



## CAMERA DI COMMERCIO AREZZO-SIENA

**CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO INTEGRATIVO  
ANNO 2020  
SOTTOSCRITTO IN DATA 16/12/2020**

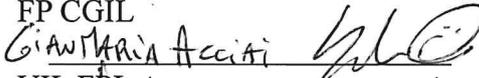
Presso la Camera di Commercio Industria Artigianato Agricoltura di Arezzo-Siena, sede di Arezzo via Spallanzani 25, la delegazione di parte pubblica ed i rappresentanti RSU e delle OO.SS. si sono riuniti per la sottoscrizione dell'Ipotesi del **Contratto Collettivo Decentrato Integrativo relativo al personale non dirigenziale per l'anno 2020.**

La delegazione di parte pubblica:

- Avv. Marco Randellini (Presidente)
- Dott. Lorenzo Bolgi
- Dott. Mario Del Secco

  
\_\_\_\_\_  
  
\_\_\_\_\_  
  
\_\_\_\_\_

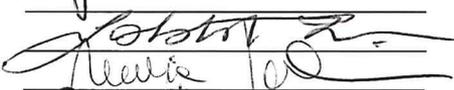
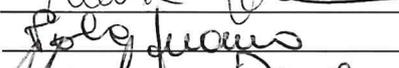
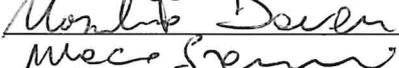
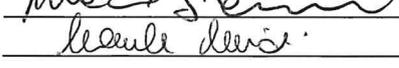
I rappresentanti delle seguenti OO.SS.:

- CISL FP  
  
\_\_\_\_\_
- FP CGIL  
  
\_\_\_\_\_
- UIL FPL  
  
\_\_\_\_\_

  
\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_

I rappresentanti RSU:

- Asprella Domenico
- Marconi Duccio
- Soldati Giorgio
- Valdarnini Miria
- Guarino Paola
- Daveri Massimiliano
- Grazzini Marco
- Bartali Manuela

  
\_\_\_\_\_  
  
\_\_\_\_\_  
  
\_\_\_\_\_  
  
\_\_\_\_\_  
  
\_\_\_\_\_



La presente Ipotesi di Contratto Collettivo Decentrato Integrativo (di seguito CCDI), redatta ai sensi degli artt. 7 e 8 del CCNL del 21/05/2018 del Comparto Funzioni Locali, si applica a tutto il personale non dirigente dipendente della Camera di Commercio di Arezzo-Siena assunto a tempo indeterminato e determinato, a tempo pieno o parziale, ivi incluso il personale in distacco sindacale. Essa costituisce la declinazione annuale del Contratto Collettivo Integrativo per il personale non dirigente della Camera di Commercio di Arezzo-Siena per il triennio 2019-2021.

**ARTICOLO 1**  
**FINANZIAMENTI PER LE POLITICHE DI SVILUPPO**  
**DELLE RISORSE UMANE E DELLA PRODUTTIVITA'**

Le parti prendono atto che l'importo del Fondo per le risorse decentrate anno 2020 ammonta complessivamente ad € 622.681,00 suddiviso, ai sensi di quanto stabilito dall'art. 67 del CCNL 21/05/2018, in:

	<b>Totale</b>
Totale risorse fisse aventi carattere di certezza e stabilità sottoposto a certificazione	€ 323.417,00
Totale risorse variabili sottoposto a certificazione	€ 299.264,00
<b>Totale Fondo sottoposto a certificazione</b>	<b>€ 622.681,00</b>

Le parti prendono altresì atto che il presente contratto rispetta quanto disposto dall'art. 23 c. 2 del D.Lgs. n. 75/2017 circa il limite di spesa del trattamento accessorio del personale. Il CCNL del 21/05/2018 nel prendere atto del vigente limite di legge, fa tuttavia salvi con la dichiarazione congiunta n. 5 gli incrementi del Fondo disposti dall'art. 67 comma 2 lett. a) e b) dello stesso contratto.

A queste si aggiungono le risorse temporaneamente allocate all'esterno del Fondo per la contrattazione integrativa (v. Circolare n. 25 del 19/07/2012 del Ministero dell'economia e delle Finanze, Dipartimento della Ragioneria Generale dello Stato), destinate al finanziamento dei compensi relativi a:

Concorsi a premio	€ 1.000,00
<b>Totale risorse temporaneamente allocate all'esterno del fondo</b>	<b>€ 1.000,00</b>

Resta inteso che le predette risorse temporaneamente allocate all'esterno del Fondo verranno rese disponibili soltanto a seguito della verifica dei compensi introitati a tale titolo nel corso dell'anno di riferimento (i predetti introiti, calcolati ad oggi in via presuntiva, potranno essere definitivamente accertati solo a fine anno, al termine delle attività).

Handwritten signatures and initials of the parties involved in the contract, including the Chamber of Commerce and the unions. The signatures are in black ink and vary in style, with some being very stylized. There are also some handwritten numbers and marks, such as '3' and 'B'.

**ARTICOLO 2**  
**UTILIZZAZIONE DELLE RISORSE PER LE POLITICHE DI SVILUPPO**  
**DELLE RISORSE UMANE E PER LA PRODUTTIVITA'**

La ripartizione e la destinazione delle risorse stabili mirano al finanziamento in via prioritaria degli istituti che hanno carattere di certezza, continuità e stabilità derivanti anche da impegni preventivamente assunti dalle precedenti contrattazioni decentrate e che di seguito vengono riportati:

- 1) risorse finanziarie per interventi selettivi miranti a riconoscere la progressione orizzontale ai dipendenti in possesso delle competenze adeguate al profilo e categoria di inquadramento;
- 2) risorse finanziarie sufficienti a garantire importi obbligatori previsti dai CCNL ed in particolare con riferimento all'erogazione dell'indennità di comparto di cui all'art. 33 del CCNL 22/01/2004.

Le risorse complessive vengono pertanto utilizzate secondo quanto previsto dall'art. 68 del CCNL 21/05/2018.

<b>UTILIZZO RISORSE STABILI:</b>	<b>€ 323.417,00</b>
<b>1) Fondo per la corresponsione degli incrementi retributivi connessi alla progressione economica nella categoria:</b> con riferimento alle risorse destinate alle progressioni economiche orizzontali si deve tenere presente quanto già attribuito negli anni dal 2000 al 2019 per un costo complessivo di € 191.582,00 Le risorse previste prudenzialmente per l'anno 2020 in misura pari ad € 202.110,00 consentono, inoltre, il riconoscimento di progressione economica orizzontale a seguito di selezione per merito con decorrenza 01/07/2020, secondo i criteri e le modalità definiti dal successivo art. 3, stabilendo che la somma eventualmente non utilizzata a consuntivo vada ad incrementare la produttività dell'anno corrente.	€ 202.110,00
<b>2) Fondo per la corresponsione dell'indennità di comparto di cui all'art. 33 CCNL 22/01/2004</b>	€ 40.100,00
<b>TOTALE SPESA COMPLESSIVA RISORSE STABILI</b>	<b>€ 242.210,00</b>

Ogni anno in sede di contrattazione decentrata le risorse stabili eventualmente ancora disponibili dopo aver sottratto la quota ad ulteriori finanziamenti degli istituti "stabili" (eventuali progressioni orizzontali) possono essere utilizzate, in percentuale da stabilire di anno in anno, al sostegno di ulteriori interventi di salario accessorio ad integrazione della quota delle risorse "variabili".

<b>RISORSE STABILI 2020</b>	<b>€ 323.417,00</b>
<b>TOTALE SPESA COMPLESSIVA RISORSE STABILI</b>	<b>€ 242.210,00</b>
<b>RISORSE STABILI 2020 ANCORA DISPONIBILI (= € 323.417 - € 242.210)</b>	<b>€ 81.207,00</b>
<b>RISORSE VARIABILI ANNO 2020</b>	<b>€ 299.264,00</b>
<b>RISORSE VARIABILI ANNO 2020+ RISORSE STABILI 2020 ANCORA DISPONIBILI</b>	<b>€ 380.471,00</b>
<b>UTILIZZO RISORSE VARIABILI ANNO 2020 + RISORSE STABILI 2020 ANCORA DISPONIBILI</b>	<b>€ 380.471,00</b>

*[Handwritten signatures and initials are present throughout the page, including a large signature on the right side of the table and several others at the bottom.]*

**3) Compensi per l'incentivazione della produttività e del miglioramento dei servizi.**

€ 372.171,00

L'attribuzione dei compensi diretti ad incentivare la produttività è strettamente correlata ad un suo effettivo incremento ed al miglioramento quali-quantitativo dei servizi, da intendersi, per entrambi gli aspetti, come risultato aggiuntivo apprezzabile rispetto al risultato atteso dalla normale prestazione lavorativa. Il pagamento di detti compensi avviene solo a conclusione del periodico processo di valutazione delle prestazioni e dei risultati nonché in base al livello di conseguimento degli obiettivi predefiniti dall'attività di programmazione della Camera di Commercio di Arezzo-Siena.

Il sistema di incentivazione del personale camerale, pertanto, si fonda sulla **produttività su base annua**, composta di due elementi valutativi:

- A) il primo incide per il 40% del punteggio teorico massimo disponibile e prende in considerazione il raggiungimento di specifici obiettivi di gruppo → valutazione del grado di raggiungimento di obiettivi predeterminati, ossia dei risultati realizzati;  
 B) il secondo incide per il 60% del punteggio teorico massimo disponibile e prende in considerazione in modo specifico la qualità delle prestazioni del dipendente, utilizzando due sezioni della scheda di valutazione, relative:
- al raggiungimento di specifici obiettivi individuali → valutazione del grado di raggiungimento di obiettivi predeterminati, ossia dei risultati realizzati;
  - alla qualità della prestazione individuale, ossia alle competenze dimostrate ed ai comportamenti professionali e organizzativi → valutazione della qualità della prestazione individuale.

Gli importi destinati alla performance organizzativa verranno erogati nella seguente misura:

<b>Livello di raggiungimento degli obiettivi</b>	<b>% erogazione risorse</b>
≤ 60%	0
61% - 70%	70%
71% - 80%	80%
≥ 80%	100%

Gli obiettivi assegnati a singoli dipendenti o a gruppi di dipendenti devono essere:

- sfidanti e tali da determinare un significativo miglioramento della performance e della qualità dei servizi erogati dall'Ente;
- chiari, specifici, concreti, misurabili e raggiungibili;
- proporzionali a ruolo, inquadramento, profilo professionale del dipendente;
- ponderati in rapporto agli altri obiettivi al fine di misurarne i differenti livelli d'importanza/priorità;
- riferiti all'arco temporale di norma gennaio-dicembre di ogni anno;
- proporzionali al periodo/arco temporale entro il quale devono essere raggiunti i risultati attesi;
- conosciuti dal dipendente cui vengono assegnati.

**4) Compensi per le indennità di condizioni di lavoro art. 70 bis CCNL 21/05/2018**

€ 8.300,00

Al personale adibito in via continuativa a servizi che comportino maneggio di valori di cassa (per valori di cassa si intendono contanti e assegni) compete un'indennità

€ 6.500,00

*AD*

*lu*

*Alc*

*12/12/20*

*SP*

*M*

*Neomobile* *5* *Luca* *Luca* *Luca* *Luca* *Luca*

<p>giornaliera. Tale indennità compete per le sole giornate di effettiva movimentazione di valori: vengono confermati i criteri di cui all'art. 10 c. 1 del Contratto Collettivo Integrativo per il personale non dirigente della Camera di Commercio di Arezzo-Siena per il triennio 2019-2021.</p> <p>Le ipotesi di attività disagiate di cui all'art. 10 c. 2 del Contratto Collettivo Integrativo per il personale non dirigente della Camera di Commercio di Arezzo-Siena per il triennio 2019-2021 vengono individuate nella conduzione di autoveicoli.</p> <p>Agli autisti dell'Ente viene attribuita un'indennità giornaliera di € 4,00 per ogni giornata di presenza in servizio.</p>	€ 1.800,00
<b>TOTALE SPESA COMPLESSIVA RISORSE VARIABILI ANNO 2020 + RISORSE STABILI 2020 ANCORA DISPONIBILI</b>	<b>€ 380.471,00</b>

Eventuali economie che si verifichino al 31/12/2020 nei singoli istituti saranno utilizzate per incrementare l'importo destinato alla produttività dell'anno 2020.

L'utilizzo delle **risorse temporaneamente allocate all'esterno del Fondo** per la contrattazione integrativa, pari ad € 1.000,00=, è il seguente:

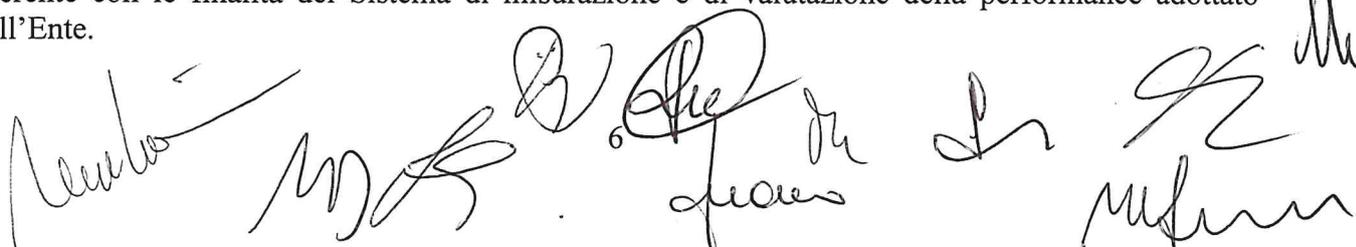
<b>UTILIZZO RISORSE TEMPORANEAMENTE ALLOCATE ALL'ESTERNO DEL FONDO</b>	
Risorse destinate ai dipendenti camerale che hanno svolto le attività relative ai concorsi a premio, nella misura prevista dalla determinazione del Segretario Generale n. 12 in data 09/03/2020.	€ 1.000,00
<b>TOTALE UTILIZZO RISORSE TEMPORANEAMENTE ALLOCATE ALL'ESTERNO DEL FONDO</b>	<b>€ 1.000,00</b>

Resta inteso che le predette risorse temporaneamente allocate all'esterno del Fondo verranno rese disponibili soltanto a seguito della verifica dei compensi introitati a tale titolo nel corso dell'anno di riferimento (i predetti introiti, calcolati ad oggi in via presuntiva, potranno essere definitivamente accertati solo a fine anno, al termine delle attività).

### ARTICOLO 3 CRITERI PER LA PROGRESSIONE ECONOMICA ALL'INTERNO DELLA CATEGORIA

La progressione economica orizzontale all'interno delle singole categorie è attuata dalla Camera di Commercio di Arezzo-Siena al fine di conseguire reali miglioramenti organizzativi e di valorizzare le risorse umane dell'Ente, nel rispetto dei vincoli di bilancio.

Nel limite delle risorse destinate a detto istituto e nel rispetto delle disposizioni di legge e contrattuali, la progressione si realizza mediante l'acquisizione individuale 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 di valutazione della performance adottato dall'Ente.



Possono partecipare alla selezione i dipendenti di ruolo dell'Ente camerale che alla data della selezione abbiano maturato un'anzianità di servizio in ruolo di almeno 24 mesi nella posizione economica di appartenenza. L'anzianità di servizio complessiva richiesta per la selezione comprende anche quella maturata in altre Pubbliche Amministrazioni.

Per il personale trasferito per mobilità, nel caso in cui si verifichi il riconoscimento della progressione orizzontale attribuita dall'Ente di provenienza dopo l'assunzione, il dipendente non concorre all'attribuzione di uguale beneficio presso l'Ente Camerale nel biennio preso a riferimento dal CCNL. Nell'ipotesi di mobilità in entrata, è comunque requisito necessario per la partecipazione alla selezione essere stati valutati per almeno due annualità presso l'Ente Camerale.

Per concorrere alla selezione, inoltre, i candidati dovranno riportare un punteggio nella scheda anno 2019 non inferiore a 35/50 nella sezione relativa alla valutazione dei comportamenti. Per le P.O. è necessario aver riportato un punteggio non inferiore a 28/40 nella parte relativa alla qualità della prestazione della scheda 2019.

Nell'anno 2020 le progressioni economiche orizzontali sono attribuite in modo selettivo ad una quota limitata di dipendenti, calcolata con arrotondamento per eccesso (da 0,5 a 0,9) o per difetto (da 0,0 a 0,4) nella misura del 50% dei dipendenti, per le categorie giuridiche B, C e D, che presentano i requisiti.

Come previsto dall'art. 9 c. 10 del Contratto Collettivo Integrativo per il personale non dirigente della Camera di Commercio di Arezzo-Siena per il triennio 2019-2021 si procederà alla formazione di due distinte graduatorie per le sedi di Arezzo e di Siena

Alle progressioni economiche orizzontali riferite all'anno 2020 sono assegnate risorse stabili per un valore massimo prudenziale di €.11.000,00.

Per l'anno 2020 le parti convengono che la progressione orizzontale abbia decorrenza 01/07/2020. Al fine di essere ammessi alla selezione per l'attribuzione della P.E.O., l'anzianità maturata nella posizione economica è valutata all'01/07/2020.

Alla presente selezione di merito si accede mediante domanda, presentata dall'interessato anche per e-mail entro il termine di 12 giorni feriali, a pena di decadenza, decorrenti dalla data di sottoscrizione del Contratto Collettivo Decentrato Integrativo anno 2020.

La graduatoria della selezione, per ciascuna sede e per ciascuna categoria, viene approvata con provvedimento del Segretario Generale; in caso di parità di punteggio precede chi ha la maggiore anzianità di servizio (in ordine di priorità: nella categoria od ex q.f., nella carriera, presso l'Ente); in caso di ulteriore parità precede il più anziano di età.

I punteggi saranno attribuiti ai singoli dipendenti utilizzando la media dei valori riportati negli anni 2017-2019 in sede di valutazione. Si dovranno pertanto utilizzare dati diversi derivanti per il 2019 da un SMVP comune e per il biennio 2017-2018 dai sistemi in essere nelle due preesistenti CCIAA. Per quanto riguarda il 2019 si farà riferimento ai valori relativi al raggiungimento degli obiettivi ed a quelli dei comportamenti senza tenere conto rispettivamente dei coefficienti riferiti alle giornate di presenza ed alle ore lavorate. Il passo successivo, pertanto, è quello di riportare le annualità precedenti alla nuova scala di valore espressa in centesimi. Inoltre, in relazione al biennio 2017-2018 per la sede di Arezzo si farà riferimento in misura paritaria alla votazione ottenuta in merito al raggiungimento degli obiettivi senza considerare l'indice di complessità ed in relazione alla qualità della prestazione individuale non corretta di norma dall'indice di presenza. Per la sede di Siena si prenderanno in considerazione di norma i punteggi di cui alla lett. d) della scheda di valutazione della produttività individuale. Per le P.O. della sede di Siena si prenderanno in considerazione i punteggi relativi alla qualità della prestazione. Nell'ambito della categoria D si procederà alla selezione riportando a centesimi i punteggi conseguiti nelle rispettive scale di valore dai dipendenti titolari e non titolari di

*[Handwritten signatures and initials at the bottom of the page, including names like 'Amabile', 'B', 'S/M', '7', 'G', 'D', 'M', 'S']*

P.O. In caso di un dato medio triennale di presenza inferiore al 60% della media delle giornate effettive lavorate, si procederà alla correzione del punteggio dei comportamenti sulla base dell'indice effettivo, riportato per i part-time alle giornate di presenza previste.

Le progressioni economiche saranno attribuite a condizione che il punteggio medio riportato dai candidati sia pari almeno al 70% del massimo ottenibile per la sede di Arezzo e corrispondente alla valutazione medio/alta della scheda relativa al personale non dirigenziale per la sede di Siena, riportata per i dipendenti di posizione organizzativa alla scala di valore della relativa scheda. Sarà comunque considerato il punteggio ottenuto dal dipendente senza applicare il correttivo eventualmente utilizzato sulla base dell'orario di lavoro per la formazione della graduatoria.

#### ARTICOLO 4 DIFFERENZIAZIONE DEL PREMIO INDIVIDUALE

Ai sensi dell'art. 11 del Contratto Collettivo Integrativo per il personale non dirigente della Camera di Commercio di Arezzo-Siena per il triennio 2019-2021 la misura della maggiorazione del premio individuale disciplinata dall'art. 69 del CCNL 21/05/2018 da attribuire ai dipendenti che hanno conseguito la valutazione più elevata è stabilita nel 30% del valore medio pro-capite del personale valutato positivamente. I relativi oneri faranno carico alla previsione di cui al punto 3 dell'art. 2: compensi per l'incentivazione della produttività ed il miglioramento dei servizi, da ritenere comprensiva degli stessi. La quota di dipendenti che usufruirà di tale emolumento è determinata nell'11%, corrispondente a n. 8 unità. I dipendenti saranno individuati per categoria di appartenenza, nella misura di n. 1 per la cat. D, n. 5 per la cat. C e n. 2 per la cat. B.

In caso di parità di punteggio precede chi ha la maggiore anzianità di servizio (in ordine di priorità: nella categoria od ex q.f., nella carriera, presso l'Ente); in caso di ulteriore parità precede il più anziano di età.

L'istituto sarà sottoposto a verifica e valutazione nella prossima tornata contrattuale.

#### ARTICOLO 5 WELFARE INTEGRATIVO

Le parti convengono che una somma pari allo stanziamento di bilancio di € 14.500,00 che figurava nel preventivo 2018 della Camera di Commercio di Arezzo per interventi assistenziali in favore del personale, venga destinata ai benefici di cui all'art. 72 del CCNL 21/05/2018.

In particolare ci si concentrerà, vista l'entità delle risorse disponibili, sulle iniziative di sostegno al reddito delle famiglie di cui al c. 1 lett. a) del citato art. 72. Viene previsto un contributo per spese mediche nell'importo individuale massimo ottenibile suddividendo le risorse disponibili per il numero delle domande presentate dai dipendenti in servizio.

Si prenderanno in considerazione le spese mediche sostenute nell'anno solare 2020 dal dipendente per sé o per il coniuge ed i familiari fiscalmente a carico, con riferimento alle seguenti prestazioni o interventi:

- prestazioni specialistiche e ospedaliere;
- esami diagnostici;
- spese farmaceutiche;

The bottom of the page contains several handwritten signatures and initials in black ink. On the left, there is a large, stylized signature. Below it, there are several smaller signatures and initials, including one that appears to be 'M<sup>8</sup>'. On the right side, there are more signatures, some of which are quite large and expressive. The signatures are scattered across the bottom of the page, overlapping the text area.



## DICHIARAZIONE CONGIUNTA

In vista dell'accordo decentrato integrativo per l'anno 2021, le parti si impegnano fin d'ora a rivedere i criteri di attribuzione dei punteggi per le selezioni delle progressioni economiche orizzontali. Come previsto dall'art. 16 del CCNL Enti Locali le progressioni economiche saranno attribuite in relazione alle risultanze della valutazione della performance individuale del triennio 2018-2020, tenendo conto anche dell'esperienza maturata negli ambiti professionali di riferimento.

A collection of approximately 12 handwritten signatures in black ink, arranged in a loose, non-linear pattern on the right side of the page. The signatures vary in style, with some being highly stylized and others more legible. Some signatures appear to be initials or short names, while others are more complete. The overall impression is that of a group of individuals endorsing the joint declaration.

## DICHIARAZIONE CISL FP SIENA CONTRATTO DECENTRATO INTEGRATIVO ANNO 2020

La CISL FP di Siena sottoscrive il contratto integrativo anno 2020, ma non risulta, e lo sottolinea, agli atti un verbale del risultato della votazione assembleare dal quale, in merito alla ripartizione del WELFARE INTEGRATIVO, si desume chiaramente che tale modifica sia effettiva espressione della volontà della maggioranza dei lavoratori.

La CISL FP di Siena fa presente che nelle modalità di ripartizione inserite nell'art. 5 del WELFARE INTEGRATIVO, è stato previsto un unico scaglione di reddito ai fini dell'erogazione del sussidio.

La scrivente sigla esprime i propri dubbi sulla legittimità di tale criterio, che di fatto modifica il precedente accordo siglato ed esclude dal beneficio del sussidio una percentuale di lavoratori senza fare riferimento a parametri oggettivi sulla situazione reddituale (come per esempio l'ISEE).



Handwritten signature of Riccardo Pucci in black ink, consisting of a stylized 'R' followed by 'Pucci'.

PUCCI RICCARDO

IL SEGRETARIO GENERALE

CISL FP DI SIENA



Handwritten signature in black ink, appearing to be a stylized 'R' or 'P' followed by a flourish.