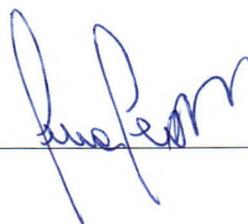


CAMERA DI COMMERCIO I.A.A. DI AVELLINO
CONTRATTO COLLETTIVO INTEGRATIVO
2019-2021

In data 25 luglio 2019, presso la Camera di Commercio I.A.A. di Avellino, le parti di seguito indicate, come individuate ai sensi dell'art.7 del CCNL 21.5.2018, previa autorizzazione alla sottoscrizione di cui al provvedimento in data 23.7.2019, hanno sottoscritto l'allegato Contratto Collettivo Integrativo 2019-2021.

Per la delegazione di parte pubblica:

Dott. Luca Perozzi, Segretario
Generale della Camera di Commercio
di Avellino



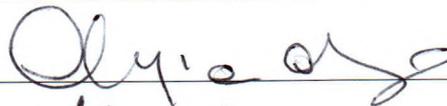
Per la delegazione di parte sindacale:

RSU

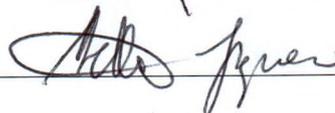
Rag.ra Cucciniello Pia



Rag.ra Olimpia de Cunzio

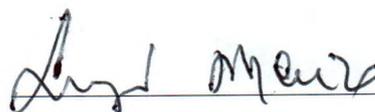


Dott.ssa Stella Spizuoco



OO.SS. TERRITORIALI

FP CGIL



CISL FP



UIL FPL



CSA Regioni Autonomie locali



CAMERA DI COMMERCIO I.A.A. DI AVELLINO
CONTRATTO COLLETTIVO INTEGRATIVO
TRIENNIO 2019-2021

PREMESSO

che in data 21.5.2018 è stato stipulato il CCNL relativo al personale non dirigente del comparto Funzioni Locali per il triennio 2016-2018;

che con apposite deliberazioni la Giunta camerale sulla base delle disposizioni di legge e contrattuali e delle disponibilità di bilancio approva annualmente il fondo per le risorse decentrate;

che l'integrazione delle risorse decentrate prevista dall'art.67, comma 4 CCNL 21.5.2018 è una risorsa di natura variabile rimessa, anno per anno, al libero apprezzamento dell'ente, è eventuale e nel massimo dell'1,2% del monte salari (esclusa la quota riferita alla dirigenza) stabilito per l'anno 1997;

che le risorse decentrate anno per anno disponibili sono tutte quelle che confluiscono nel fondo al netto degli importi necessari per corrispondere i differenziali di progressione economica al personale che ne beneficia nonché le quote dell'indennità di comparto di cui alle lett. b) e c) dell'art.33 comma 4 del CCNL 22.1.2004;

che 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;

che le materie riservate alla contrattazione integrativa ex art.7 comma 4 del CCNL 21.5.2018 sono state oggetto di debita informazione, al pari di quelle oggetto di confronto relativamente ai criteri generali dei sistemi di valutazione della performance, ai criteri per il conferimento la revoca e la graduazione delle posizioni organizzative;

che l'ente, con riferimento ai risvolti inerenti le procedure per le progressioni economiche e le retribuzioni di risultato, ha adottato il sistema di valutazione della performance;

che talune delle materie previste dall'art.7 comma 4 del CCNL 21.5.2018 ed in specie, quelle di cui alle lettere e) servizi esterni, i) indennità reperibilità, k) numero turni l) arco temporale turni, w) indennità polizia locale e z) esenzione turni, non sono disciplinate dal presente CCI in quanto riferite ad istituti che storicamente non trovano applicazione presso le Camere di Commercio,

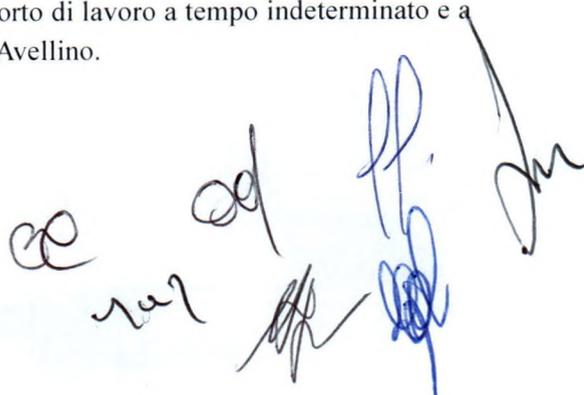
SI CONVIENE E SI STIPULA QUANTO SEGUE

Articolo 1

Ambito di applicazione

1. Il presente contratto collettivo integrativo, redatto ai sensi dell'art. 7 del CCNL del 21/5/2018, si applica a tutto il personale di qualifica non dirigenziale con rapporto di lavoro a tempo indeterminato e a tempo determinato dipendente della Camera di Commercio di Avellino.

2. La premessa forma parte integrante del presente accordo.



Articolo 2

Durata, decorrenza, tempi e procedure di applicazione del contratto

1. Il presente contratto concerne il periodo **1/1/2019-31/12/2021** 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 definita in coerenza con i vincoli risultanti dall'art. 40 del d.lgs. 165/2001 e ss.mm.ii. e dagli stessi CCNL vigenti.

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

3. Il presente contratto collettivo integrativo conserva la propria efficacia fino alla stipulazione del successivo contratto decentrato. In caso di sopravvenuta sottoscrizione, nel periodo di validità indicato nel comma 3, del nuovo contratto collettivo nazionale di lavoro (CCNL) o in caso di novità normative riguardanti le materie oggetto del presente CCDI, le parti riaprono il confronto per verificare la validità delle clausole contrattuali qui concordate.

Articolo 3

Relazioni sindacali

1. Al di fuori dell'ambito delle materie riservate alla contrattazione collettiva, le relazioni sindacali si realizzano mediante la partecipazione articolata in informazione e confronto.

2. L'Amministrazione garantisce la convocazione della delegazione trattante per le materie oggetto di contrattazione decentrata almeno 5 giorni prima ogni qualvolta le parti ne facciano richiesta. Per motivi di particolare urgenza le parti rinunciano al termine sopra indicato. Nella convocazione viene riportato l'ordine del giorno.

3. Le riunioni del tavolo di delegazione trattante si svolgono di norma al di fuori dell'orario di lavoro.

Articolo 4

Criteri di ripartizione delle risorse disponibili per la contrattazione integrativa fra le diverse modalità di utilizzo

1. Ai sensi del comma 3 dell'art. 68 del CCNL 21.5.2018, la parte prevalente delle risorse di cui all'art. 67, comma 3 del CCNL, con esclusione delle lettere c) ed f), deve essere annualmente destinata ai trattamenti economici di cui al comma 2 dell'art. 68 lettere a), b), c), d), e), f) e, specificamente, alla performance individuale va destinato almeno il 30% di tali risorse. Tanto premesso, i criteri di ripartizione delle risorse annualmente disponibili per la contrattazione integrativa sono quelli di cui in appresso:

- 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) garantire gli importi obbligatori previsti dai CCNL nazionali, in particolare con riferimento all'indennità di comparto ed erogare le ulteriori indennità nel limite delle risorse decentrate rimanenti e previste dal bilancio;
- c) assicurare che gli importi a titolo di "produttività" vengano destinati ai dipendenti con prestazioni positive quale risultato aggiuntivo apprezzabile rispetto al risultato atteso dalla normale prestazione lavorativa, mantenendo nel tempo entità significative degli importi da destinare al riconoscimento dell'impegno e del contributo dei singoli al conseguimento dei risultati di la-

voro (performance individuale), nell'ambito delle prevalenti destinazioni e delle percentuali minime da destinare a tal fine;

- d) destinare ad attività da svolgere in particolari condizioni di lavoro compensi che costituiscano riconoscimento di tali condizioni, in ossequio alla normativa generale definita dal CCNL del 21.5.2018.

2. A fronte dei suddetti criteri, la destinazione delle **risorse annualmente disponibili per la contrattazione integrativa** avviene secondo la ripartizione percentuale, rispetto al totale di dette risorse, di seguito definita per i diversi utilizzi:

a) premi correlati alla performance organizzativa	almeno	34 %
b) premi correlati alla performance individuale	almeno	34 %
c) indennità condizioni di lavoro	massimo	5 %
d) compensi per specifiche responsabilità	massimo	13 %
e) progressioni economiche, con decorrenza nell'anno di riferimento	massimo	14 %

Articolo 5

Criteri per l'attribuzione dei premi correlati alla performance

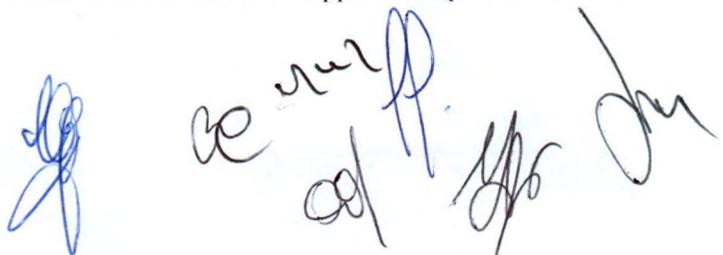
1.L' attribuzione dei premi destinati alla performance individuale ed organizzativa è strettamente correlata ad effettivi incrementi di produttività e di miglioramento della qualità ed economicità dei servizi ed è quindi attuata, in unica soluzione, dopo la necessaria verifica e certificazione a consuntivo, mediante gli strumenti di valutazione e controllo della gestione, dei risultati totali o parziali conseguiti, in coerenza con gli obiettivi annualmente predeterminati e con il sistema di valutazione e misurazione della performance adottato dall'Ente.

2. La valutazione individuale del personale farà riferimento agli 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 verso un espletamento efficace delle azioni significative facenti capo al singolo e comunque riconducibili all'area di appartenenza.

3.Il sistema d'incentivazione ha lo scopo di garantire adeguate risposte e riconoscimenti economici a coloro che avranno raggiunto il livello di prestazione e di risultato attesi e predefiniti in sede di assegnazione di obiettivi.

4. In coerenza con quanto sopra previsto, i criteri per l'attribuzione dei premi correlati alla performance, organizzativa ed individuale, sono individuati come segue:

- assicurare un costante legame tra gli obiettivi programmatici che impegnano la struttura ed il coinvolgimento su di essi del singolo dipendente;
- rendere, pertanto, i dipendenti consapevoli della propria valutazione professionale in modo da consentire un migliore orientamento verso gli obiettivi prioritari dell'ente e fornire un'opportunità di crescita individuale;
- costituire la base per i percorsi di sviluppo professionale ed economico che risponda ai requisiti di equità, semplicità, trasparenza;
- stimolare un continuo miglioramento delle prestazioni individuali,
- promuovere un continuo riscontro "valutatore-valutato" in ordine al rapporto fra prestazione richiesta e prestazione resa;



- evidenziare eventuali esigenze formative di supporto o d'integrazione della preparazione professionale;
- migliorare il livello generale di comunicazione interna;
- rappresentare occasione e stimolo per riflessioni e proposte relative ai piani formativi del personale.

Art. 6

Differenziazione del premio individuale

1. Ai dipendenti che conseguano le valutazioni più elevate, secondo quanto previsto dal sistema di valutazione della Camera, è attribuita una maggiorazione del 30% del valore medio pro-capite dei premi attribuiti al personale valutato positivamente sulla base dei criteri selettivi.
2. La quota limitata massima di personale valutato, a cui tale maggiorazione può essere attribuita è il 30 % del personale di ciascuna categoria.

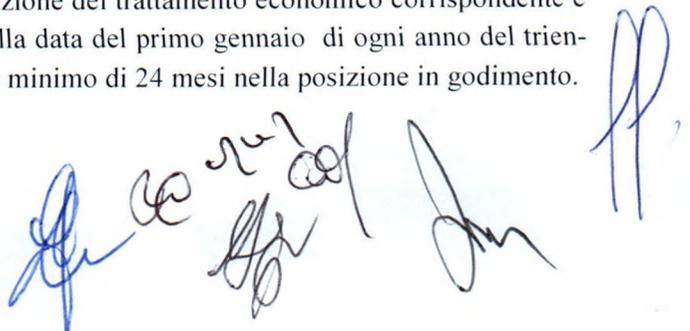
Art. 7

Criteri per la definizione delle procedure per le progressioni economiche

1. 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.
2. 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 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 di appartenenza, annualmente accertati, per il periodo di riferimento utile ai fini della progressione, sempre nell'ambito della valutazione annua.

Gli elementi di valutazione sono diversamente graduati, in termini di incidenza sul punteggio massimo attribuibile, per le categorie di inquadramento.

3. La procedura 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.
4. 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 dalla legge e dal CCNL per l'attribuzione del trattamento economico corrispondente e interessa il personale in servizio presso la Camera alla data del primo gennaio di ogni anno del triennio contrattuale integrativo, in possesso del requisito minimo di 24 mesi nella posizione in godimento.



Articolo 8

Individuazione delle misure dell'indennità correlata alle condizioni di lavoro, nonché definizione dei criteri generali per la sua attribuzione

1.A decorrere dal 1.1.2019, la disciplina delle indennità da riconoscere al personale che presta la propria attività in particolari condizioni di lavoro è definita come segue:

- prestazioni che implicano l'esposizione a rischi e, come tali, pericolose o dannose per la salute: **euro 6,00** calcolati per ogni **giorno di effettivo svolgimento di esse** (es. guida degli autoveicoli camerali);
- prestazioni implicanti disagio ossia prestazioni richieste e rese per l'espletamento di servizi "su chiamata" al di fuori dell'orario di servizio ovvero in caso di inderogabile ed effettiva necessità: **euro 5,00** calcolati per **giorno di effettivo svolgimento di esse** (es. chiusura dell'ufficio oltre l'orario di servizio per concessione della sala convegni a terzi);
- prestazioni che implicano il maneggio valori come da risultanze dei registri relativi: in presenza di un **incasso giornaliero non inferiore ad € 10,00** la misura è di **1,50 euro** al giorno se l'incasso minimo mensile non è inferiore **ad € 200,00** e di **euro 2,00** al giorno se l'incasso mensile risulta pari o superiore ad € 2.000,00.

2. L'ente procede alla ricognizione delle tipologie di prestazioni, tra quelle svolte in ciascuna categoria contrattuale, che presentano le caratteristiche sopra dette e ne verifica l'effettiva incidenza in rapporto all'entità complessiva, su base annua, dell'attività lavorativa svolta dai dipendenti chiamati ad assicurare le suddette prestazioni, anche sulla base delle rilevazioni del tempo lavorato.

3. Il riconoscimento economico avrà luogo, nel rispetto dell'ammontare di risorse destinate a tale finalità.

Articolo 9

Criteri generali per l'attribuzione dell'indennità per specifiche responsabilità

1. Dal 1.1.2019 l'indennità per specifiche responsabilità di cui all'art. 70-quinquies del CCNL 21.5.2018 potrà essere attribuita alle posizioni di lavoro caratterizzate da particolari responsabilità, quali aggiuntive rispetto le ordinarie prestazioni di lavoro da rendere secondo ruolo/mansioni/profilo di inquadramento individuate dal Segretario generale con apposito atto in stretta correlazione con la concreta organizzazione del lavoro, l'organizzazione degli uffici e dei servizi, la razionalizzazione ed ottimizzazione dell'impiego delle risorse umane, tenendo in considerazione i seguenti fattori:

Responsabilità di direzione

Valuta l'ampiezza e la significatività del contesto organizzativo in cui è collocata la posizione, in funzione della rilevanza strategica e complessità dell'unità, della responsabilità di risultato e del grado di autonomia organizzativa e gestionale.

Complessità di ruolo

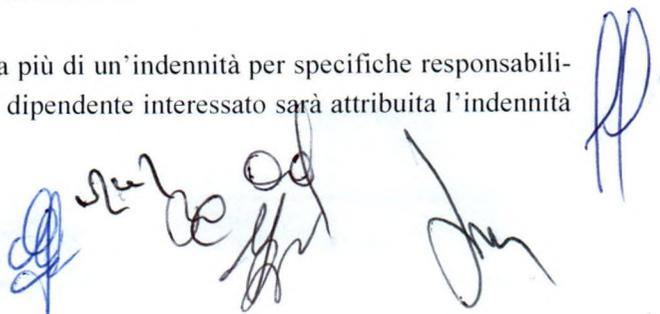
Valuta la complessità delle relazioni gestite e della rete di comunicazione, sia nei confronti degli interlocutori interni che esterni all'organizzazione.

Professionalità e competenze

Valuta l'insieme delle conoscenze, delle competenze, delle capacità, dell'esperienza professionale e dell'aggiornamento richieste dalla posizione.

2. Il riconoscimento economico avrà luogo entro il limite massimo previsto dal CCNL nel rispetto dell'ammontare delle risorse decentrate destinate a tale finalità.

3. Ad ogni dipendente non potrà essere attribuita più di un'indennità per specifiche responsabilità. Nel caso in cui ricorrano responsabilità diverse, al dipendente interessato sarà attribuita l'indennità di valore economico più elevato.



Articolo 10

Welfare integrativo

1. A supporto dell'istruzione e della promozione del merito, la Camera di commercio continuerà ad assicurare annualmente la concessione di borse di studio ai figli dei dipendenti - in attività di servizio nel periodo stabilito per la presentazione della domanda di partecipazione - per la frequenza di scuole secondarie di 1° grado (compresa la licenza) e 2° grado (compresa la maturità) e di istituti d'istruzione professionale e artistica nonché di Università degli studi, statali o autorizzate a rilasciare titoli di studio riconosciuti dallo Stato - risultanti particolarmente meritevoli, nei limiti delle disponibilità stanziare nel bilancio della Camera.

2. La stessa Camera si adopererà per consentire a beneficio dei dipendenti la concessione di polizze sanitarie integrative delle prestazioni erogate dal servizio sanitario nazionale mediante successiva istituzione di - ovvero adesione a - un fondo di assistenza sanitaria integrativa del servizio sanitario nazionale.

Articolo 11

Correlazione tra la retribuzione di risultato e particolari compensi

1. Ai titolari di posizione organizzativa, in aggiunta alla retribuzione di posizione e di risultato, potranno essere erogati anche i compensi di cui al comma 1 lett.h) dell'art.18 del CCNL 21.5.2018 che specifiche disposizioni di legge espressamente prevedano a favore del personale, in coerenza con le medesime, senza decurtazione alcuna della retribuzione di risultato.

Articolo 12

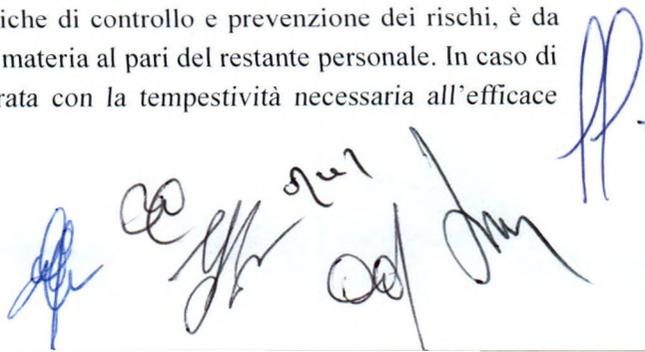
Linee di indirizzo e i criteri generali per la individuazione delle misure concernenti la salute e sicurezza sul lavoro

1. In materia di sicurezza sui luoghi di lavoro si continuerà ad assicurare, nel tempo, l'attuazione della normativa in materia secondo le indicazioni del documento di valutazione dei rischi, a tal fine costantemente aggiornato. In particolare, attraverso le specifiche riunioni previste dalla normativa generale in materia e con il contributo del Rappresentante dei lavoratori per la sicurezza, verranno individuate le priorità di azione che garantiscano nel tempo il miglioramento dei livelli di sicurezza negli ambienti di lavoro.

2. Gli interventi di formazione ed informazione del personale saranno svolti con cadenza periodica ed in tutti i casi previsti dalla vigente normativa, in modo da garantire un adeguato e continuo grado di aggiornamento. Con lo stesso intento verranno gestite la formazione specifica per il personale addetto alle misure antincendio ed al primo soccorso e le esercitazioni generali per le situazioni di emergenza. Il piano sanitario, predisposto periodicamente dal medico competente, sarà tempestivamente adeguato in relazione ai mutamenti organizzativi e professionali che si realizzeranno.

3. La ricognizione periodica delle postazioni di lavoro, ai fini della verifica della compatibilità delle stesse con le norme tecniche in materia e dell'osservanza di queste ultime da parte degli occupanti, è curata dall'ente con il supporto del servizio di prevenzione e protezione ed alla presenza del Rappresentante dei lavoratori per la sicurezza.

4. La formazione specifica per quest'ultima figura, a carico dell'ente è tale da assicurare al rappresentante medesimo adeguate nozioni sulle principali tecniche di controllo e prevenzione dei rischi, è da intendersi aggiuntiva rispetto a quella a lui spettante in materia al pari del restante personale. In caso di nuova nomina, detta formazione dovrà essere assicurata con la tempestività necessaria all'efficace espletamento dell'incarico.



5. Le attività formative organizzate dall'ente per il personale, previo confronto con il rappresentante per la sicurezza, si svolgono in orario di servizio, sono periodicamente ripetute in relazione all'evoluzione ed all'insorgenza di nuovi rischi e le relative ore non saranno computate nel budget generale della formazione

Articolo 13

Elevazione del contingente dei rapporti di lavoro a tempo parziale

1. Il contingente previsto dal comma 2 dell'art. 53 del CCNL 21.5.2018 potrà essere elevato fino ad un ulteriore 10 % in presenza delle seguenti gravi e documentate situazioni familiari, a condizione che non venga compromessa la ordinaria gestione delle attività riferite ai settori interessati alla trasformazione del rapporto:

- necessità familiari a seguito del decesso di uno dei familiari conviventi ed anche non conviventi per i quali si ha l'obbligo, ai sensi di legge, di prestare alimenti;
- patologie dei familiari sopracitati, laddove per patologie si intendono le patologie acute e croniche che comportano la perdita permanente o temporanea dell'autonomia funzionale, le patologie acute e croniche che richiedono assistenza continuativa e frequenti monitoraggi periodici ematochimici e strumentali, le patologie acute e croniche che richiedono la partecipazione attiva del familiare nel trattamento sanitario e le patologie dell'infanzia e dell'età evolutiva per la cui terapia e riabilitazione necessita il coinvolgimento dei genitori.

Articolo 14

Limite individuale annuo in banca delle ore

1. Nel mentre si dà atto che il personale della Camera preferisce fruire in modo retribuito delle prestazioni di lavoro straordinario, si dà assicurazione che saranno realizzati incontri tra le parti finalizzati all'attuazione della banca delle ore nel caso dovesse intervenire un concreto interesse in tal senso.

2. Tanto premesso, il limite individuale annuo delle ore da far confluire nella banca delle ore, ai sensi dell'art. 38 bis del CCNL 14.9.2000, ad ogni buon fine, viene fissato in 60 ore.

Articolo 15

Criteri per l'individuazione di fasce temporali di flessibilità oraria

1. Ferma restando la disciplina di cui all'art. 27 del CCNL 21.5.2018 e le situazioni personali, sociali o familiari da favorire ivi previste, l'individuazione di ulteriori fasce temporali di flessibilità oraria giornaliera in entrata e in uscita - oltre quelle di volta in volta vigenti presso l'Ente per la generalità del personale - al fine di conseguire una maggiore conciliazione tra la vita lavorativa e quella familiare del dipendente, dovrà in ogni caso assicurare adeguate fasce temporali di contemporanea presenza di tutti i dipendenti senza incidere negativamente sull'orario di apertura degli uffici al pubblico.

Articolo 16

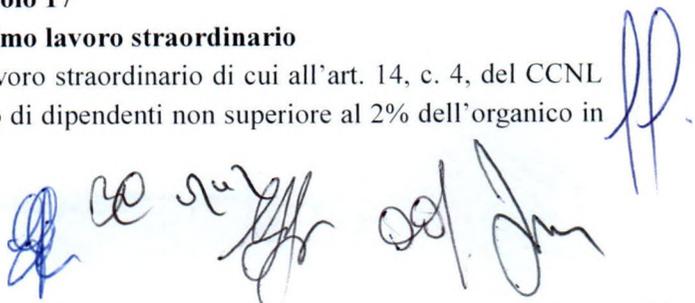
Orario multiperiodale

1. Ai sensi dell'art. 25 del CCNL 21.5.2018, i periodi di maggiore e di minore concentrazione dell'orario multiperiodale non potranno superare, rispettivamente, le 13 settimane per anno. L'arco temporale su cui è calcolato il limite delle 48 ore settimanali medie di cui all'art. 4, comma 4, del D.L.vo n. 66/2003 resta, pertanto, confermato in sei mesi, pari a quello previsto dall'art. 22 comma 2 del CCNL 21.5.2018.

Articolo 17

Elevazione limite massimo lavoro straordinario

1. Il limite massimo individuale annuo di ore di lavoro straordinario di cui all'art. 14, c. 4, del CCNL dell'1.4.1999, è elevato a n. 528 ore per un numero di dipendenti non superiore al 2% dell'organico in



presenza di esigenze di diretta assistenza agli organi istituzionali, fermo restando il limite delle risorse previste nel bilancio della Camera.

Art. 18

Innovazioni tecnologiche e qualità del lavoro

1. Le innovazioni tecnologiche e i processi di informatizzazione che caratterizzano la prestazione di lavoro del personale camerale sono accompagnati da specifica formazione del personale interessato.

Art. 19

Incremento di risorse per retribuzione di posizione e risultato

Nella vigenza dell'articolo 23 comma 2 del decreto legislativo n. 75/2017, l'eventuale incremento delle risorse di cui all'art. 15 comma 5 del CCNL 21.5.2018 non potrà superare il 5% della parte stabile del fondo risorse decentrate annualmente approvato.

Art. 20

Criteri generali per la determinazione della retribuzione di risultato dei titolari di P.O.

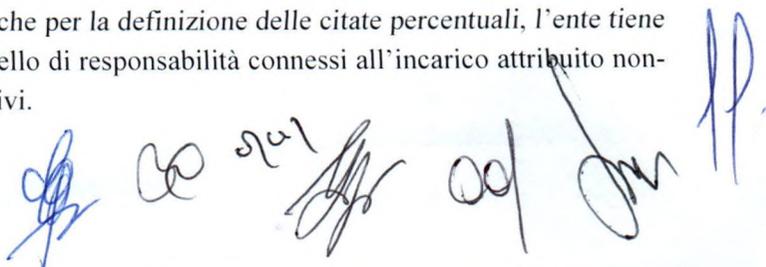
1. Al fine di garantire la massima coerenza e correlazione dei sistemi retributivi premianti della Camera, i criteri generali per la determinazione della retribuzione di risultato delle posizioni organizzative sono definiti in coerenza con quelli previsti per la dirigenza e per il personale non dirigente ed hanno lo scopo di garantire adeguate risposte e riconoscimenti economici a coloro che avranno raggiunto i livelli di prestazione/risultato attesi e predefiniti in sede di assegnazione degli obiettivi. Essi, pertanto, rispondono ai seguenti requisiti generali:

- stimolare un continuo miglioramento delle prestazioni individuali
- promuovere un continuo riscontro "valutatore-valutato" in ordine al rapporto fra prestazione richiesta e prestazione resa;
- rendere le persone incaricate di posizione organizzativa consapevoli della propria valutazione professionale in modo da consentire un migliore orientamento verso gli obiettivi prioritari dell'ente e fornire un'opportunità di crescita individuale;
- evidenziare eventuali esigenze formative di supporto o d'integrazione della preparazione professionale;
- migliorare il livello generale di comunicazione interna
- valorizzare le risorse professionali più attive e qualificate;
- promuovere una moderna cultura organizzativa
- rappresentare occasione e stimolo per riflessioni e proposte relative ai piani formativi del dipendente.

1. I criteri di attribuzione degli incentivi vengono improntati alla valorizzazione dei ruoli e delle azioni. I conseguenti riconoscimenti economici rappresentano la naturale risposta alla valutazione finale delle prestazioni di lavoro.

2. La valutazione prende in considerazione sia il risultato individuale riferito agli obiettivi assegnati, sia quello più generale correlato all'andamento dell'ente nel suo insieme; si tiene conto, inoltre, dell'orientamento all'utenza, della disponibilità al cambiamento e all'innovazione, della propositività, della partecipazione attiva e del "valore aggiunto" portato dal dipendente.

4. Nell'ipotesi di conferimento ad un lavoratore, già titolare di posizione organizzativa, di un incarico ad interim relativo ad altra posizione organizzativa vacante, per la durata dello stesso, al lavoratore, nell'ambito della retribuzione di risultato, è attribuito un ulteriore importo la cui misura può variare dal 15% al 25% del valore economico della retribuzione di posizione prevista per la posizione organizzativa oggetto dell'incarico ad interim. Anche per la definizione delle citate percentuali, l'ente tiene conto della complessità delle attività e del livello di responsabilità connessi all'incarico attribuito nonché e del grado di conseguimento degli obiettivi.

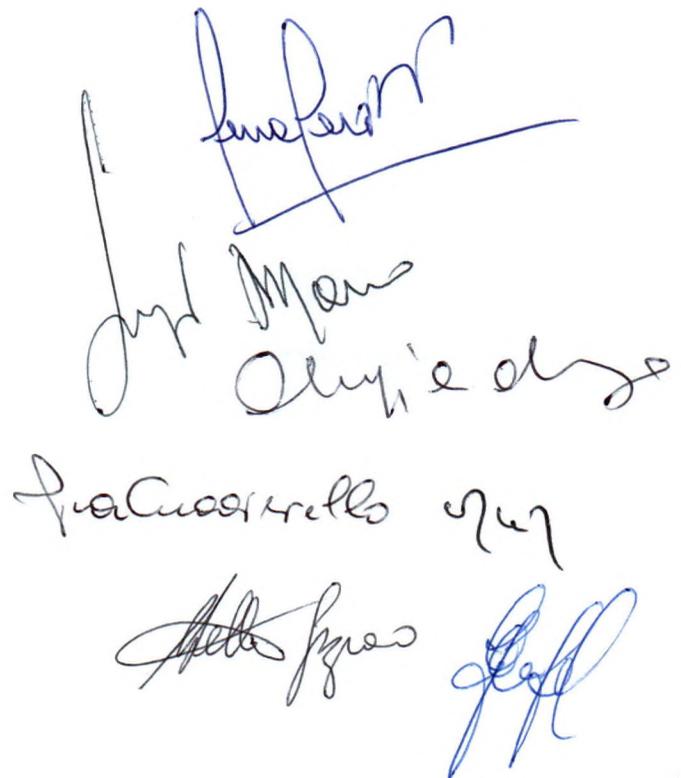


5. In coerenza con la metodologia di valutazione di questa Camera, anche per le posizioni organizzative la retribuzione di risultato viene erogata a fronte di raggiungimento di risultati superiori a quelli normalmente attesi per il ruolo ricoperto. Tale retribuzione viene determinata ed eventualmente erogata secondo una scala di graduale incremento della retribuzione di risultato, a fronte della qualità dei risultati ottenuti rispetto agli obiettivi assegnati nell'anno.

Articolo 21

Norme finali

1. Il presente CCDI verrà trasmesso per via telematica entro 5 giorni dalla sottoscrizione all'ARAN ed al CNEL corredato delle relazioni tecnica ed illustrativa.
2. Lo stesso CCDI sarà pubblicato, in modo permanente, sul proprio sito istituzionale, corredato della relazione tecnico finanziaria e della relazione illustrativa, entrambe certificate dagli organi di controllo.
3. Le parti si impegnano a rivedere le materie oggetto del presente accordo alla luce di eventuali nuove disposizioni legislative o novità introdotte da futuri CCNL, fermo restando in ogni caso il rispetto di eventuali obblighi di adeguamento a nuove norme di legge che dovessero intervenire.



Handwritten signatures in blue ink, including names such as "Luis...", "Mans", "Alvin...", "Franc...", "Alto...", and "J...", arranged in a vertical column.