

**CAMERA DI COMMERCIO DI BRINDISI**  
**CONTRATTO COLLETTIVO INTEGRATIVO DECENTRATO**  
**PERSONALE NON DIRIGENTE**  
**Triennio 2023-2025**

Oggi, 27 dicembre 2023, a seguito dell'autorizzazione alla sottoscrizione definitiva dell'Ipotesi di Contratto Collettivo Decentrato Integrativo per il triennio 2023-2025 deliberata con Determina del Commissario Straordinario con i poteri della Giunta n. 58 del 22/12/2023 – previo parere favorevole e controllo sulla compatibilità dei costi con i vincoli di bilancio espresso dal Collegio dei Revisori dei conti in data 21/12/2023 – si sottoscrive il seguente Contratto Collettivo Decentrato Integrativo Personale non dirigente triennio 2023- 2025, predisposto ai sensi dell'art. 7 del CCNL Comparto Funzioni Locali del 16/11/2022 tra:

**Delegazione di parte pubblica**

Dott. Angelo Raffaele Caforio, Presidente della Delegazione trattante

**Delegazione di parte sindacale**

**RAPPRESENTANZA UNITARIA DEL PERSONALE**

Rag. Antonella Landella

Rag. Maria Cristina Luisi

Dr.ssa Antonia Tarantino

Sig. Romualdo Toppiti **ASSENTE**

*EW*

**ORGANIZZAZIONI SINDACALI TERRITORIALI**

Dr.ssa Rosa Palmieri (delegata)

Rappresentante territoriale FP/ CGIL

Sig.ra Bruna Torino (delegata) “ “

FP/CISL

Rag. Ornella Lorusso (delegata)

CSA

Sig. Vincenzo Salzone (delegato) “

CSA

per la sottoscrizione dell'allegata Ipotesi di Contratto collettivo decentrato integrativo per l'anno 2023-2025, predisposto ai sensi dell'art. 7 del CCNL del 16/11/2022 del Comparto "Funzioni Locali".

CAMERA DI COMMERCIO DI BRINDISI

.....

RSU  
*Rosa Palmieri*  
*Bruna Torino*  
*Ornella Lorusso*  
*Vincenzo Salzone*  
OO.SS.  
*Angelo Caforio*  
*Angelo Caforio*

**CAMERA DI COMMERCIO DI BRINDISI**  
**CONTRATTO COLLETTIVO INTEGRATIVO DECENTRATO**  
**PERSONALE NON DIRIGENTE**  
**Triennio 2023-2025**

**INDICE**

**Premessa**

**TITOLO I**  
**DISPOSIZIONI GENERALI**

- Articolo 1      Ambito di applicazione
- Articolo 2      Durata, decorrenza, tempi e procedure di applicazione del contratto

**TITOLO II**

**TRATTAMENTO ECONOMICO E CRITERI GENERALI SULLE METODOLOGIE  
DI VALUTAZIONE E SUI SISTEMI D'INCENTIVAZIONE**

- Articolo 3      Criteri di ripartizione delle risorse disponibili per la contrattazione integrativa di cui all'art. 80, comma 1 del CCNL 16.11.2022, fra le diverse modalità di utilizzo
- Articolo 4      Criteri per l'attribuzione dei premi correlati alla performance
- Articolo 5      Definizione della misura percentuale della maggiorazione dei cui all'art. 81, comma 2 del CCNL 16.11.2022 (Differenziazione del premio individuale) e della quota limitata di cui al comma 3, tenuto conto di quanto previsto dal comma 4 del medesimo articolo
- Articolo 6      Definizione delle procedure per le progressioni economiche nei limiti di quanto previsto dall'art. 14 del CCNL 16.11.2022 (Progressione economica all'interno delle aree) lettere a), b), d), e), f) e g); definizione anni senza progressioni economiche per poter ricevere eventuale differenziale stipendiale; definizione numero di "differenziali stipendiali" attribuibili per ciascuna Area
- Articolo 7      Criteri generali per la determinazione della retribuzione di risultato dei titolari EQ

**TITOLO III**  
**COMPENSI PER PARTICOLARI ATTIVITA' O**  
**RESPONSABILITA'**

- Articolo 8 Individuazione delle misure dell'indennità correlata alle condizioni di lavoro di cui all'art. 70-bis, come rideterminati dall'art. 84-bis del CCNL 16/11/2022, entro i valori minimi e massimi e nel rispetto dei criteri ivi previsti, nonché la definizione dei criteri generali per la sua attribuzione
- Articolo 9 Criteri generali per l'attribuzione dell'indennità per specifiche responsabilità di cui all'art. 84 del CCNL 16.11.2022
- Articolo 10 Criteri generali per l'attribuzione di trattamenti accessori per i quali specifiche leggi operino un rinvio alla contrattazione collettiva
- Articolo 11 Correlazione tra i compensi di cui all'art. 20, comma 1, lett. h) del CCNL 16/11/2022 (Compensi aggiuntivi ai titolari di incarichi di EQ) e la retribuzione di risultato dei titolari di incarico di EQ
- Articolo 12 Criteri per la definizione di un incentivo economico a favore del personale utilizzato in attività di docenza ai sensi dell'art. 55 comma 8 (Destinatari e processi della formazione), con relativi oneri a carico del Fondo di cui all'art. 79 (Fondo risorse decentrate: costituzione)

**TITOLO IV**  
**ORARIO DI LAVORO, LAVORO STRAORDINARIO, DISPOSIZIONI APPLICABILI A**  
**PARTICOLARI TIPI DI RAPPORTO, SALUTE, SICUREZZA E BENESSERE SUL**  
**LAVORO**

- Articolo 13 Linee di indirizzo e i criteri generali per la individuazione delle misure concernenti la salute e sicurezza sul lavoro
- Articolo 14 Elevazione del contingente dei rapporti di lavoro a tempo parziale ai sensi dell'art. 53, comma 2 del CCNL del 21.05.2018
- Articolo 15 Limite individuale annuo delle ore che possono confluire nella banca delle ore, ai sensi dell'art. 33 del CCNL 16/11/2022
- Articolo 16 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 17 Elevazione del periodo di 13 settimane di maggiore e minore concentrazione dell'orario di multiperiodale, ai sensi dell'art. 31, comma 2 del CCNL 16/11/2022
- Articolo 18 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. 29,

comma 2 del CCNL 16/11/2022

Articolo 19 Elevazione del limite massimo individuale di lavoro straordinario ai sensi dell'art. 29 comma 2 (Orario di lavoro) del CCNL 16/11/2022

Articolo 20 Criteri generali per l'attivazione dei piani di welfare integrativo e definizione dell'eventuale finanziamento a carico del Fondo Risorse decentrate ai sensi dell'art. 82 comma 2 del CCNL 16/11/2022

## **TITOLO V** **DISPOSIZIONI PARTICOLARI E FINALI**

Articolo 21 Riflessi sulla qualità del lavoro e sulla professionalità delle innovazioni tecnologiche inerenti l'organizzazione di servizi

Articolo 22 Incremento delle risorse di cui all'art. 17, comma 6 attualmente destinate alla corresponsione della retribuzione di posizione e di risultato degli incarichi di Elevata Qualificazione, 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. 79 del CCNL 16/11/2022

### **ALLEGATI:**

Allegato A): DESTINAZIONE RISORSE ANNO 2023

## CAMERA DI COMMERCIO DI BRINDISI

### CONTRATTO INTEGRATIVO DECENTRATO PERSONALE NON DIRIGENTE Triennio 2023-2025

#### Premessa

La presente intesa, riguardante le materie demandate dal CCNL alla contrattazione decentrata integrativa a livello di ente, ha l'obiettivo di valorizzare il ruolo dei dipendenti della Camera di commercio di Brindisi, accompagnando l'evoluzione in atto per tale ruolo all'interno di uno scenario sempre più variabile, i cui fattori critici di successo sono rappresentati dal valore delle competenze, dalle responsabilità, dalla velocità di azione per rispondere alle esigenze dell'amministrazione pubblica e dell'utenza camerale in tempi adeguati.

Nel quadro dello sviluppo di una coerente e organica politica del personale le nuove relazioni sindacali, così come definite dagli artt. 5, 6 e 7 del CCNL, costituiscono un tema di assoluto rilievo e sono impostate sul coinvolgimento, sul dialogo, sull'informazione trasparente e tempestiva, sul massimo rispetto reciproco dei ruoli della parte pubblica e di quella sindacale.

La presente intesa scaturisce quindi dalla volontà delle parti di realizzare – per le materie oggetto di contrattazione così come previsto dai vigenti CCNL – un “disegno” omogeneo all'interno delle più ampie politiche di gestione del personale tenuto conto del contesto di riferimento.

La Camera di commercio di Brindisi, così come tutte le Camere di commercio italiane, è stata coinvolta - nell'ambito di un più ampio processo di riforma della PA (riforma "Madia") - dal percorso di riforma che la normativa ha definito per la razionalizzazione, la ridefinizione delle funzioni di tutto il sistema camerale nazionale. La Camera di commercio di Brindisi ha dovuto ridefinire le proprie strategie, ridurre i costi di funzionamento e del personale, ridefinire le priorità d'azione e il proprio modello organizzativo a fronte delle nuove funzioni e dello specifico contesto dell'economia del territorio.

Si è avuto, inoltre, un aumento delle funzioni e dei compiti affidati a fronte di una costante riduzione del personale, non coperto da nuove assunzioni in quanto le politiche assunzionali sono state fortemente condizionate dalla riforma del sistema e in particolare dalla situazione dell'Ente camerale Brindisino in fase di accorpamento con la Camera di commercio di Taranto.

Nella fattispecie le disposizioni introdotte dall'art. 3 comma 9 del Decreto legislativo 25 novembre 2016 n. 219, vietano alle Camere di commercio, a pena di nullità, l'assunzione o l'impiego di nuovo personale o il conferimento di incarichi, a qualunque titolo e con qualsiasi tipologia contrattuale, ivi compresi i rapporti di collaborazione coordinata e continuativa e di somministrazione, fino al completamento delle procedure di mobilità connesse al piano complessivo di razionalizzazione organizzativa di cui al medesimo art. 3 della citata disposizione normativa.

Nelle more della costituzione del nuovo ente camerale si rende necessario definire in primo luogo alcuni criteri per l'applicazione di istituti contrattuali individuati dal CCNL Comparto Funzioni Locali sottoscritto in data 16.11.2022, nonché la destinazione delle risorse complessive volte a sostenere le iniziative rivolte a migliorare la produttività, l'economicità e la qualità dei servizi oltre a disciplinare il

Welfare Integrativo volto alla concessione di benefici di natura assistenziale e sociale in favore dei propri dipendenti ex art. 82 del nuovo CCNL comparto Funzioni Locali.

## **TITOLO I** **DISPOSIZIONI GENERALI**

### **Articolo 1 - Ambito di applicazione**

Il presente contratto decentrato integrativo, redatto ai sensi dell'art. 7 del CCNL del 16/11/2022, si applica a tutto il personale non dirigenziale dipendente della Camera di commercio di Brindisi e con qualunque tipo di contratto di lavoro subordinato (tempo indeterminato ed a tempo determinato, a tempo pieno o parziale).

### **Articolo 2 - Durata, decorrenza, tempi e procedure di applicazione del contratto**

1. Il presente contratto concerne il periodo 1/1/2023-31/12/2025 per le parti ad esso delegate dai CCNL vigenti. Sono fatte salve le materie che, per loro natura, richiedano cadenza annuale perché strettamente correlate alle risorse stabili utilizzabili nell'anno (ad es.: numero delle progressioni economiche dell'anno), oppure tempi diversi o verifiche periodiche essendo legate a fattori organizzativi contingenti o collegate al naturale sviluppo dell'organizzazione stessa. L'impostazione generale del contratto è stata definita in coerenza con i vincoli risultanti dall'art. 40 del d.lgs. 165/2001 e dagli stessi CCNL vigenti.
2. Gli effetti del contratto decorrono dal giorno successivo alla data di stipulazione, salvo specifica e diversa prescrizione e decorrenza espressamente prevista dal contratto stesso.
3. Il presente contratto decentrato integrativo conserva la propria efficacia fino alla stipulazione del successivo contratto decentrato.

## **TITOLO II** **TRATTAMENTO ECONOMICO E CRITERI GENERALI SULLE METODOLOGIE DI VALUTAZIONE E SUI SISTEMI D'INCENTIVAZIONE**

### **Articolo 3 - Criteri di ripartizione delle risorse disponibili per la contrattazione integrativa di cui all'art. 80, comma 1 del CCNL 16/11/2022, fra le diverse modalità di utilizzo**

1. Le risorse rese annualmente disponibili sono definite ciascun anno dalla Camera di commercio a fronte di apposita formale costituzione.
2. La ripartizione e l'utilizzo delle risorse avvengono secondo modalità tali da assicurarne la rispondenza all'obiettivo di promuovere, anche attraverso di esse, il coinvolgimento del personale negli effettivi e significativi miglioramenti dei livelli di efficienza, efficacia e qualità dei servizi prestati, sulla base dei sistemi di programmazione, monitoraggio e controllo quali-quantitativo dei risultati, adottati nell'ente.

3. La ripartizione delle risorse suddette risponde ai seguenti requisiti:
- a. riservare risorse finanziarie, di natura stabile, alle progressioni economiche in modo programmato nel tempo, onde evitare l'immediata o comunque progressiva erosione delle stesse, ed in misura strettamente correlata alla limitatezza del numero di dipendenti che possono fruirne, garantendo al contempo pari opportunità nell'individuazione delle Aree contrattuali nelle quali dare corso a tali progressioni;
  - b. garantire gli importi obbligatori previsti dai CCNL nazionali;
  - c. destinare ad attività da svolgere in particolari condizioni di lavoro compensi che costituiscano adeguato riconoscimento di tali condizioni, in ossequio alla normativa generale definita dal CCNL;
  - d. mantenere nel tempo entità significative degli importi da destinare al riconoscimento dell'impegno e del contributo dei singoli al conseguimento dei risultati di lavoro (performance individuale), nell'ambito delle prevalenti destinazioni e delle percentuali minime da destinare a tal fine, stabilite dal CCNL del 16.11.2022;
4. Le risorse rese annualmente disponibili ai sensi del comma 3 sono destinate ai seguenti utilizzi:
- a. premi correlati alla performance organizzativa
  - b. premi correlati alla performance individuale
  - c. indennità condizioni di lavoro di cui all'art. 70-bis CCNL 21/05/2018 come rideterminati dall'art. 84 bis del CCNL del 16/11/2022
  - d. compensi per specifiche responsabilità di cui all'art. 84 del CCNL 16/11/2022
  - e. compensi previsti da disposizioni di legge
  - f. differenziali stipendiali, con decorrenza nell'anno di riferimento, finanziate con risorse stabili
  - g. piani di welfare integrativo
  - h. incentivo economico a favore del personale utilizzato in attività di docenza ai sensi dell'art. 55 comma 8 del CCNL 16/11/2022

Le eventuali economie rivenienti dalle voci b), c), d), e) e g) andranno ad incrementare la voce a) nel corso dello stesso anno.

Per l'anno 2023 la destinazione delle risorse è riportata nell'allegato sub. A)

Per quanto riguarda gli anni successivi tali percentuali saranno definite sulla base delle risorse annualmente disponibili per la contrazione integrativa.

#### **Articolo 4 - Criteri per l'attribuzione dei premi correlati alla performance**

- *[rif. lett. b) del comma 4 dell'art. 7 del CCNL 16/11/2022]* -

1. Le logiche del sistema di misurazione e valutazione della performance della Camera di Commercio di Brindisi sono orientate alla selettività e ed al riconoscimento del merito ed escludono ogni forma di automatismo e di erogazione indifferenziata.
2. I compensi destinati a incentivare la performance sono corrisposti ai lavoratori interessati solo a conclusione dell'annuale processo di valutazione e in base alle modalità definite dal sistema di valutazione e solo a fronte di risultati aggiuntivi apprezzabili rispetto al risultato atteso dalla normale, positiva prestazione lavorativa.

3. Sulla scorta di quanto affrontato in sede di confronto conclusosi in data 05.06.2023 sul più ampio tema dei "criteri generali dei sistemi di valutazione della performance", le parti confermano i criteri per l'attribuzione di premi correlati alla performance già individuati nel vigente sistema di valutazione della Performance come sotto riportato:

- l'attribuzione degli incentivi è strettamente correlata ad effettivi incrementi di produttività e di miglioramento della qualità ed economicità dei servizi ed è quindi attuata, in unica soluzione secondo modalità definite dal sistema di valutazione della Camera di commercio, dopo la necessaria verifica e certificazione a consuntivo, mediante gli strumenti di valutazione e controllo della gestione adottati secondo il proprio ordinamento, dei risultati totali o parziali conseguiti, in coerenza con gli obiettivi annualmente predeterminati e con il sistema di valutazione e misurazione della performance adottato dalla Camera di commercio;
- la valutazione individuale del personale farà riferimento agli obiettivi sia in quanto espressione dell'apporto individuale al conseguimento degli obiettivi di ente ed area organizzativa di appartenenza, sia in quanto traduzione delle attese dell'ente verso un espletamento efficace delle azioni significative facenti capo al singolo e comunque riconducibili all'area/servizio di appartenenza;
- il sistema d'incentivazione ha lo scopo di garantire adeguate risposte e riconoscimenti economici a coloro che avranno raggiunto il livello di prestazione/risultato attesi e predefiniti in sede di assegnazione di obiettivi.

In coerenza con quanto sopra previsto, l'incentivazione della performance, organizzativa ed individuale, intende rispondere ai seguenti criteri generali/obiettivi:

- a) garantire che nella definizione dei criteri per l'attribuzione dei premi correlati alla performance sia individuato con chiarezza il legame che deve intercorrere da un lato tra il contenuto delle performance attese e gli indirizzi dell'organo politico, e dall'altro tra il contenuto dell'apprezzamento del lavoro svolto e del contributo fornito al risultato, da parte del singolo, ed il riconoscimento economico correlato;
- b) rendere, pertanto, i dipendenti consapevoli della propria valutazione professionale in modo da consentire un migliore orientamento verso gli obiettivi prioritari dell'ente e fornire un'opportunità di crescita individuale;
- c) costituire la base per i percorsi di sviluppo professionale ed economico che risponda ai requisiti di equità, meritocrazia, trasparenza;
- d) stimolare un continuo miglioramento delle prestazioni individuali;
- e) promuovere un continuo riscontro "valutatore-valutato" in ordine al rapporto fra prestazione/apporto richiesti e prestazione/apporto resi;
- f) evidenziare eventuali esigenze formative di supporto o d'integrazione della competenza professionale;
- g) migliorare il livello generale di comunicazione interna;
- h) rappresentare occasione e stimolo per riflessioni e proposte relative ai piani formativi del personale.

**Articolo 5 – Definizione della misura percentuale della maggiorazione di cui all'art. 81 comma 2 del CCNL 16.11.2022 (Differenziazione del premio individuale) e della quota limitata di cui al comma 3, tenuto conto di quanto previsto dal comma 4 del medesimo articolo**

1. Dall'anno 2023, ai dipendenti che conseguano le valutazioni più elevate, secondo quanto previsto dal sistema di valutazione di questa Camera è attribuita una maggiorazione del premio individuale di cui all'art. 80 comma 2, lett. b), che si aggiunge alla quota di detto premio attribuita al personale valutato positivamente sulla base dei criteri selettivi. La misura di detta maggiorazione, oggetto di contrattazione e comunque non inferiore al 30% del valore medio pro-capite dei premi attribuiti al personale valutato positivamente ai sensi dell'art. 81 comma 2 del CCNL 16.11.2022), viene così definita: il 30%.
2. Per quanto concerne la limitata quota massima di personale valutato, a cui tale maggiorazione verrà attribuita, essa viene così definita: il numero delle persone interessate non può comunque superare il 50% del personale; se necessario, la maggiorazione è attribuita in ordine decrescente, a partire dal valore più elevato, fino al concorso del numero di unità interessate (numero di unità interessate, arrotondato per eccesso). Per l'attribuzione di tale maggiorazione, sarà comunque tenuto conto soltanto dei valori di performance individuali superiori a 85% del punteggio massimo assegnato.

#### **Articolo 6 – Definizione delle procedure per le progressioni economiche**

**[rif. lett. c) del comma 4 dell'art. 7 del CCNL 16.11.2022 e art. 14 comma 2 lett. a) e b) del CCNL 16.11.2022**

1. Al fine di remunerare l'accrescimento del grado di competenza professionale progressivamente acquisito dai dipendenti nello svolgimento delle proprie funzioni, agli stessi possono essere attribuiti, nel corso della vita lavorativa, uno o più "differenziali stipendiali" di pari importo, da intendersi come incrementi stabili dello stipendio. Tali "differenziali stipendiali", che si configurano come progressione economica all'interno dell'area ai sensi dell'art. 52 comma 1-bis del D.lgs. n. 165/2001 e che non determinano l'attribuzione di mansioni superiori, avvengono mediante procedura selettiva di area, attivabile annualmente in relazione alle risorse disponibili nel Fondo risorse decentrate.
2. Sulla scorta di tale presupposto, le procedure per l'attribuzione del riconoscimento economico in questione intendono rispondere ai seguenti criteri:
  - assicurare un'effettiva modalità valutativa e selettiva ed equilibrio all'interno delle varie Aree anche in ragione del numero limitato di possibili destinatari dell'incremento stipendiale fisso;
  - accertare la crescita dei livelli di competenza che il dipendente ha dimostrato di aver acquisito nel tempo.
3. Al fine di semplificare, da un punto di vista selettivo e gestionale, le procedure per le progressioni economiche nei limiti di quanto previsto dall'art. 14 del CCNL 16/11/2022, si stabilisce che a partire dall'anno 2023 e ogni anno seguente la Camera di commercio di Brindisi:
  - informa con apposita comunicazione di servizio, l'avvio delle fasi valutative e selettive per l'eventuale erogazione dei "differenziali stipendiali" del personale che all'01/01 dell'anno della fase di valutazione e selezione e dell'eventuale riconoscimento di "differenziale stipendiale risponde ai requisiti previsti dall'art. 14 del CCNL 16/11/2022;
  - applica il principio del "silenzio assenso" e pertanto verranno prese in considerazione per partecipare alla procedura valutativa e selettiva tutte le persone in possesso dei requisiti di cui all'art. 14 del CCNL 16/11/2022 le quali, entro i termini definiti dalla comunicazione non abbiano formalmente comunicato al Servizio Affari Generali e Gestione Risorse Umane di non voler essere prese in considerazione per l'eventuale incremento stipendiale fisso;

- eroga il “differenziale stipendiale” al personale meritevole e nei limiti e nel numero previsto dalla contrattazione con decorrenza 1° gennaio dell’anno di sottoscrizione definitiva del contratto integrativo.
4. Nell’ambito di quanto previsto dall’art. 14 del CCNL 16/11/2022 i criteri per la definizione delle procedure finalizzate al riconoscimento delle progressioni economiche, ai sensi dell’art. 7, comma 4, lett. c), del CCNL 16.11.2022, sono come di seguito determinati:

**A) REQUISITI PER LA PARTECIPAZIONE ALLA SELEZIONE VOLTA AL RICONOSCIMENTO DEL DIFFERENZIALE STIPENDIALE**

- assenza di riconoscimento di alcuna progressione economica negli ultimi due anni, calcolati tenendo conto delle date di decorrenza delle progressioni economiche effettuate.
- assenza, negli ultimi due anni, di comminazione di provvedimenti disciplinari superiori alla multa. Laddove, siano in corso procedimenti disciplinari, il dipendente viene ammesso alla procedura con riserva e, ove lo stesso rientri in posizione utile nella graduatoria, la liquidazione del differenziale viene sospesa sino alla conclusione del procedimento disciplinare. Se, a conclusione del procedimento disciplinare, al dipendente viene comminata una sanzione superiore alla multa, il dipendente viene definitivamente escluso dalla procedura selettiva. In caso di contenzioso giudiziale attivato dal dipendente a seguito dell’esito del procedimento disciplinare, il riconoscimento del differenziale economico viene sospeso e le relative risorse congelate sino alla definizione del giudizio attivato.

**B) CRITERI DI VALUTAZIONE AI FINI DELLA FORMAZIONE DELLA GRADUATORIA PER IL RICONOSCIMENTO DEL DIFFERENZIALE STIPENDIALE**

- La scala parametrica ai fini della determinazione del punteggio da attribuire è definita su base centesimale (1-100), tenuto conto dell’articolato sistema valutativo definito dal contratto collettivo nazionale di lavoro, come integrato dal presente contratto di secondo livello.
- La valutazione selettiva effettuata ai fini del riconoscimento del differenziale stipendiale e della formazione della relativa graduatoria, deve essere effettuata sulla base della ponderazione dei seguenti criteri:

“Ponderazione dei criteri”

- 1. media delle ultime tre valutazioni individuali annuali conseguite** o, comunque, delle ultime tre valutazioni disponibili in ordine cronologico, qualora non sia stato possibile effettuare la valutazione a causa di assenza motivata dal servizio del dipendente in relazione ad una delle annualità. **peso attribuito: 70%**

Il punteggio massimo di 70 sarà attribuito nell’ipotesi del raggiungimento del massimo della valutazione della performance individuale del triennio (100 punti) mentre le altre valutazioni saranno opportunamente riproporzionate;

- 2. esperienza professionale**, da intendersi l’esperienza maturata nel medesimo profilo od equivalente, con o senza soluzione di continuità, anche a tempo determinato o a tempo parziale, nella stessa o altra amministrazione del comparto di contrattazione delle Funzioni Locali, nonché, nel medesimo o corrispondente profilo, presso altre amministrazioni di comparti contrattuali diversi. **peso attribuito: 20%**

Saranno attribuiti (0,60) punti per ogni anno intero di servizio maturato nel medesimo profilo od equivalente fino a d un massimo di 20 punti.

3. Gli “**ulteriori criteri**” che ai sensi del comma 2 dell’art. 14 del CCNL 16/11/2022 sono presi in considerazione per l’attribuzione dei differenziali stipendiali sono correlati alle capacità culturali e professionali acquisite anche attraverso i percorsi formativi: **peso attribuito: 10%**.

- In particolare saranno valutate le capacità culturali e professionali acquisite attraverso la partecipazione a corsi di aggiornamento/formazione attinenti alle funzioni camerali che si concludono con l’accertamento dell’avvenuto accrescimento della professionalità del singolo dipendente attestato attraverso certificazione finale delle competenze acquisite da parte dei soggetti che l’hanno attuata ai sensi dell’art. 55 comma 3 del CCNL 16/11/2022. In sede di prima applicazione saranno valutati i corsi certificati negli ultimi dieci anni sino al 31/12/2022; in seguito saranno considerati validi esclusivamente quelli con decorrenza successiva all’ultima progressione/differenziale attribuita.

**Non saranno presi in considerazione i corsi obbligatori per legge o per norme contrattuali** (Esempio Sicurezza, Anticorruzione, Lavoro agile ecc.)

Il particolare il punteggio sarà così attribuito:

VALORE PA	Numero corsi	Punteggio attribuito
	da 1 a 2 corsi	1
	da 3 a 5 corsi	2
	oltre 5 corsi	3
SYLLABUS	da 1 a 5 corsi	0,5
	da 6 a 10 corsi	1
	da 11 a 15 corsi	1,5
	da 16 a 20 corsi	2
	oltre 20	2,25
Corso E-CP		1,5
Corsi erogati da soggetti rientranti nel sistema camerale con certificazione e giudizio di merito finale	0,75 per corso fino ad un massimo di	2,25
Altri corsi certificati		0,10 per corso fino ad un massimo di 1

#### Criteri di priorità in caso di parità dei punteggi

Nel rispetto del principio di non discriminazione si definiscono i seguenti criteri in ordine di priorità in caso di parità dei punteggi determinati in applicazione del sistema valutativo:

- ai fini dell’ordine di precedenza nella graduatoria di merito, a parità di punteggio precede il dipendente con maggiore anzianità di permanenza nella posizione economica in godimento alla data del 31/03/2023; in caso di ulteriore parità, precede il dipendente con maggiore anzianità di servizio nella categoria alla data del 31/03/2023; in caso di ulteriore parità precede il dipendente con maggiore anzianità di servizio nell’Ente.
5. In coerenza con le risorse previste per la copertura finanziaria delle progressioni economiche e con i criteri di ripartizione delle risorse disponibili per la contrattazione integrativa, il numero di “differenziali stipendiali” attribuibili per l’anno 2023 sono così definiti:

ANNO	AREA
------	------

	Funzionari e EQ	Istruttori	Operatori esperti	Operatori
2023	n. 2	n. 8	n. 1	n. 0

6. Per quanto concerne il numero di “differenziali stipendiali” attribuibili negli anni 2024 e 2025, esso sarà subordinato:

1. alle risorse stabili che si deciderà di destinare a tale finalità nell’anno di riferimento a fronte della costituzione annuale delle risorse per la contrattazione decentrata
2. al rispetto dei criteri generali per l’erogazione dei “differenziali stipendiali” definiti dall’art. 3 c.3 lett. a) del presente contratto decentrato integrativo

**Articolo 7- Criteri generali per la determinazione della retribuzione di risultato dei titolari di EQ**

[rif. lett v) del comma 4 dell’art. 7 del CCNL 16.11.2022

1. Al fine di garantire la massima coerenza e correlazione dei sistemi retributivi premianti dell’ente, i criteri generali per la determinazione della retribuzione di risultato dei titolari di EQ sono definiti in coerenza con quelli previsti per la dirigenza (retribuzione di risultato) e del personale non dirigente (“produttività”).
2. Essi, quindi, hanno lo scopo di garantire adeguate risposte e riconoscimenti economici a coloro che avranno raggiunto i livelli di prestazione/risultato attesi e predefiniti in sede di assegnazione di obiettivi, che nel caso degli incaricati di EQ si sostanziano anche in specifici obiettivi di carattere specialistico e/o gestionale, di coordinamento delle persone e di supporto alla dirigenza.
3. I criteri oggetto del presente articolo, inoltre, sono coerenti e discendono dai criteri generali dei sistemi di valutazione della performance, materia già affrontata in sede d’informazione e confronto, e dai criteri per l’attribuzione dei premi correlati alla performance; materia oggetto di contrattazione decentrata e definita all’art. 4 del presente contratto decentrato.
4. Con specifico riferimento ai criteri generali per la determinazione della retribuzione di risultato dei titolari di EQ si precisa che essi - in base al peculiare ruolo di responsabilità professionale e manageriale alle dirette dipendenze della dirigenza - fanno riferimento anche:
  - agli indicatori di performance relativi all’ambito organizzativo di diretta responsabilità e alla performance di ente, ai quali è attribuito un peso prevalente nella valutazione complessiva, e agli obiettivi individuali;
  - ai comportamenti e competenze richiesti per il più efficace svolgimento delle funzioni assegnate.
5. I criteri generali per la determinazione della retribuzione di risultato dei titolari di EQ, pertanto, rispondono ai seguenti requisiti:
  - stimolare un continuo miglioramento delle prestazioni individuali
  - promuovere un continuo riscontro “valutatore-valutato” in ordine al rapporto fra prestazione richiesta e prestazione resa
  - rendere le persone incaricate di EQ consapevoli della propria valutazione professionale in modo da consentire un migliore orientamento verso gli obiettivi prioritari dell’ente e fornire un’opportunità di crescita individuale

- evidenziare eventuali esigenze formative di supporto o d'integrazione della preparazione professionale
  - migliorare il livello generale di comunicazione interna
  - valorizzare le risorse professionali più attive e qualificate
  - promuovere una moderna cultura organizzativa
  - rappresentare occasione e stimolo per riflessioni e proposte relative ai piani formativi del dipendente
6. I criteri di attribuzione degli incentivi vengono improntati alla valorizzazione dei ruoli e delle azioni. I conseguenti riconoscimenti economici rappresentano la naturale risposta alla valutazione finale delle prestazioni di lavoro.
7. La valutazione prende in considerazione sia il risultato individuale riferito agli obiettivi assegnati, sia quello più generale correlato all'andamento dell'area da cui la persona dipende e a quello dell'ente nel suo insieme; si tiene conto, inoltre, nell'ambito dei comportamenti e competenze dei seguenti fattori:
- Capacità di valutazione dei collaboratori
  - Capacità di responsabilizzazione
  - Analisi e problem solving
  - Cooperazione e team working
  - Orientamento all'utenza
8. Nell'ipotesi di conferimento ad un lavoratore, già titolare di EQ, di un incarico ad interim relativo ad altra posizione di EQ vacante, per la durata dello stesso, al lavoratore, nell'ambito della retribuzione di risultato, è attribuito un ulteriore importo la cui misura può variare dal 15% al 25% del valore economico della retribuzione di posizione prevista per l'ulteriore incarico ad interim. Anche per la definizione delle citate percentuali, l'ente tiene conto della complessità delle attività e del livello di responsabilità connessi all'incarico attribuito nonché al grado di conseguimento degli obiettivi.
9. Attraverso tali criteri generali ed in coerenza con la metodologia di valutazione di questo ente anche per i titolari di EQ la retribuzione di risultato viene erogata a fronte del raggiungimento di risultati superiori a quelli normalmente attesi per il ruolo ricoperto.
10. I criteri generali individuati per la determinazione della retribuzione di risultato delle persone incaricate di EQ dal 1° aprile 2023 in avanti sono gli stessi anche per la determinazione della retribuzione di risultato delle persone cui è stato conferito l'incarico di "posizione organizzativa" entro il 31/3/2023 ai sensi dell'art. 15 del CCNL 21/5/2018.

### **TITOLO III**

#### **COMPENSI PER PARTICOLARI ATTIVITA' O RESPONSABILITA'**

##### **Articolo 8 - Individuazione delle misure dell'indennità correlata alle condizioni di**

**lavoro di cui all'art. 70-bis del CCNL 21/05/2018, come rideterminati dall'art. 84-bis del CCNL 16/11/2022, entro i valori minimi e massimi e nel rispetto dei criteri ivi previsti, nonché la definizione dei criteri generali per la sua attribuzione**

- [rif. lett. d) del comma 4 dell'art. 7 del CCNL 16.11.2022)]

1. Le parti concordano di corrispondere una unica indennità di "condizioni di lavoro" destinata a remunerare lo svolgimento di attività:

- a) disagiate;
- b) esposte a rischi e, pertanto, pericolose o dannose per la salute;
- c) implicanti il maneggio di valori.

A tal riguardo si individuano le seguenti particolari condizioni di lavoro:

a) prestazioni che implicano il maneggio valori	€ 5,00 per giorno di effettivo svolgimento delle stesse
---	---

b) apertura sede camerale, su richiesta dell'Amministrazione:	
a) oltre l'orario di servizio nei giorni lavorativi	a) € 7,00/giorno
b) il sabato e nei festivi in occasione di manifestazioni o riunioni legate ad attività anche non istituzionali dell'Ente	b) € 10,00/ giorno

Tale tipologia (b) rientra nella fattispecie di attività disagiata ossia prestazione richiesta e resa, per esigenze di funzionalità dei servizi, in condizioni sfavorevoli, di orari, di tempi e di modi, ai fini del recupero psico-fisico nell'arco della giornata

c) conduzione automezzi per l'espletamento di servizi all'esterno	
a. nei giorni lavorativi all'interno della fascia di lavoro rigida *	a. € 7,00/giorno
b. nei giorni lavorativi oltre la fascia di lavoro rigida*	b. € 11,00/giorno
c. nei giorni feriali non lavorativi, nei giorni festivi, nella fascia oraria notturna, (dalle ore 22,00 alle ore 6,00)*	c. € 15,00/giorno

\*Nell'ipotesi in cui in una stessa giornata si verifichi più di un'ipotesi si attribuirà l'importo giornaliero massimo (di maggior favore per il dipendente).

Tale tipologia (c) rientra nella fattispecie di attività sia disagiata che di rischio in quanto implica sia l'esposizione a rischi e, come tali pericolose o dannose per la salute che il disagio in quanto prestazione richiesta e resa, per esigenze di funzionalità dei servizi, in condizioni sfavorevoli, di orari, di tempi e di modi, ai fini del recupero psico-fisico nell'arco della giornata.

Qualora il Responsabile del Servizio di Protezione e Prevenzione individui attività pregiudizievoli per la salute dei dipendenti, sarà riconosciuta – solo ed espressamente in relazione a tali attività – l'indennità di rischio. La corresponsione della stessa (€ 5,00/giorno) avverrà in base alle presenze in servizio ed al periodo di effettiva esposizione al rischio.

2. L'indennità correlata alle condizioni di lavoro è compatibile con l'indennità per specifiche responsabilità laddove riferita ad attività differenti.

**Articolo 9 Criteri generali per l'attribuzione dell'indennità per specifiche responsabilità di cui all'art. -art. 84 del CCNL 16.11.2022**

*[rif. lett. f) del comma 4 dell'art. 7 del CCNL -16.11.2022]*

1. I criteri generali sono definiti in coerenza - anche se con le dovute semplificazioni - con quelli individuati per definire l'elevata responsabilità (e conseguente retribuzione di posizione) per le persone incaricate di EQ, con le semplificazioni che seguono.
2. In applicazione di tali criteri e principi, la Camera di commercio individua le specifiche responsabilità (aggiuntive rispetto a quelle normalmente previste dall'inquadramento e dal profilo professionale e/o di competenza) che la dirigenza ha deciso di affidare ai propri collaboratori.
3. L'erogazione della correlata indennità di responsabilità discende inoltre da criteri di differenziazione e di graduazione delle diverse responsabilità, comunque entro i valori massimi previsti dal CCNL.
4. L'assegnazione dell'indennità per specifiche responsabilità prevista dal CCNL al personale di Area dei Funzionari e della EQ, può avvenire per lo svolgimento delle seguenti tipologie di attività che comportano l'assunzione di specifiche responsabilità in relazione all'ordinario contenuto professionale della categoria di appartenenza:
  - ✓ responsabilità di coordinamento di unità organizzative elementari;
  - ✓ responsabilità di fasi o programmi di lavoro connotati da particolare complessità che possono comportare anche coordinamento di gruppi di lavoro.
5. Per quanto riguarda il personale delle Aree degli Istruttori, degli Operatori esperti e degli Operatori, le specifiche responsabilità potranno essere individuate nei seguenti ambiti di attività:
  - a. compiti di responsabilità affidati a particolari figure, derivanti da normative specifiche, con particolare riferimento a quelle relative alle Camere di commercio;

- b. attività di particolare rilevanza che richiedono un particolare impegno professionale comportante studio, analisi, redazione di atti e/o documenti anche a rilevanza esterna, e non ordinariamente ricompreso nell'ambito del profilo posseduto.
6. La responsabilità è conferita annualmente con atto formale del Dirigente, sulla base delle direttive generali impartite dal Segretario generale. In tale atto dovranno essere specificate le funzioni per le quali viene assegnata la responsabilità e valutati i criteri per la graduazione del compenso. In assenza di atto formale di nomina non potrà essere presa in considerazione, per la valutazione ai fini dell'attribuzione dell'indennità, alcuna assunzione di particolari responsabilità.
  7. La graduazione economica dell'indennità per specifiche responsabilità viene effettuata dal Segretario generale sulla base di "fattori" di valutazione, che misurano la complessità nonché la rilevanza delle responsabilità amministrative e gestionali di ciascuna indennità.
  8. La misurazione ai fini della graduazione dell'indennità per specifiche responsabilità verrà effettuata sulla base dei seguenti fattori:
    - COMPLESSITÀ DEI PROCESSI GESTIONALI GESTITI (CDI) valuta la complessità dei processi gestionali gestiti
    - COMPLESSITÀ DECISIONALE (CDE) valuta la PROFONDITÀ COMPETENZA E AMPIEZZA MANAGEMENT
    - RESPONSABILITÀ (RE) valuta la tipologia di estensione e livello di responsabilità assolte, anche in termini di impatto delle decisioni assunte.
  9. Effettuata l'analisi, la conseguente valutazione della stessa si traduce in punteggio: viene quindi creato un rapporto fra punteggio e importo, in modo da definire il valore economico per ogni indennità riconosciuta.
  10. L'erogazione del compenso avverrà in proporzione alla effettiva copertura della specifica responsabilità o della funzione. Gli importi annui sono proporzionalmente ridotti per il personale con rapporto di lavoro parziale in relazione all'orario di servizio settimanale, mensile o annuale indicato dal contratto di lavoro. Le indennità sono erogabili anche mensilmente, secondo le decorrenze e gli importi indicati nei provvedimenti di individuazione, a valere sulle risorse che a tal fine vengono destinate in sede di contrattazione decentrata dall'accordo annuale.
  11. Ad ogni dipendente non può essere attribuita più di un'indennità per specifiche responsabilità. Nel caso in cui ricorrano responsabilità diverse, al dipendente interessato è attribuita l'indennità di valore economico più elevato.

**Articolo 10 - Criteri generali per l'attribuzione di trattamenti accessori per i quali specifiche leggi operino un rinvio alla contrattazione collettiva**

[rif. lett. g) del comma 4 dell'art. 7 del CCNL 16.11.2022]

- Nel determinare o riconoscere trattamenti economici accessori, così come richiesto – secondo l’una o l’altra tipologia di intervento - da previsioni di legge, saranno osservati i seguenti criteri:
  - 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 performance, si mantengano entro valori congrui, in particolare per quelle fattispecie in cui il lavoro si colloca all’interno delle fasce ordinarie.

**Articolo 11 - Correlazione tra i compensi di cui all’art. 20, comma 1, lett. h) e la retribuzione di risultato dei titolari di incarico di EQ**  
[rif. lett. j) del comma 4 dell’art. 7 del CCNL 16.11.2022)]

1. Ai fini del presente articolo assumono rilievo:
  - compensi ISTAT
  - concorsi a premio (art. 43 della legge 449/1997);
2. Gli importi individuali determinati in base alle fattispecie di cui al comma precedente si aggiungono alla retribuzione di risultato dei titolari di EQ, la quale ultima verrà a sua volta definita tenuto conto dell’entità e del contenuto dell’impegno del titolare di posizione che, nell’anno, è stato destinato alle attività per le quali si percepisce il relativo compenso, tra quelli individuati al comma 1;
3. Con riferimento a tali tipologie si stabilisce di compensi che la percentuale da destinare a favore del personale interessato è pari al 80%.

**Articolo 12 - Criteri per la definizione di un incentivo economico a favore del personale utilizzato in attività di docenza ai sensi dell’art. 55 comma 8 (Destinatari e processi della formazione), con relativi oneri a carico del Fondo di cui all’art 79 (Fondo risorse decentrate: costituzione)**  
[rif. lett. a) del comma 4 dell’art. 7 del CCNL 16/11/2022)]

1. Al fine di valorizzare il patrimonio di conoscenze individuali acquisite nel corso dell’attività lavorativa dal proprio personale e sulla base del programma di formazione annuale previsto del Piano integrato, tra le voci di utilizzo delle risorse decentrate integrative può essere previsto in sede di accordo annuale un importo da destinare al personale chiamato a tenere sessioni formative nell’ente.
2. L’incentivo in tali casi riconosciuto ammonta a euro 23,00 per ora di lezione.

**TITOLO IV**

## ORARIO DI LAVORO, LAVORO STRAORDINARIO, DISPOSIZIONI APPLICABILI A PARTICOLARI TIPI DI RAPPORTO, SALUTE E SICUREZZA E BENESSERE SUL LAVORO

### Articolo 13 - Linee di indirizzo e i criteri generali per la individuazione delle misure concernenti la salute e sicurezza sul lavoro

- [rif. lett. m) del comma 4 dell'art. 7 del CCNL 16.11.2022)]

1. La Camera di commercio si impegna a diffondere il principio della "cultura della sicurezza" attraverso gli istituti dell'informazione e della formazione.
2. In materia di sicurezza sui luoghi di lavoro si continuerà ad assicurare, nel tempo, l'attuazione della normativa in materia secondo le indicazioni del documento di valutazione dei rischi, a tal fine costantemente aggiornato. In particolare, attraverso le specifiche riunioni previste dalla normativa generale in materia e con il contributo del Rappresentante dei lavoratori per la sicurezza, verranno individuate le priorità di azione che garantiscano nel tempo il miglioramento dei livelli di sicurezza negli ambienti di lavoro.
3. Gli interventi di formazione ed informazione del personale saranno svolti con cadenza periodica ed in tutti i casi previsti dalla vigente normativa, in modo da garantire un adeguato e continuo grado di aggiornamento. Con lo stesso intento verranno gestite la formazione specifica per il personale addetto alle misure antincendio ed al primo soccorso e le esercitazioni generali per le situazioni di emergenza.
4. Il piano sanitario, predisposto periodicamente dal medico competente, sarà tempestivamente adeguato in relazione ai mutamenti organizzativi che si realizzeranno ed aventi impatto sui contenuti del documento, ovvero ad eventuali interferenze esterne legate ad eventi di morbilità collettiva, stagionali o straordinari.
5. La ricognizione periodica delle postazioni di lavoro, ai fini della verifica della compatibilità delle stesse con le norme tecniche in materia e dell'osservanza di queste ultime da parte degli occupanti, è curata dalla Camera di commercio con il supporto del servizio di prevenzione e protezione ed alla presenza del Rappresentante dei lavoratori per la sicurezza.
6. La formazione specifica per quest'ultima figura, a carico della Camera di commercio e tale da assicurare al rappresentante medesimo adeguate nozioni sulle principali tecniche di controllo e prevenzione dei rischi, è da intendersi aggiuntiva rispetto a quella a lui spettante in materia al pari del restante personale. In caso di nuova nomina, detta formazione dovrà essere assicurata con la tempestività necessaria all'efficace espletamento dell'incarico.
7. Le attività formative organizzate dall'ente per il personale, previo confronto con il rappresentante per la sicurezza, si svolgono in orario di servizio, sono periodicamente ripetute in relazione all'evoluzione ed all'insorgenza di nuovi rischi e le relative ore non saranno computate nel budget generale della formazione.
8. A salvaguardia della salute dei lavoratori e per la tutela dell'Ente per l'insorgenza di malattie invalidanti o nel caso di infortuni, l'Ente predispone, a suo carico, di sottoporre a visita di controllo periodica tutti i dipendenti.

9. Il Rappresentante dei Lavoratori per la Sicurezza (RLS) deve disporre del tempo necessario allo svolgimento dell'incarico, senza perdita di retribuzione, nonché dei mezzi e degli spazi necessari per l'esercizio delle funzioni e delle facoltà riconosciutegli, tramite l'accesso a tutti i dati relativi agli infortuni anche comportanti un solo giorno di assenza oltre a quello dell'infortunio.

**Articolo 14 - Elevazione del contingente dei rapporti di lavoro a tempo parziale ai sensi dell'art. 53, comma 2 del 21.05.2018**

- [rif. lett. n) del comma 4 dell'art. 7 del CCNL 16.11.2022)]

1. Le parti concordano di individuare come gravi e documentate situazioni familiari, al fine della concessione della trasformazione del rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale utilizzando l'ulteriore contingente di cui all'art. 53 comma 8 del CCNL 21/05/2018, al personale che debba assistere familiari (coniuge, figli o genitori) o conviventi affetti da patologie gravi (es.: patologie oncologiche, altre patologie invalidanti ecc.) per i quali sia stata riconosciuta dalle strutture territorialmente competenti una invalidità anche temporanea.
2. In tali casi le parti concordano di elevare il contingente dei rapporti di lavoro a tempo parziale nei casi di cui all'art. 53 comma 8 del CCNL 21/5/2018, fino ad un massimo del 30%.

**Articolo 15 - Limite individuale annuo delle ore che possono confluire nella banca delle ore, ai sensi dell'art.33 del CCNL del 16.11.2022**

- [rif. lett. o) del comma 4 dell'art. 7 del CCNL 16.11.2022)]

1. Nel conto ore confluiscono, su richiesta del dipendente, le ore di prestazione di lavoro straordinario, debitamente autorizzate nel limite complessivo annuo solare di 25 ore.
2. Il Segretario Generale definisce con proprio atto adottato con i poteri del privato datore di lavoro le modalità operative di tale istituto contrattuale.

**Articolo 16 - 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**

- [rif. lett. p) del comma 4 dell'art. 7 del CCNL 16.11.2022)]

1. Per flessibilità in entrata e uscita si intende la possibilità, data al dipendente, di gestire l'inizio e la fine della propria prestazione mattiniera e pomeridiana, nel rispetto delle 36 ore settimanali o comunque nel rispetto delle fasce obbligatorie di presenza previste dall'orario di lavoro e delle ore complessivamente previste nel mese.
2. Le fasce di flessibilità in entrata e in uscita, fruibili da tutto il personale, sono determinate secondo i seguenti criteri:
  - a. l'individuazione delle stesse deve risultare compatibile con la garanzia dell'ottimale funzionamento organizzativo della Camera di commercio, essendo

- comunque prioritario per essa garantire il miglior servizio all'utenza
- b. la facoltà per il personale di gestire il proprio orario di lavoro nell'ambito di una flessibilità in entrata/uscita va, pertanto, gestita assicurando comunque quanto previsto dal punto precedente
  - c. al fine di garantire la Camera di commercio e la dirigenza sulla possibilità di disporre in parti consistenti della giornata di tutto il personale in modo concomitante, così da poter svolgere in maniera ottimale le attività degli uffici, la flessibilità oraria deve consentire che in alcune specifiche fasce orarie della giornata la presenza del personale sia obbligatoria, fatte salvo ovviamente le assenze per malattia o quelle precedentemente autorizzate per ferie e permessi.
3. Il dipendente può avvalersi della facoltà in entrata ed uscita nell'ambito della medesima giornata e l'eventuale regolarizzazione dell'orario deve essere effettuata entro i due mesi successivi dalla maturazione dello stesso, secondo le modalità ed i tempi definiti dalle disposizioni camerale e concordati con il dirigente.
4. In relazione a particolari situazioni personali, sociali o familiari, dopo specifica richiesta della persona ed autorizzazione della dirigenza sono favoriti nell'utilizzo dell'orario flessibile - anche con forme di flessibilità ulteriori rispetto al regime previsto per la generalità dei dipendenti e compatibilmente con le esigenze di servizio - i dipendenti che si trovano nelle condizioni di cui al comma 4 dell'art. 36 CCNL 16.11.2022 e coloro che presentino un'istanza adeguatamente motivata. Per particolari motivate esigenze, adeguatamente documentate, e per un periodo di tempo limitato il personale ha la possibilità di richiedere ulteriori forme di flessibilità di orario, compatibilmente con le esigenze di servizio.

**Articolo 17 - Elevazione del periodo di 13 settimane di maggiore e minore concentrazione dell'orario multiperiodale, ai sensi dell'art. 31, comma 2 del CCNL 16/11/2022**

*[rif. lett. q) del comma 4 dell'art. 7 del CCNL 16/11/2022*

1. Le Parti si riservano di contrattare, se necessario, la materia una volta introdotto e sperimentato l'orario multiperiodale.

**Articolo 18 - 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. 29, comma 2 del CCNL 16/11/2022**

*[rif. lett. r) del comma 4 dell'art. 7 del CCNL 16/11/2022]*

- 1 Le Parti si riservano di contrattare, qualora necessario, la materia.

**Articolo 19 - Elevazione del limite massimo individuale di lavoro straordinario ai sensi dell'art. art. 29 comma 2 (Orario di lavoro) del CCNL 16/11/2022**

*[rif. lett. s) del comma 4 dell'art. 7 del CCNL 16/11/2022]*

1. L'utilizzo del lavoro straordinario è costantemente monitorato e non si ravvisano i presupposti

per elevare i limiti massimi individuali,

**Articolo 20- Criteri generali per l'attivazione di piani di welfare integrativo e definizione dell'eventuale finanziamento a carico del Fondo Risorse decentrate ai sensi dell'art. 82 comma 2 [rif. lett. h) del comma 4 dell'art. 7 del CCNL 16/11/2022)]**

1. L'attivazione di benefici di natura assistenziale e sociale in favore del personale intende rispondere all'obiettivo di sostenere il benessere organizzativo ed il miglioramento delle condizioni di contesto all'interno delle quali si svolge la prestazione di lavoro. Pertanto, gli interventi vanno indirizzati verso gli ambiti che meglio rispondono a tale intento, in quanto idonei a coinvolgere le diverse dimensioni del benessere organizzativo e del clima interno, quali:

- a) iniziative di sostegno al reddito della famiglia;
- b) supporto all'istruzione e promozione del merito dei figli;
- c) contributi a favore di attività culturali, ricreative e con finalità sociale;
- d) polizze sanitarie integrative delle prestazioni erogate dal servizio sanitario nazionale;
- e) interventi contingenti connessi a problematiche sorte a seguito di eventuale trasferimento del personale (es. Spese di trasporto pubblico extraurbano).

**TITOLO V**  
**DISPOSIZIONI PARTICOLARI**

**Articolo 21 - Riflessi sulla qualità del lavoro e sulla professionalità delle innovazioni tecnologiche inerenti l'organizzazione di servizi**  
**[rif. lett. t) del comma 4 dell'art. 7 del CCNL 16.11.2022)]**

1. In presenza di evoluzioni organizzative strutturali, determinate da eventi normativi, da scelte dell'Ente in rapporto alla missione istituzionale e/o alle istanze dell'utenza, da sviluppi tecnologici, la valutazione dell'impatto del cambiamento che ne discende dovrà ricomprendere specifiche considerazioni su eventuali mutamenti che esso comporta rispetto alle conoscenze ed alle capacità fino a quel momento richieste al personale coinvolto, in tutto o in parte, da tale cambiamento e, se di conseguenza necessario, uno specifico piano di intervento sulla fornitura dei supporti conoscitivi, formativi, strumentali ritenuti adeguati, nonché, se richiesto dall'entità delle innovazioni previste, specifiche iniziative preventive di qualificazione e riqualificazione atte a favorire l'adeguamento, la ricollocazione e l'integrazione del personale nei nuovi contesti organizzativi, garantendo la continuità del rapporto di lavoro. La gestione di tali passaggi decisionali avviene comunque in coerenza con i tempi richiesti dall'adeguamento ai cambiamenti organizzativi richiesti.
2. In tale contesto, si porrà attenzione alle continue esigenze di sviluppo delle competenze e delle prestazioni dei dipendenti, favorendo lo sviluppo ovvero il consolidamento di capacità orientate al cambiamento, all'innovazione anche delle metodologie di lavoro utilizzate, alla collaborazione, alle relazioni di reciprocità tra aree e servizi.
3. L'eventuale ricorso a forme di appalto, decentramento ed esternalizzazione di servizi da parte dell'Ente, che comunque interessa esclusivamente attività non strategiche, con minori prospettive di sviluppo ed a minore valore aggiunto, è accompagnato da uno

specifico programma di riconversione professionale interna del personale adibito ai servizi stessi, allo scopo di agevolare la collocazione sulle nuove e diverse linee di attività dell'Ente.

**Articolo 22- - Incremento delle risorse di cui all'art. 17, comma 6 attualmente destinate alla corresponsione della retribuzione di posizione e di risultato degli incarichi di Elevata Qualificazione, 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. 79**

[rif. lett. u) del comma 4 dell'art. 7 del CCNL 16/11/2022)]

1. Le Elevate Qualificazioni sono finanziate, ai sensi dell'art.7, comma 4, lettera u) del CCNL 2019-2021 mediante l'incremento delle risorse di cui all' art. 17 comma 6 CCNL di un importo pari a € 22.900,00, e la corrispondente decurtazione ai sensi dell'art. 67, comma 1, CCNL 2016-2018, delle risorse stabili del Fondo di cui all' art. 79 CCNL 2019-2021, ai fini dell'osservanza dei limiti previsti dall' art. 23, comma 2, del D.Lgs. n. 75/2017.
2. In sede di prima applicazione, la suddetta decurtazione sarà determinata in proporzione alla decorrenza dei nuovi incarichi di Elevata Qualificazione e comunque a partire dal 01/01/2024.

**DICHIARAZIONE CONGIUNTA N.1**

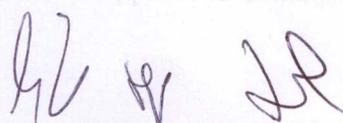
Le parti si impegnano a regolamentare l'orario di lavoro nei casi di prestazione di servizio svolta in una sede diversa da quella di assegnazione.

**DICHIARAZIONE CONGIUNTA N.2**

Le parti si impegnano a valutare la possibilità di attuare l'istituto delle progressioni verticali.

Firmato digitalmente da:  
CAFORIO ANGELO RAFFAELE  
Firmato il 27/12/2023 12:51  
Seriale Certificato: 1474230  
Valido dal 23/05/2022 al 23/05/2025  
InfoCamera Qualified Electronic Signature CA





**Allegato A) CCDI 2023-2025**

PERCENTUALI UTILIZZO RISORSE TRA I VARI ISTITUTI	% arrotondata al 2 cifra decimale	VALORE
premi correlati alla performance organizzativa (almeno)	33,81	79.392,29
premi correlati alla performance individuale (il)(art. 80 comma 3	30,00	70.459,12
indennità condizioni lavoro (fino al)	1,02	2.390,00
compensi specifiche responsabilità (fino al)	15,97	37.500,00
compensi previsti da specifiche disposizioni di legge (concorsi a premio (art. 43 della legge 449/1997)	0,04	96,62
differenziali stipendiali con decorrenza nell'anno di riferimento (il)	4,19	9.850,00
risorse destinate all'attuazione piani welfare ai sensi dell'art.82 comma 2 ccnl 16/11/2022	14,98	35.175,69
<b>TOTALE</b>	<b>100,00</b>	<b>234.863,72</b>

*Handwritten signatures and initials:*  
 M  
 G  
 S  
 W  
 S  
 W  
 W