

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

A seguito della Deliberazione n. 49 del 2 aprile 2019 con la quale la Giunta si è espressa favorevolmente in ordine alla sottoscrizione definitiva dell'Ipotesi di accordo sul Contratto collettivo integrativo 2019-2021, sottoscritta il 7 marzo 2019, e acquisito il parere favorevole espresso in data 16 aprile 2019 (Verbale n.6/2019) dal Collegio dei Revisori dei Conti, che ne ha riconosciuto la compatibilità con i vincoli del bilancio, il giorno 18 aprile 2019 presso la Camera di Commercio di Roma in Via de' Burrò si è tenuto un incontro tra:

la delegazione di parte pubblica

Pietro Abate
Presidente delegazione trattante
Roberto Bosco
componente delegazione trattante
Maurizio Rea
componente delegazione trattante

Pietro Abate (firma)
Roberto Bosco (firma)
Maurizio Rea (firma)

e

la delegazione sindacale composta:
dalla RSU:

Cesare Filiberti (firma)
Mauro Giosi (firma)
Stefano Gatta (firma)
Daniele Fianchini(firma)
Michele Camarda (firma)

Marco Esposito (firma)
Fabrizio Giustizieri (firma)
Paolo Marino (firma)
Maria Augusta Ciotti (firma)

e dai rappresentanti sindacali delle sottoelencate OO.SS. territoriali:

Michele Marocco CISL FP (firma)
Roberto Scannella FP CGIL (firma)
Francesco Croce UIL FPL (firma)
Giuseppe Succurro UIL FPL (firma)

Vittorio Conti CSA (firma)

Al termine dell'incontro, le parti, ispirandosi ai principi di buona fede e correttezza, hanno sottoscritto l'allegato Contratto collettivo integrativo relativo al triennio 2019-2021, ai sensi degli artt. 7 e 8 del CCNL 21.05.2018.

Indice

TITOLO I – DISPOSIZIONI GENERALI	4
CAPO I – DISPOSIZIONI GENERALI.....	4
Art. 1 – Oggetto e obiettivi	4
Art. 2 – Ambito di applicazione, durata, decorrenza, disciplina transitoria	4
Art. 3 – Verifiche dell’attuazione del contratto	4
Art. 4 – Interpretazione autentica dei contratti integrativi	5
CAPO II – RELAZIONI SINDACALI E FORME DI PARTECIPAZIONE	5
Art. 5 – Ricognizione articoli CCNL 21.5.2018	5
Art. 5 lettera a - Obiettivi e strumenti	5
Art. 5 lettera b - Informazione	6
Art. 5 lettera c - Confronto.....	7
Art. 5 lettera d - Organismo paritetico per l’innovazione	7
Art 5 lettera e - Contrattazione collettiva integrativa: soggetti e materie	8
Art. 5 lettera f - Contrattazione collettiva integrativa: tempi e procedure	9
Art. 5 lettera g - Contrattazione collettiva integrativa di livello territoriale	10
Art. 5 lettera h - Clausole di raffreddamento	11
Art. 6 - Comitato unico di garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni	11
Art. 7 - Relazioni sindacali	11
Art. 8 - Esercizio dei diritti e delle libertà sindacali	12
Art. 8 lettera a - Diritto di assemblea	12
Art. 8 lettera b - Diritto di affissione.....	12
Art. 8 lettera c - Locali	13
Art. 8 lettera d - Servizi minimi essenziali.....	13
TITOLO II – TRATTAMENTO ECONOMICO DEL PERSONALE	14
CAPO I – RISORSE E PREMIALITÀ.....	14
Art. 9 – Quantificazione delle risorse	14
Art. 10 – Utilizzo delle risorse decentrate.....	14
CAPO II – CRITERI GENERALI PER LA RIPARTIZIONE E DESTINAZIONE DELLE RISORSE	15
Art. 11 – Criteri generali per la ripartizione e destinazione delle risorse finanziarie	15
Art. 12 – Criteri generali per l’attribuzione dei premi correlati alla performance	15
Art. 13 - Valutazione positiva	17
Art. 14 - Distribuzione della premialità	17
CAPO III – PROGRESSIONE ECONOMICA ORIZZONTALE	19
Art. 15 – Criteri generali per la definizione delle procedure per le progressioni economiche ..	19
CAPO IV – FATTISPECIE, CRITERI, VALORI E PROCEDURE PER INDIVIDUARE E CORRISPONDERE I COMPENSI RELATIVI ALLE INDENNITÀ.....	20
Art. 16 – Criteri generali di riferimento per il riconoscimento di istituti indennitari	20

Art. 17 – Indennità per le condizioni di lavoro (art. 70-bis CCNL 21.05.2018)	21
Art. 18 – Indennità per specifiche responsabilità.....	21
CAPO V – COMPENSI PREVISTI DA SPECIFICHE DISPOSIZIONI DI LEGGE.....	22
Art. 19 – Compensi previsti da specifiche disposizioni di legge	22
Art. 19.1 – Compensi di cui all’art. 43 della legge 449/1997	22
Art. 19.2 – Risparmi di cui all’art. 16, comma 5, del d.l. n. 98/2011	22
Art. 19.3 – Integrazione parte variabile del Fondo	22
Art. 19.4 - Progetti obiettivo	23
CAPO VI – PREMIO INDIVIDUALE	23
Art. 20 - Disciplina del premio differenziale individuale	23
Art. 21 - Correlazione tra la retribuzione di risultato delle posizioni organizzative.....	23
e particolari compensi previsti da disposizioni di legge	23
TITOLO III – DISPOSIZIONI APPLICABILI A PARTICOLARI TIPOLOGIE DI LAVORO	24
CAPO I – DISPOSIZIONI APPLICABILI A PARTICOLARI TIPOLOGIE DI LAVORO	24
Art. 22 – Criteri generali per la determinazione	24
della retribuzione di risultato delle posizioni organizzative	24
Art. 23 – Lavoro straordinario	24
Art. 24 – Banca delle ore	24
Art. 25 – Flessibilità dell’orario di lavoro.....	25
Art. 26 – Vademecum su congedi e istituti di assenza.....	25
Art. 27 – Misure per disincentivare elevati tassi di assenza del personale	25
Art . 28 – Welfare integrativo	25
Art. 29 - Misure per la sicurezza nei luoghi di lavoro	26
Art. 30 – Smart working (lavoro agile).....	26
Art. 31 – Norme finali.....	26

TITOLO I – DISPOSIZIONI GENERALI

CAPO I – DISPOSIZIONI GENERALI

Art. 1 – Oggetto e obiettivi

1. Il presente Contratto Collettivo Integrativo (di seguito CCI) disciplina gli istituti e le materie che le norme di legge e i contratti collettivi nazionali di lavoro demandano a tale livello di contrattazione, nel rispetto dei principi stabiliti dalla legge.
2. Le materie oggetto di contrattazione integrativa sono indicate dalla legge e dai vigenti contratti collettivi nazionali di lavoro, nel rispetto dei vincoli e dei limiti ivi previsti, tra i soggetti e con le procedure negoziali stabilite dalla legge.
3. Le materie oggetto di contrattazione collettiva integrativa sono dettate dal vigente CCNL 21.5.2018 e sono nel dettaglio esplicitate nel successivo Capo II “Relazioni sindacali e forme di partecipazione” al successivo art. 4 bis.

Art. 2 – Ambito di applicazione, durata, decorrenza, disciplina transitoria

1. Il presente contratto decentrato si applica a tutti i lavoratori in servizio presso l’Ente, di qualifica non dirigenziale, con rapporto di lavoro subordinato a tempo indeterminato ed a tempo determinato - ivi compreso il personale comandato o distaccato o utilizzato a tempo parziale presso altri soggetti – e con contratti di natura flessibile.
2. Il presente CCI ha durata triennale decorrente dall’1.1.2019 e sino al 31.12.2021, fermo restando che, in ogni caso, continuerà a produrre effetti giuridici sino alla sua totale o parziale sostituzione, per le parti sostituite o incompatibili, ad opera della stipulazione definitiva del successivo contratto collettivo integrativo di lavoro presso l’amministrazione, ai sensi dell’art. 8, comma 7, del CCNL 21.5.2018.
3. I criteri di ripartizione delle risorse economiche tra le varie modalità di utilizzo, a valere sul fondo risorse decentrate, possono essere negoziati con cadenza annuale a richiesta delle parti. In tal caso, la convocazione avverrà entro 15 giorni dalla richiesta.
4. Il presente contratto, ai sensi del comma 2, conserva la sua efficacia fino alla stipulazione del successivo, salvo il caso in cui intervengano norme di legge o del contratto collettivo nazionale di lavoro incompatibili con la prosecuzione dei predetti effetti, per le parti incompatibili e di applicazione immediata e precettiva.

4bis Le parti si riservano di riaprire il tavolo delle trattative, in base al sistema delle relazioni sindacali vigente, qualora intervengano nuovi contratti collettivi nazionali di lavoro o nuove norme che riguardino istituti regolati nel presente C.C.I..

Art. 3 – Verifiche dell’attuazione del contratto

1. Le parti convengono che, nell’ambito dell’eventuale contrattazione integrativa di cui al precedente articolo 2, comma 3, potrà essere verificato lo stato di attuazione del presente contratto collettivo integrativo.
2. La RSU e le rappresentanze sindacali firmatarie del CCNL Funzioni Locali potranno richiedere appositi incontri aventi ad oggetto la verifica dello stato di attuazione del presente contratto collettivo integrativo mediante richiesta scritta e motivata da trasmettere all’Amministrazione.

Art. 4 – Interpretazione autentica dei contratti integrativi

1. Nel caso insorgano controversie sull'interpretazione del presente contratto collettivo integrativo, le delegazioni trattanti si incontrano per definire consensualmente il significato delle clausole controverse, come organo competente all'adozione delle clausole di interpretazione autentica.
2. L'iniziativa può anche essere unilaterale; nel qual caso la richiesta di convocazione delle delegazioni deve contenere una breve descrizione dei fatti e degli elementi di diritto sui quali si basa la contestazione. La riunione si terrà in tempi congrui, di norma entro dieci giorni dalla richiesta avanzata.
3. L'eventuale accordo di interpretazione è soggetto alla stessa procedura di stipulazione del presente contratto e sostituisce la clausola controversa con efficacia retroattiva, avente effetti sin dalla data di vigenza della stessa. L'accordo di interpretazione autentica ha effetto sulle eventuali controversie individuali in corso, aventi ad oggetto le materie appositamente regolate dall'accordo, con il consenso delle parti interessate.
4. Il presente istituto resta disciplinato dal presente contratto collettivo integrativo ai sensi e per gli effetti di cui all'art. 2, comma 8, del CCNL 21.5.2018.

CAPO II – RELAZIONI SINDACALI E FORME DI PARTECIPAZIONE

Art. 5 – Ricognizione articoli CCNL 21.5.2018

1. Si riportano le norme del vigente CCNL 21.5.2018 a titolo ricognitivo, per sottolineare quanto il contenuto del presente contratto collettivo integrativo si inserisca nel solco del contratto collettivo nazionale. Qualora il CCNL 21.5.2018 venga sostituito da altro CCNL, le disposizioni saranno automaticamente recepite.

Art. 5 lettera a - Obiettivi e strumenti

1. *Il sistema delle relazioni sindacali è lo strumento per costruire relazioni stabili tra enti e soggetti sindacali, improntate alla partecipazione consapevole, al dialogo costruttivo e trasparente, alla reciproca considerazione dei rispettivi diritti ed obblighi, nonché alla prevenzione e risoluzione dei conflitti.*

2. *Attraverso il sistema delle relazioni sindacali:*

- *si attua il contemperamento della missione di servizio pubblico delle amministrazioni a vantaggio degli utenti e dei cittadini con gli interessi dei lavoratori;*
- *si migliora la qualità delle decisioni assunte;*
- *si sostengono la crescita professionale e l'aggiornamento del personale, nonché i processi di innovazione organizzativa e di riforma della pubblica amministrazione.*

3. *Nel rispetto dei distinti ruoli e responsabilità dei datori di lavoro pubblici e dei soggetti sindacali, le relazioni sindacali si articolano nei seguenti modelli relazionali:*

a) partecipazione;

b) contrattazione integrativa, anche di livello territoriale, con la partecipazione di più enti, secondo la disciplina dell'art. 9 (contrattazione territoriale).

4. La partecipazione è finalizzata ad instaurare forme costruttive di dialogo tra le parti, su atti e decisioni di valenza generale degli enti, in materia di organizzazione o aventi riflessi sul rapporto di lavoro ovvero a garantire adeguati diritti di informazione sugli stessi; si articola, a sua volta, in:

- informazione;*
- confronto;*
- organismi paritetici di partecipazione.*

5. La contrattazione integrativa è finalizzata alla stipulazione di contratti che obbligano reciprocamente le parti. Le clausole dei contratti integrativi sottoscritti possono essere oggetto di successive interpretazioni autentiche, anche a richiesta di una delle parti. L'eventuale accordo di interpretazione autentica, stipulato con le procedure di cui all'art. 8 (Contrattazione collettiva integrativa: tempi e procedure), sostituisce la clausola controversa, sin dall'inizio della vigenza del contratto integrativo.

6. E' istituito presso l'ARAN, senza nuovi o maggiori oneri a carico della finanza pubblica, un Osservatorio a composizione paritetica con il compito di monitorare i casi e le modalità con cui ciascun ente adotta gli atti adottati unilateralmente ai sensi dell'art. 40, comma 3-ter, D. Lgs. n. 165/2001. L'osservatorio verifica altresì che tali atti siano adeguatamente motivati in ordine alla sussistenza del pregiudizio alla funzionalità dell'azione amministrativa. Ai componenti non spettano compensi, gettoni, emolumenti, indennità o rimborsi di spese comunque denominati. L'Osservatorio di cui al presente comma è anche sede di confronto su temi contrattuali che assumano una rilevanza generale, anche al fine di prevenire il rischio di contenziosi generalizzati.

7. Le clausole del presente titolo sostituiscono integralmente tutte le disposizioni in materia di relazioni sindacali previste nei precedenti CCNL, le quali sono pertanto disapplicate.

Art. 5 lettera b - Informazione

1. L'informazione è il presupposto per il corretto esercizio delle relazioni sindacali e dei suoi strumenti.

2. Fermi restando gli obblighi in materia di trasparenza previsti dalle disposizioni di legge vigenti, l'informazione consiste nella trasmissione di dati ed elementi conoscitivi, da parte dell'ente, ai soggetti sindacali, al fine di consentire loro di prendere conoscenza della questione trattata e di esaminarla.

3. L'informazione deve essere data nei tempi, nei modi e nei contenuti atti a consentire ai soggetti sindacali di cui all'art. 7, comma 2 di procedere a una valutazione approfondita del potenziale impatto delle misure da adottare ed esprimere osservazioni e proposte.

4. Sono oggetto di informazione tutte le materie per le quali i successivi articoli 5 e 7 si prevedano il confronto o la contrattazione integrativa, costituendo presupposto per la loro attivazione.

Art. 5 lettera c - Confronto

1. *Il confronto è la modalità attraverso la quale si instaura un dialogo approfondito sulle materie rimesse a tale livello di relazione, al fine di consentire ai soggetti sindacali di cui all'art.7, comma 2 di esprimere valutazioni esaustive e di partecipare costruttivamente alla definizione delle misure che l'ente intende adottare.*
2. *Il confronto si avvia mediante l'invio ai soggetti sindacali degli elementi conoscitivi sulle misure da adottare, con le modalità previste per la informazione. A seguito della trasmissione delle informazioni, ente e soggetti sindacali si incontrano se, entro 5 giorni dall'informazione, il confronto è richiesto da questi ultimi. L'incontro può anche essere proposto dall'ente, contestualmente all'invio dell'informazione. Il periodo durante il quale si svolgono gli incontri non può essere superiore a trenta giorni. Al termine del confronto, è redatta una sintesi dei lavori e delle posizioni emerse.*
3. *Sono oggetto di confronto, con i soggetti sindacali di cui all'articolo 7, comma 2:*
 - a) *l'articolazione delle tipologie dell'orario di lavoro;*
 - b) *i criteri generali dei sistemi di valutazione della performance;*
 - c) *l'individuazione dei profili professionali;*
 - d) *i criteri per il conferimento e la revoca degli incarichi di posizione organizzativa;*
 - e) *i criteri per la graduazione delle posizioni organizzative, ai fini dell'attribuzione della relativa indennità;*
 - f) *il trasferimento o il conferimento di attività ad altri soggetti, pubblici o privati, ai sensi dell'art. 31 del D. Lgs. n. 165/2001;*
 - g) *la verifica delle facoltà di implementazione del Fondo risorse decentrate in relazione a quanto previsto dall'art. 15, comma 7;*
 - h) *i criteri generali di priorità per la mobilità tra sedi di lavoro dell'amministrazione;*
 - i) *(...)*

Art. 5 lettera d - Organismo paritetico per l'innovazione

1. *L'organismo paritetico per l'innovazione realizza, negli enti con più di 300 dipendenti, una modalità relazionale finalizzata al coinvolgimento partecipativo delle organizzazioni sindacali di cui all'art. 7, comma 2, lett. b), su tutto ciò che abbia una dimensione progettuale, complessa e sperimentale, di carattere organizzativo dell'ente. (...)*
2. *L'organismo di cui al presente articolo è la sede in cui si attivano stabilmente relazioni aperte e collaborative su progetti di organizzazione e innovazione, miglioramento dei servizi - anche con riferimento alle politiche formative, al lavoro agile ed alla conciliazione dei tempi di vita e di lavoro - al fine di formulare proposte all'ente o alle parti negoziali della contrattazione integrativa.*
3. *L'organismo paritetico per l'innovazione:*
 - a) *ha composizione paritetica ed è formato da un componente designato da ciascuna delle organizzazioni sindacali di cui all'art 7, comma 2, lett. b) nonché da una rappresentanza dell'ente, con rilevanza pari alla componente sindacale;*
 - b) *si riunisce almeno due volte l'anno e, comunque, ogniqualvolta l'ente manifesti un'intenzione di progettualità organizzativa innovativa, complessa, per modalità e tempi di attuazione, e sperimentale;*

- c) *può trasmettere proprie proposte progettuali, all'esito dell'analisi di fattibilità, alle parti negoziali della contrattazione integrativa, sulle materie di competenza di quest'ultima, o all'ente;*
- d) *può adottare un regolamento che ne disciplini il funzionamento;*
- e) *può svolgere analisi, indagini e studi, anche in riferimento a quanto previsto dall'art. 70 CCNL 21.5.2018;*

4. *All'organismo di cui al presente articolo possono essere inoltrati progetti e programmi dalle organizzazioni sindacali di cui all'art. 7, comma 2, lett. b) o da gruppi di lavoratori. In tali casi, l'organismo paritetico si esprime sulla loro fattibilità secondo quanto previsto al comma 3, lett. c).*

5 *Costituiscono oggetto di informazione, nell'ambito dell'organismo di cui al presente articolo, gli andamenti occupazionali, anche di personale con rapporto di lavoro a tempo parziale, i dati sulle ore di lavoro straordinario e supplementare del personale a tempo parziale, i dati sui contratti a tempo determinato, i dati sui contratti di somministrazione a tempo determinato, i dati sulle assenze di personale di cui all'art. 70.*

Art 5 lettera e - Contrattazione collettiva integrativa: soggetti e materie

1. *La contrattazione collettiva integrativa si svolge, nel rispetto delle procedure stabilite dalla legge e dal presente CCNL, tra la delegazione sindacale, formata dai soggetti di cui al comma 2, e la delegazione di parte datoriale, come individuata al comma 3.*
2. *I soggetti sindacali titolari della contrattazione integrativa sono:*
 - a) *la RSU;*
 - b) *i rappresentanti territoriali delle organizzazioni sindacali di categoria firmatarie del presente CCNL.*
3. *I componenti della delegazione di parte datoriale, tra cui è individuato il presidente, sono designati dall'organo competente secondo i rispettivi ordinamenti.*
4. *Sono oggetto di contrattazione integrativa:*
 - a) *i criteri di ripartizione delle risorse disponibili per la contrattazione integrativa di cui all'art. 68, comma 1, tra le diverse modalità di utilizzo;*
 - b) *i criteri per l'attribuzione dei premi correlati alla performance;*
 - c) *i criteri per la definizione delle procedure per le progressioni economiche;*
 - d) *l'individuazione delle misure dell'indennità correlata alle condizioni di lavoro di cui all'art. 70-bis, entro i valori minimi e massimi e nel rispetto dei criteri ivi previsti, nonché la definizione dei criteri generali per la sua attribuzione;*
 - e) *(...)*
 - f) *i criteri generali per l'attribuzione dell'indennità per specifiche responsabilità di cui all'art. 70-quinquies comma 1;*
 - g) *i criteri generali per l'attribuzione di trattamenti accessori per i quali specifiche leggi operino un rinvio alla contrattazione collettiva;*
 - h) *i criteri generali per l'attivazione di piani di welfare integrativo;*
 - i) *(...)*

- j) *la correlazione tra i compensi di cui all'art. 18, comma 1, lett. h) e la retribuzione di risultato dei titolari di posizione organizzativa;*
- k) (...)
- l) (...)
- m) *le linee di indirizzo e i criteri generali per la individuazione delle misure concernenti la salute e sicurezza sul lavoro;*
- n) *l'elevazione del contingente dei rapporti di lavoro a tempo parziale ai sensi dell'art. 53, comma 2,;*
- o) *il limite individuale annuo delle ore che possono confluire nella banca delle ore, ai sensi dell'art. 38-bis del CCNL del 14.9.2000;*
- p) *i criteri per l'individuazione di fasce temporali di flessibilità oraria in entrata e in uscita, al fine di conseguire una maggiore conciliazione tra vita lavorativa e vita familiare;*
- q) (...)
- r) (...)
- s) *l'elevazione del limite massimo individuale di lavoro straordinario ai sensi dell'art. art. 38 del CCNL del 14.9.2000;*
- t) *i riflessi sulla qualità del lavoro e sulla professionalità delle innovazioni tecnologiche inerenti l'organizzazione di servizi;*
- u) *l'incremento delle risorse di cui all'art. 15, comma 5 attualmente destinate alla corresponsione della retribuzione di posizione e di risultato delle posizioni organizzative, ove implicante, ai fini dell'osservanza dei limiti previsti dall'art. 23, comma 2 del D. Lgs. n. 75/2017, una riduzione delle risorse del Fondo di cui all'art. 67;*
- v) *i criteri generali per la determinazione della retribuzione di risultato dei titolari di posizione organizzativa;*
- w) (...)
- z) (...)

Art. 5 lettera f - Contrattazione collettiva integrativa: tempi e procedure

1. *Il contratto collettivo integrativo ha durata triennale e si riferisce a tutte le materie di cui all'art. 7, comma 4. I criteri di ripartizione delle risorse tra le diverse modalità di utilizzo di cui alla lett. a) del citato comma 4, possono essere negoziati con cadenza annuale.*
2. *L'ente provvede a costituire la delegazione datoriale di cui all'art. 7, comma 3 entro trenta giorni dalla stipulazione del presente contratto.*
3. *L'ente convoca la delegazione sindacale di cui all'art. 7, comma 1 per l'avvio del negoziato, entro trenta giorni dalla presentazione delle piattaforme e comunque non prima di aver costituito, entro il termine di cui al comma 2, la propria delegazione.*
4. *Fermi restando i principi dell'autonomia negoziale e quelli di comportamento indicati dall'art. 10, qualora, decorsi trenta giorni dall'inizio delle trattative, eventualmente prorogabili fino ad un massimo di ulteriori trenta giorni, non si sia raggiunto l'accordo, le parti riassumono le rispettive prerogative e libertà di iniziativa e decisione, sulle materie di cui all'art. 7, comma 4, lettere k), l), m), n), o), p), q), r), s), t), z).*
5. *Qualora non si raggiunga l'accordo sulle materie di cui all'art. 7, comma 4, lettere a), b), c), d), e) f), g), h), i), j), u), v), w) ed il protrarsi delle trattative determini un oggettivo pregiudizio alla funzionalità dell'azione amministrativa, nel rispetto dei principi di comportamento di cui all'art. 10, l'ente interessato può provvedere, in via provvisoria, sulle materie oggetto del mancato*

accordo, fino alla successiva sottoscrizione e prosegue le trattative al fine di pervenire in tempi celeri alla conclusione dell'accordo. Il termine minimo di durata delle sessioni negoziali di cui all'art. 40, comma 3-ter del D. Lgs. n. 165/2001 è fissato in 45 giorni, eventualmente prorogabili di ulteriori 45.

6. Il controllo sulla compatibilità dei costi della contrattazione collettiva integrativa con i vincoli di bilancio e la relativa certificazione degli oneri sono effettuati dall'organo di controllo competente ai sensi dell'art. 40-bis, comma 1 del D.Lgs.n.165/2001. A tal fine, l'Ipotesi di contratto collettivo integrativo definita dalle parti, corredata dalla relazione illustrativa e da quella tecnica, è inviata a tale organo entro dieci giorni dalla sottoscrizione. In caso di rilievi da parte del predetto organo, la trattativa deve essere ripresa entro cinque giorni. Trascorsi quindici giorni senza rilievi, l'organo di governo competente dell'ente può autorizzare il presidente della delegazione trattante di parte pubblica alla sottoscrizione del contratto.

7. I contratti collettivi integrativi devono contenere apposite clausole circa tempi, modalità e procedure di verifica della loro attuazione. Essi conservano la loro efficacia fino alla stipulazione, presso ciascuna ente, dei successivi contratti collettivi integrativi.

8. Le amministrazioni sono tenute a trasmettere, per via telematica, all'ARAN ed al CNEL, entro cinque giorni dalla sottoscrizione definitiva, il testo del contratto collettivo integrativo ovvero il testo degli atti assunti ai sensi dei commi 4 o 5, corredati dalla relazione illustrativa e da quella tecnica.

Art. 5 lettera g - Contrattazione collettiva integrativa di livello territoriale

1. La contrattazione integrativa può svolgersi anche a livello territoriale sulla base di protocolli di intesa tra gli enti interessati e le organizzazioni sindacali territoriali firmatarie del presente contratto. L'iniziativa può essere assunta, oltreché dalle associazioni nazionali rappresentative degli enti del comparto, da ciascuno dei soggetti titolari della contrattazione integrativa, ivi compresa l'Unione dei comuni nei confronti dei comuni ad essa aderenti e delle parti sindacali.

2. I protocolli devono precisare:

a) la composizione della delegazione trattante di parte pubblica;

b) la composizione della delegazione sindacale, prevedendo la partecipazione di rappresentanti territoriali delle organizzazioni sindacali di cui all'art. 7, comma 2, lett. b), nonché forme di rappresentanza delle RSU di ciascun ente aderente;

c) la procedura per la autorizzazione alla sottoscrizione del contratto decentrato integrativo territoriale, ivi compreso il controllo di cui all'art. 8;

d) gli eventuali adattamenti per consentire alle rappresentanze sindacali la corretta fruizione delle tutele e dei permessi.

3. Gli enti che aderiscono ai protocolli definiscono, in una apposita intesa, secondo i rispettivi ordinamenti, le modalità di partecipazione alla contrattazione di livello territoriale, con riferimento ad aspetti quali la formulazione degli indirizzi, le materie o gli eventuali aspetti specifici che si intendono comunque riservare alla contrattazione presso ciascun ente, la composizione della delegazione datoriale, il finanziamento degli oneri della contrattazione a carico dei rispetti fondi e bilanci.

4. Alla contrattazione territoriale si applica comunque quanto previsto dall'art. 8.

Art. 5 lettera h - Clausole di raffreddamento

1. *Il sistema delle relazioni sindacali è improntato a principi di responsabilità, correttezza, buona fede e trasparenza dei comportamenti ed è orientato alla prevenzione dei conflitti.*
2. *Nel rispetto dei suddetti principi, entro il primo mese del negoziato relativo alla contrattazione integrativa le parti non assumono iniziative unilaterali né procedono ad azioni dirette; compiono, inoltre, ogni ragionevole sforzo per raggiungere l'accordo nelle materie demandate.*
3. *Analogamente, durante il periodo in cui si svolge il confronto le parti non assumono iniziative unilaterali sulle materie oggetto dello stesso.*

Art. 6 - Comitato unico di garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni

1. Il “Comitato unico di garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni”, costituito in data 19.04.2018 in applicazione dell’art. 57 del D. Lgs. n. 165/2001, ha compiti propositivi, consultivi e di verifica e opera in collaborazione con la consigliera o il consigliere nazionale di parità. Contribuisce all'ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico, migliorando l'efficienza delle prestazioni collegata alla garanzia di un ambiente di lavoro caratterizzato dal rispetto dei principi di pari opportunità, di benessere organizzativo e dal contrasto di qualsiasi forma di discriminazione e di violenza morale o psichica per i lavoratori.
2. Il Comitato informa tempestivamente le organizzazioni sindacali di categoria firmatarie del CCNL Funzioni Locali del 21.5.2018, la RSU e i lavoratori della propria attività, in particolare delle proposte avanzate nello svolgimento dei compiti propositivi, consultivi e di verifica in materia di benessere organizzativo e di contrasto a qualsiasi forma di discriminazione e di violenza sui lavoratori.
3. L’ente si impegna ad offrire il massimo supporto e la massima attenzione al Comitato paritetico di cui al presente articolo ed a dare attuazione al disposto di quanto previsto dalle norme contrattuali in materia.
4. Per quanto non espressamente indicato nel presente articolo si rimanda alla normativa vigente.

Art. 7 - Relazioni sindacali

1. Il sistema delle relazioni sindacali, nel rispetto dei distinti ruoli delle parti, è lo strumento per costruire relazioni stabili tra la parte pubblica e le rappresentanze sindacali, improntate alla partecipazione consapevole, al dialogo costruttivo e trasparente, alla reciproca considerazione dei rispettivi diritti ed obblighi, nonché alla prevenzione e risoluzione dei conflitti, in modo da contemperare l’esigenza di incrementare e mantenere elevate l’efficacia e l’efficienza dei servizi

erogati all'utenza, con l'interesse al miglioramento delle condizioni di lavoro e alla crescita professionale del personale.

2. L'Amministrazione convoca la RSU e le rappresentanze sindacali firmatarie del CCNL Funzioni Locali, entro quindici giorni dalla ricezione della loro richiesta, salva diversa necessità ed intesa tra le parti. Le convocazioni avvengono in forma scritta di norma cinque giorni prima dell'incontro, tramite invio ai componenti della RSU e delle rappresentanze sindacali firmatarie del CCNL Funzioni Locali, del relativo ordine del giorno. Qualora venga redatto un verbale, lo stesso deve essere portato all'approvazione nella seduta successiva.

Art. 8 - Esercizio dei diritti e delle libertà sindacali

Art. 8 lettera a - Diritto di assemblea

1. *I dipendenti pubblici hanno diritto di partecipare, durante l'orario di lavoro, ad assemblee sindacali in idonei locali concordati con l'Amministrazione per 10 ore annue pro capite senza decurtazione della retribuzione, fatte salve le norme di miglior favore contenute nei contratti collettivi nazionali di lavoro di comparto o di area.*
2. *Le assemblee, che riguardano la generalità dei dipendenti o gruppi di essi, possono essere indette singolarmente o congiuntamente, con specifico ordine del giorno su materie di interesse sindacale e del lavoro, dai soggetti indicati nell'art. 3 (Dirigenti sindacali), comma 1, lettere da b) ad e) del CCNQ del 4.12.2017 o dalla RSU unitariamente intesa.*
3. *La convocazione, la sede, l'orario, l'ordine del giorno e l'eventuale partecipazione di dirigenti sindacali esterni sono comunicati per iscritto all'ufficio del personale almeno tre giorni lavorativi prima della data richiesta per l'assemblea. Eventuali condizioni eccezionali e motivate che comportassero l'esigenza per l'amministrazione di uno spostamento della data dell'assemblea devono essere da questa comunicate per iscritto entro 48 ore prima alle rappresentanze sindacali promotrici.*
4. *La rilevazione dei partecipanti e delle ore di partecipazione di ciascuno all'assemblea è effettuata dai responsabili delle singole unità operative e comunicata all'ufficio per la gestione del personale.*
5. (...)
6. *Durante lo svolgimento delle assemblee nelle unità operative interessate deve essere garantita la continuità delle prestazioni indispensabili, secondo quanto previsto dai singoli accordi di comparto o area.*

Art. 8 lettera b - Diritto di affissione

1. *I soggetti di cui all'art. 3 (Dirigenti sindacali), comma 1, lettere da b) ad e) del CCNQ del 4.12.2017 e la RSU hanno diritto di affiggere, in appositi spazi che l'amministrazione ha l'obbligo di predisporre in luoghi accessibili a tutto il personale all'interno dell'unità operativa, pubblicazioni, testi e comunicati inerenti a materie di interesse sindacale e del lavoro, utilizzando, ove disponibili, anche ausili informatici.*

Art. 8 lettera c - Locali

1. *Ciascuna amministrazione con almeno duecento dipendenti pone permanentemente e gratuitamente a disposizione dei soggetti di cui all'art. 3 (Dirigenti sindacali), comma 1, lettere da a) ad e) del CCNQ del 4.12.2017, l'uso continuativo di un idoneo locale comune - organizzato con modalità concordate con i medesimi - per consentire l'esercizio delle loro attività.*
2. (...)

Art. 8 lettera d - Servizi minimi essenziali

1. Alla luce della L. n.146/1990 e s.m.i., i servizi pubblici ritenuti essenziali sono i seguenti:
 - a) Rilascio certificati e visure dal Registro delle Imprese con diritto di urgenza per partecipazione a gare e contratti;
 - b) Deposito bilanci ed atti societari, limitatamente alle scadenze di legge (ultimo giorno utile per la presentazione);
 - c) Certificazione per l'esportazione e l'importazione temporanea di merce (carnet ATA-TIR);
 - d) Certificazione per lo sdoganamento limitatamente alle merci deperibili, secondo scadenze di legge;
 - e) Registrazione brevetti;
 - f) Funzioni di garanzia della sicurezza del personale contingentato.
2. E' compito dei dirigenti individuare il personale che, secondo un criterio di rotazione, dovrà essere esonerato dalla partecipazione allo sciopero. La comunicazione va resa agli interessati e alle OO.SS. entro il quinto giorno precedente la data dello stesso, secondo le modalità in uso. Il dipendente ha diritto di esprimere entro il giorno successivo alla suddetta comunicazione, la propria volontà di aderire allo sciopero e, a tal fine, dovrà essere adeguatamente sostituito salvo impossibilità oggettive.
3. Le professionalità necessarie e la quantificazione delle stesse, nonché le modalità di erogazione dei servizi sono regolate come segue:

STRUTTURE E SERVIZI INTERESSATI	CONTINGENTE
Attività attinenti al Registro Imprese	n.1 unità fascia D n.3 unità fascia C/B
Certificazioni e servizi digitali	n.1 unità fascia C/B
Tutela del mercato	n. 2 unità fascia C
Addetti alla sicurezza	n. 1 unità per ogni sede interessata

TITOLO II – TRATTAMENTO ECONOMICO DEL PERSONALE

CAPO I – RISORSE E PREMIALITÀ

Art. 9 – Quantificazione delle risorse

1. La determinazione annuale delle risorse da destinare all'incentivazione del merito, allo sviluppo delle risorse umane, al miglioramento dei servizi, alla qualità della prestazione ed alla produttività, nonché ad altri istituti economici previsti nel presente contratto, è di competenza dell'Amministrazione che vi provvede con apposito atto dirigenziale in conformità e nel rispetto dei vincoli e dei limiti imposti dalle vigenti norme contrattuali e legali, nonché nell'osservanza di ulteriori disposizioni sopravvenute nel corso di validità del presente accordo, tenuto conto degli orientamenti giurisprudenziali consolidatisi nel tempo, ovvero di eventuali direttive ed indirizzi adottati dall'Amministrazione, con riferimento a risorse aggiuntive.

Art. 10 – Utilizzo delle risorse decentrate

1. Conformemente alla normativa vigente ed ai regolamenti adottati dall'Amministrazione, nel triennio di riferimento del presente CCI (fatte salve eventuali successive modifiche e/o integrazioni), è possibile l'utilizzo dei seguenti strumenti:
 - a) premi correlati alla performance organizzativa;
 - b) premi correlati alla performance individuale;
 - c) premio differenziale individuale, di cui all'art. 69 del CCNL 21.05.2018;
 - d) indennità;
 - e) specifiche forme incentivanti e/o compensi previsti dalle vigenti norme di legge e riconducibili alle previsioni dell'art. 67, comma 3, lettere a) e c), del CCNL 21.05.2018 (si veda successivo Capo V).
 - f) progressioni economiche: sulla base di quanto stabilito dall'art. 16 del CCNL 21.05.2018, potranno essere previste nel limite delle risorse effettivamente disponibili, in modo **selettivo** e riconosciute ad una **quota limitata** di dipendenti con rapporto di lavoro a tempo indeterminato secondo i criteri e le modalità meglio definite al successivo articolo 8;

CAPO II – CRITERI GENERALI PER LA RIPARTIZIONE E DESTINAZIONE DELLE RISORSE

Art. 11 – Criteri generali per la ripartizione e destinazione delle risorse finanziarie (art. 7, comma 4, let. a), del CCNL 21.5.2018)

1. Le risorse finanziarie annualmente calcolate (ex art. 67 del CCNL 21.05.2018 e norme vigenti) e disponibili per la costituzione del “*fondo risorse decentrate*” sono ripartite, ai fini dell’applicazione di tutti gli istituti economici riconosciuti a valere sul fondo, secondo i seguenti criteri generali:
 - a) corrispondenza al fabbisogno di salario accessorio rilevato nell’Ente sulla base dell’analisi dei servizi erogati, delle relative caratteristiche quantitative e qualitative, nonché in relazione agli obiettivi di gestione e di performance predeterminati dagli organi di governo;
 - b) riferimento al numero ed alle professionalità delle risorse umane disponibili;
 - c) necessità di implementazione e valorizzazione delle competenze e professionalità dei dipendenti, anche al fine di ottimizzare e razionalizzare i processi decisionali;
 - d) specifiche modalità di fornitura della prestazione lavorativa da parte del personale dipendente;
 - e) rispondenza a particolari condizioni di erogazione di determinati servizi.
2. I criteri di destinazione delle risorse economiche tra i vari istituti alimentati dal fondo risorse decentrate devono rispondere in via prioritaria, se non esclusiva, ad un’equilibrata distribuzione delle stesse tra i diversi istituti che compongono il sistema economico accessorio del personale dipendente, senza pregiudizio, tuttavia, di un sistema di coerente premialità meritocratica e il ristoro indennitario per particolari condizioni di lavoro secondo principi di attendibilità, selettività, utilità, coerenza e necessità riconosciuta.
3. Il sistema di riparto delle risorse economiche tiene conto, orientativamente, delle seguenti destinazioni, formulate per aggregati di natura omogenea degli istituti economici: indennità per specifiche condizioni di lavoro, premialità d’esercizio, premialità previste da norme speciali, premialità consolidata (PEO), altre destinazioni, anche previste da specifiche norme di legge.
4. Il sistema di riparto è orientato al recupero integrale delle risorse economiche. Una quota delle stesse viene utilizzata per finanziare il premio differenziale individuale disciplinato al successivo art. 14.

Art. 12 – Criteri generali per l’attribuzione dei premi correlati alla performance (art. 7, comma 4, let. b), del CCNL 21.5.2018)

1. La Camera di Commercio di Roma promuove il merito e il miglioramento della performance organizzativa ed individuale, attraverso l’utilizzo di sistemi premianti selettivi, secondo logiche meritocratiche, nonché valorizza i dipendenti che conseguono le migliori performance attraverso l’attribuzione selettiva di incentivi economici, secondo i principi stabiliti dal titolo II “*Misurazione, valutazione e trasparenza della performance*” del d.lgs. 27 ottobre 2009, n. 150 e successive modifiche ed integrazioni. L’Ente misura e valuta la performance dei singoli dipendenti, al fine di migliorare la qualità dei servizi offerti, nonché la crescita delle competenze professionali, attraverso la valorizzazione del merito e l’erogazione dei premi per i risultati perseguiti dai singoli e dalle unità organizzative. A tal fine destina, al trattamento economico accessorio collegato alla performance organizzativa ed individuale, una quota prevalente del trattamento accessorio complessivo comunque denominato, con riferimento alla quota delle risorse variabili.
2. I compensi accessori correlati alla performance organizzativa ed individuale sono finalizzati a promuovere gli effettivi incrementi della produttività degli uffici dell’Ente, della capacità innovativa della prestazione lavorativa e l’elevazione del livello quali-quantitativo dei servizi

offerti, così come trasfusi negli obiettivi annuali dell'Ente e negli indicatori di accrescimento delle attività e dei risultati agli stessi correlati, che devono essere finalizzati al miglioramento dei servizi ed all'utilità di ritorno che giustifica l'erogazione di benefici economici a titolo di premialità.

3. La definizione ed assegnazione degli obiettivi che si intendono raggiungere, dei valori attesi di risultato e dei rispettivi indicatori ed il collegamento tra gli obiettivi e l'allocazione delle risorse si realizza attraverso il Piano della Performance dell'Ente.
4. La misurazione e la valutazione della performance è effettuata sulla base della metodologia formalmente adottata nell'ambito del sistema permanente di valutazione dell'Ente, adottato sulla base di criteri generali di riferimento oggetto di confronto ai sensi dell'art. 5, comma 3, let. b), del CCNL 21.5.2018.
5. È vietata la distribuzione di trattamenti incentivanti collegati alla performance in modo indifferenziato o sulla base di automatismi, nonché con sistemi diffusivi ed in assenza delle verifiche, validazioni ed attestazioni sui sistemi di misurazione e valutazione adottati ai sensi del citato d.lgs. n. 150/2009 e s.m.i..
6. Secondo quanto previsto dagli strumenti regolamentari adottati, per competenza, dagli Organi di governo dell'Amministrazione, le parti convengono i seguenti principi fondamentali in materia di attribuzione e riconoscimento delle risorse economiche ai fini dell'erogazione dei regimi premiali:
 - a) i sistemi incentivanti la produttività e la qualità della prestazione lavorativa sono informati ai principi di selettività, di meritocrazia, di effettiva differenziazione delle valutazioni e dei premi e di non appiattimento retributivo, destinando il 50% alla remunerazione della performance organizzativa e il 50% a quella individuale;
 - b) le risorse - attraverso gli strumenti del sistema di misurazione e valutazione delle performance organizzativa ed individuale adottati dall'amministrazione - sono distribuite secondo logiche di merito e di valorizzazione dei dipendenti che conseguono le migliori performance;
 - c) il livello di selettività nella erogazione dei premi di produttività viene assicurato destinando una quota prevalente del trattamento accessorio complessivo, comunque denominato, al trattamento economico accessorio collegato alla performance individuale riconoscendo ai dipendenti che offrono un contributo maggiore, anche in termini di apporto "effettivo", una premialità maggiore;
 - d) la premialità è sempre da ricondursi ad effettive e misurate situazioni in cui - dalla prestazione lavorativa del dipendente - discende un concreto vantaggio per l'Amministrazione, in termini di valore aggiunto conseguito rispetto alle proprie funzioni istituzionali ed erogative, nonché al miglioramento quali-quantitativo dell'organizzazione, dei servizi e delle funzioni;
 - e) il sistema premiale non può prescindere dalla corretta impostazione e gestione del ciclo della performance, ovvero del percorso virtuoso di gestione dei regimi premiali caratterizzato dalle seguenti fasi essenziali:
 1. programmazione/pianificazione strategica da parte dell'Amministrazione;
 2. programmazione operativa e gestionale: definizione dei piani di lavoro individuali e/o progetti specifici in una logica di partecipazione e di condivisione;
 3. predeterminazione e conoscenza degli obiettivi/risultati attesi e del correlato sistema di valutazione;
 4. predeterminazione delle risorse destinate alla premialità;
 5. monitoraggio infrannuale e confronto periodico sul grado di conseguimento degli obiettivi, quando possibile e con particolare riferimento alle situazioni di criticità individuali, e sul regime di utilità conseguito;
 6. verifica degli obiettivi e dei risultati effettivamente raggiunti a consuntivo;
 7. controlli e validazione dei risultati conseguiti;
 8. misurazione dell'effettivo miglioramento generato e valutazione della performance raggiunta;

9. esame delle valutazioni attraverso apposito confronto;
 10. riconoscimento dei regimi premiali conseguiti ad esito della validazione dei livelli di utilità generata;
 - 10.bis eventuale contraddittorio del dipendente sui risultati conseguiti. Al termine del processo di valutazione il dipendente che non si ritenga soddisfatto della valutazione conseguita può esperire un ulteriore confronto con il proprio dirigente secondo tali modalità:
 - richiesta scritta entro cinque giorni lavorativi dall'avvenuta conoscenza;
 - tempestiva convocazione da parte del dirigente e, comunque, di norma entro dieci giorni dalla richiesta;
 - eventuale assistenza di un rappresentante sindacale a tal fine individuato all'atto della richiesta;
 11. refertazione dei risultati di sistema agli organi di governo;
- f) la performance individuale è rilevata ed apprezzata in ragione delle seguenti componenti: raggiungimento degli obiettivi assegnati ed analisi dei risultati conseguiti, qualità della prestazione e comportamento professionale assunto, entità del miglioramento originato rispetto alla qualità-quantità erogativa propria dei servizi di destinazione, misurata attraverso appositi indicatori di utilità marginale;
- g) il sistema di misurazione e valutazione della performance è unitariamente strutturato e si applica a tutti indistintamente gli istituti incentivanti che presuppongano la valutazione delle prestazioni a proprio fondamento.

Art. 13 - Valutazione positiva

1. Ai fini della valutazione degli istituti contenuti nel presente CCI per valutazione positiva si intende una valutazione uguale o superiore a 50 su 100.

Art. 14 - Distribuzione della premialità

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 50 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, come di consueto, in due *tranche*. La prima sarà pari all'90% della somma teoricamente spettante nel mese di giugno mentre la restante quota del 10%, verrà corrisposta, (presumibilmente con la retribuzione del mese di ottobre), una volta esaurite tutte le procedure inerenti l'erogazione della prima frazione, anche per effettuare eventuali conguagli.

CAPO III – PROGRESSIONE ECONOMICA ORIZZONTALE

Art. 15 – Criteri generali per la definizione delle procedure per le progressioni economiche (art. 7, comma 4, let. c), del CCNL 21.5.2018)

1. L'istituto della progressione economica orizzontale si realizza mediante acquisizione, in sequenza, dopo il trattamento tabellare iniziale, di successivi incrementi retributivi, corrispondenti ai valori delle diverse posizioni economiche riportate nella Tabella B del CCNL 21.05.2018.
2. L'Amministrazione riconosce selettivamente le progressioni economiche all'interno di ciascuna categoria, tenuto conto, nei limiti delle risorse decentrate a tal fine disponibili, delle risultanze del proprio ciclo della performance e sulla base del sistema valutativo in atto presso l'Ente.
3. Le progressioni economiche sono attribuite in modo selettivo, di norma nella misura del 35 % per posizione economica, in relazione alle risultanze della valutazione della performance individuale del triennio che precede l'anno in cui è adottata la decisione di attivazione dell'istituto, tenendo conto, eventualmente, a tal fine e secondo il sistema di valutazione adottato dall'Amministrazione, anche dell'esperienza acquisita negli ambiti professionali di riferimento, nonché delle competenze conseguite e certificate a seguito di appositi processi formativi.

4. La progressione economica viene riconosciuta, nel limite delle risorse stabili effettivamente disponibili ai sensi delle destinazioni operate in applicazione delle prescrizioni di cui all'art. 7, secondo i criteri relativi alle procedure di riconoscimento indicate nel successivo comma 6, in conformità a quanto prescritto dall'art. 7, comma 4, lett. c), del CCNL 21.05.2018.
5. L'attribuzione della progressione economica orizzontale non può avere decorrenza anteriore al 1° gennaio dell'anno nel quale viene sottoscritto il contratto integrativo che prevede l'attivazione dell'istituto, con la previsione delle necessarie risorse finanziarie, previa apposita valutazione positiva.
6. I criteri per la definizione delle procedure per le progressioni orizzontali, ai sensi dell'art. 7, comma 4, lett. c), del CCNL 21.05.2018, sono come di seguito determinati:
 - a) sulla base delle risorse stanziare per le nuove progressioni orizzontali, con prelevamento dalle risorse stabili di cui all'art. 67, commi 1 e 2, del CCNL 21.05.2018, vengono avviate le procedure previste dall'art. 16 del medesimo CCNL;
 - b) il personale interessato è quello in servizio, nell'Ente, alla data del 1° gennaio dell'anno in cui è effettuata la valutazione comparativa ai fini dell'applicazione dell'istituto;
 - c) il personale interessato deve possedere il requisito minimo di 24 mesi maturati nella posizione economica in godimento alla data del 1° gennaio dell'anno come sopra specificato, considerando che il personale trasferito da altro ente per mobilità non interrompe il proprio rapporto di lavoro, che prosegue con il nuovo ente, pertanto nel periodo di cui sopra si computa anche la progressa permanenza nella posizione economica di provenienza;
 - d) di norma, entro il mese di ottobre dell'anno di riferimento, previo incontro di contrattazione con le OO.SS., viene pubblicato un avviso interno di attivazione dell'istituto, dando un termine ai dipendenti per l'eventuale aggiornamento del proprio fascicolo personale; la data di pubblicazione dell'avviso rappresenta il termine per l'aggiornamento del proprio fascicolo;
 - e) le graduatorie vengono portate a conoscenza dei dipendenti con apposito avviso;
 - f) le graduatorie hanno vigenza esclusivamente per la sessione di progressioni orizzontali cui sono riferite, per cui non è possibile alcuno scorrimento delle stesse;

CAPO IV – FATTISPECIE, CRITERI, VALORI E PROCEDURE PER INDIVIDUARE E CORRISPONDERE I COMPENSI RELATIVI ALLE INDENNITÀ

Art. 16 – Criteri generali di riferimento per il riconoscimento di istituti indennitari *(art. 7, comma 4, lett. d), e), f) e w), del CCNL 21.5.2018)*

1. Con il presente contratto collettivo, le parti definiscono le condizioni di attività lavorativa necessarie per l'erogazione dei compensi accessori di seguito definiti "indennità";
2. Le indennità sono riconosciute solo in presenza delle prestazioni di lavoro effettivamente rese ed aventi le caratteristiche legittimanti il relativo ristoro economico. Le stesse non competono, di norma, in caso di assenza dal servizio e sono riproporzionate in caso di prestazioni ad orario ridotto.
3. L'effettiva identificazione degli aventi diritto, sulla base di quanto stabilito nel presente Capo, è di competenza del Dirigente dell'Area del personale, su proposta del Dirigente che gestisce la singola risorsa umana assegnata.

4. L'indennità è sempre collegata alle effettive e particolari modalità di esecuzione della prestazione resa dal dipendente, in termini, ancorché non esaustivi, di esposizione a rischio, pregiudizio, pericolo, disagio, grado di responsabilità.
5. La stessa condizione di attività lavorativa non può legittimare la contestuale erogazione di due o più indennità al medesimo titolo, pertanto, ad ogni indennità corrisponde una fattispecie o una causale diversa in termini di presupposti di riconoscimento.
6. Il permanere delle condizioni che hanno determinato l'attribuzione dei vari tipi di indennità è riscontrato costantemente e, comunque, con cadenza periodica, almeno semestrale, a cura del competente Dirigente e, in caso di variazione delle condizioni di riconoscimento, tempestivamente comunicato all'Ufficio del Personale.

Art. 17 – Indennità per le condizioni di lavoro (art. 70-bis CCNL 21.05.2018)

(art. 7, comma 4, let. d), del CCNL 21.5.2018)

1. Ai dipendenti che svolgono attività disagiate, esposte a rischi e implicanti maneggio di valori viene corrisposta un'unica indennità, commisurata ai giorni di effettivo svolgimento delle suddette attività. Sono individuate le seguenti tipologie di indennità:

Indennità di disagio per:

- Sportelli:
 - Intera giornata € 8,00
 - Solo apertura antimeridiana € 5,00
 - Solo apertura pomeridiana € 3,00
- Sedi decentrate (ubiccate fuori dal Comune di Roma) € 5,00
- Servizio esterno € 5,00
- Attività ispettiva € 10,00
- Task force operanti su progetti speciali della Giunta € 10,00
- Segreteria con elevate funzioni direzionali
 - Con prestazioni giornaliere entro le ore 18:00 € 6,00
 - Con prestazioni giornaliere oltre le ore 18:00 € 10,00

Indennità di rischio:

- Svolgimento di attività pericolose o dannose € 8,00

Indennità per lo svolgimento di attività implicanti il maneggio di valori:

- Trasporto e maneggio valori € 4,00

Art. 18 – Indennità per specifiche responsabilità

(art. 7, comma 4, let. f), del CCNL 21.5.2018)

1. L'indennità prevista dall'art. 70-quinquies, comma 1, del CCNL 21.05.2018 viene attribuita con atto di concerto del Segretario Generale e del Dirigente competente, con durata annuale.
2. L'indennità in esame viene erogata in ragione della particolarità e complessità delle funzioni presidiate con riferimento a:
 - a) Personale categoria D: responsabilità di un servizio;
 - b) Personale categoria D, C, B: responsabilità personale e diretta verso l'utenza interna e/o esterna di un procedimento amministrativo (conferito ai sensi della L. 241/1990 e smi);
 - c) Personale categoria D, C, B: responsabilità di linea di attività;
3. Il compenso annuo lordo viene riconosciuto nella seguente misura:
 - a) Categoria B € 1.000,00;

- b) Categoria C € 1.400,00;
 - c) Categoria D € 1.700,00;
 - d) Categoria D di cui alla precedente lettera a) € 2.500,00.
4. Le predette indennità non sono cumulabili.

CAPO V – COMPENSI PREVISTI DA SPECIFICHE DISPOSIZIONI DI LEGGE

Art. 19 – Compensi previsti da specifiche disposizioni di legge *(art. 7, comma 4, let. g), del CCNL 21.5.2018)*

Art. 19.1 – Compensi di cui all'art. 43 della legge 449/1997

1. Tali risorse, derivanti dall'applicazione dell'art. 43 della legge n. 449/1997, anche tenuto conto di quanto esplicitato dall'art. 15, comma 1, lett. d), del CCNL 01/04/1999, come modificata dall'art. 4, comma 4, del CCNL 5/10/2001, si riferiscono a:
 - proventi da sponsorizzazioni;
 - proventi derivanti da convenzioni con soggetti pubblici e privati diretti a fornire ai medesimi soggetti, a titolo oneroso, consulenze e servizi aggiuntivi rispetto a quelli ordinari;
 - contributi dell'utenza per servizi pubblici non essenziali o, comunque, per prestazioni, verso terzi paganti, non connesse a garanzia di diritti fondamentali.

Art. 19.2 – Risparmi di cui all'art. 16, comma 5, del d.l. n. 98/2011

1. Le somme derivanti da eventuali economie aggiuntive, destinate all'erogazione dei premi, dall'art. 16, commi 4 e 5, del d.l. n. 98/2011, convertito in legge n. 111/2011, possono essere utilizzate annualmente, nell'importo massimo del 50 per cento, per la contrattazione collettiva integrativa, di cui il 50 per cento destinato alla erogazione dei premi previsti dall'articolo 19 del decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150, come modificato dall'art. 6, comma 1, del d.lgs. n. 141/2011 e art. 5, comma 11 e seguenti, del d.l. n. 95/2012, ed il restante 50% viene erogato sulla base del sistema di misurazione e valutazione in vigore presso l'Ente.
2. Le relative somme saranno erogate ai dipendenti secondo la disciplina prevista nell'apposito Piano triennale di Razionalizzazione, così come approvato dall'Organo di governo dell'Ente e validato dal competente Collegio dei Revisori dei conti, con atto del Responsabile del Settore competente;
3. Le relative somme destinate ad incentivare il personale dipendente vengono previste nel fondo delle risorse decentrate, parte variabile, ex art. 67, comma 3, lettera b), del CCNL 21.05.2018.

Art. 19.3 – Integrazione parte variabile del Fondo

1. Qualora nel bilancio dell'Ente sussista la relativa capacità di spesa e nel rispetto delle norme vigenti, le parti possono verificare l'eventualità dell'integrazione della componente variabile del Fondo di cui all'art. 67 comma 4, del CCNL 21.5.2018, sino ad un importo massimo corrispondente all'1,2% su base annua del monte salari dell'anno 1997, esclusa la quota relativa ai dirigenti.

Art. 19.4 - Progetti obiettivo

1. Le parti si impegnano a verificare la possibilità di destinare apposite risorse alla componente variabile del Fondo ai sensi di quanto previsto dall'art. 67, comma 5, lettera b), mediante la predisposizione di appositi progetti per il conseguimento di obiettivi dell'Ente, anche di mantenimento, definiti nel piano della performance e nel rispetto della normativa vigente.

CAPO VI – PREMIO INDIVIDUALE

Art. 20 - Disciplina del premio differenziale individuale *(art. 69 del CCNL 21.5.2018)*

1. Con riferimento all'art. 69 del CCNL 21/5/2018 le parti, in considerazione della rilevanza e della novità dell'istituto, si impegnano a stipulare successivamente uno specifico accordo.

Art. 21 - Correlazione tra la retribuzione di risultato delle posizioni organizzative e particolari compensi previsti da disposizioni di legge *(art. 7, comma 4, let. j), del CCNL 21.5.2018)*

1. La correlazione tra la retribuzione di risultato delle posizioni organizzative ed i particolari compensi aggiuntivi previsti da specifiche disposizioni di legge dovuti alle medesime posizioni, non conduce a riduzioni od abbattimenti della retribuzione di risultato qualora la stessa sia connessa ad obiettivi, indicati nel piano della performance, non coincidenti o sovrapposti, anche solo parzialmente, con le attività per i quali siano stati riconosciuti i compensi aggiuntivi.
2. Nel caso in cui, viceversa, i predetti compensi siano connessi ad attività che risultino previste nell'ambito degli obiettivi assunti nel piano della performance assegnati alle posizioni organizzative, si procederà ad operare un abbattimento della retribuzione di risultato spettante al singolo titolare di posizione organizzativa secondo le percentuali di riduzione di seguito indicate:

Importo dello specifico incentivo previsto dalla legge	% Riduzione della retribuzione di risultato
da € 1.000,00 a € 1.999,00	10
da € 2.000,00 a € 2.999,00	25
da € 3.000,00 a € 3.999,00	45
da € 4.000,00 a € 4.999,00	65
da € 5.000,00	80

TITOLO III – DISPOSIZIONI APPLICABILI A PARTICOLARI TIPOLOGIE DI LAVORO

CAPO I – DISPOSIZIONI APPLICABILI A PARTICOLARI TIPOLOGIE DI LAVORO

Art. 22 – Criteri generali per la determinazione della retribuzione di risultato delle posizioni organizzative (art. 7, comma 4, let. v), del CCNL 21.5.2018)

1. Come previsto dagli articoli 7, comma 4, lettera v), e 15, comma 4, del CCNL 21.05.2018, vengono definiti i seguenti criteri generali per la determinazione della retribuzione di risultato dei dipendenti incaricati della titolarità di posizione organizzativa (da ora solo P.O.):
 - a) nell'ambito delle risorse complessive finalizzate all'erogazione della retribuzione di posizione e di risultato di tutte le P.O. previste nell'ente, viene destinata una quota pari al 30% delle stesse per il riconoscimento annuale della retribuzione di risultato a favore delle P.O. di primo livello e pari al 25% delle stesse per il riconoscimento annuale della retribuzione di risultato a favore delle P.O. di secondo livello
 - b) l'importo destinato alla retribuzione di risultato potrà essere erogato, in applicazione dell'apposito sistema di misurazione e valutazione vigente nell'ente;
 - c) l'erogazione della retribuzione di risultato è subordinata al corretto completamento del ciclo della performance prescritto dal vigente ordinamento;
 - d) per il conferimento degli incarichi *ad interim*, previsti dall'art. 15, comma 6, del CCNL 21.05.2018, alla P.O. incaricata, nell'ambito della retribuzione di risultato, spetta un ulteriore importo del valore compreso tra un minimo del 15% fino ad un massimo del 25% del valore economico della retribuzione di posizione prevista per la P.O. oggetto dell'incarico *ad interim*.
2. Gli incentivi di cui sopra, secondo i criteri e le modalità stabilite, dall'Amministrazione, in sede regolamentare, vengono erogati in aggiunta alla retribuzione di risultato nell'importo spettante, salve le previsioni di abbattimento di cui al precedente art. 15.

Art. 23 – Lavoro straordinario (art. 7, comma 4, del CCNL 21.5.2018)

1. In applicazione agli artt. 38 e 38-bis, del CCNL 14 settembre 2000 e art. 7, comma 4, lettere o) e s) del CCNL, le parti concordano che:
 - il limite massimo individuale delle ore di lavoro straordinario non può superare le 180 annue salvo casi eccezionali dovuti a situazioni emergenziali di assoluta necessità, per i quali il limite massimo comunque inderogabile è fissato in 250 ore annue.

Art. 24 – Banca delle ore (art. 7, comma 4, del CCNL 21.5.2018)

1. Le parti intendono istituire la Banca delle ore, allo scopo di gestire le ore di lavoro straordinario effettuate dal personale con modalità alternative rispetto alla remunerazione economica.
2. Nel conto ore confluiscono, su richiesta del dipendente, le ore di prestazione di lavoro straordinario, debitamente e preventivamente autorizzate dal dirigente, da fruire quali permessi per l'intera giornata lavorativa o in forma frazionata. Tali permessi, anche se di durata inferiore all'intera giornata lavorativa dovranno essere preventivamente autorizzati dal dirigente e concessi compatibilmente con le esigenze di servizio.
3. Le parti concordano di stipulare successivamente uno specifico accordo.

Art. 25 – Flessibilità dell’orario di lavoro
(art. 7, comma 4, let. p), del CCNL 21.5.2018)

1. In applicazione dell’art. 7, comma 4, lettera p), del CCNL 21.05.2018 al fine di conciliare le esigenze di vita e di lavoro del personale dipendente è adottato nell’Ente l’istituto dell’orario flessibile.
2. Tale istituto non si applica ai dipendenti addetti a strutture che forniscono servizi da svolgersi con tempi ben definiti.
3. Le parti concordano i seguenti criteri per l’individuazione di fasce temporali di flessibilità oraria in entrata e in uscita, al fine di conseguire una maggiore conciliazione tra vita lavorativa e vita familiare:
 - definizione di una fascia di flessibilità, che preveda la possibilità di posticipare l’orario di entrata mattutino.
 - detto istituto deve essere fruito tenendo conto dell’inizio dell’attività lavorativa nei confronti dell’utenza e della necessità di essere operativi sin dall’inizio della medesima.

Art. 26 – Vademecum su congedi e istituti di assenza

1. L’ufficio del personale predispone un “*vademecum*” per la fruizione di tutti gli istituti di assenza previsti dal CCNL del comparto Funzioni Locali, dal presente CCI e dalla normativa vigente.

Art. 27 – Misure per disincentivare elevati tassi di assenza del personale

1. In sede di Organismo paritetico per l’innovazione le parti analizzano i dati sulle assenze di personale, anche in serie storica, e ne valutano cause ed effetti. Nei casi in cui, in sede di analisi dei dati, siano rilevate assenze medie che presentino significativi e non motivabili scostamenti rispetto a benchmark di settore pubblicati a livello nazionale, ovvero siano osservate anomalie e non oggettivamente motivabili concentrazioni di assenze, in continuità con le giornate festive e di riposo settimanale e nei periodi in cui è più elevata la domanda di servizi da parte dell’utenza, sono proposte misure finalizzate a conseguire obiettivi di miglioramento.
2. Nei casi in cui, sulla base dei dati consuntivi rilevati nell’anno successivo, non siano stati conseguiti gli obiettivi di miglioramento di cui al comma 1, le risorse di cui all’art. 67, comma 3 del CCNL 21.5.2018m non possono essere incrementate, rispetto al loro ammontare riferito all’anno precedente; tale limite permane anche negli anni successivi, fino a quando gli obiettivi di miglioramento non siano stati effettivamente conseguiti.

Art. 28 – Welfare integrativo
(art. 7, comma 4, let. h), del CCNL 21.5.2018)

1. In applicazione dell’articolo 72, commi 1 e 2, del CCNL 21.05.2018, sono attivati i seguenti interventi:
 - a) borse di studio per i figli dei dipendenti a tempo indeterminato risultati particolarmente meritevoli;
 - b) contributi per finalità assistenziali nell’ambito dell’Associazione tra i dipendenti della Camera di Commercio di Roma;
 - c) attività di prevenzione nel campo sanitario in collaborazioni con soggetti qualificati, anche presso le sedi della Camera.

Art. 29 - Misure per la sicurezza nei luoghi di lavoro
(art. 7, comma 4, let. m), del CCNL 21.5.2018)

1. L'Amministrazione si impegna a dare tempestiva e completa applicazione alla vigente normativa in materia di igiene e sicurezza del lavoro e degli impianti, nonché alla prevenzione delle malattie professionali.
2. In accordo e con la collaborazione del Responsabile per la sicurezza e con il Medico Competente verranno individuate le metodologie da adottare per la soluzione di problemi specifici con particolare riferimento alla salubrità degli ambienti di lavoro, la messa a norma delle apparecchiature degli impianti, le condizioni di lavoro degli addetti a mansioni ausiliarie e di coloro che percepiscono le indennità di disagio e rischio, l'attuazione delle disposizioni in materia di prevenzione per coloro che utilizzano videoterminali.
3. L'Amministrazione s'impegna ad adottare le misure necessarie perché la tutela della salute nei luoghi di lavoro comprenda non solo il benessere fisico, ma anche quello mentale e sociale, così come indicato dalla recente normativa in materia di sicurezza.
4. L'Amministrazione assegna risorse finanziarie congrue, nel limite di quelle disponibili, per la realizzazione degli interventi derivanti dall'analisi di cui al precedente comma.

Art. 30 – Smart working (lavoro agile)

1. Ai sensi della normativa vigente in materia l'Ente utilizza lo smart working quale nuova modalità spazio-temporale di lavoro basata sul concetto di flessibilità che mette nelle migliori condizioni di attività i dipendenti, dal punto di vista del luogo, degli strumenti e dell'organizzazione, consentendo prestazioni lavorative in parte svolte all'interno dell'Ente e in parte all'esterno, in assenza di postazione fissa.
2. Gli obiettivi principali dello smart working sono l'incremento della performance individuale e organizzativa, l'incremento ed il miglioramento della conciliazione vita-lavoro, oltre all'aumento del benessere organizzativo e del livello di motivazione.

Art. 31 – Norme finali

1. Per tutto quanto non espressamente indicato nei precedenti articoli, si rinvia all'Accordo Collettivo Nazionale sottoscritto in data 19.09.2002.
2. Per quanto non modificato dal presente accordo, ed in quanto compatibili con le disposizioni del CCNL del 21.5.2018, restano confermate le discipline di cui al contratto integrativo precedente.