

ACCORDO AZIENDALE PROMOFIRENZE AZIENDA SPECIALE DELLA CAMERA DI COMMERCIO DI FIRENZE

Addì, 07/12/2023 in Firenze, Piazza dei Giudici 3 presso la sede di PromoFirenze, Azienda Speciale della Camera di Commercio di Firenze, si sono riuniti:

FILCAMS- CGIL rappresentata da Marco Bombini;

SNALV rappresentata da Vincenzo Ciccone;

La RSA aziendale FILCAMS - CGIL rappresentata da Serena Mugnaini e Chiara Davide;

La RSA aziendale SNALV rappresentata da Pierpaolo Chelo;

PromoFirenze, Azienda Speciale della Camera di Commercio di Firenze rappresentata dal Direttore Giuseppe Salvini;

Le parti come sopra rappresentate

PREMESSO E RICHIAMATO

i CCNL per i Dipendenti da Aziende del Terziario della Distribuzione e dei Servizi 2008 (Confcommercio, CGIL, FISASCAT, UILTUCS), come rinnovato per il triennio 2011-2012-2013, "Capo II – Livello Territoriale" e ulteriormente rinnovato per il triennio 2015-2016-2017, e successive modifiche;

che PromoFirenze adotta il sopra richiamato CCNL;

l'accordo aziendale sottoscritto in data 22/12/2020;

che il personale dell'azienda speciale, altamente qualificato nell'erogazione delle consulenze e dei servizi alle imprese del territorio, si confronta quotidianamente sul mercato di riferimento risultando strategico per il supporto al tessuto economico del territorio, raggiungendo indici di performance e gradimento positivi;

che i risultati del personale dell'azienda, sia quello impiegato presso i servizi polifunzionali sia quello operante in sede, contribuiscono al raggiungimento degli obiettivi fissati nel Piano delle Performance 2024/2026 della CCIAA e per la retribuzione di risultato del personale camerale;

CONCORDANO

1. Le premesse sono parte integrante del presente accordo;
2. le retribuzioni di risultato per tutto il personale dipendente in forza al 31 dicembre di ciascun esercizio di riferimento, mediante l'erogazione di un premio incentivante secondo il sistema di valutazione delle prestazioni del personale adottato in azienda come di seguito regolato:

Produttività - valutazione

Il Sistema di valutazione si colloca all'interno del **percorso di coordinamento Camera/Azienda speciale** richiesto dalla Camera stessa anche con il coinvolgimento del proprio OIV, in ottemperanza agli indirizzi che

si prefiggono il miglioramento della qualità dei servizi, la valorizzazione del merito, l'orientamento al risultato il tutto nell'ambito della più ampia trasparenza.

Descrizione

Al fine di incentivare il lavoro all'interno delle varie unità e garantire una sempre miglior organizzazione, i criteri di attribuzione dei compensi relativi ai premi per la performance organizzativa e individuale sono improntati alla valorizzazione delle mansioni svolte da ciascuno all'interno della propria unità e tengono conto degli obiettivi assegnati, delle prestazioni raggiunte dal singolo e dall'eventuale gruppo di lavoro nel quale il singolo è inserito, nonché dei risultati complessivi raggiunti dall'Azienda.

Il Sistema di valutazione della produttività si sviluppa su tre **parametri**:

- A. obiettivi dell'**Azienda**;
- B. obiettivi dell'**Unità Operativa**;
- C. produttività **individuale**.

Il Sistema è utilizzato come leva per il perseguimento di obiettivi strategici ed operativi, collettivi ed individuali.

Si ritiene che la costruzione di un clima interno favorevole e l'adozione di comportamenti finalizzati anche allo sviluppo di capacità professionali, siano strumenti appropriati al perseguimento delle finalità dell'Azienda.

La performance organizzativa oggetto della valutazione è rappresentata dagli obiettivi di Azienda e di UO (Unità Operativa), mentre il contributo al risultato in termini di produttività individuale intesa come obiettivi comportamentali, costituisce la performance individuale.

Gli obiettivi con gli indicatori e target sono definiti in relazione alle strategie di medio periodo ed alle necessità contingenti di correzione di tendenze negative ovvero di incoraggiamento di quelle positive.

Obiettivi

Gli obiettivi sono:

- A. obiettivi dell'**Azienda**:

gli obiettivi, con indicatori e target, oggetto della valutazione dell'Azienda sono costituiti:

- dalla condizione di accesso al sistema d'incentivazione del personale che consiste nel non superamento del parametro "Contributo della Camera di Commercio in c/esercizio" come quantificato annualmente nel Bilancio preventivo approvato dal Consiglio di Amministrazione con l'esclusione delle variazioni in aumento derivanti da aggiornamenti del detto preventivo e/o da nuove iniziative/attività assegnate dalla Camera di Commercio successivamente all'approvazione del detto preventivo. Ai fini della verifica sul rispetto del contributo camerale vanno considerate anche le somme per il personale dipendente. In caso di superamento del contributo camerale, al fine del rispetto della condizione di accesso, l'ammontare destinato alla

produttività sarà decurtato progressivamente in misura pari allo sfioramento ed in misura proporzionale per ciascun dipendente; in nessun caso dall'erogazione del premio di risultato potrà derivare il superamento del suddetto contributo in c/esercizio.

- da eventuali ulteriori obiettivi complessivi, comprensivi di indicatori e target, che saranno fissati inoltre annualmente dal CdA, indicativamente entro il mese di febbraio, tenuti anche in considerazione i punti del Piano Attività dell'Azienda e quelli del Piano della performance della Camera che riguardano anche l'Azienda Speciale. Detti obiettivi costituiranno gli elementi d'indirizzo per la fissazione degli obiettivi delle Unità Operative.

B. obiettivi dell'Unità Operativa:

annualmente gli obiettivi unitamente a indicatori e target della UO saranno fissati tempestivamente dal direttore ed attribuiti al personale dal dirigente;

C. produttività individuale:

la produttività individuale è il risultato della valutazione delle seguenti qualità individuali in relazione alle mansioni svolte:

1) autonomia operativa:

- autonomia nella gestione delle attività assegnate.

2) capacità di adattamento al cambiamento:

- flessibilità nell'adattarsi a nuove attività assegnate;
- capacità di assumere le responsabilità proprie del nuovo ruolo in autonomia.

3) capacità di proporre soluzioni innovative:

- capacità e orientamento all'innovazione, mediante proposte concrete anche trasversali finalizzate al miglioramento delle attività (pro attività).

4) Competenze tecnico operative:

- conoscenze teoriche e pratiche richieste per ricoprire il ruolo.

5) integrazione dei processi lavorativi:

- disponibilità dimostrata nella gestione di attività trasversali ad aree diverse;
- capacità di coordinarsi e collaborare costruttivamente con i colleghi.

6) capacità organizzative:

- rispetto delle scadenze operative assegnate;
- ottimizzazione del tempo lavorativo;
- capacità di problem solving.

7) competenze relazionali:

- capacità di ascolto e di risposta verso l'utenza esterna ed interna.

8) orientamento al servizio:

- impegno personale, motivazione verso il proprio lavoro e verso il risultato.

Procedure operative

I tre parametri A, B, C anzidetti vengono ponderati nella valutazione come segue:

parametro A espressivo della performance organizzativa per 1/3

parametro B espressivo della performance organizzativa per 1/3

parametro C espressivo della performance individuale per 1/3

Punteggi

I parametri di cui al precedente punto sono valutati:

- A. obiettivi dell'Azienda – punteggio attribuibile **100**;
- B. obiettivi dell'Unità Operativa – punteggio attribuibile max **100**;
- C. produttività individuale – punteggio attribuibile max **100** sulla base dei parametri della scheda di valutazione allegata;

La valutazione del raggiungimento degli obiettivi raggiunti dall'azienda e dalle Unità Operative (A e B) sono oggetto di valutazione da parte del Direttore sulla base della proposta di valutazione formulata dall'O.I.V. della Camera di Commercio.

Il dirigente provvede poi alla valutazione della produttività individuale e all'attribuzione del punteggio definitivo mediante la somma del punteggio dei tre parametri oggetto di valutazione.

La validazione della Relazione sulla performance della Camera resa dall'OIV della Camera stessa, è condizione necessaria per l'accesso agli strumenti per premiare il merito.

Risorse attribuibili

Per la determinazione del premio di produttività individuale si procede prendendo, quale base di calcolo, un importo medio annuo conseguibile, determinato, in accordo con le rappresentanze sindacali, in € 4.700 al netto degli oneri previdenziali a carico dell'azienda.

Il premio verrà erogato a seguito della valutazione del raggiungimento degli obiettivi.

Operativamente il processo prevede l'utilizzo dell'apposita scheda allegata (allegato A) parte integrante del presente accordo.

Vista la dinamica crescente dei tassi di inflazione occorsi nell'ultimo periodo, le parti si impegnano ad incontrarsi per valutare il possibile adeguamento della somma destinata.

Determinazione del premio produttività individuale

La somma dei punteggi complessivi (produttività aziendale, di Unità Operativa ed individuale) ottenuti da ciascun dipendente costituirà il divisore dell'importo complessivo dei premi medi conseguibili così da individuare il valore di ciascun punto.

Il premio individuale sarà determinato moltiplicando il punteggio ottenuto da ciascun dipendente per il valore come sopra calcolato. Il risultato sarà poi corretto sulla base dell'orario contrattuale (Part o Full Time) e, successivamente, delle assenze al netto delle ferie e dei permessi retribuiti. Ai fini del conteggio saranno considerate assenze:

- le malattie, con l'esclusione dei casi di cui all'art. 187, limitatamente a emodialisi, sclerosi multipla o progressiva, e le patologie di cui all'art. 192, terzo comma, del CCNL del Terziario, documentate da specialisti del servizio sanitario nazionale e degli infortuni sul lavoro

- gli scioperi
- la maternità facoltativa
- le aspettative
- i congedi matrimoniali
- donazione sangue
- assistenza familiari (l. 104)
- permessi non retribuiti per malattia dei figli
- permessi per lutto e gravi infermità di cui all'art. 156 del CCNL del Terziario
- permessi elettorali
- permessi e congedi per studio di cui agli artt. 159 e 160 del CCNL del Terziario.

L'importo non attribuito, derivante dagli scostamenti della valutazione complessiva di ciascun dipendente, decurtata delle assenze, rispetto all'importo massimo conseguibile già riproporzionato per unità FTE, è attribuito ai 6 dipendenti che risultino avere ottenuto le valutazioni della produttività individuale (punto C) più elevate, a titolo di maggiorazione del premio individuale.

Nell'ipotesi in cui si verificano situazioni di parità tra due o più dipendenti, ai fini della maggiorazione del premio correlato alla performance individuale, il criterio di preferenza sarà dato dalla maggior presenza in servizio nell'anno a cui si riferisce il premio e, in caso di ulteriore parità, dalla maggior anzianità di servizio.

L'importo destinato al finanziamento delle maggiorazioni suindicate è rapportato alla somma delle valutazioni finali, conseguite dai 6 dipendenti ammessi, relativamente alla valutazione della prestazione individuale. A tal fine la somma dei punteggi complessivi (produttività individuale) ottenuti da ciascuno dei 6 dipendenti ammessi costituirà il divisore dell'importo complessivo delle maggiorazioni dei premi, così da individuare il valore di ciascun punto. Il risultato ottenuto (valore del punto denominato "punto premio performance individuale"), moltiplicato per il punteggio della performance individuale ottenuto da ciascun dipendente, fornirà la misura della maggiorazione relativa al premio per la performance individuale, derivante dall'applicazione di tale seconda procedura di calcolo.

Il fondamento del meccanismo risiede nella necessità di effettuare valutazioni che consentano una differenziazione dei risultati economici.

Con la sottoscrizione del presente accordo, inoltre, le parti si impegnano a sviluppare un programma di welfare "territoriale", ovvero un sistema di welfare per le esigenze dei lavoratori e delle loro famiglie il cui utilizzo si riversi a favore delle aree produttive e commerciali del territorio. L'ipotesi è quella di destinare solo una parte del premio, ad esempio quella risultante dal calcolo della maggiorazione di cui sopra. L'argomento sarà tuttavia trattato con accordo aziendale integrativo al presente.

Le parti si impegnano a monitorare la normativa in vigore in modo tale da poter accedere alla defiscalizzazione mediante l'adozione di un modello di organizzazione del lavoro diretto al perseguimento degli obiettivi di qualità efficienza e competitività aziendale, sulla base del quale le somme di premio incentivante erogate, nel rispetto delle normative vigenti, ove applicabili, possano essere soggette alle agevolazioni fiscali previste dal legislatore.

Resta fermo che fino alla definizione del piano Welfare l'importo totale del premio sarà erogato in busta paga.

Fringe benefit

Le Parti concordano sulla possibilità di veicolare una parte del premio all'erogazione di fringe benefit, nel caso in cui i provvedimenti governativi prevedano degli interventi straordinari sull'argomento, sulla base dei quali poter destinare quote del premio in alternativa alla modalità ordinaria nei confronti dei dipendenti che lo possano richiedere a norma di legge. La valutazione sarà effettuata da parte della direzione sentite le OO.SS. e/o le RSA.

Parte conclusiva

Il presente accordo integra l'accordo aziendale sottoscritto il 7 aprile 2017.

Le parti si impegnano a confrontarsi ogni qualvolta vi siano da valutare eventuali possibili variazioni del presente accordo.

Le parti convengono la validità dell'accordo per il triennio 2024-2026.

Per quanto riguarda la determinazione e quantificazione delle risorse attribuibili e la conseguente attivazione del sistema di valutazione di cui al presente accordo le Parti concordano che le stesse sono soggette preliminarmente alla verifica di compatibilità economico finanziaria rilasciata ogni anno dal Collegio dei Revisori dell'azienda.

Letto, confermato e sottoscritto:

PromoFirenze, Azienda Speciale della Camera di Commercio rappresentata dal Direttore Giuseppe Salvini

FILCAMS- CGIL rappresentata da Marco Bombini

SNALV rappresentata da Vincenzo Ciccone

La RSA aziendale FILCAMS - CGIL rappresentata da Serena Mugnaini, Chiara Davide

La RSA aziendale SNALV rappresentata da Pierpaolo Chelo

ALLEGATO A: SCHEDA DI VALUTAZIONE

2024

Scheda di valutazione della produttività – anno 2024

Dipendente:	
Livello:	
Divisione di Appartenenza:	
Unità Operativa:	

A. Produttività di Azienda			
1) Raggiungimento obiettivi dell'Azienda	100 punti		

B. Produttività Unità Operativa			
2) Raggiungimento degli obiettivi di lavoro dell'Unità Operativa	Fino a 100 punti		

C. Produttività individuale			
3) Valutazione individuale per il raggiungimento degli obiettivi specifici assegnati con i piani di lavoro e dell'attività ordinaria	Fino a 100 punti		
a) Autonomia operativa	Fino a un massimo di 15 punti		
b) Capacità di adattamento al cambiamento (flessibilità)	Fino a un massimo di 15 punti		
c) Capacità di proporre soluzioni innovative	Fino a un massimo di 10 punti		
d) Competenze tecnico operative	Fino a un massimo di 10 punti		
e) Integrazione dei processi lavorativi	Fino a un massimo di 10 punti		
f) Capacità organizzative	Fino a un massimo di 15 punti		
g) Competenze relazionali	Fino a un massimo di 10 punti		
h) Orientamento al servizio	Fino a un massimo di 15 punti		

Totale Generale Attribuito	Massimo Punti 300		0
-----------------------------------	-------------------	--	----------

Firenze,			
			per ricevuta IL DIPENDENTE
Il Direttore Vicario			