

Il giorno 2.12.2021 alle ore 15.30, presso la sede della Camera di Commercio di Firenze, si è tenuto l'incontro tra la delegazione trattante di parte pubblica dell'Ente e la delegazione di parte sindacale per la sottoscrizione del presente contratto collettivo decentrato integrativo.

|  |   |     |               |               |                     |                  |               |                      |                       |  |        |  |   |  |   |
|--|---|-----|---------------|---------------|---------------------|------------------|---------------|----------------------|-----------------------|--|--------|--|---|--|---|
| <p>Composizione della delegazione trattante</p>    | <p>Parte Pubblica (ruoli/qualifiche ricoperti):</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Dott. Giuseppe Salvini, Segretario Generale, Presidente della delegazione</li> </ul> <hr/> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Dott.ssa Maria Beatrice Piemontese, Dirigente Area Servizi di Supporto, componente della delegazione</li> </ul> <hr/> <p>Organizzazioni sindacali ammesse alla contrattazione/firmatarie (elenco sigle):</p> <table border="1" style="width: 100%; border-collapse: collapse;"> <tr> <td style="text-align: center;">RSU</td> </tr> <tr> <td>Stefano BUFFA</td> </tr> <tr> <td>Luisa CAVALLI</td> </tr> <tr> <td>Alessandra CIULLINI</td> </tr> <tr> <td>Carlo DE MARTINO</td> </tr> <tr> <td>Riccardo LEVI</td> </tr> <tr> <td>Maria Grazia MERIGHI</td> </tr> <tr> <td>Maria Grazia PUGLIESE</td> </tr> <tr> <td> </td> </tr> <tr> <td style="text-align: center;">OO.SS.</td> </tr> <tr> <td>CGIL FP<br/>Alessandro GIORGETTI<br/>Marco BATAZZI</td> </tr> <tr> <td>CISL FP<br/>Raffaella COMODO<br/>Lorenzo LOMBARDI</td> </tr> <tr> <td>UIL FPL<br/>Pier Giovanni PANICHI<br/>Flavio GAMBINI</td> </tr> <tr> <td>CSA Regioni Autonomie Locali<br/>Alberto ROSSI</td> </tr> </table> | RSU | Stefano BUFFA | Luisa CAVALLI | Alessandra CIULLINI | Carlo DE MARTINO | Riccardo LEVI | Maria Grazia MERIGHI | Maria Grazia PUGLIESE |  | OO.SS. | CGIL FP<br>Alessandro GIORGETTI<br>Marco BATAZZI | CISL FP<br>Raffaella COMODO<br>Lorenzo LOMBARDI | UIL FPL<br>Pier Giovanni PANICHI<br>Flavio GAMBINI | CSA Regioni Autonomie Locali<br>Alberto ROSSI |
| RSU  |   |     |               |               |                     |                  |               |                      |                       |  |        |  |   |  |   |
| Stefano BUFFA                                      |   |     |               |               |                     |                  |               |                      |                       |  |        |  |   |  |   |
| Luisa CAVALLI                                      |   |     |               |               |                     |                  |               |                      |                       |  |        |  |   |  |   |
| Alessandra CIULLINI                                |   |     |               |               |                     |                  |               |                      |                       |  |        |  |   |  |   |
| Carlo DE MARTINO                                   |   |     |               |               |                     |                  |               |                      |                       |  |        |  |   |  |   |
| Riccardo LEVI                                      |   |     |               |               |                     |                  |               |                      |                       |  |        |  |   |  |   |
| Maria Grazia MERIGHI                               |   |     |               |               |                     |                  |               |                      |                       |  |        |  |   |  |   |
| Maria Grazia PUGLIESE                              |   |     |               |               |                     |                  |               |                      |                       |  |        |  |   |  |   |
|  |   |     |               |               |                     |                  |               |                      |                       |  |        |  |   |  |   |
| OO.SS.   |   |     |               |               |                     |                  |               |                      |                       |  |        |  |   |  |   |
| CGIL FP<br>Alessandro GIORGETTI<br>Marco BATAZZI   |   |     |               |               |                     |                  |               |                      |                       |  |        |  |   |  |   |
| CISL FP<br>Raffaella COMODO<br>Lorenzo LOMBARDI    |   |     |               |               |                     |                  |               |                      |                       |  |        |  |   |  |   |
| UIL FPL<br>Pier Giovanni PANICHI<br>Flavio GAMBINI |   |     |               |               |                     |                  |               |                      |                       |  |        |  |   |  |   |
| CSA Regioni Autonomie Locali<br>Alberto ROSSI      |   |     |               |               |                     |                  |               |                      |                       |  |        |  |   |  |   |

## CONTRATTO COLLETTIVO INTEGRATIVO DEL CCNL 21/5/2018

Art. 1 - Ambito di applicazione

Art. 2 – Catalogo dei comportamenti

Art. 3 – Criteri di valutazione del personale con incarico di Posizione Organizzativa

Art. 4 – Criteri relativi all’ampliamento fascia di flessibilità in entrata

Art. 5- Risorse di cui all’art. 1 comma 870, L. 178/2020 – destinazione

Art. 6 - Welfare integrativo

Art. 7 – Comunicazioni sindacali

Art. 8 – Utilizzo risorse decentrate anno 2021

Allegato n. 1 – Utilizzo del Fondo risorse decentrate anno 2021

Allegato A

Allegato B

## **Art. 1**

### **Ambito di applicazione**

1. Il presente C.C.I. si applica a tutto il personale non dirigente con rapporto di lavoro a tempo indeterminato o determinato della Camera di Commercio di Firenze, ivi compreso il personale comandato o distaccato.
2. Il presente C.C.I. integra il CCNL sottoscritto il 21/5/2018 ed i suoi effetti decorrono dalla data di sottoscrizione dello stesso, salvo diversa decorrenza espressamente indicata.
3. Il presente C.C.I. conserva la propria efficacia fino alla stipulazione del successivo contratto decentrato, fatte salve le diverse disposizioni di cui agli accordi annuali in ordine all'utilizzo delle risorse finanziarie disponibili per le politiche di sviluppo del personale.
4. In caso di sopravvenuta sottoscrizione, nel periodo di validità indicato nel comma 3, 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.
5. Per le verifiche sullo stato di attuazione e sui singoli istituti oggetto del presente contratto, sono convocati incontri, anche informali, finalizzati alla verifica intermedia dell'utilizzo generale di tutte le singole voci che compongono le risorse che riguardano il fondo risorse decentrate. A tal fine l'Amministrazione fornisce alla delegazione trattante di parte sindacale la documentazione necessaria.
6. Le parti convengono che le verifiche sopra indicate rappresentano un elemento essenziale, necessario ed imprescindibile a monitorare il buon andamento degli istituti rimessi alla presente contrattazione e quindi allo svolgimento di corrette relazioni sindacali.
7. Le parti si impegnano, in occasione di ogni incontro, a redigere un sintetico verbale riassuntivo della riunione, dal quale emerga chiaramente la posizione della delegazione trattante di parte pubblica e della delegazione trattante di parte sindacale e di ciascuna delle OO.SS. che la compongono.
8. L'Amministrazione si impegna a fornire alla parte sindacale dettagliata informazione sulle materie previste dal C.C.N.L.
9. Per quanto non previsto dal presente contratto, ed in quanto compatibili con i suoi contenuti, nonché con le disposizioni di legge e di contratto nazionale sopravvenute, continuano ad applicarsi le clausole dei contratti collettivi decentrati integrativi sottoscritti in data 10/12/2012, 11/9/2013, 14/4/2015, 20/4/2016, 15/9/2016, 4/4/2018, 21/12/2018, 19/11/2019 e 15/10/2020.

## **Art. 2**

### **Catalogo dei comportamenti**

1. La valutazione della performance individuale presso la Camera di commercio di Firenze si sviluppa su una duplice dimensione:
  - quantitativa: relativa all'assegnazione di specifiche misure di performance (indicatori) correlate al sistema di obiettivi con specificazione di target;
  - qualitativa: relativa agli aspetti comportamentali/relazionali e di competenze.
2. La valutazione individuale avviene quindi attraverso due dimensioni: i risultati raggiunti e i comportamenti agiti.

3. I risultati raggiunti si riferiscono a quelli realizzati dall'amministrazione nel suo complesso, dall'unità organizzativa di appartenenza o di diretta responsabilità, dagli obiettivi individuali eventualmente assegnati.
4. I comportamenti, invece, evidenziano l'insieme di caratteristiche dell'individuo che sono utilizzate dallo stesso per la realizzazione della propria attività lavorativa.
5. I due elementi non hanno la medesima rilevanza per tutto il personale dell'Ente, infatti aumentando il livello di responsabilità, maggior peso assumono i risultati conseguiti rispetto ai comportamenti tenuti. Tale principio sarà concretamente e operativamente definito provvedendo alla differenziazione dei pesi relativi a risultati e comportamenti agiti in modo differenziato per le categorie B, C, D nella contrattazione che si aprirà nel 2022.
6. Alla luce della definizione sopra data al punto 4, si specifica che i comportamenti sono azioni osservabili che l'individuo mette in atto per raggiungere un risultato. Per garantire un'adeguata omogeneità metodologica e di valutazione, le parti convengono sull'introduzione di un **catalogo dei comportamenti** (Allegato A). Il catalogo descrive e rende esplicito, sia al valutato che al valutatore, quali comportamenti sono ritenuti determinanti dall'Ente per lo svolgimento dei compiti legati allo specifico ruolo.
7. Vengono individuate 5 macro-categorie di comportamenti, più approfonditamente descritte nell'Allegato A:
  - a. Impegno, autonomia ed efficacia nello svolgimento del proprio ruolo
  - b. Programmazione del lavoro e verifica dei risultati
  - c. Gestione delle relazioni con gli utenti interni ed esterni
  - d. Collaborazione e integrazione organizzativa
  - e. Comportamento rispetto al cambiamento
8. Ciascun comportamento viene valutato secondo una scala di punteggio con una scala da 1-5, così come più approfonditamente descritto nell'Allegato A.
9. Le macro-categorie di comportamenti sono inserite nella scheda di valutazione individuale, costituendone la voce "2b) Competenze, aspetti comportamentali e relazionali". La somma dei punteggi ottenuti nelle 5 macro-categorie determina il risultato della parte comportamentale della valutazione di risultato.
10. Le modifiche così introdotte saranno recepite dal Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance (SMVP) dell'Ente.

### **Art. 3**

#### **Criteri di valutazione del personale con incarico di Posizione Organizzativa**

1. La valutazione individuale del personale con incarico di Posizione Organizzativa avviene attraverso due dimensioni: i risultati raggiunti e i comportamenti agiti.
2. Per il personale con incarico di Posizione Organizzativa l'elemento "risultati" assume un maggior peso rispetto a quella dei "comportamenti agiti". Per questo motivo il punteggio massimo ottenibile da una P.O. nella valutazione individuale, pari a 40 punti totali, viene ripartito in massimo 22 punti per la quota "Risultati conseguiti" e in massimo 18 punti per la quota "Competenze e comportamenti", come da scheda di valutazione allegata (Allegato B).
3. Ai sensi della lett. a, co. 1, art. 9, D. lgs. 150/2009, ai "Risultati di performance relativi all'ambito organizzativo di diretta responsabilità" è attribuito un peso prevalente nella valutazione complessiva.
4. Le modifiche così introdotte saranno recepite dal Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance (SMVP) dell'Ente.

## **Art. 4**

### **Criteri relativi all'ampliamento fascia flessibilità in entrata**

1. Al fine di consentire il rispetto della disciplina sulla tutela della salute pubblica dettata dalle autorità competenti per il periodo di emergenza sanitaria COVID 19 e permettere un uso dilazionato nel tempo della mobilità pubblica, le parti concordano di confermare la fascia di flessibilità in entrata attualmente stabilita tra le ore 7.30 e le ore 10.00.
2. In conseguenza di ciò, temporaneamente e comunque fino al termine dell'emergenza sanitaria, la fascia rigida di presenza è da intendersi ridotta rispetto al periodo precedente: essa viene stabilita tra le ore 10.00 e le ore 13.00.
3. Le parti concordano fin d'ora eventuali ulteriori proroghe che si rendessero necessarie a seguito di intervenute modifiche del quadro normativo relativo alla tutela della salute pubblica.

## **Art. 5**

### **Risorse di cui all'art. 1 comma 870, L. 178/2020 – destinazione**

Ai sensi dell'art. 1 comma 870 della L. 178/2020 (Legge di Bilancio 2021), le parti stabiliscono che i risparmi derivanti dai buoni pasto non erogati nell'esercizio 2020, certificati dal Collegio dei Revisori dei conti in data 22.06.2021 (verbale n. 22 ) e pari a € 6.079,85, finanzino gli istituti del welfare integrativo.

## **Art. 6**

### **Welfare integrativo**

1. In applicazione dell'art. 72 c. 1 del CCNL Funzioni Locali del 21/5/2018, le parti disciplinano per l'anno 2021 e per gli anni successivi fino a diversa disposizione di legge o contrattuale, la concessione di benefici di natura assistenziale e sociale in favore dei propri dipendenti appartenenti al comparto.
2. Le risorse disponibili, ai sensi del comma 2 dell'art. 72 CCNL Funzioni Locali del 21/5/2018, sono costituite dalle disponibilità già stanziare dall'ente per interventi assistenziali, che nel bilancio preventivo 2021 ammontano a € 41.936,30, cui si aggiungono una tantum per l'anno 2021 le somme individuate dall'articolo 5 del presente contratto per un totale di € 48.016,15.
3. La concessione dei benefici di cui sopra è informata a principi di trasparenza, equità e giustizia distributiva: data la natura delle prestazioni da erogare, esse riguarderanno potenzialmente tutti i dipendenti, ma dovranno essere differenziate a seconda della situazione reddituale di ciascun beneficiario.
4. La platea dei beneficiari è costituita da tutti i dipendenti a tempo indeterminato e determinato del comparto, compresi eventuali dipendenti a comando presso altri enti, in servizio presso l'ente al 1° gennaio di ciascun anno di riferimento.
5. Le misure assistenziali e sociali che potranno essere concesse sono le seguenti:
  - a) prestiti, anticipazioni o sovvenzioni a dipendenti in difficoltà economica per un importo max. di € 300,00;
  - b) contributo fisso di € 200,00 per nascita e/o adozione di figlia/o e per matrimonio / unione civile del dipendente;
  - c) contributo straordinario di € 350,00 per gravi esigenze sanitarie del dipendente e dei suoi famigliari (coniuge e / o figli);

- d) contributo di € 300,00 per servizi di cura di familiari anziani (parenti e affini entro il primo grado) non autosufficienti (costi di degenza in RSA o spese per badanti);
- e) contributo per le spese scolastiche (libri) o per le tasse universitarie dei figli dei dipendenti (il contributo viene così declinato: € 50,00 medie inferiori, € 100,00 medie superiori, € 200,00 tasse universitarie);
- f) borse di studio di € 100,00 per i figli dei dipendenti che frequentano scuole secondarie pubbliche di € 200,00 per quelli che frequentano università. La disciplina delle borse di studio sarà adottata con specifico atto dell'Amministrazione;
- g) contributo max di € 100,00 per la partecipazione a centri estivi dei figli dei dipendenti;
- h) contributo max di € 100,00 per i costi dell'iscrizione dei figli dei dipendenti ad asili nido o scuole materne;
- i) contributo max di € 350,00 per il costo del canone annuale di locazione o della rata annuale di mutuo versati per la prima casa di abitazione del dipendente;
- j) rimborso max di € 200 di quota dell'abbonamento a mezzi pubblici di trasporto;
- k) beni e servizi di valore complessivo non superiore a € 516,46, attraverso l'erogazione di buoni o voucher.

6. Le situazioni soggettive che legittimano l'accesso a ciascuna forma di contributo o rimborso dovranno essere attestate attraverso la presentazione di adeguata documentazione probatoria, e comunque non potranno essere erogati, in prima istanza, benefici per un importo superiore al portafoglio welfare individuale del dipendente, come di seguito individuato.

7. In ossequio ai principi di equità e giustizia distributiva sopra richiamati, l'importo massimo annuale individuale a disposizione di ciascun beneficiario per gli interventi di welfare integrativo (il c.d. portafoglio welfare individuale, PWI) sarà dato dalla divisione fra le risorse complessive a disposizione ed il numero totale dei dipendenti dell'anno di riferimento. Data la natura degli interventi, essi andranno graduati in base alle condizioni reddituali dei soggetti, per i quali il PWI rappresenterà l'importo massimo potenzialmente erogabile.

8. L'Amministrazione gestirà gli interventi a favore dei dipendenti tramite gli uffici del personale.

9. Ogni dipendente potrà scegliere fra il portafoglio di interventi di cui al comma 5, avendo come unici limiti il proprio PWI e l'eventuale misura massima stabilita per la tipologia di intervento, e potendo ricevere contributi o rimborsi nella misura stabilita in base al reddito complessivo del nucleo familiare, indicato nella dichiarazione ISEE dell'anno di riferimento. In questa sede si concorda di procedere ad una graduazione che preveda che all'aumento dello scaglione di reddito complessivo individuato corrisponda una progressiva diminuzione della quota di contributo o rimborso spettante, secondo le seguenti misure:

- fino a € 36.151, 98 – 100% del contributo o rimborso riconosciuto;
- da € 36.151, 99 - € 70.000 – 80% del contributo o rimborso riconosciuto;
- oltre € 70.001 – 60% del contributo o rimborso riconosciuto.

10. Coloro che non presenteranno la dichiarazione ISEE saranno inseriti nella fascia oltre i 70.000 euro. Se un dipendente, a causa della propria situazione reddituale o della mancanza di legittimazione soggettiva per l'accesso alle varie misure, non riuscisse ad ottenere benefici economici pari al proprio PWI, libererà risorse che saranno redistribuite. Allo scopo individuato, entro il 10 dicembre dell'anno di riferimento, il complesso di risorse residuali, verrà diviso in parti uguali fra i dipendenti che hanno esaurito il proprio PWI, andando a costituire un PWI aggiuntivo, al quale sarà possibile accedere ottenendo benefici sulla base della graduazione di cui al comma precedente. Eventuali ulteriori risorse residue costituiranno economie di bilancio.

## **Art. 7**

### **Comunicazioni sindacali**

1. Le parti concordano che, tenuto conto di quanto previsto dai CCNL e CCNQ sulla materia, alla RSU e alle OO.SS. sia attribuita, oltre ad una bacheca sindacale fisica, una bacheca virtuale ospitata sul server comune dell'ente, alla quale i dipendenti possano liberamente accedere.
2. Per le finalità del comma 1 l'Ente camerale attiva, altresì, una casella di posta elettronica ([relazioni.sindacali@fi.camcom.it](mailto:relazioni.sindacali@fi.camcom.it)) mediante la quale l'U.O. Personale informa, tempestivamente, i dipendenti della pubblicazione di nuovi comunicati sindacali nella bacheca virtuale; a tal fine le OO.SS comunicano via mail all'UO Personale l'avvenuta pubblicazione della nuova notizia e il titolo della medesima.

## **Art. 8**

### **Utilizzo risorse decentrate anno 2021**

1. Le parti si danno reciprocamente atto che i dati relativi agli utilizzi delle risorse riportati nel prospetto allegato (All. 1) sono direttamente conseguenti a quanto già pattuito con il CCI del 21/12/2018, con il CCI del 19/11/2019 e con il CCI del 15/10/2020.
2. Le parti condividono che in data 21/05/2018 è stato sottoscritto il CCNL Funzioni Locali per il triennio 2016-2018, che il Fondo risorse decentrate dell'anno 2021 è stato costituito secondo l'art. 67 del nuovo CCNL e che con il presente accordo trovano applicazione una serie di istituti disciplinati o rimodulati secondo gli artt. 68 e 69 del citato CCNL, relativi all'utilizzo delle risorse decentrate e alla differenziazione del premio individuale, secondo le disposizioni contenute nel CCI del 21/12/2018, nel CCI del 19/11/2019 e nel CCI del 15/10/2020.
3. Le parti si danno atto che le somme al momento non prevedibili saranno inserite nel Fondo risorse decentrate in sede di consuntivazione e che, poiché il Fondo richiede ciascun anno una verifica a consuntivo, resta inteso che, in conseguenza dei fatti rilevabili alla chiusura dell'esercizio, la somma complessivamente erogabile per i premi per la performance organizzativa e individuale sarà individuabile con esattezza, a titolo definitivo, solo dopo la richiamata verifica a consuntivo del Fondo risorse decentrate.
4. Le parti confermano che l'importo destinato ai premi per la performance organizzativa e individuale si individua come differenza fra il totale del Fondo risorse decentrate e i rimanenti utilizzi programmati secondo le disposizioni del CCI del 21/12/2018, del CCI del 19/11/2019 e del CCI del 15/10/2020, che il 60% di tale importo è destinato al finanziamento dei premi per la performance organizzativa, mentre il rimanente 40% al finanziamento dei premi per la performance individuale. Riconoscono altresì che l'importo di cui sopra sarà individuato anche in base al livello di conseguimento della Performance Organizzativa dell'Ente (così come definita nel Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance vigente ed espressa in valore percentuale), come sarà certificato dall'O.I.V. in sede di validazione della Relazione sulla Performance dell'anno 2021, con riferimento al "Piano triennale della Performance 2021-2023", approvato con delibera di Giunta 29/01/2021, n. 5.