CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO INTEGRATIVO

PERSONALE NON DIRIGENZIALE DIPENDENTE DELLA CAMERA DI COMMERCIO DI SALERNO –

- PARTE ECONOMICA 2021

Il giorno 23 del mese di novembre dell'anno duemilaventuno, alle ore 16,00 , presso la sede dell'Ente Camerale di Salerno, ivi ubicata alla via Gen. Clark n.19/21, si sono riunite le delegazioni trattanti di parte datoriale e sindacale, per la trattazione del seguente ordine del giorno :

a) Sottoscrizione definitiva accordo integrativo – Parte economica 2021.

Sono presenti:

Camera di Commercio di Salerno nella persona del Presidente della delegazione di parte datoriale Dott. Raffaele De Sio – Segretario Generale.

e le seguenti Organizzazioni sindacali territoriali e RSU

ORGANIZZAZIONI SINDACALI

CISL FP (Vincenzo DELLA ROCCA)

CGIL (Livia VELTRE)

UIL Filomena D'ANIELLO

RSU

S. VAIANO

M. DEL GROSSO

S. VICINANZA

R. GIORDANO

CAMERA DI COMMERCIO
SALERNO

CSA Davide SAPERE

M. CRISCONIO

Al temine della riunione le parti sottoscrivono l'allegato Contratto Collettivo Decentrato Integrativo del personale non dirigente della Camera di Commercio di Salerno relativo alla parte economica 2021

PREMESSA DI CARATTERE GENERALE

Le parti danno atto che:

- con determinazione dirigenziale n. 166 del 1 aprile 2021 è stato costituto provvisoriamente il fondo per le risorse decentrate anno 2021 a norma dell'art. 67 del CCNL Comparto Funzioni Locali 21/05/2018 per un importo di Euro 933.129,93, di cui Euro 613.403,29 per risorse stabili ed Euro 319.726,64 per risorse variabili;
- in data 6 aprile 2021 è stato inviato ai componenti della RSU e alle OO.SS. territoriali copia della predetta determinazione n. 166/2021;
- con delibera n. 18 del 1 aprile 2021 la Giunta camerale ha formulato alla parte pubblica gli indirizzi per lo svolgimento delle trattative con la parte sindacale;
- nelle date del 21 maggio, 7 luglio E 28 ottobre 2021 si sono tenuti gli incontri di contrattazione decentrata integrativa tra le parti trattanti;
- in data 5 novembre 2021 è stata sottoscritta l'ipotesi di contratto collettivo decentrato integrativo del personale non dirigenziale di parte economica 2021;
- con verbale n. 7 del 15 novembre 2021 l'Organo di controllo ha reso il parere di competenza ai sensi dell'art. 40 bis, comma 3 sexies del D. Lgs. 165/01;
- con delibera n. 53 del 15 novembre 2021 la Giunta camerale ha autorizzato la parte datoriale alla sottoscrizione definitiva parte economica anno 2021.
- gli importi indicati nell'ambito del presente accordo sono definiti in via previsisonale;
- le somme al momento non prevedibili saranno inseriti nel fondo risorse decentrate in sede di consuntivazione;

Le parti concordano e stipulano quanto di seguito riportato:

Art. 1
Ambito di Applicazione

1. La presente ipotesi di contratto decentrato integrativo - parte economica 2021 - redatto ai sensi degli articoli 7 e 8 del CCNL comparto Funzioni Locali periodo 2016/2018 del 21/05/2018, si applica a tutto il personale non dirigente della Camera di Commercio di Salerno e con qualunque tipo di contratto di lavoro subordinato (tempo indeterminato, tempo determinato, contratto di formazione e lavoro, rapporto di telelavoro) a tempo pieno o parziale.

2. Il presente accordo ha validità per il periodo 1/1/2021 - 31/12/2021 per le parti ad esso delegate dal CCNL e dal CCDI vigenti.

UIL FPL

3. 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. Lo stesso sarà, pertanto, sottoposto, previa redazione della Relazione illustrativa e tecnico finanziaria, alla certificazione del collegio dei revisori ai sensi del citato articolo 40 D.lgs. 165/2001. Successivamente e in caso di certificazione favorevole da parte del Collegio circa la presente ipotesi di accordo, la stessa sarà sottoposta alla Giunta camerale per l'autorizzazione al Presidente della delegazione di parte pubblica alla firma dell'accordo. Le risorse si intendono pertanto rese disponibili solo in seguito alla certificazione positiva da parte del Collegio dei Revisori.

4. Le parti concordano, quindi, di rivedersi per la firma dell'accordo, una volta effettuate con esito favorevole le fasi di cui al comma 3.

5. Lo stesso accordo sarà pubblicato, in modo permanente, sul sito istituzionale dell'Ente, con modalità che garantiscano la piena visibilità ed accessibilità delle informazioni ai cittadini, corredato della relazione tecnico finanziaria e della relazione illustrativa, entrambe certificate dagli organi di controllo.

6. In caso di sopravvenuta sottoscrizione, nel periodo di validità indicato nel comma 2, di un nuovo contratto collettivo nazionale di lavoro (C.C.N.L.), o in caso di novità normative riguardanti le materie oggetto del presente C.C.I., le parti riaprono la contrattazione per verificare la validità delle clausole concordate.

Art. 2
Principi e finalità

1.Con il presente accordo si definiscono i criteri di ripartizione delle risorse economiche tra le varie modalità di utilizzo, a valere sul fondo risorse decentrate anno 2021.

2.I principi e criteri di gestione delle politiche di sviluppo delle risorse umane della Camera di Commercio di Salerno sono tendenti, da un lato, a migliorare il livello di efficienza e produttività dei servizi camerali erogati, e, dall'altro, a valorizzare l'impegno e la qualità della prestazione del personale.

3.Nel quadro di uno sviluppo organico e coerente della politica di gestione delle risorse umane, le relazioni sindacali, nel rispetto reciproco dell'autonomia e delle prerogative della dirigenza e delle rappresentanze sindacali, sono orientate alla correttezza ed alla trasparenza e contribuiscono alla realizzazione delle finalità all'uopo individuate.

4.La Camera di Commercio promuove il merito, il miglioramento della performance organizzativa e individuale, attraverso l'utilizzo di sistemi selettivi, secondo logiche meritocratiche, nonché valorizzando i dipendenti che conseguono le migliori performance attraverso l'attribuzione di incentivi economici e di carriera e la parità di genere.

5.Il presente accordo promuove adeguati livelli di efficienza e produttività nel raggiungimento delle

finalità e degli obiettivi propri della Camera di Commercio di Salerno, nonché nei servizi resi all'utenza incentivando l'impegno e la qualità della performance, nell'ambito di un più ampio sistema di valutazione della performance dell'Ente.

Art. 3
Criteri per la ripartizione e destinazione delle risorse finanziarie ex art. 68 del CCNL 21/5/2018

1.Il fondo risorse decentrate è determinato annualmente sulla base delle disposizioni contrattuali e legislative, tenendo conto delle disponibilità economico-finanziarie dell'Ente.

2.La disciplina contrattuale distingue le risorse decentrate in due categorie: la prima comprende le RISORSE STABILI, ovvero tutte le fonti che incrementano stabilmente l'importo del fondo unico di cui al comma 1 e presentano il carattere della incertezza, stabilità e continuità e che, quindi, restano acquisite al Fondo anche per il futuro; la seconda, concerne le RISORSE VARIABILI, ovvero fonti mediante le quali il Fondo può essere alimentato annualmente con importi variabili, che presentano la caratteristica della eventualità e variabilità.

3.In particolare, le risorse stabilii sono destinate prioritariamente al finanziamento degli istituti economici stabili individuati dall'art. 67, comma 1 del CCNL 21/5/2018. Esse sono definite in un unico importo che resta confermato con le medesime caratteristiche anche per gli anni successivi, con le integrazioni e le modifiche eventualmente derivanti dalle disposizioni contrattuali e di legge.

4.Le risorse variabili sono destinate a compensare gli istituti economici di cui all'art. 68, comma 2 del CCNL 21/5/2018.

5.L'ammontare del Fondo è determinato provvisoriamente, per l'anno 2021, in **Euro 933.129,93**, di cui Euro 613.403,29 per risorse aventi carattere di certezza, stabilità e continuità (risorse stabili) previste dall'articolo 67, commi 1 e 2 del CCNL ed Euro 319.726,64 per risorse aventi il carattere della eventualità e variabilità (risorse variabili) previste dall'articolo 67, comma 3 del CCNL.

6. Tale distribuzione ha carattere di previsione. L'Ente si riserva di comunicare la distribuzione delle risorse a consuntivo in seguito all'applicazione del presente contratto.

Art. 4
Strumenti di premialità

1.Conformemente alla normativa vigente ed ai regolamenti adottati dall'Amministrazione è possibile l'utilizzo dei seguenti strumenti di premialità:

- premi correlati alla performance organizzativa;
- premi correlati alla performance individuale;
- premio individuale differenziato di cui all'articolo 69 del CCNL 21.05.2018,
- progressioni economiche attribuite in relazione alle risultanze della valutazione della performance individuale, sulla base di quanto stabilito dall'articolo 16 del CCNL 21.05.2018;
- specifiche forme incentivanti e/o compensi previsti dalle vigenti norme di legge e riconducibili alle previsioni dell'art. 68, comma 2, lettera g), del CCNL 21.5.2018.

Art. 5
Criteri per la ripartizione e destinazione delle risorse finanziarie stabili e variabili

1.La parte stabile del fondo è destinata a finanziare in via prioritaria gli istituti economici stabili individuati nell'art. 67, c. 1 del CCNL 2016-2018.

2.Le somme destinate ai suddetti istituti costituiscono un importo consolidato al netto di quelle destinate nell'anno 2017 alla retribuzione di posizione e di risultato delle P.O. istituite.

3.Le parti definiscono i criteri per ripartire sulle restanti somme, annualmente disponibili le quote da destinare gli istituti di cui al comma 2 dell'art. 68 del CCNL 2016-2018 e gli artt. 16 e ss della parte giuridica del CCDI, fermo restando che le nuove progressioni economiche, comprensive del rateo di tredicesima, devono essere finanziate esclusivamente da risorse stabili.

4.Le parti concordano di destinare interamente le risorse di cui all'art. 67, comma 3, determinate per l'anno 2021 in via previsionale in Euro 283.494,55 al finanziamento degli istituti di cui all'art. 68, comma 2, lett. a (performance organizzativa), b (performance individuale), c (indennità condizioni di lavoro) ed e (compensi per specifiche responsabilità); la quota destinata a performance individuale è presuntivamente pari al 49% delle predette risorse di cui all'art. 67, comma 3.

5.Le parti concordano che eventuali risorse di parte stabile residue non utilizzate per altri istituti concorrono ad incrementare la percentuale destinata agli istituti variabili.

6.Confluiscono nel fondo le eventuali risorse residue di parte stabile non utilizzate negli anni precedenti.

Art. 6
Criteri per l'attribuzione delle risorse destinate all'organizzazione e alla performance

1.L'accordo in esame ha l'obiettivo di valorizzare il ruolo dei dipendenti camerali accompagnando l'evoluzione dell'organizzazione in atto, all'interno di uno scenario sempre più variabile, i cui fattori critici di successo sono rappresentati dal valore delle competenze, dalle responsabilità, dalla velocità di azione per rispondere alle esigenze dell'amministrazione pubblica e dell'utenza, interna ed esterna, in tempi adeguati e definisce la destinazione delle risorse per le politiche di sviluppo delle risorse umane e per la produttività.

2.I compensi destinati ad incentivare la performance individuale ed organizzativa ed il miglioramento dei servizi saranno erogati ai dipendenti solo a conclusione del processo di valutazione annuale.

3.I criteri per l'attribuzione e l'erogazione dei compensi destinati a remunerare la performance individuale e organizzativa sono quelli espressamente individuati e definiti nel Sistema per la misurazione, la valutazione e la rendicontazione della performance individuale ed organizzativa del

personale in coerenza con gli obiettivi strategici, organizzativi ed individuali di cui al Ciclo della performance annuale dell'ente camerale e nel rispetto del principio di corrispettività ex art. 7, comma 5, del D. Lgs. 165/01.

4.Le logiche del sistema di misurazione e valutazione della performance della Camera di Commercio di Salerno sono orientate alla selettività e meritocrazia ed escludono ogni forma di automatismo e di erogazione in maniera indifferenziata.

5.I criteri di erogazione sono definiti nel vigente sistema di misurazione e valutazione della performance in coerenza con il Ciclo delle performance.

6.Le parti concordano di destinare alla performance individuale una quota del 53% delle risorse variabili di cui all'articolo 68, comma 3 del CCNL 21.05.2018.

7.Concordano altresì, che il valore pro-capite della differenziazione del premio individuale è pari al 75%.

8. Per l'anno 2021 in via previsionale l'importo di Euro 455.136,55 è destinato alla corresponsione di compensi legati alla performance organizzativa ed individuale ed è cosi ripartita:
- per Euro 315.707,47 si premia la performance organizzativa;
- per Euro 139.429,08 si premia la performance individuale (tenendo conto di quanto disposto dal comma 3, dell'articolo 68 del CCNL 21/05/2018);

9. Ai fini dell'erogazione dell'incentivazione individuale e organizzativa si tiene conto del vigente sistema di misurazione e valutazione della performance approvato dalla Giunta camerale con deliberazione n.7 del 5 marzo 2019 ed aggiornato con delibera n.53 del 18 novembre 2020.
Le fasi in cui si articola il sistema sono le seguenti:
Fase previsionale: In questa fase ai dirigenti, che hanno partecipato alla definizione della programmazione, vengono formalmente assegnati gli obiettivi specifici da conseguire che devono tener conto, laddove possibile, dei risultati conseguiti nell'anno precedente;
Fase di monitoraggio: Questa fase intermedia ha l'obiettivo di monitorare in corso d'anno il progressivo realizzarsi delle attese e si sostanzia in almeno un momento di verifica intermedia, durante il quale sono adottate le misure correttive degli eventuali scostamenti evidenziati;
Fase consuntiva: Quest'ultima fase consiste nella raccolta degli elementi per la valutazione consuntiva d'esercizio, nella stesura delle schede di valutazione, nell'eventuale colloquio finale con il valutato, tenendo conto dei risultati dell'anno precedente, nella illustrazione di ogni altro elemento necessario al processo di valutazione.
Lo strumento di valutazione è costituito dalla scheda di valutazione.

10. Ai fini dell'assegnazione delle premialità relative al contributo individuale alle performance di Ente e di Area ex art. 13 e ss del vigente sistema di "MISURAZIONE, LA VALUTAZIONE E LA RENDICONTAZIONE DELLA PERFORMANCE ORGANIZZATIVA E INDIVIDUALE DEL PERSONALE" si terrà conto dei seguenti coefficienti di ponderazione della prestazione in funzione del grado di partecipazione agli obiettivi e dell'apporto quali-quantitativo connesso alla categoria professionale di appartenenza di ciascuna unità di personale, come di seguito indicato:

CATEGORIA D	PESO 1
CATEGORIA C	PESO 0,95
CATEGORIA B	PESO 0,90
CATEGORIA A	PESO 0,85

11. La parte datoriale, su richiesta di parte sindacale, assume l'impegno ad addivenire nel 2022 alla modifica del vigente modello di misurazione e valutazione delle performance. I soggetti sindacali riceveranno regolare informativa ai fini del confronto ai sensi del vigente contratto nazionale di comparto.

Art. 7
Compensi per la remunerazione delle indennità condizioni di lavoro art. 68, comma 2, lett. c del CCNL 21 maggio 2018

1.L'indennità è riferita alle condizioni di lavoro che comportano rischio, disagio e maneggio di valori. Il valore dell'indennità è considerato unitariamente per le suddette situazioni.

2. L'attribuzione è riconosciuta ai lavoratori che sono maggiormente esposti alle citate condizioni di lavoro, la cui prestazione lavorativa sia realmente ed effettivamente differenziata da quella degli altri lavoratori. Deve trattarsi di condizioni di lavoro che non caratterizzino in modo tipico le mansioni di un determinato profilo professionale, dato che queste sono già state valutate e remunerate con il trattamento stipendiale previsto per il suddetto profilo.

3. L'indennità condizioni di lavoro è unica ed è destinata a remunerare lo svolgimento di attività:
- disagiate;
- esposte a rischi e, pertanto, pericolose o dannose per la salute;
- implicanti il maneggio di valori.

4.L'importo totale per il finanziamento dell'indennità condizioni di lavoro è per l'anno 2021 in via previsionale pari ad Euro 8.049,45 e riguarda:

-Prestazioni che implicano attività disagiate in via previsionale Euro **5.462,20**

In via previsionale Euro 4.102,20 per il disagio connesso allo stress relazionale riconducibile alle prestazioni che comportano un'effettiva attività di front-office in presenza svolta nell'ambito del salone dei servizi anagrafici camerali (Registro Imprese- Albi e Ruoli- Protesti), ovvero con particolari tipologie di utenza connessa all'utilizzo dei servizi degli Uffici diritto annuale, Marchi e brevetti.
L'erogazione avverrà previa attestazione della prestazione resa da parte del dirigente d'area competente.

In via previsionale Euro 1.360,00 per il disagio connesso all'improgrammabilità dell'orario di servizio, riconducibile a prestazioni lavorative caratterizzate da articolazioni orarie di particolare flessibilità richiesta dalla peculiare natura del servizio reso durante la celebrazione delle sedute di Giunta/Consiglio e per l'assistenza alle relative riunioni, secondo le seguenti misure:

Euro 10,00 giornalieri nei giorni di effettivo svolgimento delle predette attività disagiate di supporto agli organi collegiali da parte degli uffici preposti (segreteria di Presidenza e di Direzione); detta indennità è riconosciuta per i due giorni che precedono la seduta di Giunta e/o Consiglio, nel giorno della riunione degli organi medesimi ed in quello successivo, previa attestazione da parte del Dirigente d'Area competente;
Euro 10,00 giornalieri assegnati per l'attività svolta dal personale che coadiuva il Segretario Generale nel processo di verbalizzazione delle sedute di Giunta/Consiglio limitatamente all'attività lavorativa prestata - dalla singola unità – per i due giorni che precedono la seduta di Giunta e/o Consiglio, nel giorno della riunione degli organi medesimi ed in quello successivo, previa attestazione da parte dal Segretario Generale.

Prestazioni che implicano esposizione al rischio e, come tali, pericolose o dannose per la salute In via previsionale Euro 931,00

L'importo anzidetto riguarda la remunerazione delle seguenti condizioni di lavoro disagiate:
In via previsionale Euro 603,00 per i giorni di attività ispettiva dell'ufficio Metrico limitatamente ai giorni in cui si svolgono ispezioni documentate da apposito verbale, previa attestazione dal Dirigente d'Area competente mediante corresponsione di euro 2,25;
In via previsionale Euro 328,00 per i giorni di attività di stamperia e movimentazione carichi per il personale assegnato alla categoria professionale "A" nei giorni di presenza e di effettivo svolgimento delle prestazioni disagiate mediante corresponsione di euro 1,64;

Prestazioni che implicano il maneggio valori da corrispondere per ogni giornata di effettivo svolgimento dell'attività nella seguente misura: In via previsionale Euro 1.656,25

L'importo anzidetto riguarda la remunerazione delle seguenti condizioni di lavoro disagiate:

In via previsionale Euro 531,48 per i giorni di attività implicanti maneggio valori nell'ambito della gestione della cassa interna (art.43 DPR 254/2005) per la corresponsione al Cassiere ed al Vice Cassiere di una indennità giornaliera di euro 2,58;

In via previsionale Euro 1.124,77 ai riscuotitori speciali per i giorni di attività implicanti maneggio valori nell'ambito degli uffici Registro Imprese, Albi e ruoli, Diritto Annuale, Marchi e Brevetti e Protesti mediante corresponsione di euro 1,03 giornalieri;

5. La somma da liquidare è calcolata su base annuale moltiplicando il numero di giornate in cui ricorrono le condizioni previste di cui innanzi per la relativa indennità giornaliera contemplata dal presente articolo.

6. Limitatamente all'anno 2021 le parti concordano, fermo restante il limite di 10 euro giornaliero contemplato dal comma 2 dell'art. 70-bis del contratto collettivo nazionale 21 maggio 2018, di prevedere, in costanza della fase emergenziale legata all'epidemia Covid 19, una maggiorazione dell'indennità condizioni di lavoro a titolo di disagio entro il limite massimo di cui sopra, per remunerare le

condizioni di lavoro del personale impegnate in attività di front office, ovvero con particolari tipologie di utenza nei seguenti uffici "Registro Imprese- Albi e Ruoli, Protesti, uffici diritto annuale, Marchi e brevetti, Contenzioso tributario, Metrico- concorsi a premi, Urp, e personale ausiliario.
L'erogazione di tale maggiorazione avverrà sulla base delle presenze in servizio (attività lavorativa svolta all'interno e all'esterno) escludendo soltanto le giornate nelle quali l'attività lavorativa è stata svolta integralmente in regime di smart working o telelavoro.

Art. 8
Compensi articolo 68, comma 2 del CCNL 21 maggio 2018

1.L'importo totale in via previsionale Euro 36.806,48 (al netto di contributi previdenziali ed Irap a carico Ente) è destinato a compensare il personale impegnato, direttamente ed indirettamente, nell'attuazione di progetti finanziati dal Fondo Perequativo nazionale e per la realizzazione di iniziative di sistema, nonché per la realizzazione di iniziative finanziate da risorse di terzi, di seguito riportate a titolo esemplificativo:

a. concorsi e operazioni a premio (DPR 430/2001 e smi) importo provvisorio euro 73.79;
b. prestazione verso terzi paganti e contratti di sponsorizzazione (Art. 43 legge 449/97), determinati per ricavi metrologia legale, proventi procedure conciliative, per entrate servizio telematico registro imprese importo provvisorio 20.841,72 (importo a loro di contributi previdenziali e IRAP);
c. progetto Controllo e Vigilanza mercato e tutela consumatori (prot. intesa Mise-Unioncamere 2018) importo provvisorio 5.754,50 ;
d. progetto "excelsior" importo provvisorio 10.136,47 ;
e. progetto "ravvedimento operoso diritto annuale ---------
f. progetto " prezzi prodotti acquistati e venduti agricoltori --------
g. progetto SiSprint;-------

2. Le parti stabiliscono che per le modalità di erogazione dei suddetti importi troverà applicazione il vigente Regolamento per la realizzazione di attività in conto Terzi.

Art. 9
Oneri diretti alla corresponsione delle progressioni economiche orizzontali art. 68, comma 2, lett. j) del CCNL 21 maggio 2018

1.L'importo di **euro 241.592,14 (PEO storicizzate)** è destinato, ai sensi dell'art. 68, comma 2, lettera j) del contratto collettivo nazionale di lavoro del 21 maggio 2018 alla corresponsione delle progressioni economiche orizzontali nelle rispettive categorie professionali già assegnate al personale secondo la disciplina dell'art. 5 del CCNL 31/03/1999.

2. Le parti concordano di attivare una procedura selettiva relativa alle progressioni economiche orizzontali con decorrenza 1.2.2021.

3. La parte datoriale e la parte sindacale concordano di attuare le PEO nella misura del 30% per ciascuna categoria professionale aventi titolo in ciascuna categoria, tenuto conto dei criteri selettivi previsti dall'articolo 16 del CCNL del 21 maggio 2018 nonché dell'apposito regolamento che allegato

al presente verbale ne forma parte integrante (All. B).
Il numero delle progressioni orizzontali sono complessivamente pari a 6 unità, così distinte:
Categoria Professionale A:0
Categoria Professionale B: 1
Categoria Professionale C: 2
Categoria Professionale D: 3

4. La percentuale di cui al punto 3 sarà applicata a ciascuna categoria di inquadramento del personale di cui al suddetto comma, sempre a garanzia di un'adeguata selettività delle procedure.

5. Ai fini dell'applicazione della percentuale di cui sopra, nel caso risultasse un numero di dipendenti non intero, si procederà all'arrotondamento all'unità superiore.

6. L'Amministrazione, previa sottoscrizione dell'accordo decentrato, adotterà con atto del Segretario Generale l'avviso di selezione da diffondere al personale.

7. Le parti si danno reciprocamente atto che la somma destinata al finanziamento delle nuove progressioni economiche orizzontali troverà capienza, unitamente agli utilizzi derivanti dai precedenti atti, nell'ambito delle risorse fisse e stabili del fondo risorse decentrate. Per l'anno 2021 l'importo pari a **€ 8.741,59** è prudenzialmente stimato a titolo di preventivo, tenendo conto della decorrenza economica delle nuove progressioni dal 1/2/2021 (importi lordi con 13a) e calcolato ipotizzando, sempre prudenzialmente, l'effetto economico massimo teorico come se le possibili progressioni del 30% del personale avente titolo a partecipare procedessero tutte alla massima progressione prevista nella categoria di appartenenza, non essendo possibile, al momento, quantificare in termini economici puntuali la somma necessaria.

8. Le parti concordano di addivenire ad una rivisitazione del vigente regolamento delle PEO con precipuo riferimento alla valutazione dei titoli di studio e/o culturali valutati ai fini della progressione.

Art. 10
Integrazione del Fondo delle risorse decentrate con importi variabili annuali di cui all'art.68, comma 2, del CCNL del 21/5/2018
Incentivi funzioni tecniche art. 113, co. 2) D.lgs 50/2016

1.L'importo in via previsionale di Euro 4.062,00 sono le risorse esterne che afferiscono ai proventi derivanti dall'articolo 113, comma 2, del D.lgs. 18 aprile 2016, n.50 e smi per la corresponsione degli incentivi per le funzioni tecniche.75

2. Tale importo sarà destinato all'incentivazione del personale individuato dal Dirigente d'Area competente e corrisposto nella misura prevista dal regolamento incentivi dell'articolo 113, comma 2, del codice dei contratti pubblici, da ultimo, approvato con delibera consiliare n. 13 del 25 novembre 2019.

Art. 11
Differenziazione del premio individuale di cui all'articolo 69 del CCNL 21/5/2018

1.Le parti concordano di destinare a tale finalità per l'anno 2021 l'importo in via previsionale di Euro 23.676,64 corrispondente alla misura prevista dall'art. 6, comma 7 del presente contratto, assegnando il suddetto premio ad un totale di **12 unità**.

2.I dipendenti la cui valutazione relativa alla performance individuale si colloca nel Livello premiale A - Prestazione ottima del sistema di misurazione e valutazione della performance approvato con delibera di Giunta n. 7/2019 e smi e che abbiano conseguito una valutazione pari a 100, concorreranno all'attribuzione di una maggiorazione del premio individuale secondo quanto previsto dal precedente Art. 6.

3. Al personale che cessa dal servizio nel corso dell'anno il compenso sarà rapportato ai mesi nei quali il dipendente ha prestato effettivo servizio.

Art. 12
Compensi per la remunerazione delle indennità per specifiche responsabilità art. 70-quinquies, comma 1 del CCNL 21 maggio 2018

1. L'importo totale in via previsionale di euro 125.700,00 corrispondente al fondo previsto per il finanziamento di tale istituto nell'anno 2020 maggiorato dell'importo di euro 18.000,00 è destinato, previa mappatura degli uffici ai sensi del vigente regolamento, a compensare l'esercizio di compiti che comportano specifiche e rilevanti responsabilità al personale inquadrato nelle categorie professionale "B" "C" "D" che non risulti incaricato di funzioni dell'area delle posizioni organizzative secondo la disciplina dell'art. 13 del CCNL 21 maggio 2018, tenuto conto del limite massimo previsto dall'art. 70 quinquies del CCNL 21.05.18 e dei criteri previsti dall'apposito regolamento allegato al presente contratto (all. A).

2. Restano confermate per l'anno 2021 le fasce dell'indennità per particolari responsabilità di cui al vigente regolamento.

Art. 13
Indennità di comparto ex art. 33, comma 5 del CCNL 22/01/2004

1.L'importo in via previsionale di euro 29.365,08 è destinato alla corresponsione delle quote di indennità di comparto, ai sensi dell'art. 33 del CCNL 22/01/2004.

2. L'indennità di comparto ha carattere di generalità e natura fissa e ricorrente.

3. Essa viene corrisposta per dodici mensilità.

Art. 14
Vincoli ed interpretazione autentica

1.Le parti sono consapevoli di non poter in ogni caso stipulare in sede decentrata CCDI in contrasto con i vincoli e con i limiti risultanti dal CCNL o che disciplinano materie non espressamente delegate a tale livello negoziale, ovvero che comportano oneri non previsti negli strumenti di programmazione annuale e pluriennale.

2. Nei casi di violazione dei vincoli e dei limiti di competenza imposti dalle norme di legge o dalla contrattazione nazionale le clausole sono nulle, non possono essere applicate e sono sostituite ai sensi degli articoli 1339 e 1419, comma 2, del codice civile.
Nel caso insorgano controversie sull'interpretazione di clausole la cui applicazione risulti oggettivamente non chiara le parti si incontrano entro 30 giorni per definirne il significato.

3.L'eventuale accordo di interpretazione autentica sostituisce la clausola controversa sin dall'inizio della vigenza del contratto.

Art. 15
Disposizioni finali

1.Le parti si danno reciprocamente atto che la distribuzione di cui alla presente pre-intesa contrattuale sarà resa definitiva in sede di sottoscrizione del contratto integrativo – parte economica.

2. Per quanto non contemplato dal presente accordo di parte economica per l'anno 2020 si fa riferimento al CCDI e al CCNL.

3. Le parti concordano di destinare le economie risultanti, per l'anno 2021, nel Fondo per la retribuzione delle P.O., al Fondo risorse decentrate del presente contratto.

UIL FPL

All. A)

REGOLAMENTO PER L'ATTRIBUZIONE DELL'INDENNITA' PER SPECIFICHE RESPONSABILITA' DELLA CAMERA DI COMMERCIO I.A.A. DI SALERNO

INDICE

Art. 1 –Finalità
Art. 2 –Destinatari
Art. 3 - Criteri di individuazione delle specifiche responsabilità presenti nell'ente
Art.4 - Modalità di individuazione delle specifiche responsabilità
Art.5 - Modalità di graduazione dell'indennità relativa a specifiche responsabilità
Art.6 - Durata e tempi di erogazione
Art. 7 - Decorrenza

ART. 1

FINALITA'

1. Il presente Regolamento, in attuazione dell'articolo 70-quinquies, comma 1 del CCNL 21 maggio 2018, contempla la metodologia di conferimento, la graduazione e le modalità di erogazione del compenso spettante ai dipendenti per lo svolgimento di compiti che comportino specifiche responsabilità.
2. Il presente regolamento non trova comunque attuazione per l'esercizio di quei compiti o funzioni che costituiscono naturale esplicazione della propria attività lavorativa.

ART. 2

DESTINATARI

1. Destinatari del compenso di cui al precedente art. 1 sono i dipendenti camerali appartenenti alle categorie professionali B e C, ed alla categoria D secondo la disciplina di cui art. 70-quinquies, comma 1 del CCNL 21 maggio 2018, con esclusione del personale incaricato di funzioni dell'area delle posizioni organizzative secondo la disciplina dell'art. 13 del CCNL 21 maggio 2018
2. L'incarico di responsabile è conferito dal Segretario Generale, d'intesa con il Dirigente di Area ai dipendenti inquadrati, indifferentemente, nelle categorie professionali B, C e D.
3. Il provvedimento motivato, dovrà indicare le specifiche mansioni che si ricollegano ai requisiti indicati nel successivo articolo 3 del presente regolamento che danno diritto alla corresponsione dell'indennità.
4. Gli incarichi possono essere revocati dal Segretario Generale con atto scritto, in relazione a intervenuti mutamenti organizzativi o in conseguenza di uno specifico accertamento di risultati negativi.

ART. 3

CRITERI DI INDIVIDUAZIONE DELLE SPECIFICHE RESPONSABILITA' PRESENTI NELL'ENTE

1. L'assegnazione dell'indennità per particolari responsabilità prevista dall'articolo 70-quinquies, comma 1, del CCNL 21 maggio 2018 si base sui seguenti criteri:

Requisiti minimi per il conferimento sono:

1. responsabili di ufficio senza Posizione organizzativa;
2. responsabili di almeno un procedimento amministrativo o di un processo organizzativo complesso ai sensi degli artt. 4 e 5 della legge 241/90 relativamente a tutti i procedimenti di propria competenza, con relativi compiti istruttori previsti dall'ordinamento (proposte di delibere, determine ecc) e/o con adozione degli atti che impegnano l'Amministrazione all'esterno;
3. svolgimento di attività poste in staff al Segretario Generale di particolare rilievo per l'organizzazione dell'Ente;

Tipologie di responsabilità che giustificano il conferimento.

1. responsabilità di coordinamento di personale di categoria pari o inferiore;
2. responsabilità di conseguimento di obiettivi/risultati/programmi/piani di attività specifici;
3. responsabilità di istruttoria di procedimenti particolarmente complessi;
4. responsabilità di preposizione a strutture strategiche;
5. responsabilità di attività sostitutiva, nell'ambito delle competenze esercitabili;
6. responsabilità di attività implicanti l'esercizio di funzioni di alta specializzazione (per alta specializzazione si intende il conseguimento di una abilitazione per l'esercizio di determinate funzioni es. responsabile della sicurezza nei luoghi di lavoro, responsabile della trasparenza);
7. responsabilità di funzioni per cui è prevista l'iscrizione ad un albo professionale (da valutare ai soli fini del conseguimento del requisito previsto per la corresponsione del compenso);
8. responsabilità di attività implicanti l'esercizio di funzioni di particolare abilità, competenza e professionalità elevata;
9. responsabilità di elaborazione di pareri e di supporti consulenziali in genere;
10. responsabilità di gestione di rapporti e relazioni complesse e continuative con interlocutori esterni, di natura comunicativa, informativa, di confronto, ancorchè senza poteri decisionali.

ART. 4
MODALITA' DI INDIVIDUAZIONE DELLE SPECIFICHE RESPONSABILITA'

1. Ciascun Dirigente elabora e presenta una proposta contenente l'elenco delle "specifiche responsabilità" che, ove assegnate ad un singolo ufficio/unità organizzativa, possono comportare l'attribuzione dell'indennità prevista dall'articolo 70-quinquies, comma 1. Il Segretario Generale con provvedimento motivato procede alla graduazione delle indennità, all'eventuale integrazione o modifica delle proposte iniziali, e all'individuazione definitiva delle specifiche responsabilità tenendo conto delle risorse disponibili e dell'evoluzione e della complessità dei procedimenti gestiti all'interno dell'Ente camerale. Tali valori sono correlati ai criteri individuati per la "pesatura" della complessità e responsabilità gestite dai responsabili di ufficio e procedimento, di cui al successivo articolo 5 del presente regolamento.
2. Il valore massimo dell'indennità è fissato in Euro 3.000,00.
3. Il provvedimento di cui al precedente comma 2 non potrà essere adottato in assenza della contrattazione decentrata integrativa annuale che individui le risorse a disposizione dell'Ente per le finalità di cui al presente regolamento, da svolgersi tassativamente entro il mese di gennaio dell'anno di riferimento.

4. L'indennità per specifiche responsabilità ha natura retributiva fissa e ricorrente ed è erogata mensilmente.
5. Ad ogni dipendente non può essere attribuita più di un'indennità per specifiche responsabilità; nel caso in cui ricorrano responsabilità diverse al dipendente interessato è attribuita l'indennità di valore economico più elevato.
6. L'importo dell'indennità è decurtato, come avviene per la retribuzione di posizione delle posizioni organizzative, nel solo caso di assenza per malattia per i primi 10 giorni di ogni evento morboso in applicazione dell'articolo 71, comma 1, del decreto legge 112/2008 convertito in legge n. 133/2008 e smi
7. In applicazione del decreto legislativo n. 151/2001 l'indennità di cui al presente articolo non può essere revocata durante il periodo di congedo di maternità e/o paternità.

ART. 5
MODALITA' DI GRADUAZIONE DELL'INDENNITA' RELATIVA A SPECIFICHE RESPONSABILITA'

1. La somma destinata a compensare le indennità per particolari responsabilità di cui all'articolo 70-quinquies, comma 1 del CCNL 21 maggio 2018, sarà ripartita tra il personale incaricato tenendo conto dei punteggi attribuiti in applicazione dei criteri di seguito indicati.
2. Ai fini di graduare le indennità collegate agli incarichi di compiti che comportano specifiche responsabilità, si tengono presenti i seguenti indicatori di pesatura, dei quali vengono specificati i criteri:

UIL FPL

CISL FP

POSIZIONI DI PARTICOLARE RESPONSABILITA' DI CUI 70-quinquies, comma 1 del CCNL 21 maggio 2018– ***DIPENDENTI CATEGORIA D***

Livello di complessità procedimentale
(Punteggio massimo 28)

Punti	Giudizio	Fattispecie
14	basso	Attività che comporta lo svolgimento di atti e procedure ripetitive in un quadro normativo di riferimento che non richiede particolari attività interpretative
20	medio	Attività che comporta lo svolgimento di atti e procedure parzialmente ripetitive in un quadro normativo di riferimento che richiede attività interpretative, flessibilità e adattamento
28	alto	Attività che comporta lo svolgimento di atti e procedure non ripetitive, che richiedono capacità innovative sotto il profilo amministrativo e tecnico.

Supporto agli organi camerali nello svolgimento del loro mandato
(Punteggio massimo 3)

Punti	Giudizio	Fattispecie
1	basso	Segue l'istruttoria di delibere e determinazioni per gli ambiti di rispettiva competenza
2	medio	Concorre alla definizione e all'attuazione di decisioni di media complessità e/o fornisce assistenza, anche occasionale, nel corso delle riunioni di Organi camerali
3	alto	Concorre alla definizione e all'attuazione di decisioni nell'ambito di problematiche complesse

Coordinamento
(Punteggio massimo 3)

Punti	Fattispecie
1	Da 1 a 3 addetti
2	Da 4 a 5 addetti

3	Oltre 5 addetti

Autonomia (livello di riferimento gerarchico)
(Punteggio massimo 3)

Punti	Fattispecie
1	SIC/PO/AP
2	Dirigente
3	Segretario Generale/Conservatore

Voto complessivo > 29: somma percepita Euro 3.000,00;
Voto complessivo < 29: somma percepita Euro 2.100,00;
Voto complessivo < 20: somma percepita Euro 0;

CAMERA DI COMMERCIO
SALERNO

POSIZIONI DI PARTICOLARE RESPONSABILITA' DI CUI ALL'ART. 70-quinquies, comma 1 del CCNL 21 maggio 2018 ***DIPENDENTI CATEGORIA B e C***

Livello di responsabilità
(Punteggio massimo 21)

Punti	Fattispecie
10	Incarichi che comportano l'assunzione di una responsabilità diretta di iniziativa e di risultato
18	Responsabilità di procedimento complesso, anche telematico (comprende, inoltre, la responsabilità di firma di atti specifici verso l'esterno)
21	Responsabilità di realizzare singoli programmi o specifici obiettivi individuati dal Dirigente

Qualità relazioni interne/esterne
(Punteggio massimo 3)

Punti	Fattispecie
3	Utenza interna/esterna diversificata
2	Solo utenza esterna
1	Solo utenza interna

Livello di riferimento gerarchico
(Punteggio massimo 3)

Punti	Fattispecie
1	SIC/PO/AP
2	Dirigente
3	Segretario Generale

Coordinamento
(Punteggio massimo 3)

Punti	Fattispecie
18	

1	Da 1 a 2 addetti
2	Da 3 a 5 addetti
3	> 5 addetti

Voto complessivo > 23: somma percepita Euro 3.000,00;
Voto complessivo < 23: somma percepita Euro 2.100,00;
Voto complessivo < 18: somma percepita Euro 0;

ART. 6
DURATA E TEMPI DI EROGAZIONE

1. Gli incarichi che danno diritto all'indennità per specifiche responsabilità decadono al 31 dicembre ogni anno solare, salvo proroga. Sono rinnovabili, aggiornabili o revocabili in relazione a possibili variazioni contrattuali o organizzative.

2. Gli importi annuali sono proporzionalmente ridotti in relazione alla durata dell'incarico e relativamente ai periodi nei quali la relativa responsabilità non viene esercitata.

3. La verifica circa la sussistenza dei presupposti per l'assegnazione dell'indennità sarà effettuata, di norma, con cadenza annuale.

ART. 7
DECORRENZA

Il presente Regolamento decorre dall'01/01/2021 al 31/12/2021.

REGOLAMENTO RECANTE I CRITERI PER LA DEFINIZIONE DELLE PROCEDURE PER LE PROGRESSIONE ECONOMICHE ORIZZONTALI NELL'AMBITO DELLE CATEGORIE PROFESSIONALI

Art. 1
Oggetto del regolamento e principi di applicazione

1. Il presente regolamento disciplina i criteri di valutazione per l'attribuzione della progressione economica orizzontale, secondo quanto previsto dagli artt. 5 e 6 del CCNL del 31.03.1999 come integrato dall'art. 9 del CCNL dell'11.04.2008, nonché in base a quanto stabilito dall'art. 16 del CCNL Funzioni Locali 2016/2018 del 21.05.2018. La metodologia di valutazione del personale di cui al presente regolamento è finalizzata esclusivamente alla progressione economica all'interno della categoria di appartenenza del dipendente.
2. Le procedure di cui al presente Regolamento si conformano ai principi di trasparenza, pubblicità, imparzialità, tempestività, economicità e celerità di espletamento, nonché a criteri diretti a verificare le competenze acquisite dai dipendenti.
3. Le progressioni economiche orizzontali sono attribuite in modo selettivo ad una quota limitata di dipendenti, intendendo come tale una percentuale rispetto ai soggetti aventi titolo in ciascuna categoria professionale.
4. Può beneficiare della progressione economica orizzontale in ciascun anno, una quantità percentuale di personale per ciascuna categoria, con arrotondamento per eccesso per almeno un dipendente per categoria avente titolo a partecipare alla selezione, e comunque in subordine, nei limiti e a concorrenza delle somme stanziate a tale scopo.
5. La progressione economica orizzontale si sviluppa partendo dal trattamento tabellare iniziale delle quattro categorie o delle posizioni di accesso infra-categoriale ove ancora previste, con l'acquisizione in sequenza degli incrementi corrispondenti alle posizioni successive previste nel contratto collettivo nazionale di lavoro, dando origine ai seguenti possibili percorsi individuali:

- per la categoria A, dalla A1 alla posizione A6;
- per la categoria B, dalla B1 alla posizione B8 e dalla posizione B3 alla posizione B8;
- per la categoria C, dalla C1 alla posizione C6;
- per la categoria D, dalla D1 alla posizione D7;

6. Il valore economico di ogni posizione successiva alla posizione iniziale è quello indicato dalle disposizioni contrattuali vigenti al momento del riconoscimento.
7. La progressione economica orizzontale è riconosciuta sulla base di quanto previsto dai contratti collettivi nazionali ed integrativi di lavoro e nei limiti delle risorse disponibili così come stabilito dall'art. 23, comma 1, del D.Lgs. n. 150/2009 (c.d. Riforma Brunetta), nonché dai successivi Decreti Legislativi nn. 74 e 75 del 2017.

Art. 2
Periodicità delle selezioni

1. Le selezioni vengono effettuate ogni anno con riferimento alla valutazione conseguita nel triennio precedente con riferimento ai contingenti di personale in organico alla data di sottoscrizione del relativo accordo. Il valore economico di ogni posizione successiva alla posizione iniziale è quello indicato dalle vigenti disposizioni contrattuali.

2. L'attribuzione economica e giuridica non potrà avere decorrenza anteriore all'anno nel quale viene sottoscritta la pre-intesa contrattuale, ovvero, ove certificata positivamente e senza modificazioni richieste dall'Organo di controllo, il contratto integrativo che prevede l'attribuzione dell'istituto, con la previsione delle necessarie risorse finanziarie.
3. Non è ammessa l'attribuzione retroattiva rispetto a quanto previsto dal precedente comma 2 e le graduatorie non sono riutilizzabili negli anni successivi

Art. 3
Numero delle Progressioni Economiche da attribuire
1. Ogni anno viene determinato, mediante accordo decentrato integrativo, l'importo complessivo delle risorse da destinare a tale istituto nell'ambito del fondo per le risorse decentrate costituito ai sensi del vigente CCNL, nonché la percentuale, comunque limitata e nel rispetto della disponibilità economica dell'anno di riferimento, dei dipendenti che possono beneficiare della progressione.
2. Il valore economico di ogni posizione successiva alla posizione iniziale è quello indicato dalle vigenti disposizioni contrattuali. Non è ammessa l'attribuzione retroattiva rispetto a quanto previsto dal precedente art. 2 e le graduatorie non sono riutilizzabili negli anni successivi.

Art. 4
Procedure selettive
1. Il Segretario Generale provvede all'indizione delle selezioni per l'attribuzione delle posizioni economiche per l'intero Ente, all'interno di ciascuna categoria mediante emissione di apposito Avviso da pubblicizzare sul sito istituzionale, nonché dandone ampia diffusione attraverso OdS, indicando:

- il numero dei passaggi delle categorie superiori determinati ai sensi dell'art. 3 del presente regolamento;
- i requisiti necessari all'ammissione alla selezione, così come determinati dal successivo art. 5;
- i termini entro i quali verranno effettuate le fasi della procedura selettiva;

2. Agli interessati dovranno essere concessi almeno 5 giorni continuativi dalla pubblicazione del predetto avviso per procedere alla presentazione delle domande di partecipazione alla selezione.
3. L'ammissione dei dipendenti in possesso dei requisiti per la partecipazione alle selezioni, avviene d'ufficio, a cura dell'Ufficio "Gestione, organizzazione e sviluppo risorse umane" sulla base della documentazione presentata.
4. Le graduatorie vengono formate e approvate con determinazione dirigenziale dal Segretario Generale al termine del percorso selettivo descritto nel presente Regolamento.
5. A parità di punteggio finale, i criteri di precedenza al fine del passaggio economico sono nell'ordine seguente:

- in caso di parità nella graduatoria precede il candidato che ha maggiore anzianità di servizio;
- in caso di ulteriore parità, precede il candidato che ha la maggiore età anagrafica;
- in caso di ulteriore parità, precede il candidato che ha maggiore anzianità di servizio nella categoria economica di provenienza.

6. Le graduatorie sono pubblicate all'albo on-line, dandone informativa alle Organizzazioni Sindacali ed alla RSU dell'Ente. Entro cinque giorni continuativi dalla pubblicazione delle graduatorie il dipendente interessato può presentare motivata istanza di riesame avverso il punteggio attribuito per eventuali errori e/o omissioni. Le istanze di riesame saranno valutate dal Segretario Generale e/o

da una commissione all'uopo costituita da quest'ultimo, alla presenza del dipendente e, se richiesto, da un rappresentante sindacale, entro i 5 giorni successivi alla data di presentazione. Le risultanze saranno trasmesse al Servizio Gestione del Personale il quale, entro i successivi 5 giorni, provvederà ad approvare/rettificare le graduatorie definitive con apposito provvedimento del Segretario Generale.

7. Resta salva la facoltà del dipendente di attivare le azioni e ricorsi per la tutela dei propri interessi.

8. L'attivazione della procedura di revisione e/o di ricorso non sospende, nelle more della sua definizione, lo svolgimento del procedimento di valutazione e gli effetti allo stesso conseguenti.

Art. 5

Requisiti richiesti per l'ammissione alla selezione

1. Sono ammessi alle procedure selettive per l'attribuzione delle progressioni economiche orizzontali i dipendenti in possesso dei seguenti requisiti:

- abbiano maturato un'anzianità minima di servizio di 24 mesi nella posizione economica immediatamente inferiore, comprendendo nell'anzianità anche i periodi prestati presso altre amministrazioni del comparto e quelli prestati a tempo determinato presso lo stesso Ente e/o presso altre amministrazioni del comparto. Ai fini della maturazione del biennio il rapporto di lavoro a tempo parziale è considerato equivalente al rapporto di lavoro a tempo pieno; sono esclusi dal computo dell'anzianità di servizio i periodi di aspettativa e di congedo non retribuiti;
- abbiano conseguito, nell'ultimo triennio, una valutazione finale pari o superiore alla media di punti 85, attribuita secondo il sistema di valutazione della performance individuale vigente;
- possesso, per il personale in mobilità in ingresso, di 3 schede continuative di valutazione di cui almeno 1 rilasciata dalla CCIAA di Salerno;

2. Sono esclusi dalla selezione i dipendenti che, a partire dal biennio precedente all'anno della procedura di attribuzione delle Progressioni Economiche Orizzontali abbiano subito un procedimento disciplinare con sanzione della sospensione dal servizio e privazione dello stipendio.

3. Sono esclusi, altresì, i dipendenti che hanno subito condanne penali con sentenza di primo grado, ovvero che hanno patteggiato, negli ultimi cinque anni, per reati commessi contro la PA nell'esercizio delle proprie funzioni;

4. Possono partecipare alla procedura, con riserva, i dipendenti in servizio sottoposti a procedimento disciplinare non ancora definito, ovvero impugnati presso le competenti sedi. L'ammissione con riserva, cosi come l'eventuale progressione acquisita a seguito della procedura di selezione, resta comunque condizionata all'esito del procedimento.

5. Il personale comandato o distaccato presso enti, amministrazioni, ha diritto di partecipare alle selezioni per le progressioni orizzontali previste per il restante personale dell'ente di effettiva appartenenza. A tal fine l'ente di appartenenza concorda le modalità per acquisire dall'ente di utilizzazione le informazioni e le eventuali valutazioni richieste secondo la propria disciplina.

6. Ai sensi dell'art. 47 del CCNL del 14.9.2000, integrato dall'art. 39 del CCNL 22.1.2004, il periodo di aspettativa o distacco sindacale è considerato utile servizio ai fini della progressione economica orizzontale.

7. Il dipendente in aspettativa o distacco sindacale, è ammesso alla procedura selettiva per l'attribuzione della progressione economica orizzontale se nell'ultimo triennio di servizio ha partecipato alla produttività, con liquidazione della relativa quota d'incentivo, secondo le modalità stabilite dal CCI.

8. Al dipendente in distacco o aspettativa sindacale, sarà attribuito il valore medio del punteggio riportato dai dipendenti interessati al percorso economico che lo riguarda e appartenenti alla struttura ove lo stesso è formalmente assegnato. In mancanza di tali dipendenti gli sarà riconosciuto il valore medio delle valutazioni conseguite da tutti i dipendenti assegnati alle altre strutture dell'ente e concorrenti al passaggio economico concernente il dipendente in aspettativa o distacco sindacale

Art. 6
Criteri selettivi

1. La valutazione è effettuata con riferimento alla performance individuale ed alle capacità e competenze professionali sulla base della scheda di valutazione in uso all'atto dell'attivazione della procedura. La metodologia è quella che viene utilizzata anche per la corresponsione della produttività. Ai fini del calcolo del punteggio di cui al punto precedente, occorre considerare le prestazioni riportate nel vigente sistema di misurazione e valutazione della performance e riportate nella correlata scheda di valutazione della "performance" del singolo dipendente, espressa dai fattori di valutazione della performance individuale e organizzativa del singolo dipendente.
2. I titoli di studio oggetto di valutazione nell'ambito dei percorsi formativi sono da intendersi come ulteriori o superiori rispetto a quelli previsti per l'accesso dall'esterno alla categoria professionale di appartenenza.

Progressione economica per la prima posizione economica successiva a quella iniziale delle categorie A, B, B3 e C

1. In applicazione del vigente contratto "Funzioni Locali" le selezioni relative alla prima posizione economica successiva a quella iniziale delle Categorie A, B e C vengono effettuate secondo le seguenti modalità (è considerata prima progressione anche quella dalla posizione economica B3 alla posizione B4 nel caso in cui la prima rappresenti anche posizione giuridica di accesso all'impiego):

Il punteggio massimo attribuibile è 100, così suddiviso:

a) esperienza acquisita

Fino ad un massimo di **10 punti** per la cat. A e **5 punti** per le categorie B, B3 e C attribuiti in funzione dell'esperienza acquisita, secondo la seguente articolazione:

- 1 punto per ogni anno di servizio nella categoria;
- 0,25 punti per ogni mese di servizio computato in dodicesimi rispetto all'anno intero. Il mese è utile ai fini del punteggio se comprende più di 15 giorni di servizio;

b) prestazioni erogate

Fino ad un massimo di **90 punti** attribuiti calcolando la media dei punteggi attribuiti, rilevabili dalle schede di valutazione del triennio precedente a quello relativo all'anno di eventuale attribuzione della progressione, secondo la seguente articolazione:

UIL FPL

media dei punteggi attribuiti, rilevabili dalle schede di valutazione	Punteggio
100,00	90
97 -99,99	87
94 - 96,99	84
91 - 93,99	81
88 - 90,99	78
85 - 87,99	75

Nel caso di assenza prolungata, dovuta a maternità, infortuni sul lavoro, malattia per causa di servizio, gravi patologie e comunque per quelle disciplinate da apposite normative previste dalla legge, vengono prese in considerazione le valutazioni, ove esistenti, relativamente all'ultimo triennio. In mancanza sarà presa in considerazione la prima valutazione utile.

c) Percorsi formativi

Fino ad un massimo di **5 punti** (limitatamente alle categoria B, B3 e C) sono attribuiti in relazione al conseguimento dei titoli appresso indicati, escludendo quelli già utilizzati per precedenti progressioni orizzontali, secondo la seguente articolazione:

- Certificazioni linguistiche (Livello A1 – A2 = **punti 0,15**; Livello B1 – B2 = **punti 0,30**; Livello C1 – C2 = **punti 0,45**);
- Laurea triennale: **punti 1**;
- Laurea specialistica, magistrale o vecchio ordinamento: **punti 2**;
- corso di specializzazione post-laurea universitario di almeno 100 ore: **punti 1** per ciascun corso;
- Master di I° livello universitario: **punti 0,75;**
- Master di II° livello universitario o Dottorato di ricerca: **punti 1,50**;
- abilitazioni all'esercizio di attività libero professionali (esclusi i casi in cui sia acquisita con il solo conseguimento del titolo di studio): **punti 1,50**

Categorie progressioni		Criteri generali selezione	Punteggio massimo
A	da A1 a A2	Esperienza acquisita	10
B	da B1 a B2 da B3 a B4 (con posizione iniziale B3 giuridico)	Esperienza acquisita	5
B	da B1 a B2		90
	da B3 a B4 (con posizione iniziale B3 giuridico) da C1 a C2		5
C	da C1 a C2		
		TOTALE	100

L'effettiva attribuzione della progressione orizzontale è, comunque, subordinata al raggiungimento di una valutazione minima di punti 85/100. Tale media è data da un unico punteggio da attribuire, previsto nelle schede allegate al presente Regolamento.

2. Progressione economica per le posizioni economiche successive alla prima delle categorie A, B e C

Le selezioni relative alle progressioni economiche successive alla prima, all'interno delle Categorie A, B e C vengono effettuate secondo le seguenti modalità:
Il punteggio massimo attribuibile è 100, così suddiviso:

a) prestazioni erogate

Fino ad un massimo di **90 punti** attribuiti calcolando la media dei punteggi attribuiti, rilevabili dalle schede di valutazione del triennio precedente a quello relativo all'anno di eventuale attribuzione della progressione, secondo la seguente articolazione:

media dei punteggi attribuiti, rilevabili dalle schede di valutazione	Punteggio
100,00	90
97 -99,99	87
94 – 96,99	84
91 – 93,99	81
88 – 90,99	78
85 – 87,99	75

Nel caso di assenza prolungata, dovuta a maternità, infortuni sul lavoro, malattia per causa di servizio, gravi patologie e comunque per quelle disciplinate da apposite normative previste dalla legge, vengono prese in considerazione le valutazioni esistenti escludendo quelle relative al periodo di assenza;

b) Percorsi formativi (ad esclusione della cat. A)

Fino ad un massimo di **10 punti** sono attribuiti in relazione al conseguimento dei titoli appresso indicati, escludendo quelli già utilizzati per precedenti progressioni orizzontali, secondo la seguente articolazione:

- Certificazioni linguistiche (Livello A1 – A2 = **punti 0,15**; Livello B1 – B2 = **punti 0,30**; Livello C1 – C2 = **punti 0,45**);
- Laurea triennale: **punti 1**;
- Laurea specialistica, magistrale o vecchio ordinamento: **punti 2**;
- corso di specializzazione post-laurea universitario di almeno 100 ore: **punti 1** per ciascun corso;
- Master di I° livello universitario: **punti 0,75;**
- Master di II° livello universitario o Dottorato di ricerca: **punti 1,50**;

- abilitazioni all'esercizio di attività libero professionali (esclusi i casi in cui sia acquisita con il solo conseguimento del titolo di studio): **punti 1,50**

Categorie progressioni		Criteri generali selezione	Punteggio massimo
A	da A2 a A3, da A4 a A5, da A5 a A6	Prestazioni erogate	90
B	Da B2 a B3, da B3 a B4, da B4 a B5, da B5 a B6, da B6 a B7, da B7 a B8.	Percorsi formativi (ad esclusione della cat. A)	10
C	Da C2 a C3, da C3 a C4, da C4 a C5, da C5 a C6		
		TOTALE	100

L'effettiva attribuzione della progressione orizzontale è, comunque, subordinata al raggiungimento di una valutazione minima di punti 85/100. Tale media è data da un unico punteggio da attribuire, previsto nelle schede allegate al presente Regolamento.

3. Progressione economica per le posizioni economiche della Categoria D

Le selezioni relative alle progressioni economiche all'interno della Categoria D vengono effettuate secondo le seguenti modalità:

Il punteggio massimo attribuibile è 100, così suddiviso:

a) prestazioni erogate

Fino ad un massimo di 90 punti attribuiti calcolando la media dei punteggi attribuiti, rilevabili dalle schede di valutazione del triennio precedente a quello relativo all'anno di eventuale attribuzione della progressione, secondo la seguente articolazione:
media dei punteggi attribuiti, rilevabili dalle schede di valutazione

media dei punteggi attribuiti, rilevabili dalle schede di valutazione	Punteggio
100,00	90
97 -99,99	87
94 - 96,99	84
91 - 93,99	81
88 - 90,99	78

85 – 87,99	75

Nel caso di assenza prolungata, dovuta a maternità, infortuni sul lavoro, malattia per causa di servizio, gravi patologie e comunque per quelle disciplinate da apposite normative previste dalla legge, vengono prese in considerazione le valutazioni esistenti escludendo quelle relative al periodo di assenza;

b) Percorsi formativi

Fino ad un massimo di **10 punti** sono attribuiti in relazione al conseguimento dei titoli appresso indicati, escludendo quelli già utilizzati per precedenti progressioni orizzontali, secondo la seguente articolazione:

- Certificazioni linguistiche (Livello A1 – A2 = **punti 0,15**; Livello B1 – B2 = **punti 0,30**; Livello C1 – C2 = **punti 0,45**);
- Laurea triennale: **punti 1**;
- Laurea specialistica, magistrale o vecchio ordinamento: **punti 2**;
- corso di specializzazione post-laurea universitario di almeno 100 ore: **punti 1** per ciascun corso;
- Master di I° livello universitario: **punti 0,75;**
- Master di II° livello universitario o Dottorato di ricerca: **punti 1,50**;
- abilitazioni all'esercizio di attività libero professionali (esclusi i casi in cui sia acquisita con il solo conseguimento del titolo di studio): **punti 1,50**

Categorie progressioni		Criteri generali selezione	Punteggio massimo
D	da D1 a D2 da D2 a D3 da D3 a D4 da D4 a D5 da D5 a D6 da D6 a D7	Prestazioni erogate Percorsi formativi	90 10

L'effettiva attribuzione della progressione orizzontale è, comunque, subordinata al raggiungimento di una valutazione minima di punti 85/100. Tale media è data da un unico punteggio da attribuire, previsto nelle schede allegate al presente Regolamento.

Art. 7

Utilizzo delle risorse destinate all'attribuzione della Progressione Economica Orizzontale e non assegnate

1. Le somme destinate alla Progressione Economica Orizzontale definite con l'accordo di cui all'art. 3 e non assegnate, mediante accordo integrativo al decentrato potranno essere destinate ad incrementare il fondo alla produttività dell'anno di riferimento e distribuito in base ai criteri definiti nella metodologia di valutazione vigente.

UILFPL

Art. 8

Norme finali e transitorie

1. Dal momento di entrata in vigore delle presenti norme regolamentari sono da intendersi abrogate tutte le vigenti disposizioni regolamentari incompatibili con le norme stesse
2. Le parti concordano che il presente regolamento abbia efficacia immediata dall'approvazione dello stesso.
3. Le parti convengono di incontrarsi per esaminare eventuali criticità che dovessero emergere in sede di applicazione dei criteri definiti con il presente regolamento, una volta conclusa la procedura selettiva di competenza del 2020 al fine di valutare eventuali modifiche e/o correttivi da applicare ai criteri suindicati.
4. Per quanto non previsto espressamente dal presente regolamento, trovano applicazione le norme contrattuali vigenti al momento dello svolgimento delle procedure selettive.

UIL FPL