

ACCORDO AZIENDALE PROMOFIRENZE AZIENDA SPECIALE DELLA CAMERA DI COMMERCIO DI FIRENZE

Addì, 14 febbraio 2018 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;

CONFINTESA FIRENZE rappresentata da Vincenzo Ciccone;

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

La RSA aziendale CONFINTESA FIRENZE rappresentata da Duccio Negroni;

PromoFirenze, Azienda Speciale della Camera di Commercio di Firenze rappresentata dal Direttore Laura Benedetto;

Le parti come sopra rappresentate

PREMESSO E RICHIAMATO

il 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;

che le aziende speciali del Sistema Camerale adottano il sopra richiamato CCNL;

che la sentenza 800/2017 del Tribunale Ordinario di Bologna, Sezione Lavoro, ha chiarito l'inapplicabilità dei contenuti della Nota Circolare del MEF n. 74006 del 1 ottobre 2012, laddove interessa, ai rapporti regolati dai CCNL del comparto privato e quindi anche a quello delle aziende speciali che ne prevedono l'applicazione al proprio personale;

l'accordo aziendale sottoscritto in data 7 aprile 2017;

l'incontro sindacale del 4 ottobre 2017;

il verbale dell'incontro sindacale del 2 novembre 2017;

il verbale dell'incontro sindacale del 12 dicembre 2017;

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 2018/2020 della CCAA e per la retribuzione di risultato del personale camerale;



CONCORDANO

1. Le premesse sono parte integrante del presente accordo;
2. Il ripristino di 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, 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

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

- A. obiettivi dell'**Azienda**;
- B. 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.

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

L'aspetto qualitativo/quantitativo della valutazione è rappresentato dagli obiettivi di Azienda, mentre il contributo al risultato in termini comportamentali costituisce il risultato individuale.

La valutazione spetta al Direttore e/o suoi delegati.

Obiettivi

Gli obiettivi sono:

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

- gli obiettivi dell'Azienda saranno fissati annualmente dal CdA tenuto anche in considerazione il Piano della performance della Camera che riguardano anche l'Azienda Speciale;

- B. produttività **individuale**:

La produttività individuale è il risultato della valutazione delle seguenti qualità individuali in relazione agli obiettivi da raggiungere ed al ruolo ricoperto:

- 1) autonomia operativa:
 - autonomia nella gestione delle attività assegnate;
 - capacità di problem solving.
- 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 far fronte a richieste contingenti:
 - disponibilità nella gestione di attività contingenti, ad esempio picchi di lavoro, assenza colleghi etc;
 - flessibilità nell'adeguare il proprio tempo di lavoro alle esigenze del servizio, anche prestando lavoro oltre l'orario contrattuale.
- 4) capacità di proporre soluzioni innovative:
 - capacità e orientamento all'innovazione, mediante proposte concrete anche trasversali finalizzate al miglioramento delle attività (pro attività).
- 5) Concretezza nella prestazione lavorativa:
 - capacità di concretizzazione delle idee attraverso la realizzazione degli stessi progetti ideati/assegnati.
- 6) appartenenza:
 - integrazione in azienda;
 - disponibilità dimostrata nella gestione di attività trasversali ad aree diverse;
 - capacità di coordinarsi e collaborare costruttivamente con i colleghi.
- 7) capacità organizzative:
 - rispetto delle scadenze operative assegnate;
 - gestione efficiente del budget assegnato;
 - implementazione delle attività assegnate;
 - ottimizzazione del tempo lavorativo;
 - capacità di organizzare le risorse affidate programmando e controllando l'attività.
- 8) relazioni esterne ed orientamento al cliente/utente:
 - capacità di ottimizzazione e/o fidelizzazione delle relazioni con l'utenza/clientela;
- 9) relazioni interne e rispetto delle disposizioni aziendali:
 - conformità dei comportamenti alle disposizioni aziendali;
 - attenzione alle esigenze lavorative dei colleghi.
- 10) qualità della prestazione lavorativa:
 - qualità professionale nello svolgimento delle mansioni rispetto alle attese.

I parametri indicati, dove non applicabili, sono da ritenersi alternativi e non necessariamente esaustivi.

Procedure operative

Punteggi

I parametri di cui al precedente punto sono valutati:

A. obiettivi dell'Azienda – punteggio attribuibile tra **140 e 200**;



- B. produttività individuale – punteggio attribuibile da **10 a 100** con un massimo di 10 punti per ciascuna delle 10 qualità oggetto di valutazione;

I **punteggi** inerenti i **risultati raggiunti** dall'azienda sono di **competenza del Direttore o suoi delegati**.

Il **criterio** da adottare per la definizione del punteggio deve tener conto dell'**effettiva prestazione** lavorativa, secondo le caratteristiche oggetto di valutazione, con una **differenziazione** relativamente alle caratteristiche stesse possedute da ciascun dipendente in relazione agli obiettivi da raggiungere.

Il **Direttore o suoi delegati** provvedono poi all'attribuzione del **punteggio definitivo**.

Risorse attribuibili

Condizione di accesso al sistema d'incentivazione del personale è il 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 nuove iniziative/attività richieste dalla Camera di Commercio successivamente all'approvazione del detto preventivo. In nessun caso dalla erogazione del premio incentivante potrà derivare il superamento del trasferimento ordinario suddetto. 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, 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.

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

Il premio verrà erogato secondo le seguenti modalità:

- Anticipo pari al 35 % dell'importo medio conseguibile di cui al paragrafo precedente, da erogarsi con lo stipendio del mese di marzo dell'esercizio di riferimento;
- conguaglio alla verifica degli obiettivi.

Operativamente il processo prevede l'utilizzo di apposite schede individuali e schede riepilogative che potranno essere trattate e conservate informaticamente.

Determinazione del premio produttività individuale

La somma dei punteggi complessivi (produttività aziendale 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 **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 agli artt. 176 e 181 del CCNL del Terziario

e degli infortuni sul lavoro, gli scioperi, la maternità facoltativa, le aspettative, i congedi matrimoniali, donazione sangue, assistenza familiari (comprese malattie bambini, l. 104), 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.

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

Le parti si danno reciprocamente atto che con il presente accordo hanno voluto formalizzare le intese già raggiunte circa l'adozione di un modello di organizzazione del lavoro diretto al perseguimento degli obiettivi di efficienza e competitività aziendale.

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.

Per quanto riguarda la determinazione delle risorse attribuibili le Parti convengono la validità dell'accordo per il triennio 2018-2020.

Letto, confermato e sottoscritto:

FILCAMS- CGIL rappresentata da Marco Bombini;

CONFINTESA TERZIARIO FIRENZE rappresentata da Vincenzo Ciccone;

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

La RSA aziendale CONFINTESA TERZIARIO FIRENZE rappresentata da Duccio Negroni;

PromoFirenze, Azienda Speciale della Camera di Commercio di Firenze rappresentata da Laura Benedetto.