



**Contratto Collettivo Decentrato Integrativo
triennio 2019-2021**

Premesso che:

- in data 9 ottobre 2019 è stata sottoscritta l'ipotesi di Contratto Collettivo Decentrato Integrativo triennio 2019-2021;
- il Collegio dei Revisori dei Conti ha espresso in data 28 ottobre 2019 parere favorevole, ai sensi dell'art. 40-bis del D.Lgs. 165/2001 e dell'art. 8 comma 6 del CCNL Funzioni Locali 21.5.2018, all'ipotesi di Contratto Integrativo;
- la Giunta camerale con deliberazione n. 118 del 28 ottobre 2019 ha autorizzato la delegazione di parte pubblica alla sottoscrizione definitiva del "Contratto Collettivo Decentrato Integrativo triennio 2019-2021";
- in data 12 novembre 2019 le Parti sottoscrivono il presente Contratto Collettivo Decentrato Integrativo per il triennio 2019-2021.

Indice

Art. 1 – Quadro normativo e contrattuale.....	3
Art. 2 - Ambito e periodo di applicazione	3
Art. 3 - Criteri per l'attribuzione dei premi correlati alla performance	3
Art. 4 - Criteri per la definizione delle procedure per le progressioni economiche orizzontali.....	4
Art. 5 - Indennità correlata alle condizioni di lavoro.....	5
Art. 6 - Criteri generali per l'attribuzione dell'Indennità per specifiche responsabilità	7
Art. 7 - Indennità responsabile tutela consumatori e della fede pubblica	8
Art. 8 - Correlazione tra i compensi professionali aggiuntivi e la retribuzione di risultato	8
Art. 9 - <i>Welfare</i> integrativo	9
Art. 10 – Linee di indirizzo e i criteri generali per l'individuazione delle misure concernenti la salute e sicurezza sul lavoro	9
Art. 11 – Elevazione del contingente dei rapporti di lavoro a tempo parziale.....	9
Art. 12 – Limite individuale annuo delle ore che possono confluire nella banca delle ore	9
Art. 13 – Criteri per l'individuazione di fasce temporali di flessibilità oraria in entrata e in uscita, al fine di conseguire una maggiore conciliazione tra vita lavorativa e vita familiare.....	10
Art. 14 – Riflessi sulla qualità del lavoro e sulla professionalità delle innovazioni tecnologiche e qualità del lavoro	10
Art. 15 – Criteri generali per la determinazione della retribuzione di risultato dei titolari di posizione organizzativa.....	10
Art. 16 – Servizi pubblici essenziali	11
Art. 17 – Norma finale	12

Art. 1 - Quadro normativo e contrattuale

1. Il presente Contratto Collettivo Decentrato Integrativo (CCDI) si inserisce nel contesto normativo e contrattuale di seguito sinteticamente indicato.

Esso va interpretato in modo coordinato, prendendo a prioritario riferimento i principi fondamentali nonché le disposizioni imperative recate dalle norme di legge, l'autonomia regolamentare riconosciuta all'Ente, le clausole contenute nei CCNL di comparto vigenti, nella misura in cui risultano compatibili e/o richiamate dalle seguenti fonti legislative o regolamentari:

- a) D.Lgs. n. 165/2001 "*Testo unico sul Pubblico Impiego*", in particolare per quanto previsto dall'art. 2, comma 2, art. 5, art. 7, comma 5, art. 40, commi 1, 3-bis e 3-quinquies, art. 45, commi 3 e 4;
- b) D.Lgs. n. 150/2009 "*Attuazione della legge 04/03/2009 n. 15, in materia di ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico e di efficienza e trasparenza delle pubbliche amministrazioni*" e s.m.i., in particolare artt. 16, 23 e 31;
- c) D.L. n. 78/2010 conv. nella L. n. 122/2010 "*Misure urgenti in materia di stabilizzazione finanziaria e di competitività economica*", in particolare quanto previsto dall'art. 9, commi 1, 2-bis, 17 e 21;
- d) D.P.R. n. 122/2013 di proroga degli effetti del D.L. n. 78/2010;
- e) L. n. 190/2014 (Legge di stabilità 2015);
- f) L. n. 208/2015 (Legge di stabilità 2016), in particolare per quanto previsto dall'art. 1, comma 236;
- g) D.Lgs. n. 74/2017 e D.Lgs. n. 75/2017;
- h) Regolamento sull'organizzazione degli uffici e dei servizi vigente;
- i) Sistema di misurazione e valutazione della performance approvato con deliberazione di Giunta n. 117 dell'11.10.2017;
- j) CCNL del comparto Funzioni Locali sottoscritto in data 21.5.2018;
- k) CCDI 2018-2020 sottoscritto il 3.12.2018.

Art. 2 - Ambito e periodo di applicazione

1. Il presente Contratto Collettivo Decentrato Integrativo si applica per il triennio 2019-2021 a tutto il personale dipendente dell'Ente - esclusi i dirigenti - a tempo indeterminato o determinato, a tempo pieno o parziale, in telelavoro/*smart working*, ivi compreso il personale comandato o distaccato.

2. Il presente contratto ha efficacia dal giorno successivo alla data della sottoscrizione.

3. Le parti attiveranno ad inizio di ogni anno una verifica puntuale dell'attuazione degli istituti in esso regolati al fine di una più compiuta valutazione della loro applicazione.

Art. 3 - Criteri per l'attribuzione dei premi correlati alla performance

lett. b) del comma 4 dell'art. 7 e art. 69 del CCNL 21.5.2018

1. Le parti convengono sui seguenti principi fondamentali che presidono il sistema di valutazione e incentivazione del personale:

a) i sistemi incentivanti la produttività e la qualità della prestazione lavorativa sono informati ai principi di selettività, concorsualità, effettiva differenziazione delle valutazioni e dei premi;

b) le risorse, attraverso il Sistema di misurazione e valutazione della performance dell'Ente, sono distribuite secondo logiche meritocratiche e di valorizzazione dei dipendenti che conseguono le migliori performance;

c) l'attribuzione al personale del compenso premiale è strettamente correlata ad effettivi incrementi della produttività e di miglioramento quali-quantitativo dei servizi oggettivamente misurabili e concretamente verificabili, ovvero al mantenimento di risultati positivi già conseguiti in precedenza, purché continui ad essere richiesto un maggiore, prevalente e concreto impegno da parte del personale;

d) non è consentita l'attribuzione generalizzata dei compensi premiali sulla base di automatismi comunque denominati;

e) il sistema premiale non può prescindere dalla corretta impostazione e gestione del Ciclo della



performance, ovvero del percorso che prevede le seguenti fasi essenziali:

1. pianificazione strategica;
2. programmazione operativa;
3. assegnazione degli obiettivi al personale e relativa comunicazione;
4. misurazione e valutazione dei risultati raggiunti.

2. Le parti convengono sulla coerenza dei criteri contenuti nel Sistema di misurazione e valutazione della performance. In particolare la valutazione si articola nei due seguenti ambiti:

- a) performance organizzativa, che esprime il contributo che l'intera organizzazione e le aree organizzative conseguono ai fini del raggiungimento di determinati obiettivi, calcolata attraverso la media aritmetica o ponderata del grado di raggiungimento di tali obiettivi così come risultanti dal Piano performance;
- b) performance individuale e comportamenti agiti e competenze, che esprime il contributo fornito dal singolo dipendente in termini di risultati raggiunti, calcolata come media aritmetica o ponderata del grado di raggiungimento di obiettivi individuali/di gruppo, e l'insieme di conoscenze, competenze, attitudini, qualità professionali, calcolata come media aritmetica dei relativi punteggi.

3. L'Organismo Indipendente di Valutazione (O.I.V.) a consuntivo, verificato il conseguimento degli obiettivi, ne certifica la percentuale di raggiungimento.

La scheda di valutazione, indicante la percentuale di realizzazione degli obiettivi e la valutazione dei comportamenti, viene portata a conoscenza di ogni singolo dipendente secondo le modalità e i tempi previsti dal Sistema di misurazione e valutazione.

Accedono alle risorse destinate a incentivare la performance organizzativa e individuale coloro che raggiungono valutazione e presenza minime richieste dal Sistema di misurazione e valutazione.

4. Nella destinazione delle risorse variabili sarà rispettato il disposto dell'art 68, comma 3, del CCNL 21.05.2018.

5. Al 4% del personale avente titolo alla premialità è attribuita una maggiorazione del premio pari al 30% del valore medio *pro-capite* della premialità relativa alla performance individuale teorica, secondo la graduatoria derivante dall'applicazione del Sistema di misurazione e valutazione.

6. Al fine di rendere omogenee ed equilibrare le valutazioni attribuite dai diversi dirigenti per l'attribuzione della maggiorazione di cui al comma precedente, viene introdotto in via sperimentale un sistema di ponderazione in relazione alle aree di valutazione dirigenziale da riportare alla media dell'Ente.

Ad esempio:

Media valutazione dell'Ente: 91,20

Media valutazione dirigente A: 90,50

Media valutazione dirigente B: 92,60

*Valutazione dipendente Rossi (dirigente A): 90,00 che ponderata diventa 90,69 (90,00*91,20/90,50)*

*Valutazione dipendente Bianchi (dirigente B): 90,00 che ponderata diventa 88,63 (90,00*91,20/92,60).*

Art. 4 - Criteri per la definizione delle procedure per le progressioni economiche orizzontali

lett. c) del comma 4 dell'art. 7 del CCNL 21.5.2018

1. Le posizioni economiche successive a quella iniziale di ciascuna categoria contrattuale identificano livelli crescenti di competenza professionale progressivamente acquisita dal lavoratore nello svolgimento delle attività ed esperienza maturata nella categoria di appartenenza.

2. Sulla scorta di tale presupposto, le procedure per l'attribuzione del riconoscimento economico intendono rispondere ai seguenti criteri:

- assicurare una modalità valutativa selettiva ed un equilibrio all'interno delle varie categorie, anche in ragione del numero limitato di possibili assegnatari;
- valorizzare le prestazioni rese, le competenze acquisite e l'esperienza maturata dal personale, che ne documentano la crescita di professionalità.

3. Nel limite delle risorse di cui all'art. 67, commi 1 e 2, CCNL 21.5.2018, annualmente destinate e nel rispetto delle disposizioni di legge e contrattuali, la progressione si realizza mediante l'acquisizione individuale, da parte dei dipendenti in servizio a tempo indeterminato, di posizioni economiche più elevate

nell'ambito della categoria di appartenenza, a seguito di apposita selezione per merito, coerente con le finalità del Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance.

4. I requisiti di accesso, che devono essere posseduti al 31 dicembre precedente l'anno della selezione, sono i seguenti:

- permanenza nella posizione economica orizzontale in godimento pari ad almeno **trentasei mesi**;
- prestazione resa nell'anno precedente a quello di selezione per un periodo pari ad almeno 180 giorni (solo per le progressioni 2019);
- punteggio della valutazione della performance, costituito dalla **media** dei punteggi attribuiti nel **triennio antecedente** a quello per il quale si concorre, **non inferiore all'80%** del massimo ottenibile; per il personale assunto tramite mobilità le schede di valutazione individuali verranno acquisite dall'Ente di provenienza;
- assenza di **sanzioni disciplinari** superiori al rimprovero verbale nel biennio precedente.

5. A partire dal 2020, le progressioni economiche sono attribuite in relazione alle risultanze della valutazione della performance individuale del triennio che precede l'anno in cui è attivato l'istituto, tenendo conto a tal fine anche dell'esperienza maturata negli ambiti professionali di riferimento. In particolare, le risultanze della valutazione della performance individuale avranno un'incidenza del 70% e la valutazione dell'esperienza maturata avrà un'incidenza del 30%.

6. La graduatoria è predisposta per ciascuna categoria di inquadramento giuridico sulla base delle valutazioni come sopra specificate e nel limite del numero degli sviluppi possibili per ciascuna posizione. La procedura si conclude con l'assegnazione ai candidati di un punteggio e la posizione economica successiva a quella di appartenenza viene acquisita dai dipendenti che conseguono i punteggi più elevati.

A parità di punteggio la progressione economica verrà attribuita al dipendente con maggiore anzianità di servizio nella posizione economica inferiore a quella per la quale si concorre.

In caso di ulteriore parità si valuterà l'anzianità di servizio complessiva del dipendente.

7. Le progressioni economiche orizzontali possono essere attivate - per ogni categoria - nel limite massimo del 50% del personale in possesso di tutti i requisiti previsti, con arrotondamento all'unità superiore, e comunque nel limite delle risorse a tal fine destinate.

8. La procedura ha luogo, di regola, entro il trimestre successivo all'ultima valutazione annuale del triennio preso a riferimento.

La decorrenza delle progressioni economiche orizzontali viene fissata al 1° gennaio.

Art. 5 - Indennità correlata alle condizioni di lavoro

lett. d) del comma 4 dell'art. 7 del CCNL 21.5.2018

1. L'indennità di cui all'art. 70-bis del CCNL 21.05.2018, denominata "condizioni di lavoro", riassume le precedenti indennità destinate a remunerare il personale che svolge attività disagiate, esposte a rischi o implicanti maneggio di valori ed è commisurata ai giorni di effettivo svolgimento di dette attività entro valori minimi e massimi giornalieri compresi tra € 1,00 e € 10,00.

2. La determinazione della misura dell'indennità tiene conto dei seguenti criteri:

- a) effettiva incidenza di ciascuna delle causali erogative che costituiscono presupposto applicativo dell'indennità nell'ambito delle attività svolte dal dipendente;
- b) caratteristiche istituzionali, dimensionali, sociali ed ambientali dell'amministrazione (*benchmark* esterno);
- c) caratteristiche istituzionali, dimensionali, sociali ed ambientali della specifica area di attività (*benchmark* interno).

3. Le parti convengono che, con riferimento alla lettera a) del comma 2, il sistema di pesatura per valutare l'effettiva incidenza delle causali erogative è sviluppato su scala decimale:

- rischio: fino a 3
- disagio: fino a 4
- maneggio valori: fino a 3.

Le parti rilevano che l'attività della Camera di Commercio di Bergamo è indicizzata, come individuato nel DUVR, a "basso rischio".

L'indennità disciplinata nel presente articolo è destinata pertanto a remunerare il personale che svolge



attività disagiate o impicanti il maneggio di valori.

3.1 Disagio

Le parti convengono che per valutare il disagio si dovrà far riferimento alla tipologia di attività secondo la seguente graduazione:

- nessuna condizione di disagio (peso 0)
- disagio correlato all'improgrammabilità dell'orario di servizio, e riconducibile a prestazioni lavorative caratterizzate da articolazioni orarie di particolare flessibilità (peso 2)
- disagio correlato ad una prestazione lavorativa che prevede disponibilità, nella settimana, alla variazione degli orari pianificati, anche in orari notturni e fuori dalla ordinaria sede di lavoro (peso 4).

3.2 Maneggio valori

Le parti convengono che al personale adibito in via continuativa a servizi che comportino maneggio di valori di cassa - esclusi i pagamenti effettuati tramite strumenti elettronici o attraverso sportelli telematici - compete una indennità giornaliera rapportata all'importo annuale dei valori maneggiati secondo la seguente graduazione:

- fino a € 1.500 (peso 1)
- da € 1.500,01 a € 30.000,00 (peso 2)
- oltre € 30.000 (peso 3)

come risultante dai prospetti individuali dei movimenti di cassa elaborati con l'applicativo informatico di gestione delle casse.

Tale riconoscimento comporta l'assunzione della responsabilità patrimoniale per eventuali ammanchi o errori nella gestione dei valori maneggiati.

Al cassiere in servizio presso l'Ufficio Provveditorato, individuato con apposito provvedimento, e al suo sostituto, compete l'indennità giornaliera sulla base del valore annuale maneggiato, verificato dai prospetti mensili individuali dei movimenti di cassa elaborati con l'applicativo informatico di gestione delle casse, integrato dell'importo della cassa interna movimentata.

4. Le parti convengono, con riferimento alla lettera b) del comma 2 inerente la valutazione delle caratteristiche istituzionali, dimensionali, sociali e ambientali -cosiddetto *benchmark* esterno- di assumere la graduazione del sistema Pareto di Unioncamere:

- ente di limitate dimensioni strutturali e articolazioni organizzative interne ed esterne (indice 0,9),
- ente di medie dimensioni strutturali e articolazioni organizzative interne ed esterne (indice 1),
- ente di rilevanti dimensioni strutturali e complesse articolazioni organizzative interne ed esterne (indice 1,1).

La Camera di Commercio di Bergamo si colloca quale ente di medie dimensioni.

5. Le parti convengono che con riferimento alla lettera c) del comma 2 la valutazione delle caratteristiche istituzionali, dimensionali, sociali e ambientali della specifica area di attività di cui al cosiddetto *benchmark* interno è articolata nei seguenti indicatori:

- area con competenza in materia di certificazione anagrafica: indice 0,5
- area con competenza in materia di processi amministrativi interni: indice 0,4
- area con competenza in materia di promozione economica del territorio: indice 0,5.

6. La somma dei pesi delle singole fattispecie (disagio o maneggio valori) viene moltiplicata per gli indici di *benchmark* interno ed esterno come nell'esempio che segue:

es. *Valutazione della posizione di un collaboratore dell'ufficio sportello dei servizi polifunzionali con maneggio valori annuo pari a 40.000 Euro:*

a) *valutazione dell'incidenza:*

- *maneggio valori:* 3
- *disagio:* 0
- *totale:* 3

b) *caratteristiche esterne: tipologia di ente di media dimensione = indice 1*

c) *caratteristiche interne: Area con competenza in materia di certificazione anagrafica = indice 0,5*

VALORE di riferimento ai fini della misura dell'indennità: 3 x 1 x 0,5= 1,5

VALORE della misura giornaliera dell'indennità in euro = € 1,5

Se il valore risultante dal prodotto è inferiore a € 1 non si attribuisce alcuna indennità; sopra tale soglia invece viene erogata l'indennità giornaliera risultante dall'applicazione dei criteri di calcolo.

7. La corresponsione dell'indennità per condizioni di lavoro avviene annualmente in un'unica soluzione entro il mese di febbraio dell'anno successivo a quello di riferimento.

Art. 6 - Criteri generali per l'attribuzione dell'Indennità per specifiche responsabilità

lett. f) del comma 4 dell'art. 7 del CCNL 21.5.2018

1. L'istituto di cui all'art. 70-quinquies, comma 1, del CCNL 21.5.2018 è attivato, nel rispetto delle disponibilità economiche determinate in applicazione dei criteri definiti dalla contrattazione decentrata, nell'ambito del fondo di alimentazione del salario accessorio del personale dipendente. La ripartizione delle risorse per il finanziamento di detta indennità è effettuata sulla base di una preventiva ricognizione interna da parte dei dirigenti.
2. Tale indennità è finalizzata a compensare l'esercizio di compiti che comportano specifiche responsabilità da parte del personale delle categorie B e C e da parte del personale di categoria D che non risulti incaricato di posizione organizzativa.
3. Ai fini del riconoscimento dell'indennità per particolari o specifiche responsabilità, le posizioni di lavoro incentivabili devono quindi riguardare attività, incarichi, compiti di carattere particolare e/o straordinario non riferibili all'ordinaria e consueta attività di struttura.
4. La responsabilità che dà titolo all'erogazione dell'indennità è affidata ai singoli dipendenti con atto formale dal dirigente di riferimento al momento dell'attribuzione della responsabilità stessa. In assenza di preventivo atto formale non è possibile attribuire, a consuntivo, l'indennità per alcuna assunzione di particolari responsabilità.
5. Gli importi dell'indennità indicati in tabella sono riferiti a personale in servizio a tempo pieno per l'intero anno; l'indennità, se spettante, è corrisposta al personale a part-time in proporzione alla percentuale di orario lavorativo. L'indennità è correlata con la presenza in servizio, per cui assenze di particolare rilevanza, come malattia, congedi e aspettative ne riducono l'entità, considerando il fatto che tali assenze non consentono l'effettivo esercizio della responsabilità affidata con la necessaria assiduità.
6. Ad ogni dipendente non può essere attribuita più di una indennità per specifiche responsabilità; nel caso in cui ricorrano responsabilità diverse, al dipendente interessato è attribuita l'indennità di valore economico più elevato.
7. La liquidazione dell'indennità è disposta annualmente in un'unica soluzione entro il mese di febbraio ed è effettuata dopo la necessaria verifica e certificazione, a consuntivo, circa l'effettiva assunzione di responsabilità e del grado di esercizio delle funzioni e dei compiti affidati, da parte del dirigente.
8. Le attività comportanti particolari responsabilità sono affidate ai singoli dipendenti con atto formale del Segretario Generale o del Dirigente di Area, i quali, annualmente, valuteranno tali responsabilità sulla base delle voci che seguono e della tabella più sotto riportata:
 - a) responsabilità di struttura intermedia (Servizio o Ufficio) formalizzata nell'organigramma dell'Ente:
 1. autonomia operativa nello sviluppo delle attività;
 2. responsabilità operativa in relazione agli obiettivi e alle scadenze previste o assegnate;
 3. responsabilità di istruttoria di procedure complesse;
 - b) responsabilità gestionale, che comprende:
 1. responsabilità di gestione di risorse finanziarie e/o strumentali;
 2. responsabilità di coordinamento di gruppi di lavoro;
 3. responsabilità in funzione di obiettivi o programmi di attività specifiche;
 - c) responsabilità professionale, che comprende:
 1. responsabilità di processo;
 2. responsabilità di sistemi relazionali complessi;
 3. responsabilità di concorso/supporto alle decisioni del Responsabile/Dirigente.



L'importo dell'indennità, che varia da un minimo di € 500,00 ad un massimo di € 3.000,00, è determinato dal competente dirigente applicando i criteri di cui alla seguente tabella:

a) responsabilità di struttura	max. punti 9
1. autonomia operativa	punti da 1 a 3
2. responsabilità operativa	punti da 1 a 3
3. responsabilità di istruttoria di procedure complesse	punti da 1 a 3

b) responsabilità gestionale	max. punti 9
1. responsabilità di gestione di risorse finanziarie e/o strumentali	punti da 1 a 3
2. responsabilità di coordinamento gruppi di lavoro	punti da 1 a 3
3. responsabilità di realizzazione di obiettivi/programmi di attività specifiche	punti da 1 a 3

c) responsabilità professionale	max. punti 9
1. responsabilità di processo	punti da 1 a 3
2. responsabilità di sistemi relazionali complessi	punti da 1 a 3
3. responsabilità concorso/supporto alle decisioni dirigenziali	punti da 1 a 3

Punteggio	Importo annuo indennità
da 6 a 9 punti	= € 500
da 10 a 13 punti	= € 1.000
da 14 a 18 punti	= € 1.500
da 19 a 23 punti	= € 2.000
da 24 a 26 punti	= € 2.500
27 punti	= € 3.000

Art. 7 - Indennità responsabile tutela consumatori e della fede pubblica

1. Per le operazioni e i concorsi a premio è riconosciuta al responsabile della tutela del consumatore e della fede pubblica o al suo delegato per gli interventi effettuati un'indennità pari al 20% delle specifiche risorse che, ai sensi dell'art. 67, comma 3, lett. a, del CCNL 21.5.2018, sono inserite nel fondo.

Art. 8 - Correlazione tra i compensi professionali aggiuntivi e la retribuzione di risultato

1. L'art. 27 "Norma per gli enti provvisti di Avvocatura" del CCNL 14.9.2000 stabilisce che "Gli enti provvisti di Avvocatura costituita secondo i rispettivi ordinamenti disciplinano la corresponsione dei compensi professionali, dovuti a seguito di sentenza favorevole all'ente, secondo i principi di cui al regio decreto legge 27.11.1933 n. 1578 e disciplinano, altresì, in sede di contrattazione decentrata integrativa la correlazione tra tali compensi professionali e la retribuzione di risultato. Sono fatti salvi gli effetti degli atti con i quali gli stessi enti abbiano applicato la disciplina vigente per l'Avvocatura dello Stato anche prima della stipulazione del presente CCNL".

In relazione a dette disposizioni contrattuali, che prevedono che sia disciplinata la correlazione tra i compensi professionali e la retribuzione di risultato per l'avvocato, viene riconosciuta allo stesso la possibilità di mantenere per intero la retribuzione di risultato qualora le somme dovute per compensi professionali spettino nell'anno di riferimento in misura inferiore o uguale a € 7.000,00.

Qualora i compensi siano:

- compresi tra € 7.001,00 a € 12.000,00, la retribuzione di risultato spettante viene decurtata del 50%;
- oltre € 12.000,00, il dipendente viene escluso dall'attribuzione della retribuzione di risultato.

2. La retribuzione di risultato non erogata in tutto o in parte per il verificarsi delle condizioni di cui sopra resta nella disponibilità del fondo per il finanziamento della retribuzione di posizione e di risultato.

Art. 9 - Welfare integrativo

1. Dal 2019 viene istituito il sistema di *welfare* integrativo previsto dall'art. 72 del CCNL 21.5.2018.

Le risorse assegnate annualmente per l'attuazione del *welfare* integrativo sono ripartite secondo le seguenti percentuali:

- borse di studio: 30%

- anticipazioni sovvenzioni e prestiti a favore dipendenti in difficoltà: 20%

- iniziative con finalità sociali o culturali (es. concorso alle spese per libri scolastici, servizio mensa scolastica, trasporti pubblici) da suddividere in quote uguali tra i dipendenti che ne faranno richiesta: 50%.

2. Con successiva regolamentazione saranno stabiliti i criteri e le procedure per l'attuazione del presente istituto. Con riferimento alle polizze sanitarie integrative delle prestazioni erogate dal servizio sanitario nazionale, si rinvia la decisione per l'istituzione o adesione a un fondo di assistenza sanitaria integrativa del servizio sanitario nazionale.

Art. 10 – Linee di indirizzo e i criteri generali per l'individuazione delle misure concernenti la salute e sicurezza sul lavoro

lett. m) dell'art. 7 del CCNL 21.5.2018

1. Le parti prendono atto che la Camera di Commercio di Bergamo si è dotata di un Documento di Valutazione del Rischio, nonché di un Documento di Valutazione dello Stress Lavoro Correlato, redatti con la collaborazione del Responsabile del Servizio di Prevenzione e Protezione esterno, del medico del Lavoro e del Rappresentante dei Lavoratori per la Sicurezza interno.

2. Riguardo alla valutazione dei rischi sul lavoro, della metodologia suggerita dall'Inail attraverso l'analisi degli indici sentinella di contenuto e di contesto per quanto concerne lo stress lavoro correlato, delle norme e leggi inerenti alla sicurezza ed alla salute sul posto di lavoro (D.Lgs. 81/08 e D.M. specifici in materia di sicurezza sul posto di lavoro, non abrogati e quindi richiamati dal cosiddetto "Testo Unico sulla Sicurezza"), lo schema sequenziale seguito dall'Ente per l'individuazione delle misure concernenti la salute e sicurezza sul lavoro è il seguente:

fase 1: presa di contatto, informazioni ai dirigenti e al datore di lavoro e acquisizione dati e documenti;

fase 2: analisi per aree omogenee, censimento per aree caratterizzate da identiche o simili caratteristiche funzionali e ambientali, con parallela analisi storica relativa agli aspetti infortunistici e sanitari;

fase 3: analisi per mansioni, al fine di definire il piano di sorveglianza e gli aspetti formativi;

fase 4: valutazione della situazione presente;

fase 5: valutazione delle non conformità con individuazione e stima dei rischi;

fase 6: adeguamenti, con intensificazione della collaborazione tra tecnico e medico del lavoro;

fase 7: programma di attuazione - gli interventi dovranno mirare a curare i seguenti aspetti: prevenzione tecnica, prevenzione organizzativa, in particolare piano di emergenza e di pronto soccorso, informazione e formazione, dispositivi di protezione individuali e collettivi. Per ciascun intervento occorrerà definire le specifiche tecniche, le risorse necessarie, le priorità, le responsabilità esecutive e le scadenze intermedie e finali.

Art. 11 – Elevazione del contingente dei rapporti di lavoro a tempo parziale

lett. n) del comma 4 dell'art. 7 del CCNL 21.5.2018

1. Le parti convengono sulla possibilità di elevare del 10% il contingente dei rapporti di lavoro a tempo parziale di cui all'art. 53, comma 2, del CCNL 21.5.2018 nella casistica ivi prevista.

Art. 12 – Limite individuale annuo delle ore che possono confluire nella banca delle ore

lett. o) del comma 4 dell'art. 7 del CCNL 21.5.2018

1. Per la disciplina di dettaglio dell'istituto della banca delle ore, di cui sensi dell'art. 38-bis del CCNL 14.9.2000, si rinvia alle disposizioni adottate dall'Ente.



Handwritten signatures and initials in blue ink at the bottom of the page, including a large signature on the left, a signature in the middle, and several initials on the right.

Art. 13 – Criteri per l'individuazione di fasce temporali di flessibilità oraria in entrata e in uscita, al fine di conseguire una maggiore conciliazione tra vita lavorativa e vita familiare

lett. p) del comma 4 dell'art. 7 del CCNL 21.5.2018

1. Per flessibilità in entrata e uscita si intende la possibilità data al dipendente di gestire l'inizio e la fine della propria prestazione mattutina e pomeridiana, nel rispetto delle 36 ore settimanali e comunque nel rispetto delle fasce obbligatorie di presenza previste dall'orario di lavoro e alle ore complessivamente previste nel mese.

Le fasce di flessibilità in entrata e in uscita, definite con specifico ordine di servizio, e fruibili da tutto il personale, sono determinate secondo i seguenti criteri:

- ✓ compatibilità con la garanzia dell'ottimale funzionamento organizzativo della Camera di commercio, anche con riguardo alla necessità di garantire il miglior servizio all'utenza
- ✓ garanzia della obbligatoria presenza del personale in alcune specifiche fasce orarie della giornata così da poter svolgere in maniera ottimale le attività degli uffici.

In relazione a particolari situazioni personali, sociali o familiari, dopo specifica richiesta del dipendente, sono favoriti nell'utilizzo dell'orario flessibile, anche con forme di flessibilità ulteriori rispetto al regime previsto per la generalità dei dipendenti e compatibilmente con le esigenze di servizio, i dipendenti che si trovano nelle condizioni di cui al c. 4 dell'art. 27 del CCNL 21.5.2018 e coloro che presentino una istanza adeguatamente motivata, con recupero della flessibilità negativa nei successivi 3 mesi.

2. L'Ente attiva ulteriori interventi e strumenti per la promozione della conciliazione dei tempi di vita e di lavoro nella forma del *telelavoro domiciliare* e dello *smart working*.

Art. 14 – Riflessi sulla qualità del lavoro e sulla professionalità delle innovazioni tecnologiche e qualità del lavoro

lett. t) del comma 4 dell'art. 7 del CCNL 21.5.2018

1. Tenuto conto che l'innovazione tecnologica assume rilievo organizzativo anche nella definizione degli obiettivi programmatici, in quanto in grado di migliorare e rendere più efficiente la qualità del servizio reso, le parti convengono di promuovere percorsi formativi dedicati al fine di un approccio al lavoro rivolto al miglioramento ed accrescimento delle competenze del personale.

In tale contesto, si porrà attenzione alle continue esigenze di sviluppo delle competenze e delle prestazioni dei dipendenti, favorendo lo sviluppo ovvero il consolidamento di capacità orientate al cambiamento, all'innovazione anche delle metodologie di lavoro utilizzate, alla collaborazione, alle relazioni di reciprocità tra aree e servizi.

Art. 15 – Criteri generali per la determinazione della retribuzione di risultato dei titolari di posizione organizzativa

lett. v) del comma 4 dell'art. 7 del CCNL 21.5.2018

1. Come previsto dagli artt. 7 c. 4 lett. v) e 15 c. 4 del CCNL 21.5.2018, vengono di seguito illustrati i criteri generali per la determinazione della retribuzione di risultato dei dipendenti incaricati della Posizione Organizzativa (P.O.).

2. I criteri generali per la determinazione della retribuzione di risultato delle P.O. sono definiti in coerenza con quelli previsti per il personale non dirigente.

3. Hanno la finalità di garantire adeguate risposte e riconoscimenti economici a coloro che hanno raggiunto il livello di prestazione/risultato atteso e predefinito in sede di assegnazione degli obiettivi, anche con riferimento a specifici obiettivi di carattere specialistico/gestionale e di coordinamento del personale e di supporto alla dirigenza e vengono improntati alla valorizzazione dei ruoli e delle azioni:

a) nell'ambito delle risorse complessive previste a bilancio nello specifico "fondo per la retribuzione di posizione e di risultato delle P.O." viene destinata una quota del 20% delle stesse per il riconoscimento annuale della retribuzione di risultato;

b) l'importo destinato alla retribuzione di risultato potrà essere erogato, in applicazione di un range di valutazione compreso tra un valore minimo, al di sotto del quale la valutazione è da intendersi negativa, ed un valore massimo, che dà luogo al riconoscimento della retribuzione di risultato nella misura massima ammissibile, sulla base del punteggio, come previsto dal vigente Sistema di Misurazione e Valutazione della

Performance, che assegna un peso prevalente agli indicatori di performance relativi all'ambito organizzativo di diretta responsabilità, e tiene altresì conto dell'orientamento al risultato, arricchimento professionale, proattività e capacità di problem solving, dell'adeguata organizzazione e gestione delle risorse umane e finanziarie assegnate.

4. Le parti danno atto che l'incremento delle risorse da destinare alla retribuzione di posizione e di risultato delle posizioni organizzative che comportino riduzione delle risorse del Fondo di cui all'art. 67 del CCNL 21.5.2018 sono oggetto di contrattazione.

5. In caso di riduzione delle risorse destinate alla retribuzione di posizione e di risultato delle posizioni organizzative, si potrà valutare un ampliamento delle facoltà di alimentazione del Fondo risorse decentrate attraverso gli strumenti previsti dall'art. 67 comma 2 previo confronto tra le parti.

Art. 16 – Servizi pubblici essenziali

1. Nel rispetto dell'Accordo Collettivo Nazionale del 19 settembre 2002 in materia di norme di garanzia del funzionamento dei servizi pubblici essenziali nell'ambito del Comparto, al fine di garantire l'erogazione dei servizi minimi essenziali anche in occasione dello sciopero, concordano sui servizi ritenuti essenziali e sul contingente minimo di personale individuato come segue:

Ufficio	Servizi pubblici essenziali	Contingente
Ufficio Promozione e certificazione estera	Certificazione per l'esportazione e l'importazione temporanea di merce (carnet ATA) Certificazione per lo sdoganamento limitatamente alle merci deperibili; tali prestazioni sono garantite solo limitatamente alle scadenze di legge, ove previste.	n. 1 unità di personale
Ufficio Marchi e brevetti	Ricezione di atti di registrazione di marchi e brevetti	n. 1 unità di personale

2. In occasione di ciascuno sciopero che interessi i servizi essenziali, il responsabile dell'ufficio individuerà, secondo criteri di rotazione, i nominativi dei dipendenti tenuti ad assicurare il servizio.

3. Il lavoratore individuato ha il diritto di esprimere entro il giorno successivo alla ricezione della predetta comunicazione, la volontà di aderire allo sciopero chiedendo la conseguente sostituzione, nel caso sia possibile. Sarà il Segretario Generale a dare risposta scritta al lavoratore entro ventiquattro ore dalla ricezione della richiesta. Questa comunicazione è da considerarsi ad ogni effetto definitiva.

4. I servizi essenziali verranno garantiti anche in caso di assemblea del personale.

5. Per quanto non espressamente disciplinato, si rinvia all'Accordo Collettivo Nazionale suindicato e alla normativa in materia.

Art. 17 – Norma finale

Per quanto non previsto dal presente CCDI in relazione agli istituti dallo stesso disciplinati si rinvia alle disposizioni dei contratti collettivi nazionali di lavoro attualmente vigenti.

Bergamo, 12 novembre 2019

Parte Pubblica

Maria Paola Esposito

Maria Paola Esposito

Andrea Vendramin

Organizzazioni Sindacali

FP-CGIL Gian Marco Brumana

FP-CGIL

CISL FPS Natalino Cosentino

R.S.U.

Carolina Cugnetto

Nadia Gaglio

Nadia Gaglio

Stefania Manzoni

Stefania Manzoni

Cinzia Tribbia

Cinzia Tribbia

Eleonora Vavassori

Eleonora Vavassori