

## CAMERA DI COMMERCIO I.A.A. DI MASSA - CARRARA

Contratto collettivo decentrato integrativo ai sensi degli artt. 4 e 5 del CCNL 1/4/1999, in merito all'utilizzo delle risorse decentrate dell'anno 2019.

### Relazione illustrativa

**Modulo 1 - Scheda 1.1 Illustrazione degli aspetti procedurali, sintesi del contenuto del contratto ed autodichiarazione relative agli adempimenti della legge**

<b>Data di sottoscrizione</b>	<b>Preintesa 18 novembre 2019</b> <b>Contratto __ dicembre 2019</b>
<b>Periodo temporale di vigenza</b>	<b>1.01.2019 – 31.12.2021</b>
<b>Composizione della delegazione trattante</b>	Parte Pubblica (ruoli/qualifiche ricoperti):  Segretario Generale (Presidente della delegazione)  Organizzazioni sindacali ammesse alla contrattazione (elenco sigle): CISL/FP, CGIL/FP, UIL FPL-PA e CSA/RAL  Firmatarie della preintesa: RSU, CGIL/FP, CISL/FP e UIL FPL-PA  Firmatarie del contratto:
<b>Soggetti destinatari</b>	Personale non dirigente
<b>Materie trattate dal contratto integrativo (descrizione sintetica)</b>	Articolo 1 - Ambito di applicazione Articolo 2 - Durata, decorrenza, tempi e procedure di applicazione del contratto Articolo 3 - Verifiche dell'attuazione del contratto Articolo 4 - Interpretazione autentica dei contratti integrativi Articolo 5 - Criteri di ripartizione delle risorse disponibili per la contrattazione integrativa di cui all'art. 68, comma 1, fra le diverse modalità di utilizzo Articolo 6 - Criteri per l'attribuzione dei premi correlati alla performance Articolo 7 - Criteri per la definizione delle procedure per le progressioni economiche Articolo 8 - Criteri generali di riferimento per il riconoscimento di istituti indennitari Articolo 9 - 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 Articolo 10 - Criteri generali per l'attribuzione dell'indennità per specifiche responsabilità di cui all'art. 70-quinquies comma 1 Articolo 11 - Criteri generali per l'attribuzione di trattamenti accessori per i quali specifiche leggi operino un rinvio alla contrattazione collettiva Articolo 12 - Correlazione tra i compensi di cui all'art. 18, comma 1, lett. h) e la retribuzione di risultato dei titolari di posizione organizzativa Articolo 13 - Criteri generali per la determinazione della retribuzione di risultato dei titolari di posizione organizzativa Articolo 14 - Linee di indirizzo e i criteri generali per la individuazione delle misure concernenti la salute e sicurezza sul lavoro Articolo 15 - Elevazione del contingente dei rapporti di lavoro a tempo parziale ai sensi dell'art. 53, comma 2 Articolo 16 - Limite individuale annuo delle ore che possono confluire nella banca delle ore, ai sensi dell'art. 38-bis del CCNL del 14.9.2000 Articolo 17 - 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 Articolo 18 - Elevazione del periodo di 13 settimane di maggiore e minore concentrazione

	<p>dell'orario multiperiodale, ai sensi dell'art. 25, comma 2</p> <p>Articolo 19 - Individuazione delle ragioni che permettono di elevare, fino ad ulteriori sei mesi, l'arco temporale su cui è calcolato il limite delle 48 ore settimanali medie, ai sensi dell'art. 22, comma 2</p> <p>Articolo 20 - Elevazione del limite massimo individuale di lavoro straordinario ai sensi dell'art. 38 del CCNL del 14.9.2000</p> <p>Articolo 21 - Riflessi sulla qualità del lavoro e sulla professionalità delle innovazioni tecnologiche inerenti l'organizzazione di servizi</p> <p>Articolo 22 - Welfare integrativo</p> <p>Articolo 23 - Smart working</p> <p>Articolo 24 - Campo di applicazione e finalità</p> <p>Articolo 25 - Contingenti di personale</p> <p>Articolo 26 - Procedure di attivazione dei contingenti minimi</p> <p>Articolo 27 - Comunicazione all'utenza</p> <p>Articolo 28 - Norme finali</p>	
<p style="writing-mode: vertical-rl; transform: rotate(180deg);">Rispetto dell'iter adempimenti procedurale e degli atti propedeutici e successivi alla contrattazione</p>	<p><b>Intervento dell'Organo di controllo interno. Allegazione della Certificazione dell'Organo di controllo interno alla Relazione illustrativa.</b></p>	<p>In data 14 marzo 2019 (con verbale n. 2) il Collegio dei Revisori ha certificato la compatibilità degli oneri contrattuali con i vincoli di bilancio del contratto decentrato integrativo del personale non dirigente per l'anno 2019.</p> <p>In data 5 dicembre 2019 (con verbale n. 6) il Collegio dei Revisori ha certificato la compatibilità finanziaria dell'ipotesi di accordo integrativo del personale non dirigente per l'anno 2019.</p> <p>Nessun rilievo</p>
	<p><b>Attestazione del rispetto degli obblighi di legge che in caso di inadempimento comportano la sanzione del divieto di erogazione della retribuzione accessoria</b></p>	<p>È stato adottato il "Piano della Performance" previsto dall'art. 10 del d.lgs. 150/2009:</p> <p>- Piano delle performance 2019 – 2021 approvato con deliberazione della Giunta camerale n. 5 del 31 gennaio 2019</p> <p>E' inoltre stato adottato il Sistema di misurazione e valutazione della performance, validato dall'OIV, con deliberazione della Giunta camerale n. 4 del 31 gennaio 2019.</p> <p>E' stato adottato il Programma triennale per la trasparenza e l'integrità previsto dall'art. 11, comma 2 del d.lgs. 150/2009:</p> <p>- Approvazione del piano anticorruzione e del piano trasparenza 2019 – 2021 con del. della Giunta camerale n. 10 del 31.01.2019 (comunicato all'OIV il 29 gennaio 2019).</p> <p>E' stato assolto l'obbligo di pubblicazione di cui ai commi 6 e 8 dell'art. 11 del d.lgs. 150/2009.</p> <p>Tutti i documenti citati in precedenza, comprese le Relazioni della Performance, sono stati pubblicati sul sito della Camera di Commercio di Massa – Carrara <a href="http://www.ms.camcom.it">www.ms.camcom.it</a></p> <p>Nel 2012 si è svolta la prima giornata della Trasparenza durante la quale è stata presentata agli stakeholder della Camera la Relazione sulla Performance e i risultati conseguiti dall'Ente nel 2011.</p> <p>Nel 2018 è stata realizzata il 20/11/2018</p> <p>Nel 2019 è programmata per il corrente mese di novembre.</p> <p>La Relazione della Performance 2018 è stata validata dall'OIV ai sensi dell'articolo 14, comma 6, del d.lgs. n. 150/2009 con documento di validazione datato 7 giugno 2019.</p> <p>Approvata dalla Giunta camerale con deliberazione n. 41 del 28/05/2019.</p>
<p><b>Eventuali osservazioni</b> =====</p>		

**Modulo 2 Illustrazione dell'articolato del contratto (Attestazione della compatibilità con i vincoli derivanti da norme di legge e di contratto nazionale –modalità di utilizzo delle risorse accessorie - risultati attesi - altre informazioni utili)**

A) illustrazione di quanto disposto dal contratto integrativo

Art. 1 e Art. 2 - Il contratto disciplina gli istituti giuridici ed economici ed ha validità triennale, 2019 – 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. I criteri di ripartizione delle risorse economiche tra le varie modalità di utilizzo, a valere sul fondo risorse decentrate, potranno essere negoziati con cadenza annuale a richiesta delle parti. 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

Art. 3 - L'articolo prevede che lo stato di attuazione del CCI potrà essere verificato e la delegazione trattante di parte sindacale potrà 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 - L'articolo prevede che, nel caso insorgano controversie sull'interpretazione del presente contratto collettivo integrativo, le delegazioni trattanti si incontrino per definire consensualmente il significato delle clausole controverse, come organo competente all'adozione delle clausole di interpretazione autentica: 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, solo con il consenso delle parti interessate.

Art. 5 - Criteri di ripartizione delle risorse disponibili per la contrattazione integrativa di cui all'art. 68, comma 1, fra le diverse modalità di utilizzo

Si sono definiti i criteri di ripartizione delle risorse disponibili per la contrattazione integrativa fra le diverse modalità di utilizzo:

premi correlati alla performance organizzativa - almeno 15 %

premi correlati alla performance individuale - almeno 60 %

premio differenziale individuale, di cui all'art. 69 del CCNL 21.05.2018, (all'interno dell' almeno il 60%)

indennità condizioni di lavoro - almeno 1 %

progressioni economiche, con decorrenza nell'anno di riferimento - finanziate nel limite delle risorse stabili effettivamente disponibili, riconosciute in modo selettivo per singole categorie ad una quota limitata del totale dei dipendenti pari a massimo al 50% degli aventi diritto. Eventuali resti verranno attribuiti, nell'ambito del suddetto limite, a partire dalla categoria con percentuale più bassa.

Art. 6 - Il presente articolo disciplina le modalità per l'attribuzione dei compensi diretti ad incentivare la produttività nel rispetto delle previsioni dell'art. 7 del CCNL 21.05.2018.

In particolare si evidenzia che la Camera di Commercio di Massa-Carrara promuove il merito ed il miglioramento della performance organizzativa ed individuale, attraverso l'utilizzo di sistemi premianti selettivi, secondo logiche meritocratiche, nonché valorizza i dipendenti che conseguano le migliori performance attraverso l'attribuzione selettiva di incentivi economici, secondo i principi definiti nel Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance: 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 conseguiti 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. I compensi accessori correlati alla performance organizzativa ed individuale sono finalizzati a promuovere gli effettivi incrementi della produttività e di miglioramento della qualità ed economicità dei servizi e sono corrisposti ai lavoratori interessati solo a conclusione dell'annuale processo di valutazione, entro il primo semestre dell'anno successivo, o in base alle modalità definite dal sistema di valutazione e solo a fronte di risultati aggiuntivi apprezzabili rispetto al risultato atteso dalla normale prestazione lavorativa.

Dal 2019 ai dipendenti che conseguano le migliori performance, verrà assegnata una maggiorazione del premio individuale, definita nel 30% del valore medio pro-capite dei premi attribuiti al personale valutato positivamente per categoria (ex art. 68 comma 2, lett. b). Il numero dei dipendenti interessati non può superare il 5% per categoria del totale di ogni categoria del personale con rapporto di lavoro a tempo indeterminato non incaricato di posizione organizzativa; se necessario, la maggiorazione è attribuita in ordine decrescente, a partire dal valore più elevato, fino al concorso del 5% (numero di unità interessate, arrotondato per eccesso). Per l'attribuzione di tale maggiorazione, sarà tenuto conto soltanto dei valori di performance individuale superiori al 90% del punteggio massimo.

A parità di punteggio si dà la precedenza all'anzianità nella categoria, in caso di ulteriore parità si considera, la maggiore età anagrafica.

Art. 7 - In base al nuovo art. 7 del CCNL 21.05.2018 costituisce oggetto di contrattazione la definizione dei criteri per le procedure delle progressioni economiche, mentre è rimessa alle autonome determinazioni degli Enti la disciplina dei

criteri di valutazione in base ai quali avviene l'attribuzione nel rispetto dei principi definiti dal CCNL: in particolare le progressioni economiche sono attribuite ad una quota limitata di dipendenti, in modo selettivo, sulla base delle risultanze della valutazione della performance individuale del triennio che precede l'anno in cui è adottata la decisione di attivazione dell'istituto.

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 stati determinati dalle parti nel seguente modo:

- sulla base delle risorse stanziate per le nuove progressioni orizzontali, con prelevamento dalle risorse stabili di cui all'art. 67, commi 1 e 2, del CCNL 21.05.2018;

- la progressione economica avrà decorrenza dal 1° gennaio dell'anno nel quale viene stipulato il contratto collettivo integrativo che prevede l'attivazione dell'istituto e, successivamente, dal 1° gennaio di ciascun anno del triennio contrattuale integrativo, previa apposita valutazione

- 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. Il personale interessato deve possedere altresì i seguenti requisiti:

a) aver maturato almeno 36 mesi nella posizione economica in godimento alla data del 1° gennaio dell'anno come sopra specificato, considerando, ai fini del computo del predetto requisito, che il rapporto di lavoro a tempo parziale non è riproporzionabile ai fini della maturazione del predetto periodo e 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 pregressa permanenza nella posizione economica di provenienza;

b) aver conseguito una valutazione della performance individuale in ogni anno del triennio precedente alla data di decorrenza della progressione di almeno 85% per la categoria;

c) non aver riportato alcun tipo di sanzione disciplinare nel triennio precedente alla data di decorrenza della progressione, fatto salvo il richiamo verbale.

- la procedura ha luogo, di regola, entro il semestre successivo all'ultima valutazione annuale del triennio preso a riferimento, ferme restando le decorrenze fissate dal C.C.N.L. per l'attribuzione del trattamento economico corrispondente. A parità di punteggio precede il dipendente con maggiore anzianità di permanenza nella posizione economica in godimento; in caso di ulteriore parità, precede il dipendente con maggiore anzianità di servizio nella categoria in caso di ulteriore parità precede il dipendente con maggiore anzianità di servizio nell'Ente.

- la procedura si conclude con l'assegnazione agli aspiranti di un punteggio e la posizione economica successiva viene acquisita, nel limite massimo delle risorse stabili destinate alle progressioni nell'anno di riferimento, dai dipendenti che conseguono i punteggi più elevati in ogni categoria.

- le graduatorie hanno vigenza esclusivamente per la sessione di progressioni orizzontali cui sono riferite, per cui non è possibile alcun scorrimento delle stesse.

- è riconosciuta, ai dipendenti valutati, la facoltà di attivare apposita procedura di riesame secondo la disciplina del sistema valutativo in atto presso l'Ente.

Art. 8 - Si afferma il principio che ispira in generale i vari istituti indennitari, secondo cui sono riconosciuti solo in presenza delle prestazioni di lavoro effettivamente rese ed aventi le caratteristiche legittimanti il relativo ristoro economico. Le indennità non competono, di norma, in caso di assenza dal servizio e sono riproporzionate in caso di prestazioni ad orario ridotto (ad esempio rapporti di lavoro part-time).

Art. 9 - Individuazione delle misure dell'indennità correlata alle condizioni di lavoro, nonché definizione dei criteri generali per la sua attribuzione.

- prestazioni disagiate: utilizzo dell'auto: euro 1 per giorno di effettivo svolgimento di esse

- prestazioni che implicano il maneggio valori: euro 1 per giorno di effettivo svolgimento delle stesse.

- concomitanza di entrambe le prestazioni di cui alla lettera a) e b) nella solita giornata: euro 2 per giorno.

Art. 10 – Per quanto riguarda l'indennità prevista dall'art. 70-quinquies, comma 1, del CCNL 21.05.2018, in relazione alle risorse a disposizione dell'Ente per la contrattazione integrativa e della destinazione definita in questa sede, le parti concordano nella non applicazione dell'istituto dell'attribuzione dell'indennità per specifiche responsabilità per la durata del presente contratto collettivo integrativo

Art. 11 – Sono stati indicati i seguenti criteri per l'attribuzione di trattamenti accessori per i quali specifiche leggi operino un rinvio alla contrattazione collettiva:

➤ graduazione degli importi laddove vi siano fasce orarie e/o giornate differenti nelle quali si colloca lo svolgimento delle attività che dà titolo all'attribuzione del trattamento accessorio;

➤ determinazione dei valori unitari (per singolo evento/attività) che tenga conto della ripetitività di questi ultimi assicurando, quindi, che gli importi complessivi, sommati a quelli percepiti dai singoli interessati a titolo di produttività, si mantengano entro valori congrui, in particolare per quelle fattispecie in cui il lavoro si colloca all'interno delle fasce ordinarie.

Art. 12 - L'articolo disciplina 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, che 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. 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 concordate.

Art. 13 - Sono individuati i criteri generali per la determinazione della retribuzione di risultato dei dipendenti incaricati della titolarità di posizione organizzativa:

- 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 20% delle stesse per il riconoscimento annuale della retribuzione di risultato a favore delle medesime P.O.;
- b. l'erogazione della retribuzione di risultato è subordinata al corretto completamento del ciclo della performance prescritto dal vigente ordinamento;
- c. la determinazione della retribuzione di risultato dei titolari di posizione organizzativa è correlata alle risultanze del sistema di misurazione e valutazione della performance e la sua quantificazione è direttamente proporzionale alla valutazione assegnata ai titolari di P.O. quale performance individuale, nei limiti delle risorse disponibili anno per anno;
- d. una valutazione inferiore al 50%, in base al sistema di misurazione e valutazione della performance vigente, non dà titolo alla corresponsione della retribuzione di risultato;
- e. l'assenza dal lavoro per periodi temporali significativi può, comunque, consentire il riconoscimento della retribuzione premiale, laddove la residua attività resa nell'ambito del servizio attivo abbia, comunque, consentito il raggiungimento degli obiettivi assegnati al titolare di P.O., secondo la valutazione al riguardo effettuata dal competente Dirigente;
- f. 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, rapportato al periodo di effettivo svolgimento dell'incarico;
- g. il valore economico riconosciuto per la gestione interinale, ai sensi di cui sopra, deve essere determinato, secondo quanto prescritto dall'ordinamento interno dell'Ente, rapportato al grado di conseguimento degli obiettivi assegnati alla posizione organizzativa ricoperta ad interim.

Art. 14 – Si sono definite le linee di indirizzo e i criteri generali per la individuazione delle misure concernenti la salute e sicurezza sul lavoro.

Art. 15 - Il presente articolo disciplina il contingente del numero dei rapporti di lavoro a tempo parziale in relazione alla dotazione di ciascuna categoria pari alla percentuale del 25%, elevato di un 10% massimo in caso di gravi e documentate situazioni familiari.

Art. 16 - Il presente articolo disciplina l'istituto delle banca delle ore ed in particolare il limite individuale annuo di ore che possono confluire nella banca delle ore ai sensi dell'art. 38-bis del CCNL del 14.09.2000. Le parti concordano nel destinare alla banca delle ore un massimo di 60 ore annuali di straordinario effettuato al di fuori dell'orario ordinario di lavoro.

Art. 17 – Sono stati individuati i criteri per determinare le fasce di flessibilità in entrata ed in uscita fruibili dal personale.

Art. 18 – Si è definito che l'eventuale elevazione del periodo di 13 settimane di maggiore e minore concentrazione dell'orario multiperiodale venga individuato all'inizio di ogni anno. sulla base delle specifiche esigenze di servizio e dei programmi dell'amministrazione, anche in ragione superiore alle tredici settimane annue, secondo principi di flessibilità

Art. 19 – Il presente articolo disciplina la possibilità di superare la media di 48 ore settimanali e stabilisce che la durata dell'orario di lavoro di ciascun dipendente può superare la media di 48 ore settimanali, comprensive del lavoro straordinario, calcolata con riferimento ad un arco temporale di dodici mesi, nel caso di dipendenti incaricati di posizione organizzativa.

Art. 20 – Sono stati individuati i criteri per l'elevazione del limite massimo individuale di lavoro straordinario, con un limite massimo di 250 ore annue.

Art. 21 – Il presente articolo individua i riflessi sulla qualità del lavoro e sulle professionalità delle innovazioni tecnologiche.

Art. 22 – Il presente articolo definisce, in applicazione agli articoli 72 comma 2 e 7 comma 4 lett. h) del CCNL FL 21.05.2018, i criteri di destinazione delle risorse, già stanziare dall'amministrazione per finalità assistenziali, agli istituti del welfare integrativo previsti dal CCNL FL 21.05.2018, stabilendo che la misura prevalente delle risorse sia destinata a iniziative di sostegno al reddito della famiglia.

Con riferimento alle polizze sanitarie integrative delle prestazioni erogate dal servizio sanitario nazionale, si rinvia la decisione per l'istituzione di - ovvero adesione a - un fondo di assistenza sanitaria integrativa del servizio sanitario nazionale.

Art. 23 – Il presente articolo prevede che l'Ente verifichi la fattibilità tecnico organizzativa e la possibilità di utilizzo dello 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.



F) illustrazione dei risultati attesi dalla sottoscrizione del contratto integrativo, in correlazione con gli strumenti di programmazione gestionale (Piano della Performance), adottati dall'Amministrazione in coerenza con le previsioni del Titolo II del Decreto Legislativo n. 150/2009.

Dalla sottoscrizione del contratto integrativo si conferma ancora una volta una marcata correlazione tra prestazione resa e produttività corrisposta e tra responsabilità assegnate e presidio delle stesse.

In particolare questa Camera di Commercio ritiene che questo CCI si inserisca quale elemento conclusivo di un più ampio processo di riorganizzazione e programmazione degli obiettivi dell'Ente, già avviato a fine 2010 e reso ancor più significativo dall'adozione dei Piani triennale della Performance.

Gli obiettivi organizzativi assegnati al personale non dirigente, ivi comprese le posizioni organizzative e gli obiettivi individuali assegnati alle posizioni organizzative, derivano, secondo il principio del cascading, dagli obiettivi strategici di durata triennale mediante un processo di traduzione operativa finalizzata a raggiungere, per step, i più importanti e significativi obiettivi strategici di durata triennale.

Ogni obiettivo è corredato da indicatori (che possono essere di diversa tipologia: output, efficacia, efficienza e qualità), e da target annuali al fine di esplicitarne i risultati attesi, necessari per la successiva e puramente oggettiva valutazione della prestazione effettivamente resa.

E', inoltre, prevista l'effettuazione di una indagine di customer satisfaction verso l'utenza volta a monitorare il grado di soddisfazione degli utenti camerali.

G) altre informazioni eventualmente ritenute utili per la migliore comprensione degli istituti regolati dal contratto

=====

Carrara, 12 dicembre 2019

IL SEGRETARIO GENERALE  
Dott. Enrico Ciabatti

IL SEGRETARIO GENERALE  
Enrico Ciabatti

IL PRESIDENTE  
Dino Sodini

*Allegato sottoscritto con firma digitale ai sensi del D.Lgs. n. 82/2005 e s.m.i.*

*Il presente allegato è pubblicato integralmente all'Albo informatico della Camera di Commercio I.A.A. di Massa-Carrara ai sensi dell'art. 32 della Legge 69/2009 e del Regolamento camerale per la pubblicazione degli atti*