

## VERBALE DI CONTRATTAZIONE COLLETTIVA DECENTRATA INTEGRATIVA

### DEL PERSONALE NON DIRIGENTE DELLA C.C.I.A.A. RIVIERE DI LIGURIA

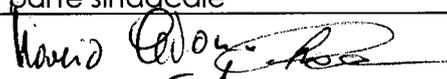
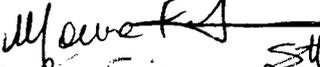
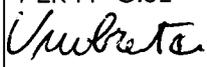
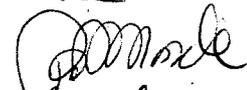
Il giorno 21.12.2018, presso la sede della Camera di Commercio, Industria, Artigianato e Agricoltura Riviera di Liguria,

la Delegazione trattante di parte pubblica della Camera di Commercio Riviera di Liguria nominata con deliberazione n. 38 del 12 luglio 2016

e

le Rappresentanze Sindacali Unitarie e Territoriali,

si sono incontrate per la sottoscrizione definitiva dell'allegato Contratto Collettivo Decentrato Integrativo anno 2018, dopo aver ottenuto il parere positivo del Collegio dei Revisori dei Conti sulla compatibilità economica degli oneri della contrattazione con i vincoli di bilancio e a seguito dell'autorizzazione alla sottoscrizione rilasciata dalla Giunta camerale con provvedimento assunto in data 20 dicembre u.s..

Per la Camera di Commercio I.A.A.	Per la parte sindacale
dr. Stefano Senese	RSU 
 dr.ssa Costantina de Stefano	 Roberto P. Simone Vice
dr. Enrico Oliva - assente	PER FP CISL   
	PER FP CGIL 
	PER UIL FPL
	PER ISA/CSA

## Premessa

Si rende necessario, con la presente intesa, definire in primo luogo alcuni criteri per l'applicazione di istituti contrattuali definiti dal CCNL 21.5.2018 e di immediata applicazione, nonché la destinazione delle risorse complessive destinate a sostenere, nell'annualità corrente, le iniziative rivolte a migliorare la produttività, l'economicità e la qualità dei servizi.

Le risorse suddette sono state stabilite in via provvisoria, sulla base delle disposizioni di legge e contrattuali e delle disponibilità di bilancio, in un importo complessivo pari ad euro 584.947,78, secondo le quantificazioni espresse nella determinazione del Segretario Generale n. 80 del 20/12/2018 e sulla base della delibera della Giunta camerale n. 152 del 7.12.2018, recante "Quantificazione delle risorse aggiuntive discrezionali e linee di indirizzo per la definizione della consistenza del fondo risorse decentrate anno 2018 del personale anche di qualifica dirigenziale, ai sensi delle norme e dei CCNL vigenti".

Tale complessiva quantificazione tiene conto, tra l'altro:

- a) delle disposizioni introdotte dalla l. 147/2013, art. 1 c. 456 (legge di stabilità 2014) laddove, in particolare, si stabilisce che le risorse destinate annualmente al trattamento economico accessorio siano stabilmente decurtate di un importo pari alle riduzioni operate nell'anno 2014 per effetto dell'art. 9 comma 2-bis d.l. 31 maggio 2010, n. 78 conv. con modificazioni dalla l. n° 122/2010;
- b) delle disposizioni introdotte dal d.lgs. 75/2017, art. 23, comma 2, laddove è prescritto, fra l'altro, che a decorrere dal 1° gennaio 2017 l'ammontare complessivo delle risorse destinate annualmente al trattamento accessorio del personale non può superare il corrispondente importo determinato per l'anno 2016 ed abroga, dalla predetta data, le disposizioni contenute all'art. 1 c. 236 della l. 208/2015 (legge stabilità 2016);
- c) delle indicazioni contenute nella circolare Mef/RGS del 15 aprile 2011, n. 12, rimaste invariate nel tempo e relative alle voci di alimentazione del fondo ex CCNL da considerare nel (e, per converso, da escludere dal) novero di quelle da utilizzare per il confronto con il 2016 (indicazioni riferite alla riduzione di cui all'art. 9 c.2-bis, in tutto analoga a quella di cui all'art. 23 di cui sopra);

L'utilizzo delle risorse in tal modo quantificate e disponibili deve considerare l'esigenza, imposta dal contratto nazionale, di assicurare una prevalente destinazione alla valorizzazione della performance organizzativa ed individuale.

Restano confermati i principi di selettività e premialità nella gestione degli incentivi alla produttività, come esplicitati nel Sistema di misurazione e valutazione della performance adottato dall'Ente con delibera n. 87 del 13 luglio 2017.

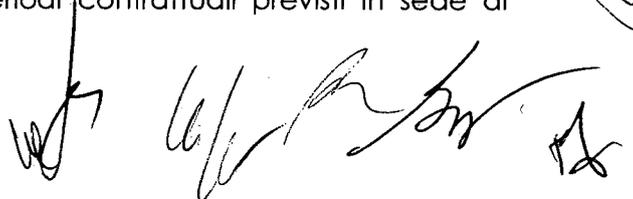
Su proposta della delegazione trattante di parte pubblica, formulata tenendo conto delle direttive dell'organo di indirizzo politico e condivisa dalla rappresentanza sindacale, al presente contratto decentrato è affidato il compito di definire solo le materie che obbligatoriamente devono trovare immediata applicazione già dal 2018.

L'intento che in tal modo si vuole perseguire, infatti, è duplice e precisamente:

- a. realizzare un allineamento definitivo tra i periodi contrattuali previsti in sede di

elli

ve



contrattazione nazionale e i periodi contrattuali della contrattazione integrativa, la quale potrà – dopo il presente accordo – assumere la valenza triennale 2019-21, in piena corrispondenza, quindi, con il periodo coperto dal prossimo rinnovo contrattuale;

- b. cogliere l'opportunità che su alcuni istituti contrattuali dai contenuti significativamente diversi (per evoluzione della normativa, del CCNL e delle politiche gestionali di questa camera di commercio) rispetto al passato, ovvero che richiedono il perfezionamento – a latere dell'accordo integrativo – di sistemi e metodologie per poter essere correttamente applicati, si possa disporre di uno spazio temporale adeguato per addivenire alla loro disciplina negoziale (per la parte di competenza dell'accordo integrativo), così da chiamare in causa la contrattazione solo nel momento in cui tali materie possono essere affrontate nella massima garanzia di qualità e con ritorni positivi per l'amministrazione e per le persone. Ad un tale risultato concorre, evidentemente, il fatto che – optando per lo scenario negoziale in esame - il posizionamento delle nuove regole (in sede negoziale o di confronto, a seconda dei casi) avverrà assegnando ad esse una decorrenza da quel momento in poi, così da rendere edotto il personale tutto fin dall'inizio del periodo della loro operatività.

RL, CU

8

le

ST

UE

lu/lu

8

8

8

8

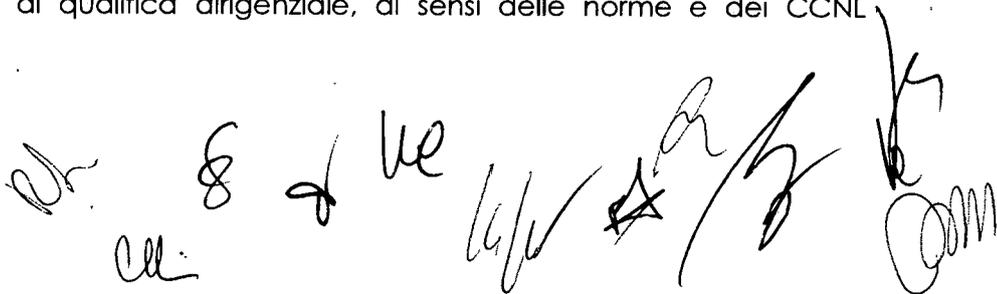
**CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO INTEGRATIVO  
DEL PERSONALE NON DIRIGENTE DELLA C.C.I.A.A. RIVIERE DI LIGURIA**

**PER L'ANNO ECONOMICO 2018**

**Quadro normativo e contrattuale**

Il presente C.C.D.I. 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 C.C.N. L. di comparto vigenti, nella misura in cui risultano compatibili e/o richiamate dalle seguenti fonti legislative o regolamentari:

- a) D.LGS. 165/2001 "Testo unico sul Pubblico Impiego", così come da ultimo modificato dal D.LGS. 75/2017, in particolare per quanto previsto dagli articoli 2, comma 2, 5, 7, comma 5, 40, commi 1, 3 bis, 3-quinquies, 45, commi 3 e 4;
- b) D.LGS. 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", così come modificato dal D.LGS. 74/2017, in particolare art. 23;
- c) D.L. 78/2010 convertito nella L. 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, 21;
- d) D.P.R. 122/2013 di proroga degli effetti del D.L. 78/2010;
- e) L.143/2013 (legge di stabilità 2014), in particolare per quanto previsto dall'art. 1, comma 456;
- f) L. 208/2015 (Legge di stabilità 2016), in particolare per quanto previsto dall'art. 1, comma 236;
- g) D.LGS. 75/2017 di modifica al D.LGS. 165/2001, in particolare quanto previsto all'art. 23, comma 2;
- h) Sistema di misurazione e valutazione della performance approvato con deliberazione di Giunta camerale n. 87 del 13 luglio 2017.
- i) C.C.N.L. del comparto Regioni e Autonomie Locali sottoscritti in data 31/03/1999, 01/04/1999, 14/09/2000, 05/10/2001, 22/01/2004, 09/05/2006, 11/04/2008, 31/07/2009;
- j) C.C.N.L. del comparto Funzioni Locali sottoscritto in data 21/05/2018;
- k) La deliberazione di Giunta camerale n. 152 del 7.12.2018, recante "Quantificazione delle risorse aggiuntive discrezionali e linee di indirizzo per la definizione della consistenza del fondo risorse decentrate anno 2018 del personale anche di qualifica dirigenziale, ai sensi delle norme e dei CCNL vigenti".



Le parti si danno reciproco atto della piena operatività delle norme introdotte dal C.C.N.L. 21/05/2018, in particolare relativamente ai criteri di misurazione, valutazione e incentivazione della performance individuale e/o di gruppo, nonché dei criteri per la definizione delle procedure per le progressioni economiche, nonché relativamente alle nuove disposizioni sugli ambiti e sui limiti della contrattazione integrativa.

### **Art. 1 - Ambito di applicazione**

Il presente contratto decentrato integrativo, redatto ai sensi dell'art. 7 del CCNL del 21/5/2018, si applica a tutto il personale non dirigenziale dipendente della Camera di commercio Riviera di Liguria e con qualunque tipo di contratto di lavoro subordinato (tempo indeterminato e tempo determinato) a tempo pieno o parziale.

La premessa forma parte integrante del presente accordo.

### **Art. 2 - Durata, decorrenza, tempi e procedure di applicazione del contratto**

Il presente contratto concerne il periodo 1/1/2018-31/12/2018 per le parti ad esso delegate dai CCNL vigenti. Sono fatte salve le materie che, per loro natura, richiedano tempi diversi o verifiche periodiche essendo legate a fattori organizzativi contingenti o collegate al naturale sviluppo dell'organizzazione stessa. L'impostazione generale del contratto è stata definita in coerenza con i vincoli risultanti dall'art. 40 del d.lgs. 165/2001 e dagli stessi CCNL vigenti.

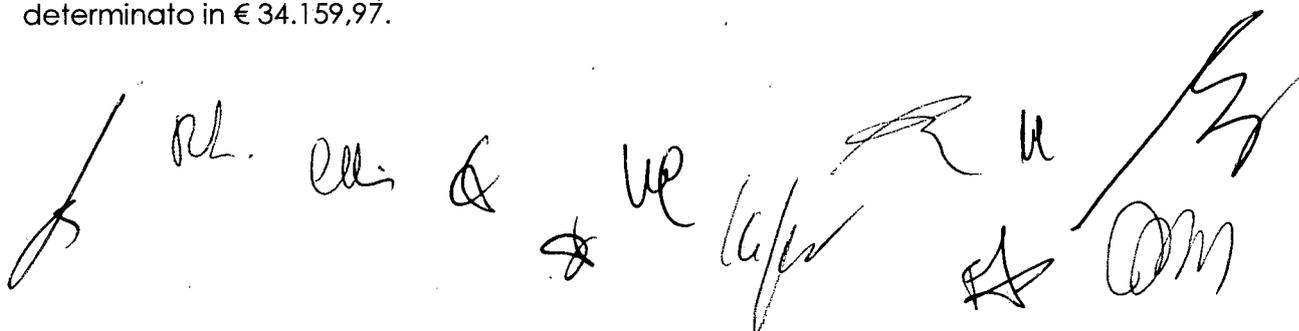
Gli effetti del contratto decorrono dal giorno successivo alla data di stipulazione, salvo specifica e diversa prescrizione e decorrenza espressamente prevista dal contratto stesso.

Il presente contratto decentrato integrativo conserva la propria efficacia fino alla stipulazione del successivo contratto decentrato.

### **Articolo 3 – Risorse decentrate**

Le parti si danno atto che, a seguito della determina del Segretario Generale n. 80 del 20.12.2018, l'Ente camerale ha quantificato – in via provvisoria - l'ammontare delle risorse decentrate di cui all'art. 31 del CCNL 22 gennaio 2004 e all'art. 15 del CCNL 1° aprile 1999 nella misura complessiva di euro 584.947,78. Tale importo potrà essere incrementato da ulteriori risorse derivanti da altre fonti previste dal contratto per la parte variabile del fondo che saranno accertate in sede di costituzione definitiva, in conformità a quanto previsto dalla Giunta camerale con delibera n. 152 del 7.12.2018.

Ai sensi dell'art. 67, co. 4 – preso atto della capacità di spesa risultante dal bilancio dell'Ente - il fondo come sopra indicato comprende l'importo massimo consentito, pari all'1,2% del monte salari dell'anno 1997, esclusa la quota relativa alla dirigenza, determinato in € 34.159,97.

The bottom of the document features several handwritten signatures and initials in black ink. From left to right, there is a large, stylized signature, followed by the initials 'RL', 'elli', and 'Q'. Further right are 'VE', 'Lep', 'R u', and 'AM'. On the far right, there is a large, bold signature that appears to be 'G' or 'S'.

Le risorse stanziare ai sensi dell'art. 67, co. 5, saranno rese disponibili a condizione che vengano raggiunti gli obiettivi prefissati, contenuti nel Piano della Performance e indicati nell'allegato alla delibera della Giunta camerale n. 152 del 7.12.2018 - verificati e certificati dai servizi di controllo interno. L'effettiva erogazione potrà avvenire solo a consuntivo previa rendicontazione dei progetti medesimi e nella misura derivante dalla stessa. In particolare, sulla base delle disposizioni contenute nel D.Lgs. 150/2009 (così come modificato dal D.Lgs. n. 74/2017), il monitoraggio e l'accertamento della realizzazione degli obiettivi inseriti nel Piano della Performance, attestata annualmente dall'OIV, è condizione necessaria per l'assegnazione dei premi incentivanti, che sarà effettuata secondo le modalità di valutazione individuate nel vigente Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance.

Le parti si danno atto che nella determinazione dell'importo da destinare, ai sensi dell'articolo 4 del presente accordo, si deve tener conto delle indennità già riconosciute in corso d'anno, sulla base dell'ultrattività dell'accordo riferito all'annualità 2017, per le seguenti finalità:

- ✓ indennità prevista dall'art. 37, 4° comma, del C.C.N.L. 6/7/1995 al personale della ex 8<sup>a</sup> q.f. che ne beneficiava alla data di sottoscrizione del C.C.N.L. e che non sia investito di un incarico di posizione organizzativa ai sensi dell'art. 9 del CCNL 31/3/1999: € 774,72;
- ✓ indennità di cui all'art. 17, comma 2, lettera d), secondo la disciplina del C.C.N.L. 01.04.1999, nei limiti previsti dall'art. 36 del C.C.N.L. 14.09.2000, secondo i criteri di cui all'art. 6 - maneggio valori: € 356,37

#### **Articolo 4 - Criteri di ripartizione delle risorse disponibili per la contrattazione integrativa fra le diverse modalità di utilizzo**

La ripartizione e l'utilizzo delle risorse avvengono secondo modalità tali da assicurarne la rispondenza all'obiettivo di promuovere, anche attraverso di esse, il coinvolgimento del personale negli effettivi e significativi miglioramenti dei livelli di efficienza, efficacia e qualità dei servizi prestati, sulla base dei sistemi di programmazione, monitoraggio e controllo quali-quantitativo dei risultati, adottati nell'ente.

La ripartizione delle risorse suddette risponde ai seguenti requisiti:

- a) riservare risorse finanziarie, di natura stabile, alle progressioni economiche in modo programmato nel tempo, ad evitare l'immediata o comunque progressiva erosione delle stesse, ed in misura strettamente correlata alla limitatezza del numero di dipendenti che possono fruirne, garantendo al contempo pari opportunità nell'individuazione delle categorie contrattuali nelle quali dare corso a tali progressioni;
- b) mantenere nel tempo entità significative degli importi da destinare al riconoscimento dell'impegno e del contributo dei singoli al conseguimento dei risultati di lavoro (performance individuale), nell'ambito delle prevalenti destinazioni e delle percentuali minime da destinare a tal fine, stabilite dal CCNL del 21.5.2018;
- c) destinare ad attività da svolgere in particolari condizioni di lavoro compensi che costituiscano adeguato riconoscimento di tali condizioni, in ossequio alla normativa generale definita dal CCNL.

ad ell

d

le  
la

le &  
Pr  
AM

2/2  
A

## **Art. 5 - Criteri per l'attribuzione dei premi correlati alla performance**

In attesa di una ridefinizione complessiva del sistema di valutazione e dell'impianto della premialità correlata, nel 2018 vengono mantenuti i criteri definiti per l'anno 2017, come dettagliati nel S.M.V.P. adottato dall'Ente con delibera della Giunta camerale n. 87 del 13 luglio 2017.

Si richiama inoltre quanto stabilito all'art. 4 del CCDI per i dipendenti dell'ex Camera della Spezia per l'anno 2016 con riferimento alla produttività individuale dei dipendenti cui sono stati attribuiti incarichi da svolgere per conto dell'Ente presso Aziende Speciali e società partecipate. Tale criterio verrà applicato anche nel 2018.

Per l'anno 2018, in particolare, la valutazione individuale del personale andrà realizzata in considerazione degli obiettivi annuali già assegnati in corso d'anno. Tale valutazione, pertanto, farà riferimento a tali obiettivi sia in quanto espressione dell'apporto individuale al conseguimento degli obiettivi di ente ed area organizzativa di appartenenza, sia in quanto traduzione delle attese dell'ente di un espletamento efficace delle azioni significative facenti capo al singolo e comunque riconducibili all'area/settore di appartenenza.

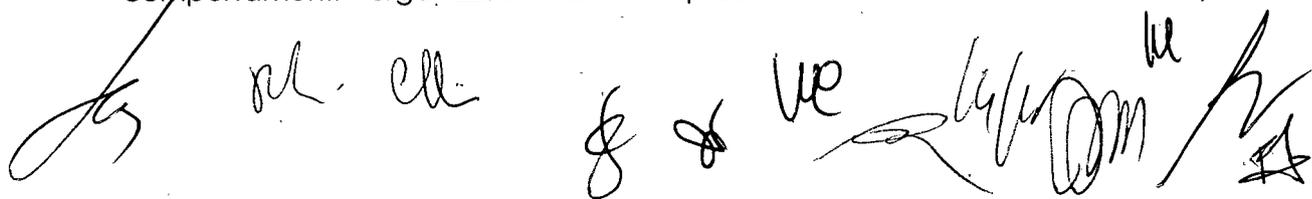
In sede di destinazione delle risorse del fondo, la quota di risorse che residua dopo il finanziamento degli istituti non disponibili alla contrattazione integrativa (indennità di comparto, PEO storiche) e delle destinazioni specificamente regolate dalla contrattazione decentrata (indennità specifiche responsabilità, progressioni orizzontali dell'anno di riferimento) è destinata al finanziamento dei "premi correlati alla performance" di cui al presente articolo. A tal proposito, le parti danno atto che la destinazione delle risorse variabili del fondo 2018 rispetta il disposto dell'art. 68, comma 3 del C.C.N.L. 21/05/2018.

## **Art. 6 - Criteri per la definizione delle procedure per le progressioni economiche.**

Le posizioni economiche successive a quella iniziale di ciascuna categoria contrattuale identificano livelli crescenti di competenza professionale, progressivamente acquisiti dal lavoratore nello svolgimento delle attività ed esperienze professionali maturate nella categoria di appartenenza.

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

- assicurare un'effettiva modalità valutativa e selettiva ed equilibrio nelle opportunità di accesso all'interno delle varie categorie, anche in ragione del numero limitato di possibili assegnatari;
- accertare la crescita dei livelli di competenza che il dipendente ha dimostrato di aver acquisito nel tempo;
- ancorare tale accertamento ai seguenti ambiti:
  - a) competenze, intendendo per tali le conoscenze, capacità e attitudini così come stabilite nel sistema di classificazione (declaratorie di categoria e di singolo profilo professionale e di competenza adottato), che si traducono in comportamenti organizzativi atti a produrre costantemente nel tempo

The bottom of the page features several handwritten signatures and initials in black ink. From left to right, there is a large, stylized signature, followed by the initials 'M. C.', a signature that appears to be 'G. S.', and a large, complex signature that includes the letters 'M' and 'A'.

- performance e risultati di lavoro adeguati per l'ente e come tali verificate nell'ambito della valutazione annuale;
- b) prestazioni, intendendo per tali i contributi/apporti individuali al conseguimento dei risultati dell'area/servizio di appartenenza, annualmente accertati, per il periodo di riferimento utile ai fini della progressione, sempre nell'ambito della valutazione annua;
- c) esperienze professionali maturate, intendendo per tali gli eventi significativi che caratterizzano l'excursus professionale del dipendente (quali, a titolo esemplificativo, lavori svolti, progetti e/o iniziative di ente e/o di area partecipate, docenze anche esterne sulle tematiche di competenza, partecipazione a tavoli/iniziative di lavoro a valenza esterna, con compiti di supporto tecnico ovvero in rappresentanza dell'ente), rilevabili attraverso apposite schede curriculum opportunamente aggiornate dall'ente con il contributo dei singoli;
- d) competenze acquisite, intendendo per tali quelle frutto di partecipazioni ad eventi formativi, curati da scuole/istituti/organismi accreditati e/o riconosciuti dal sistema pubblico di istruzione, e da questi certificate, purché coerenti con quelle riconducibili alla categoria ed al profilo di appartenenza.

Gli ambiti di valutazione sono diversamente graduati, in termini di incidenza sul punteggio massimo attribuibile, per le categorie di inquadramento e di questo viene data comunicazione all'avvio della procedura.

La procedura stessa si conclude con l'assegnazione agli aspiranti di un punteggio e la posizione economica successiva viene acquisita, nel limite del numero degli sviluppi possibili per ciascuna posizione, dai dipendenti che conseguono i punteggi più elevati.

La procedura finalizzata all'attribuzione degli sviluppi economici ha luogo, di regola, entro il trimestre successivo all'ultima valutazione annuale del triennio preso a riferimento, ferme restando le decorrenze fissate dal CCNL per l'attribuzione del trattamento economico corrispondente.

Si da atto che la somma finalizzata, per l'anno 2018, a sostenere gli oneri per le finalità in parola, è quantificata in complessivi € 50.000.

Per le finalità di cui sopra, si stabilisce che:

i due ambiti di valutazione presi in considerazione sono i seguenti:

	<b>Valutazione della performance individuale dell'ultimo triennio</b>	<b>Valutazione dell'esperienza e delle competenze</b>	<b>Valore minimo della pesatura complessiva</b>
PESO	60	40	70

### 1) Valutazione della performance individuale

A tal fine, viene presa in considerazione la media dei punti – in termini di mero punteggio attribuito e non di classe di punteggio - conseguiti da ciascun dipendente in sede di valutazione della performance, limitatamente alle voci riconducibili alla performance individuale, sulla base dei Sistemi di misurazione e valutazione della performance vigenti

*[Handwritten signatures and initials]*

nei tre anni precedenti l'anno di attivazione della progressione e delle relative schede di valutazione.

Per le progressioni da attivare nel 2018 il triennio di riferimento è 2015 - 2017.

La media di cui sopra viene ponderata, riconoscendo alla valutazione per gli anni 2015 e 2016 un peso pari al 25% ciascuno e alla valutazione dell'anno 2017 un peso pari al 50%.

Considerato che la Camera di Commercio Riviere di Liguria è nata il 26 aprile 2016, per la valutazione della performance degli anni 2015 e 2016 si utilizzano i Sistemi vigenti nelle vecchie Camere accorpate; per il 2017 il Sistema di valutazione utilizzato è quello adottato con Delibera di Giunta n. 87 del 13 luglio 2017.

Con riferimento al personale appartenente alle accorpate **Camere di Imperia e Savona** le voci della scheda di valutazione riconducibili alla performance individuale sono quelle relative agli obiettivi individuali e ai comportamenti organizzativi. Non viene pertanto considerata solo la parte di scheda inerente la performance organizzativa. Il punteggio viene assegnato secondo il seguente algoritmo:

$$(Po.i.+Pc.o.)n-3*25/100+(Po.i.+Pc.o.)n-2*25/100+(Po.i.+Pc.o.)n-1*50/100 : 3,2 = Pp.i. : 60$$

Dove:

Po.i. = punteggio scheda di valutazione voce "obiettivi individuali"

Pc.o. = punteggio scheda di valutazione voce "comportamenti organizzativi"

Pp.i. = punteggio performance individuale (massimo 60 punti)

Per l'anno 2018 (anno n), l'anno n-1 è il 2017, l'anno n-2 è il 2016 e l'anno n-3 è il 2015

Qualora partecipasse alla selezione personale titolare di posizione organizzativa, il punteggio sarà assegnato secondo la seguente formula:

$$(Po.i.+Pc.o.)n-3*25/100+(Po.i.+Pc.o.)n-2*25/100+(Po.i.+Pc.o.)n-1*50/100 : 2,8 = Pp.i. : 60$$

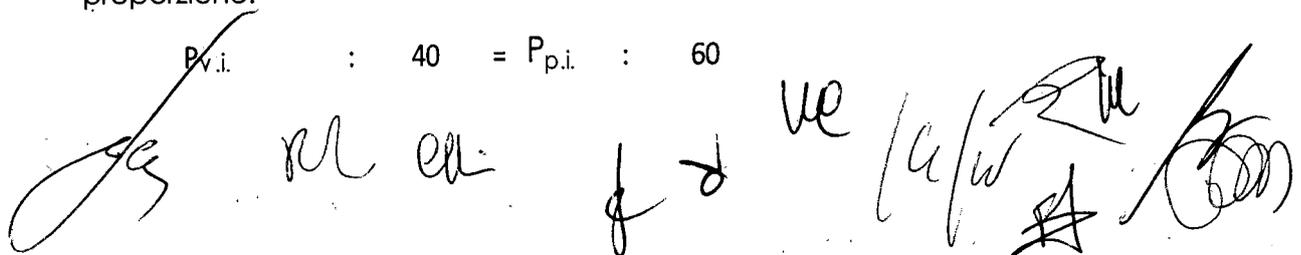
Per quanto riguarda il personale della accorpata **Camera della Spezia**

- 1) per gli anni 2015 e 2016 le voci della scheda di valutazione riconducibili alle performance individuale sono quelle relative ai risultati ottenuti, agli aspetti qualitativi delle prestazioni e agli aspetti dinamici della prestazione. Per quanto riguarda il punteggio ottenuto alla voce "esperienza acquisita" non viene preso in considerazione in quanto l'esperienza acquisita è valutata contestualmente ad altri aspetti inerenti le competenze con le apposite schede di valutazione predisposte, di cui ai paragrafi seguenti.

Si considera il mero punteggio assegnato (da 1 a 5) ai vari aspetti riconducibili alla performance individuale, e non i risultati "pesati" a seconda della categoria di appartenenza.

Il punteggio di ciascuno dei due anni viene assegnato secondo la seguente proporzione:

$$Pv.i. : 40 = Pp.i. : 60$$



dove

P<sub>v.i.</sub> = valore derivante dalla sommatoria dei punteggi attribuiti ai risultati ottenuti agli aspetti qualitativi delle prestazioni e agli aspetti dinamici della prestazione

- 2) per l'anno 2017 vale quanto previsto per i colleghi di Savona e Imperia, quindi il punteggio utile sarà quello dato dalla sommatoria tra punteggio relativo al raggiungimento degli obiettivi individuali e quello relativo ai comportamenti organizzativi. Il punteggio performance per l'anno 2017 sarà così individuato:

$$(P_{o.i.} + P_{c.o.}) : 3,2 = P_{p.i.} : 60$$

- 3) Infine, si calcolerà la media dei 3 punteggi performance individuale come di seguito:

$$(P_{p.i.} \text{ anno } n-3 * 25/100) + (P_{p.i.} \text{ anno } n-2 * 25/100) + (P_{p.i.} \text{ anno } n-1 * 50/100)$$

Qualora partecipasse alla selezione personale titolare di posizione organizzativa, per l'individuazione del punteggio performance degli anni 2015 e 2016 vale quanto scritto per il personale spezzino non titolare di P.O.; il punteggio performance per l'anno 2017 sarà assegnato secondo la seguente formula:

$$(P_{o.i.} + P_{c.o.}) : 2,8 = P_{p.i.} : 60$$

Si procederà poi alla sommatoria dei punteggi secondo la seguente ponderazione:

$$(P_{p.i.} \text{ anno } n-3 * 25/100) + (P_{p.i.} \text{ anno } n-2 * 25/100) + (P_{p.i.} \text{ anno } n-1 * 50/100)$$

Nei confronti di coloro che nel corso di un anno perdono o acquisiscono l'incarico di posizione organizzativa, il "punteggio performance" di quell'anno sarà dato dalla media dei punteggi ottenuti nelle due schede di valutazione.

## 2) Valutazione dell'esperienza e competenza:

Tale valutazione verrà effettuata utilizzando le schede allegate al presente accordo, che ne formano parte integrante (punteggio da 1 a 100). Il punteggio finale ottenuto verrà riparametrato in 40esimi.

### Requisiti generali:

Hanno diritto ad essere valutati per le prestazioni rese e i risultati conseguiti tutti i dipendenti che possiedono gli elementi di valutazione previsti dai sopra citati criteri. Le parti danno atto che, in considerazione della previsione, con decorrenza 01/04/2018, di un'ulteriore posizione in corrispondenza di ciascuna categoria, hanno diritto ad essere valutati anche i dipendenti attualmente inquadrati nelle posizioni economiche D6, C5, B7.

*[Handwritten signatures and notes at the bottom of the page]*

Il lavoratore, per partecipare alla selezione intesa all'ottenimento di una progressione orizzontale successiva, deve essere in possesso del requisito di un periodo minimo di permanenza nella posizione economica in godimento pari a 24 (ventiquattro) mesi. In caso di nuova assunzione o trasferimento per mobilità, si precisa che tale periodo dovrà essere maturato presso la Camera di Commercio Riviere di Liguria.

Per concorrere all'annuale selezione, i dipendenti non devono essere incorsi in sanzioni disciplinari, nel biennio precedente a quello di competenza, di entità superiore al rimprovero scritto.

#### **Formazione della graduatoria:**

Il punteggio complessivo di valutazione sarà dato dalla sommatoria dei punteggi ottenuti nei due ambiti di valutazione. Il punteggio attribuibile al primo ambito verrà elaborato sulla base dei dati storici forniti dall'ufficio personale; la valutazione dell'esperienza e competenza verrà effettuata dal Segretario Generale, con la collaborazione dei dirigenti.

A parità di punteggio, avrà precedenza il dipendente che vanta maggiore anzianità di servizio (nell'ordine: nella posizione; nella categoria; nella carriera presso l'Ente); in caso di ulteriore parità precede il candidato più anziano d'età.

Le risorse destinate annualmente alle progressioni economiche vengono ripartite, tra le categorie, tenendo conto del numero di persone scrutinabili all'interno di ciascuna categoria e della media del valore economico della progressione attribuibile a ciascuna di esse.

Dall'esito della procedura selettiva verrà stilata una graduatoria per categoria secondo l'ordine decrescente del punteggio riportato da ciascun partecipante, la cui efficacia si esaurirà a seguito dell'inquadramento dei dipendenti nei limiti delle risorse così come sopra determinate.

I resti eventualmente risultanti all'interno di ciascuna categoria potranno essere utilizzati unicamente per incrementare il budget a disposizione di altra categoria, nel caso in cui la relativa capienza risulti insufficiente a consentire la progressione del dipendente classificatosi al primo posto; in ogni altro caso, gli eventuali resti genereranno economie a integrazione del fondo dell'anno successivo.

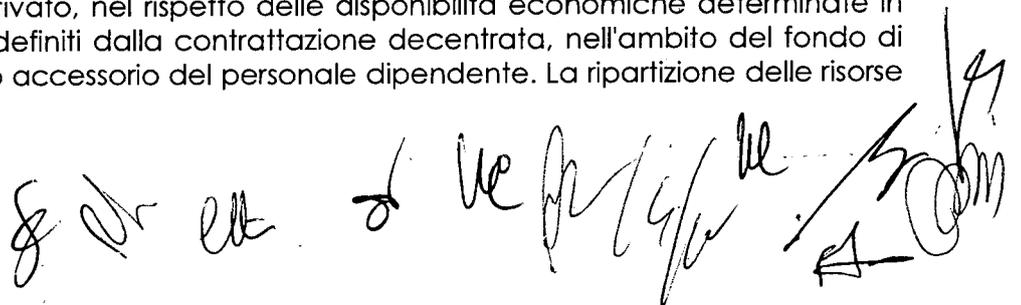
L'attribuzione della progressione economica orizzontale non può avere decorrenza anteriore al 1° gennaio dell'anno nel quale viene sottoscritto il contratto integrativo che prevede l'attivazione dell'istituto, con la previsione delle necessarie risorse finanziarie. Per l'anno 2018, la decorrenza della progressione viene fissata come segue:

per i livelli economici già esistenti e derivanti dal precedente CCNL: dal 01/01/2018

per i livelli apicali di nuova istituzione: dal 01/04/2018

#### **Art. 7 - Criteri generali per l'attribuzione dell'indennità per specifiche responsabilità di cui all'art. 70 quinquies comma 1.**

L'istituto in oggetto 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

The bottom of the page features several handwritten signatures and initials in black ink. On the left, there are initials that appear to be 'E. Dr. etc.'. In the center, there is a signature that looks like 'A. P. G. P.'. On the right, there is a large, stylized signature that could be 'A. G. M.' or similar, with a checkmark-like flourish to its right.

per il finanziamento di detta indennità è effettuata sulla base di una preventiva ricognizione interna presso i dirigenti.

L'istituto è da collocarsi in un'ottica di significativa e sostanziale rilevanza delle responsabilità assunte e concretamente esercitate e, coerentemente, il beneficio andrà erogato al personale al quale siano state attribuite responsabilità che non siano già insite nelle declaratorie della categoria di appartenenza (cfr. allegato A al C.C.N.L. 31/3/1999).

Destinatari del compenso possono essere solo i dipendenti a tempo indeterminato con almeno un anno di anzianità nell'Ente; possono ricevere l'indennità i dipendenti appartenenti alle categorie B, C e D, con esclusione del personale titolare di posizione organizzativa o alta professionalità.

Per definire il livello di responsabilità connesso alle attività assegnate a ciascun dipendente di categoria "B" vengono analizzate le seguenti componenti:

- ✓ complessità delle attività assegnate;
- ✓ livello di autonomia;
- ✓ rilevanza interna/esterna delle attività;

Per definire il livello di responsabilità connesso alle attività assegnate a ciascun dipendente di categoria "C" vengono analizzate le seguenti componenti:

- ✓ complessità delle attività assegnate;
- ✓ livello di autonomia;
- ✓ supporto al coordinamento di personale/gruppi di lavoro.

Per definire il livello di responsabilità connesso alle attività assegnate a ciascun dipendente di categoria "D" vengono analizzate le seguenti componenti:

- ✓ complessità delle funzioni assegnate;
- ✓ livello di autonomia;
- ✓ responsabilità di coordinamento di personale/gruppi di lavoro.

Nelle schede allegate al presente documento, ciascuna componente viene declinata secondo descrittori di dettaglio ai quali è attribuito un punteggio espresso in un intervallo di valori.

Al di sotto di un punteggio complessivo di 50 non può essere riconosciuta alcuna indennità.

L'indennità, come previsto dall'art. 7, comma 1, del CCNL 9.5.2006, che ha modificato l'art. 17, comma 2, lett. f) del CCNL 1.4.1999, può essere attribuita nella misura massima di Euro 2.500,00. La ripartizione tra importo e punteggi è così definita:

50-60	600,00 - 980,00
61-70	1.018,00 - 1.360,00
71-80	1.398,00 - 1.740,00
81-90	1.778,00 - 2.120,00
91-100	2.158,00 - 2.500,00

*[Handwritten signatures and initials]*

Gli importi riportati in tabella sono riferiti a personale in servizio a tempo pieno per l'intero anno. Per l'anno 2018 la data di decorrenza è individuata nel 1° gennaio. L'indennità, se spettante, è corrisposta al personale a part-time in proporzione alle ore lavorative contrattuali. L'indennità è correlata in modo automatico con la presenza in servizio poiché assenze di particolare rilevanza possono non consentire l'effettivo esercizio della responsabilità affidata con la necessaria assiduità. Le assenze a qualunque titolo, ferie escluse, inferiori o uguali a 60 giorni in un anno non pregiudicano l'effettivo esercizio delle particolari responsabilità e pertanto l'indennità spetta per l'intero anno; le assenze oltre i 60 giorni comportano una riduzione proporzionale dell'indennità.

L'attribuzione delle specifiche responsabilità è effettuata con atto del Segretario Generale, a seguito di proposta di valutazione formulata dai dirigenti di area, sentiti i titolari di posizione organizzativa. In tale sede il Segretario Generale assicura che nell'ente la valutazione sia coerente con la metodologia adottata ed in linea con i principi di equità, meritocrazia e selettività.

A ciascun dipendente è consegnata la propria scheda per la pesatura dell'indennità per specifiche responsabilità. Ricevuta la stessa, il dipendente ha 10 giorni di tempo per richiedere eventualmente un colloquio diretto al dirigente per chiarimenti sulla valutazione espressa. Qualora il dipendente non condivida la valutazione ottenuta presenterà formale "istanza di riesame".

L'indennità cessa di essere corrisposta qualora il dipendente non sia più adibito alle funzioni per le quali era stata riconosciuta l'indennità o qualora il dirigente rilevi la necessità di revocare l'indennità.

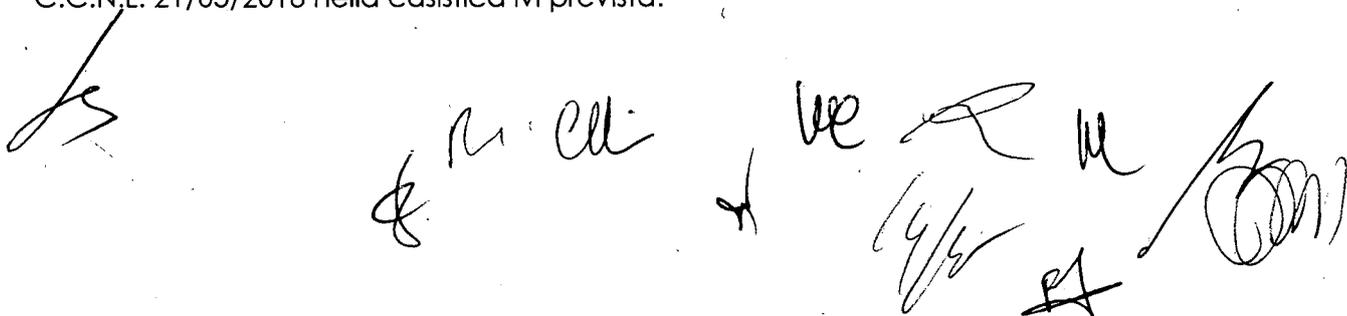
La liquidazione dell'indennità è effettuata, per l'anno in corso, a consuntivo, mentre a regime avverrà con cadenza mensile con verifica a consuntivo dell'effettiva assunzione della responsabilità e del grado di esercizio delle funzioni e dei compiti affidati, anche con riferimento all'eventuale decurtazione per assenze. A tal fine, entro il 10 di gennaio dell'anno successivo, i Dirigenti trasmettono al Segretario Generale e p.c. all'Ufficio Personale comunicazione di nulla osta all'avvenuta liquidazione dell'intera indennità spettante. Qualora il dirigente non rilevasse, da parte del dipendente, l'effettivo disimpegno della responsabilità attribuitagli, l'importo erogato in eccedenza sarà trattenuto sullo stipendio.

Congiuntamente alla comunicazione di cui sopra, i Dirigenti devono attestare il permanere, per l'anno successivo, delle condizioni che hanno determinato l'attribuzione dell'indennità.

Con provvedimenti del Segretario Generale potranno essere disposte le eventuali integrazioni, modifiche e/o revoche alle indennità in atto, tenuto conto delle indicazioni fornite dai Dirigenti di area.

#### **Art. 8 - Elevazione del contingente dei rapporti di lavoro a tempo parziale ai sensi dell'art. 53, comma 2.**

Le parti confermano quanto previsto dall'art. 2, comma 3 del vigente regolamento sul part-time adottato dalla Camera di Commercio Riviera di Liguria con deliberazione di Giunta camerale n. 18 del 18 dicembre 2017 e cioè la possibilità di elevare del 10% il contingente dei rapporti di lavoro a tempo parziale di cui all'art. 53, comma 2, del C.C.N.L. 21/05/2018 nella casistica ivi prevista.

The bottom of the page features several handwritten signatures and initials in black ink. On the left, there is a large, stylized signature. To its right, there are several smaller signatures and initials, including one that appears to be 'M.elli' and another that looks like '14/12'. The signatures are scattered across the bottom of the page, some overlapping.

**Allegato A): SCHEDE DI VALUTAZIONE PROGRESSIONI ECONOMICHE**

Sig. / Sig.ra	Categoria di appartenenza: A
ANNO DI VALUTAZIONE	Posizione economica di appartenenza

<b>Competenze ed esperienze maturate</b>	<b>Max. punti 100</b>
Conoscenza delle procedure e delle pratiche operative dell'area di appartenenza.	Fino a 25
Capacità di adattamento operativo all'ambito di intervento, alle esigenze di duttilità gestionale e ai mutamenti organizzativi	Fino a 25
Esperienza acquisita nella categoria di appartenenza tale da garantire affidabilità e senso di responsabilità nell'attività di propria competenza.	Fino a 20
Polivalenza funzionale dimostrata con disponibilità alla collaborazione all'interno del proprio ufficio	Fino a 30

Totale \_\_\_\_\_

*Handwritten signatures and initials:*  
 M. L. S. U. H. P. K. M.



Sig. / Sig.ra	Categoria di appartenenza: C
ANNO DI VALUTAZIONE	Posizione economica di appartenenza

<b>Competenze ed esperienze maturate</b>	<b>Max. punti 100</b>
Conoscenza delle procedure dell'area di appartenenza. Abilità applicativa delle cognizioni apprese in ambito lavorativo in funzione della maggior ed efficienza del servizio di competenza	Fino a 15
Capacità di adattamento a modifiche organizzative con disponibilità a partecipare a processi lavorativi non di routine	Fino a 20
Capacità dimostrata nel formulare idee innovative finalizzate al miglioramento quali-quantitativo nell'espletamento del proprio lavoro e per lo sviluppo dell'ente	Fino a 15
Esperienza acquisita nella categoria di appartenenza tale da garantire affidabilità e senso di responsabilità nell'attività di propria competenza	Fino a 20
Esperienze professionali significative, intese a titolo di esempio come partecipazione a progetti e nomine in commissioni, tavoli di lavoro, attività di formazione, ecc.	Fino a 10
Adeguamento delle conoscenze lavorative tenendo conto delle novità intervenute sia in termini tecnologici che normativi e accrescimento	Fino a 20

Totale \_\_\_\_\_

*Handwritten notes and signatures:*  
 The bottom right of the page contains several handwritten marks, including what appears to be a signature, some initials, and a large scribble or checkmark.

Sig. / Sig.ra	Categoria di appartenenza: D
ANNO DI VALUTAZIONE	Posizione economica di appartenenza

<b>Competenze ed esperienze maturate</b>	<b>Max. punti 100</b>
Abilità applicativa delle cognizioni apprese in ambito lavorativo in funzione della miglior produttività ed efficienza del servizio di competenza	Fino a 10
Capacità organizzativa (di programmare, di organizzare i processi, le attività)	Fino a 10
Capacità decisionale e di comunicazione (farsi carico della decisione, gestire gli esiti, chiarire la decisione e saperla esporre con chiarezza trasmettendone i concetti)	Fino a 15
Capacità di condurre le risorse umane assegnate (gestire un gruppo, ottimizzare le risorse per raggiungere un obiettivo)	Fino a 15
Esperienza acquisita nella categoria di appartenenza tale da garantire affidabilità e senso di responsabilità nell'attività di propria competenza	Fino a 15
Esperienze professionali significative, intese a titolo di esempio come partecipazione a progetti, nomine in commissioni, docenze anche esterne sulle tematiche di competenza, partecipazione a tavoli/iniziative di lavoro a valenza esterna, attività di formazione	Fino a 15
Adeguamento delle conoscenze lavorative tenendo conto delle novità intervenute sia in termini tecnologici che normativi e accrescimento professionale anche a seguito di interventi formativi di aggiornamento accertati	Fino a 20

Totale \_\_\_\_\_

Ag

8

me ecc. di me  
 [Signature]  
 [Signature]  
 [Signature]

