

ACCORDO SULL'UTILIZZO DELLE RISORSE PER LE POLITICHE DEL
PERSONALE E DELLA PRODUTTIVITÀ' PER IL PERSONALE NON DIRIGENTE DI UNIONCAMERE

ANNUALITÀ' 2020

Il giorno 22 dicembre 2020 ha avuto luogo l'incontro tra le delegazioni trattanti di cui all'art. 9 del ccnl 4.3.2003 dei dipendenti non dirigenti di Unioncamere, per la sottoscrizione dell'allegato testo di accordo per la distribuzione delle risorse decentrate per le politiche del personale e per la produttività relative all'anno 2020.

UNIONCAMERE

nella persona del dr. Giuseppe Tripoli, presidente della delegazione trattante,

e le seguenti **ORGANIZZAZIONI SINDACALI**

FP CGIL _____

CISL FP _____

UIL PA _____

Originale firmato dalle parti

ACCORDO SULL'UTILIZZO DELLE RISORSE PER LE POLITICHE DEL
PERSONALE E DELLA PRODUTTIVITÀ - ANNUALITÀ 2020

Le parti,

premessi che

- si rende necessario definire la destinazione delle risorse complessive disponibili finalizzate a sostenere, nell'anno 2020, le iniziative rivolte a migliorare la produttività, l'economicità e la qualità dei servizi;
- le risorse suddette sono state determinate fino ad oggi dall'ente, sulla base delle disposizioni di legge e contrattuali e delle disponibilità di bilancio, in un importo complessivo pari ad euro 467.889,00, come meglio descritto nell'allegato A);
- tale determinazione (nel tener conto delle risultanze contabili obiettive riferite alle voci specifiche che compongono le risorse del fondo, delle direttive in questi ultimi anni formulate dagli organi di indirizzo dell'ente e delle indicazioni espresse dal collegio dei revisori dei conti - sempre di questi ultimi anni - in sede di certificazione della compatibilità dei costi delle intese con i vincoli di bilancio, da un lato, e, dall'altro, derivanti dalle norme di legge di riferimento), è stata ricondotta entro il limite riferito, al medesimo titolo, all'annualità 2016, ai sensi dell'art. 23, co. 2, del d.lgs. n° 75/2017, fatta eccezione per le somme provenienti da terzi e non a carico del bilancio dell'ente, ivi incluse quelle derivanti dagli incarichi svolti per Camere di commercio nell'ambito della normativa in materia di privacy;
- le variabili in sintesi sopra richiamate e che incidono su tale complessiva quantificazione sono costituite, tra l'altro:
 - a) dalla previsione della l. 266/2005 art. 1 c. 189 (legge finanziaria 2006), in attuazione della quale l'ammontare complessivo dei fondi per il finanziamento della contrattazione integrativa non può eccedere quello previsto per l'anno 2004;
 - b) dalla previsione del d.l. n° 112/2008, art. 67 c. 5, conv. con modificazioni dalla l. 133/2008, in attuazione della quale le risorse destinate alle stesse finalità nell'anno 2004 vanno decurtate del 10% a decorrere dall'annualità 2009;
 - c) dalle disposizioni introdotte dalla l. 147/2013, art. 1 c. 456 (legge di stabilità 2014) laddove, in particolare, si stabilisce che le risorse destinate annualmente al trattamento economico accessorio siano stabilmente decurtate di un importo pari alle riduzioni operate nell'anno 2014 per effetto dell'art. 9 comma 2-bis d.l. 31 maggio 2010, n. 78 conv. con modificazioni dalla l. n° 122/2010;
 - d) dalle disposizioni introdotte dal d.lgs. 75/2017, art. 23 laddove è prescritto, fra l'altro, che a decorrere dal 1° gennaio 2017 l'ammontare complessivo delle risorse destinate annualmente al trattamento accessorio del personale non può superare il corrispondente importo determinato per l'anno 2016 ed abroga, dalla predetta data, le disposizioni contenute all'art. 1 c. 236 della l. 208/2015 (legge stabilità 2016) ;
 - e) dalle disposizioni dei contratti collettivi, sopra detti, che stabiliscono incrementi delle risorse in questione, a decorrere dal 1° gennaio 2008 in percentuale del monte salari 2005., i quali incrementi - in base alla legge Finanziaria per l'anno 2006 (art. 1 comma 191) - è previsto espressamente che non rientrino nei tetti di spesa vigenti;
 - f) dalle indicazioni contenute nella circolare MefTRGS del 15 aprile 2011, n. 12, rimaste invariate nel tempo e relative alle voci di alimentazione del fondo ex ccnl da considerare nel (e, per converso, da escludere dal) novero di quelle da utilizzare per il confronto con il 2016 (indicazioni riferite alla riduzione di cui all'art. 9 c.2~bis, in tutto analoga a quella di cui all'art. 23 di cui sopra);

- g) dall'importo annuo della retribuzione individuale di anzianità del personale cessato dal servizio nell'anno 2014, in attuazione dell'art. 61 c. 2 del Ccnl del 4.3.2003;
 - h) dalle somme derivanti dall'attuazione della l. 449/1997, art. 43 c. 3, in base alla quale le amministrazioni pubbliche possono destinare al fondo di produttività per il personale dipendente fino al 50 per cento dei ricavi netti, dedotti tutti i costi ivi comprese le spese di personale, scaturenti dalla stipula di convenzioni con soggetti pubblici o privati dirette a fornire, a titolo oneroso, consulenze o servizi aggiuntivi rispetto a quelli ordinari; tale voce di alimentazione è determinata tenendo conto dell'inclusione - nell'importo globale individuato - degli oneri riflessi a carico dell'amministrazione, ciò in quanto le risorse variabili appostate al fondo per specifiche disposizioni di legge non possono causare aggravio di spesa per l'amministrazione; l'importo - al netto di tali oneri - affluito nelle risorse decentrate a tale titolo viene utilizzato in via esclusiva per comporre l'ammontare della gratifica individualmente spettante al personale coinvolto nelle attività costituenti servizi aggiuntivi di cui alla citata norma, tenendo conto della significatività e rilevanza di tali attività nel rispetto delle direttive al riguardo formulate dall'organo di indirizzo politico;
 - i) dai compensi versati all'amministrazione per incarichi retribuiti svolti dai dipendenti su designazione o comunque nell'interesse dell'ente, in attuazione delle disposizioni vigenti in materia (art. 4 c. 4 d.l. 95/2012 conv. 1. 135/2012; art. 6 c. 4 d.l. 78/2010 conv. 1. 122/2010), anch'esse al netto degli oneri riflessi, determinati a valere sul compenso ed imputati alla pertinente voce di bilancio;
- alla data di sottoscrizione del presente accordo risultano sussistenti economie del lavoro straordinario 2020 per euro 50.000,00; laddove, a conclusione dell'esercizio corrente, dovessero accertarsi ulteriori economie, le risorse corrispondenti – con le precisazioni di cui al paragrafo “impiego risorse ulteriori” - andranno ad alimentare il fondo con destinazione alle voci compensi per prestazioni comportanti oneri o disagi rilevanti e premi individuali di merito e saranno distribuite, unitamente al saldo dello stesso, secondo i criteri e le modalità previsti nel presente accordo con riguardo alle suddette due voci;
 - l'utilizzo delle risorse ad oggi quantificate e disponibili deve tener conto dell'esigenze, condivise dalle parti, di mantenere una continuità di consistenza degli importi da destinare all'incentivazione della produttività e al miglioramento dei servizi;
 - l'utilizzo delle ulteriori economie di cui al precedente alinea andrà perfezionato, nelle quantità, con successivo accordo, con l'obiettivo di considerare il disagio generale, da un lato, e l'impegno significativo, talvolta anche con ritmi non consueti, posto in essere da diverse unità di personale, dall'altro, che hanno contrassegnato e contrassegnano buona parte dell'attività lavorativa dell'anno corrente a causa dell'epidemia da diffusione del virus Covid-19, secondo i criteri definiti nel presente contratto integrativo;
 - per l'anno 2020, la valutazione dell'apporto individuale del personale andrà realizzata in considerazione degli obiettivi individuali annuali già assegnati in corso d'anno;
 - restano confermati i principi di selettività e premialità nella gestione degli incentivi alla produttività,

sottoscrivono il seguente accordo integrativo

IMPIEGHI DELLE RISORSE 2020

La ripartizione delle risorse complessivamente disponibili, secondo l'allegato A), alla data di sottoscrizione dell'accordo è destinata alle seguenti finalità tra quelle indicate nell'alt. 60 del Ccnl 4.3.2003, come integrato dalle disposizioni del Ccnl del 11/2/2008 e del Ccnl 4/8/2010, e secondo gli importi indicati a fianco di ciascuna nell'allegato B:

- compensi diretti ad incentivare la produttività ed il miglioramento dei servizi, attraverso la corresponsione di una gratifica
 - a) sulla base delle risultanze della valutazione dell'attività dell'ente nel suo insieme, delle aree e dei servizi e

dell'apporto individuale a tale attività, secondo le modalità di valutazione in essere nell'ente;

a1) per lo svolgimento incarichi aggiuntivi su designazione dell'ente;

a2) per l'assolvimento, nell'interesse dell'ente, del servizio di Data Protection Officer (DPO) presso camere di commercio e loro aziende speciali;

– indennità di cassa e maneggio denaro (indennità di cassa)

a) compensi diretti ad incentivare la produttività ed il miglioramento dei servizi, attraverso la corresponsione di una gratifica.

L'importo complessivamente destinato a tale istituto è pari a euro 419.441,00.

Tale importo verrà erogato in funzione della valutazione della performance dell'Ente e di Area o Servizio, nonché individuale.

La definizione delle somme individualmente spettanti è determinata sulla base del medesimo parametro di calcolo a suo tempo individuato nel contratto integrativo del 11 dicembre 2008.

I percettori della gratifica sono individuati nelle unità di personale a tempo indeterminato che ha prestato servizio nell'anno, per alcune delle quali si procederà - come in passato - ad un riproporzionamento in ragione del particolare status economico che deriva dalla posizione che ricoprono all'esterno dell'ente.

a1) compensi diretti ad incentivare la produttività ed il miglioramento dei servizi, attraverso la corresponsione di gratifica per lo svolgimento incarichi aggiuntivi su designazione dell'ente

Le somme confluite nel fondo per le politiche del personale e per la produttività per compensi, versati all'ente per incarichi retribuiti svolti da dipendenti nell'interesse dell'ente stesso, verranno suddivise per la presente annualità computando nella misura del 40 per cento la quota destinata alla gratifica collettiva per il restante personale; la restante parte sarà versata, sempre al medesimo titolo, direttamente al personale che ha svolto gli incarichi in parola.

a2) compensi diretti ad incentivare la produttività ed il miglioramento dei servizi, attraverso la corresponsione di gratifica dpo

Per il personale che ha svolto l'incarico di DPO, il riconoscimento economico, all'interno della gratifica individuale, del valore della prestazione aggiuntiva svolta ha luogo sulla base dei seguenti criteri:

- a) un valore base comune, correlato all'impegno di studio conoscitivo, di acquisizione e di aggiornamento delle conoscenze tecniche necessarie all'efficace espletamento del proprio operato ed alla copertura dei primi due incarichi, pari ad € 3.200,00;
- b) un valore aggiuntivo corrispondente ad un numero di 3 incarichi pari ad € 800,00.;
- c) un valore aggiuntivo, che assorbe quello sub b), corrispondente ad un numero di 4 incarichi, pari a € 1.000,00

Per la risorsa assegnata all'unità di progetto "DPO Camerali" verrà riconosciuta un'integrazione di euro 700,00 lordi, sempre a valere sulle risorse finanziarie in questione.

Gli importi vengono incrementati secondo una percentuale individuale, corrispondente al valore dei contratti afferenti al singolo dipendente rispetto al valore complessivo degli stessi.

Trattandosi di attività prestata principalmente in giornate lavorative, laddove l'importo individuale riconosciuto, sulla base dei criteri sopra individuati, ecceda il 30% del valore teorico individuale della gratifica nell'ambito della categoria di appartenenza, determinato secondo il parametro di calcolo sopra richiamato, quest'ultimo verrà ridotto per una percentuale del 14%, in modo da assicurare un equilibrio complessivo nella gestione delle risorse in questione, e la differenza sarà resa disponibile nel montante complessivo destinato alla gratifica per il restante personale, assicurando in tal modo che la stessa si attesti al 21%.

b) Indennità maneggio valori

Le parti convengono che le modalità che contrassegnano il lavoro al quale fino ad oggi è stato correlato tale beneficio sono ormai venute meno e che l'onerosità che può derivare dall'assolvimento delle incombenze in questione può trovare riconoscimento nei compensi di cui alla successiva lettera d), secondo presupposti ed importo che saranno definiti nel successivo accordo integrativo di cui appresso.

Le risorse derivanti da economie da lavoro straordinario, una volta accertate a consuntivo, verranno destinate – nei limiti di cui al paragrafo “impiego delle risorse ulteriori” - alle seguenti finalità tra quelle indicate nell'alt. 60 del Ccnl 4.3.2003, come integrato dalle disposizioni del Ccnl del 11/2/2008 e del Ccnl 4/8/2010

- compensi per la remunerazione di compiti che comportano oneri o disagi particolarmente rilevanti,
- premi individuali di merito, per prestazioni o per incarichi che richiedono particolare impegno e responsabilità
secondo i criteri di seguito stabiliti

c) premi individuali di merito, per prestazioni o per incarichi che richiedono particolare impegno e responsabilità

In considerazione dell'eccezionalità che sta contraddistinguendo le condizioni e le modalità attraverso le quali la prestazione lavorativa viene resa dal personale nell'annualità corrente, condizioni e modalità che hanno reso e rendono complicato gestire l'attività in funzione degli output che dalla stessa devono scaturire, talvolta con l'ulteriore necessità di corrispondere in tempi rapidi a necessità di supporto tecnico manifestate dalle Camere, si conviene che, con carattere di unicità e non ripetibilità nelle sessioni negoziali a venire, l'impegno che tale istituto contrattuale è chiamato a riconoscere nel 2020 sia quello che riguarda le prestazioni che, nel corso dell'anno, si stanno caratterizzando per i seguenti aspetti:

- mole dei documenti processati e di richieste gestite in funzione delle esigenze emergenziali, sia di Unioncamere che delle camere di commercio;
- presidio dell'avanzamento di attività e progetti, in termini di rispetto delle scadenze e di tempi di esecuzione, associato a correttezza ed utilità della documentazione prodotta nei vari step;
- gestione delle urgenze, come anche delle richieste non preventivate, in termini di reattività ed efficacia nella risposta;
- mole della interazione funzionale con i colleghi, in termini di condivisione delle informazioni, di reperibilità, di proattività di fronte ad imprevisti o criticità da risolvere.

A tale scopo, sono, pertanto, assegnati premi individuali per un valore compreso tra un minimo ed un massimo, definiti dal successivo accordo, ad un numero di dipendenti non superiore ad un 1/3 del totale.

Il Segretario generale, sulla base della ricognizione sulle prestazioni svolte, condotta alla luce degli aspetti sopra indicati, assegnerà a ciascun dirigente un budget ed il contingente di unità alle quali poter assegnare il premio individuale nella rispettiva area, oltre alla fascia minima e massima del valore economico del premio da considerare a tale scopo, all'interno del valore generale di cui sopra.

Nel caso in cui le prestazioni suddette si siano svolte mediante riporti funzionali a diversi responsabili, le valutazioni saranno effettuate congiuntamente da questi ultimi.

d) compensi per la remunerazione di compiti che comportano oneri o disagi particolarmente rilevanti

In ragione delle esigenze concordemente esposte in premessa, gli oneri o i disagi ai quali ancorare il presupposto per il riconoscimento di un'apposita indennità sono individuati, con carattere di unicità e non ripetibilità nelle sessioni negoziali a venire, in quelli sostenuti in dipendenza di una modalità lavorativa da remoto – quale quella

che ha interessato nel 2020 la generalità del personale - introdotta in modo repentino e senza possibilità di organizzazione alcuna della stessa. Ne è derivato che assicurare, in tal caso, la prestazione lavorativa secondo ritmi e contenuti omologabili a quelli ordinari correlati alla presenza in sede ha determinato, con diverso grado di diffusione, il doversi cimentare con variabili logistiche (ambienti e supporti, quali sedute o tavoli etc non idonei in tutto o in parte per operare in modo agevole, coesistenza dei *device* con altri componenti la famiglia, anch'essi impegnati in attività da remoto o nella didattica a distanza) o tecnologiche (connessioni personali non performanti in tutto o in parte, computer obsoleti o programmi non aggiornati, ad es) che hanno reso difficoltoso, per i singoli, affrontare la quotidianità lavorativa così come avviene in sede.

La circostanza che tutto questo non abbia comportato, se non in parte minima e fisiologica, ricadute sulle attività seguite da ognuno induce le parti a ritenere meritevoli di riconoscimento economico gli oneri o disagi sopra indicati, mediante attribuzione di un'indennità individuale annua a dipendente, il cui importo viene definito dal successivo accordo. Tenuto conto del fatto che – a partire dal mese di giugno – la distribuzione tra giornate in presenza e giornate da remoto è stata, di fatto, simile numericamente per il personale tutto, l'importo di cui sopra è determinato in via forfettaria, tenendo conto comunque dell'impatto – in termini riduttivi – delle giornate di presenza in sede e la corresponsione dello stesso non potrà determinare duplicazioni con quanto stabilito nella voce sub c).

IMPIEGHI DELLE RISORSE ULTERIORI

Laddove, a chiusura dell'esercizio corrente, dovessero determinarsi ulteriori risparmi a valere sulle risorse destinate al lavoro straordinario, le stesse saranno destinate ad alimentare le voci riferite ai premi individuali di merito ed ai compensi per attività onerose o disagiate, nei limiti di una somma complessiva non superiore al 10% delle risorse attualmente determinate per il fondo nell'allegato A).

All'interno di tale limite, gli importi da assegnare a ciascuna delle due voci e quelli – all'interno di ognuna di tali voci – da riconoscere individualmente saranno determinati con il successivo accordo e distribuiti secondo i criteri e le modalità sub c) e d) del presente accordo.

Eventuali importi che residuassero non saranno distribuiti e verranno assegnati all'annualità successiva, unitamente alle risorse che il ccnl 2016-18, una volta divenuto definitivo, assegnerà alla contrattazione integrativa a partire dall'annualità 2018.

Unioncamere f.to Giuseppe Tripoli

FP CGIL f.to Sabrina Diella, Andrea Muti

CISL FP: f.to Maria Stella Marini, Maria Grazia Giannitelli, Riccardo Maria Dante

UIL PA: f.to Angelo Moriconi, Fabio Pizzino, Enzo Maria Tripodi

DICHIARAZIONE CONGIUNTA

Le parti convengono che, una volta sottoscritto definitivamente e divenuto efficace il ccnl, tra i primi istituti contrattuali che dovranno trovare applicazione secondo le nuove disposizioni in esso contenute vi sarà quello delle progressioni economiche orizzontali per tutte le categorie.

DICHIARAZIONE CONGIUNTA

Le parti sottolineano come il venir meno, tra le destinazioni delle risorse disponibili, della voce relativa a compensi destinati a remunerare compiti che comportano oneri o disagi particolarmente rilevanti è dovuta al fatto che i presupposti per i quali si è determinata, negli anni precedenti, l'attivazione di tale voce stanno trovando soluzione nei ceni in fase di sottoscrizione, anche con riguardo all'annualità 2020.

DICHIARAZIONE CONGIUNTA

Le parti convengono che nel mese di gennaio 2021 dovrà essere definito l'assetto degli incentivi per il personale impegnato nell'attività di Data protection officer, in modo da dare certezza preventiva al personale impegnato in tale attività sui termini nei quali verrà valorizzato l'impegno sotto il profilo economico.

DICHIARAZIONE CONGIUNTA

In relazione alle prospettive di utilizzo che il lavoro agile si avvia ad assumere superata la fase emergenziale, e ferme restando le soluzioni che verranno individuate per l'annualità in corso con il successivo accordo cui rinvia il presente contratto, le parti convengono che fin dal mese di gennaio 2021 dovranno essere attivati gli incontri finalizzati allo scambio di proposte e di contributi per la definizione del protocollo sul lavoro agile.

DICHIARAZIONE A VERBALE UIL-PA

A seguito del complessivo quadro delle valutazioni inerenti il successivo accordo cui rinvia il presente contratto, la scrivente Organizzazione Sindacale, con specifico riferimento agli impieghi delle risorse 2020 previsti nel presente contratto e, più segnatamente alla lettera c), premi individuali di merito, per prestazioni o per incarichi che richiedono particolare impegno e responsabilità, ritiene necessario riconsiderare in diminuzione, all'atto del successivo citato accordo, il numero totale massimo dei dipendenti a cui potrà essere assegnata detta premialità.

RISORSE PER LE POLITICHE DEL PERSONALE E PER LA PRODUTTIVITA' ANNO 2020 COSTITUZIONE FONDO		
art. 1 c. 189 l. 266/2005		
art. 67. c. 5 d.l. n° 112/2008 conv. con mod. da l. 133/2008	Ammontare importo fondo anno annualità 2004 (407.736,24) ridotto del 10% (- 40.773,62)	366.962,62
	RISORSE PARTE FISSA	
art. 59 c. 1 ccnl 4/3/2003, lett. a), b), c), d), h)	risorse destinate nell'anno 2000 alla corresponsione dei premi di produttività (gratifica e premi individuali)	368.606,24
art. 4 ccnl 14/4/2005		
art. 59 c. 2 ccnl 4/3/2003		
	Totale parziale	368.606,24
	Riduzione fino a concorrenza del tetto di spesa (Fondo 2004 ridotto del 10%)	366.962,62
art. 61 c. 2 ccnl 4/3/2003	Ria personale cessato (2016)	6.793,09
art. 29 c. 2 ccnl 11/2/2008 (dal 2008)	Integrazione 0,5% monte salari 2003	13.712,36
art. 16 c. 2 ccnl 4/8/2010 (dal 2008)	Integrazione 0,5% monte salari 2005	16.258,10
	RISORSE PARTE FISSA	403.726,17
	RISORSE PARTE VARIABILE	
art. 59 c. 1 lett. e) ccnl 4/3/2003	somme derivanti dall'attuazione l.449/97 art. 43 (COM)	49.000,00
art. 59 c. 1 lett. e) ccnl 4/3/2003	somme derivanti dall'attuazione l.449/97 art. 43 (DPO)	47.340,00
art. 16 c. 3 ccnl 4/8/2010	economie da lavoro straordinario (2020)	50.000,00
art. 6 c. 4 dl 78/2010 conv. con mod. da l. 122/2010	compensi versati al fondo per incarichi svolti da personale dipendente su designazione o nell'interesse dell'ente	1.845,57
	RISORSE PARTE VARIABILE	148.185,57
art. 1 c. 456 l. 147/2013	Decurtazione permanente (d.l. 78/2010, art. 9, co.2-bis)	-29.595,20
RGS circ. n. 20 del 08/05/2015		
art. 1, c. 236, l. 208/2015	Riduzione proporzionale in misura pari alla riduzione del personale in servizio anno 2016 su anno 2015 (-1,59%)	-6.757,23
	CONSISTENZA COMPLESSIVA	515.559,31
	Costo posizioni economiche in essere a bilancio dell'ente	-47.670,31
	TOTALE RISORSE DISPONIBILI CCI 2020	467.889,00

Utilizzo delle risorse per le politiche del personale e per la produttività (art. 60 comma 2 CCNL 4.3.2003)		
a)	compensi diretti ad incentivare la produttività ed il miglioramento dei servizi, attraverso la corresponsione di una gratifica	419.441,00
a1)	compensi diretti ad incentivare la produttività ed il miglioramento dei servizi, attraverso la corresponsione di gratifica per lo svolgimento incarichi aggiuntivi su designazione dell'ente	1.108,00
a2)	compensi diretti ad incentivare la produttività ed il miglioramento dei servizi, attraverso la corresponsione di gratifica dpo	47.340,00
TOTALE RISORSE DISPONIBILI ANNO 2020 al 31.12.2020		467.889,00