

CONTRATTO COLLETTIVO INTEGRATIVO (CCI) PER IL TRIENNIO 2019 - 2021

CONTRATTO COLLETTIVO INTEGRATIVO PER IL PERSONALE NON DIRIGENTE DELLA C.C.I.A.A. DI ROMA

Il giorno 11 novembre 2021 presso la sede di Via de' Burrò, 147 della Camera di Commercio di Roma si è tenuto un incontro tra

la delegazione di parte pubblica della C.C.I.A.A. di Roma composta da:

Pietro Abate	<i>firmato</i>
<i>Presidente delegazione trattante</i>	
Roberto Bosco	<i>firmato</i>
<i>componente delegazione trattante</i>	
Maurizio Rea	<i>firmato</i>
<i>componente delegazione trattante</i>	

e

la delegazione sindacale, composta dalla RSU:

PAOLO MARINO *firmato*
MARIA AUGUSTA CIOTTI *firmato*
FABRIZIO GIUSTIZIERI *firmato*
DANIELE FIANCHINI *firmato*
STEFANO GATTA *firmato*
MARA BARTOLACCI *firmato*

la delegazione sindacale, composta dai rappresentanti sindacali delle sottoelencate OO.SS.:

GIANCARLO COSENTINO (CISL FP) <i>firmato</i>	MICHELE MAROCCO (CISL FP) <i>firmato</i>
DAVIDE CENTULIO (CISL FP) <i>firmato</i>	
FRANCESCO CROCE (UIL FPL) <i>firmato</i>	ANDREA ALTOSINNO (UIL FPL) <i>firmato</i>
AMEDEO FORMAGGI (FP CGIL) <i>firmato</i>	

LE PARTI

ispirandosi ai principi di buona fede e correttezza, procedono alla sottoscrizione del seguente Accordo.

Art. 13 - Valutazione

1. Per valutazione positiva si intende una valutazione uguale o superiore a 40,01 su 100. Tale valutazione è utile ai fini dell'attribuzione di tutti gli istituti contenuti nel presente CCI, nel rispetto dei requisiti richiesti da ciascun istituto.
2. Per valutazione positiva si intende, altresì, una valutazione compresa fra 20,01 e 40,00 su 100, ma la stessa non è utile ai fini dell'attribuzione di alcun istituto contenuto nel presente CCI.
3. Per valutazione negativa si intende una valutazione compresa fra 0 e 20,00 su 100. Tale valutazione si configura come insufficiente rendimento ai sensi del comma 1, lettera f-quinquies dell'articolo 55 quater del D.Lgs n. 165 del 30 marzo 2001 e non è utile ai fini dell'attribuzione

di alcun istituto contenuto nel presente CCI.

Art. 14 - Distribuzione della premialità

Ai sensi dell'art. 68, comma 1, del CCNL del comparto Funzioni Locali del 21/05/2018 e dell'art. 19 del D.Lgs n. 150 del 27 ottobre 2009, con riferimento sia alla *performance* organizzativa che alla *performance* individuale, le risorse destinate alla premialità e non integralmente utilizzate nell'anno, derivanti dal differenziale fra il risultato di *performance* conseguito rispetto ai risultati massimi ottenibili, verranno rese totalmente disponibili a valere sul Fondo dell'esercizio dell'anno successivo.

A tal fine, entro il mese di maggio dell'esercizio finanziario, l'Amministrazione procederà a comunicare ai propri dipendenti le schede di valutazione e, possibilmente, entro il mese di giugno, altrimenti entro il mese di luglio, liquiderà la quota di performance individuale e organizzativa.

Entro il mese di giugno l'Amministrazione comunicherà alle OO. SS. la rendicontazione delle somme liquidate per i vari istituti contrattuali dell'esercizio precedente ai fini della rilevazione degli eventuali residui che andranno ad alimentare la parte variabile del Fondo dell'anno in corso e destinate ad incrementare la performance individuale e organizzativa dello stesso anno.

Le somme destinate alla remunerazione della produttività, con riferimento sia alla performance organizzativa che alla performance individuale, saranno totalmente distribuite al personale che avrà conseguito, un punteggio complessivo di valutazione dell'apporto individuale almeno pari o superiore a 40,01 su 100.

Entrambe le *tranche* verranno definite come di seguito:

1) Remunerazione della performance organizzativa:

Rappresenta il 50% e viene parametrata come di seguito indicato:

- a) *Grado di raggiungimento degli obiettivi di performance dell'Ente* per il 25% e commisurata al grado di raggiungimento del totale degli obiettivi di *performance* dell'Ente, come rendicontati nella Relazione sulla Performance dell'anno di riferimento;
- b) *Grado di raggiungimento degli obiettivi di struttura dirigenziale.* per l'altro 25% commisurata al grado di raggiungimento degli obiettivi di *performance* di Struttura dirigenziale, come rendicontati nella Relazione sulla Performance dell'anno di riferimento.

Fermo restando quanto suindicato, il risultato ottenuto per ciascun dipendente viene commisurato ai seguenti due indici:

-Professionalità:

commisurata alla categoria contrattuale di inquadramento attraverso coefficienti, di seguito esplicitati, differenziati per categoria, per posizione apicale all'interno della categoria e per responsabilità di servizio, dato il riconoscimento del maggior beneficio al personale già inquadrato, al 31.12.2009, nelle posizioni apicali delle categorie A, B, C e D:

Categoria	Indice di livello
Capo servizio apicale	2,06
Capo servizio	1,96
D apicale	1,91

D	1,81
C apicale	1,65
C	1,56
B apicale	1,53
B	1,43
A apicale	1,42
A	1,32

-Partecipazione al lavoro:

commisurata alla presenza effettiva nell'arco dell'anno. Ai fini del calcolo della presenza, non sono computati tra le assenze l'astensione obbligatoria per maternità/paternità, le terapie salvavita, l'infortunio sul lavoro e le correlate malattie professionali per causa di servizio, i permessi ex legge 104/92, le gravi patologie conclamate e certificate dalle autorità competenti, le ferie e le festività soppresse, il recupero di ore già lavorate e ogni altra tipologia di assenza espressamente prevista e tutelata da norma di legge.

Come previsto dal tuttora vigente art. 71 comma 1 del D.L. 112/2008 convertito in L. n. 133/2008, le eventuali giornate di assenza per malattia vengono decurtate in sede di determinazione del premio. Resta inteso che le somme eventualmente decurtate non potranno essere recuperate dalla contrattazione integrativa, ma concorreranno al miglioramento dei saldi di bilancio.

Resta ferma, per l'erogazione della quota relativa alla performance organizzativa, la soglia minima di presenza in servizio del singolo dipendente pari ad almeno il 60% dei giorni lavorativi nell'anno di riferimento; al di sotto di tale limite il premio legato alla *performance* organizzativa sarà erogato in proporzione alle giornate effettivamente lavorate.

Periodicamente, secondo le misurazioni dell'Ente, l'Amministrazione si impegna a comunicare le risultanze inerenti i suddetti indicatori.

Di seguito si riporta l'elenco degli istituti contrattuali che non costituiscono "assenze" ai fini della determinazione del premio di produttività per la parte organizzativa:

Ferie e recuperi festività soppresse
Infortunio sul lavoro
Astensione per donazione di sangue e di midollo osseo
Permessi e assenze sindacali
Riposi compensativi
Permessi per lutto
Congedo di maternità (astensione per interdizione obbligatoria, congedi per ex astensione obbligatoria nonché permessi per allattamento)
Assenze per malattie necessarie alla sottoposizione delle terapie salvavita

Giorni di assenza ai sensi dell'art. 33 della L. 104/92 e s.m.i. e dell'art. 42 commi da 1 a 4 del D.Lgs. 151/01 e s.m.i.
Giorni di congedo straordinario per cure (max 30 gg) per dipendenti affetti da patologie oncologiche con invalidità superiore al 50%

2) Remunerazione della performance individuale:

Rappresenta il 50% e viene parametrata come di seguito indicato:

la quota viene calcolata tenendo conto del punteggio complessivo conseguito da ciascun dipendente in applicazione del sistema di valutazione in uso.

Conformemente alla remunerazione della performance organizzativa, di cui al punto 1) nella determinazione della cifra si tiene conto, delle eventuali giornate di assenza per malattia per le quali si applica la decurtazione ai sensi dell'art.71, comma 1, del D.L. 112/2008 convertito con legge 133/2008.

Per la remunerazione della performance individuale la soglia minima di presenza del personale deve essere pari ad almeno il 60% dei giorni lavorativi nell'anno di riferimento.

Ferme restando eventuali sopraggiunte esigenze di servizio di tutti gli uffici coinvolti e, comunque, compatibilmente con i tempi tecnici necessari per l'acquisizione del prescritto parere da parte del Collegio dei Revisori dei Conti, il premio, unitariamente considerato, verrà liquidato, nel mese di giugno.