

CONTRATTO COLLETTIVO INTEGRATIVO (CCI) PER IL TRIENNIO 2023-2025

In data 19 dicembre 2023, le delegazioni trattanti di parte Pubblica e di parte Sindacale si sono riunite, presso la sede di Marghera della Camera di Commercio di Venezia Rovigo, per la sottoscrizione definitiva del Contratto Collettivo Integrativo (CCI) del personale del Comparto Funzioni Locali per il triennio 2023-2025.

Le parti, dato atto che con delibera di Giunta del 15/12/2023 è stata autorizzata la sottoscrizione in via definitiva dell'ipotesi di Contratto Collettivo Integrativo per il triennio 2023-2025 sottoscritta il 27/11/2023, concordano di procedere alla sottoscrizione in via definitiva del testo allegato.

- la delegazione di parte pubblica:

Presidente – Emanuela Fattorel – Segretario Generale	P <input checked="" type="checkbox"/> A[]
Componente – Giacomo de' Stefani – Dirigente Area 2	P <input checked="" type="checkbox"/> A[]
Componente – Mario Feltrin – Dirigente Area 3	P <input checked="" type="checkbox"/> A[]

- la delegazione di parte sindacale:

OO.SS. Territoriale CGIL FP	P <input checked="" type="checkbox"/> A[]
OO.SS. Territoriale UIL FPL	P <input checked="" type="checkbox"/> A[]
OO.SS. Territoriale CISL FP	P <input checked="" type="checkbox"/> A[]
OO.SS. territoriale CSA Regioni Autonomie Locali	P [] A <input checked="" type="checkbox"/>
R.S.U. Aziendale – Maria Silvia Libanora	P <input checked="" type="checkbox"/> A[]
R.S.U. Aziendale – Francesco Sartor	P <input checked="" type="checkbox"/> A[]
R.S.U. Aziendale – Francesca Zara	P <input checked="" type="checkbox"/> A[]
R.S.U. Aziendale – Tiziana Rasman	P <input checked="" type="checkbox"/> A[]
R.S.U. Aziendale – Giovanna Zennaro	P <input checked="" type="checkbox"/> A[]
R.S.U. Aziendale – Marzia Polles	P <input checked="" type="checkbox"/> A[]
R.S.U. Aziendale – Alberto Pavan	P [] A <input checked="" type="checkbox"/>

sottoscrivono il presente contratto collettivo integrativo (C.C.I.) per il triennio 2023–2025.

Per la delegazione di parte pubblica:

Presidente Emanuela Fattorel - _____ FIRMATO _____

Componente Giacomo de' Stefani - _____ FIRMATO _____

Componente Mario Feltrin - _____ FIRMATO _____

Per la delegazione di parte sindacale:

OO.SS. CISL – FP Andrea Ricci _____ FIRMATO _____

OO.SS. CGIL – FP Nicola Gallo _____ FIRMATO _____

OO.SS. UIL - FPL Mario Ragno _____ FIRMATO _____

R.S.U. Aziendale – Maria Silvia Libanora _____ FIRMATO _____

R.S.U. Aziendale – Francesco Sartor _____ FIRMATO _____

R.S.U. Aziendale – Francesca Zara _____ FIRMATO _____

R.S.U. Aziendale – Tiziana Rasman _____ FIRMATO _____

R.S.U. Aziendale – Giovanna Zennaro _____ FIRMATO _____

R.S.U. Aziendale – Marzia Polles _____ FIRMATO _____

R.S.U. Aziendale – Alberto Pavan _____ NON FIRMATO _____

CAMERA DI COMMERCIO DI VENEZIA ROVIGO

CONTRATTO COLLETTIVO INTEGRATIVO (CCI)

TRIENNIO 2023-2025

SOMMARIO

Sommario

TITOLO 1 – DISPOSIZIONI GENERALI	5
Art. 1 – Oggetto e obiettivi	5
Art. 2 – Ambito di applicazione, durata, decorrenza, disciplina transitoria	6
Art. 3 – Verifiche dell’attuazione del contratto	7
Art. 4 – Interpretazione autentica dei contratti integrativi	7
Art. 5 – Relazioni sindacali	7
TITOLO 2 – TRATTAMENTO ECONOMICO E CRITERI GENERALI SULLE METODOLOGIE DI VALUTAZIONE E SUI SISTEMI D’INCENTIVAZIONE DEL PERSONALE	8
Art. 6 – Criteri di ripartizione delle risorse disponibili per la contrattazione integrativa di cui all’art. 80 comma 1 del CCNL 16/11/2022 tra le diverse modalità di utilizzo - [rif. art. 7, comma 4, let. a), del CCNL 16.11.2022]	8
Art. 7 – Criteri per l’attribuzione dei premi correlati alla performance - [rif. art. 7, comma 4, let. b), del CCNL 16.11.2022].....	9
Art. 8 Criteri generali per l’attribuzione di trattamenti accessori per i quali specifiche leggi operino un rinvio alla contrattazione integrativa - [rif. art. 7, comma 4, let. g), del CCNL 16.11.2022].....	10
Art. 9 – Definizione delle procedure per le progressioni economiche - [rif. art. 7, comma 4, let. c), del CCNL 16.11.2022]	11
Art. 10 – Criteri generali di riferimento per il riconoscimento di istituti indennitari.....	16
Art. 11 – Individuazione delle misure dell’indennità correlata alle condizioni di lavoro di cui all’art. 70-bis del CCNL del 21/05/2018, entro i valori minimi e massimi, come rideterminati dall’art. 84-bis, e nel rispetto dei criteri ivi previsti, nonché la definizione dei criteri generali per la sua attribuzione - [rif. art. 7, comma 4, let. d), del CCNL 21.5.2018]	16
Art. 12 – Criteri generali per l’attribuzione dell’indennità per specifiche responsabilità - [rif. Art. 7, comma 4 lett. f) del CCNL 16/11/2022]	18
Art. 13 – Criteri generali per la determinazione della retribuzione di risultato dei titolari di incarico di EQ - [rif. art. 7 comma 4, lettera v del CCNL 16/11/2022]	20
Art. 14 – 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 - [rif. art. 7 comma 4, lettera ae) del CCNL 16/11/2022]	21
Art. 15 – Correlazione tra la retribuzione di risultato di Elevata Qualificazione e particolari compensi previsti da disposizioni di legge - (Rif. art. 7 comma 4 lett. j) del CCNL 16/11/2022)	22
TITOLO 3 - ORARI DI LAVORO, LAVORO STRAORDINARIO, DISPOSIZIONI APPLICABILI A PARTICOLARI TIPI DI RAPPORTO, SALUTE, SICUREZZA E BENESSERE SUL LAVORO	22
Articolo 16 - 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] .	23
Articolo 17 - Elevazione del contingente dei rapporti di lavoro a tempo parziale ai sensi dell’art. 53, comma 2 del CCNL del 21.05.2018 - [rif. lett. n) del comma 4 dell’art. 7 del CCNL 16/11/2022].....	23

Articolo 18 - Limite individuale annuo delle ore che possono confluire nella banca delle ore, ai sensi dell'art. 33 del CCNL 16/11/2022 - [rif. lett. o) del comma 4 dell'art. 7 del CCNL 16/11/2022)]	24
Articolo 19 - 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]	24
Articolo 20 - 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]	25
Articolo 21 - 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)]	25
Articolo 22 - Elevazione del limite massimo individuale di lavoro straordinario ai sensi dell'art. art. 32 comma 3 del CCNL 16/11/2022 - [rif. lett. s) del comma 4 dell'art. 7 del CCNL 16/11/2022)]	25
Art. 23 – 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. art. 7 comma 4 lett. h) del CCNL 16/11/2022)	26
TITOLO 4 -DISPOSIZIONI PARTICOLARI	27
Articolo 24 - Riflessi sulla qualità del lavoro e sulla professionalità delle innovazioni tecnologiche inerenti all'organizzazione di servizi - [rif. lett. t) del comma 4 dell'art. 7 del CCNL 16/11/2022)]	27
Articolo 25 - 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)]	28
Art. 26 – Modalità di fruizione del congedo parentale su base oraria – [rif. Art. 32 commi 1-bis e 1-ter D.Lgs. 151/2001 e ss.mm.ii.]	28
Art. 27 – Norme finali	29

TITOLO 1 – DISPOSIZIONI GENERALI

Art. 1 – Oggetto e obiettivi

Il presente Contratto Collettivo Integrativo (d'ora in avanti CCI) disciplina gli istituti e le materie che le norme di legge e i contratti collettivi nazionali di lavoro demandano a tale livello di contrattazione, nel rispetto dei principi stabiliti dalla legge.

Le materie oggetto di contrattazione integrativa sono indicate dalla legge e dai vigenti contratti collettivi nazionali di lavoro, nel rispetto dei vincoli e dei limiti ivi previsti, tra i soggetti e con le procedure negoziali stabilite dalla legge.

Le materie oggetto di contrattazione collettiva integrativa sono dettate dall'art. 7 del vigente CCNL 16.11.2022. Le stesse sono come di seguito indicate, **a titolo meramente ricognitivo**, con riferimento alle vigenti clausole contrattuali collettive nazionali di lavoro che le identificano:

Art. 7 - Contrattazione collettiva integrativa: soggetti e materie

4. Sono oggetto di contrattazione integrativa:

- a) i criteri di ripartizione, espressi in termini percentuali o in valori assoluti, delle risorse disponibili per la contrattazione integrativa di cui all'art. 80, comma 1 del presente CCNL tra le diverse modalità di utilizzo;
- b) i criteri per l'attribuzione dei premi correlati alla performance;
- c) definizione delle procedure per le progressioni economiche nei limiti di quanto previsto all'art. 14 (Progressione economica all'interno delle aree) lettere a), b), d), e), f) e g);
- d) l'individuazione delle misure dell'indennità correlata alle condizioni di lavoro di cui all'art. 70-bis del CCNL del 21.05.2018, entro i valori minimi e massimi, come rideterminati dall'art. 84-bis, e nel rispetto dei criteri ivi previsti, nonché la definizione dei criteri generali per la sua attribuzione;
- e) l'individuazione delle misure dell'indennità di servizio esterno di cui all'art. 100 del presente CCNL, entro i valori minimi e massimi e nel rispetto dei criteri ivi previsti, nonché la definizione dei criteri generali per la sua attribuzione;
- f) i criteri generali per l'attribuzione dell'indennità per specifiche responsabilità di cui all'art. 84 del presente CCNL;
- g) i criteri generali per l'attribuzione di trattamenti accessori per i quali specifiche leggi operino un rinvio alla contrattazione collettiva;
- h) i 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;
- i) l'elevazione della misura dell'indennità di reperibilità prevista dall'art. 24 del CCNL del 21.05.2018;
- j) la correlazione tra i compensi di cui all'art. 20, comma 1, lett. h) (Compensi aggiuntivi ai titolari di incarichi di EQ) del presente CCNL e la retribuzione di risultato dei titolari di incarico di EQ;
- k) l'elevazione dei limiti previsti dall'art. 24 del CCNL del 21.05.2018 per il numero dei turni di reperibilità nel mese anche attraverso modalità che consentano la determinazione di tali limiti con riferimento ad un arco temporale plurimensile;
- l) l'elevazione dei limiti previsti dall'art. 30, comma 4 del presente CCNL, in merito ai turni notturni effettuabili nel mese;
- m) le linee di indirizzo e i criteri generali per la individuazione delle misure concernenti la salute e sicurezza sul lavoro;
- n) l'elevazione del contingente dei rapporti di lavoro a tempo parziale ai sensi dell'art. 53, comma 2 del CCNL del 21.05.2018;
- o) il limite individuale annuo delle ore che possono confluire nella banca delle ore, ai sensi dell'art. 33 del presente CCNL (Banca delle ore);
- p) i 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;
- q) l'elevazione del periodo di 13 settimane di maggiore e minore concentrazione dell'orario multiperiodale, ai sensi dell'art. 31, comma 2 del presente CCNL;
- r) l'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 presente CCNL;
- s) l'elevazione del limite massimo individuale di lavoro straordinario ai sensi dell'art. 32, comma 3 (Lavoro straordinario) del presente CCNL;

- t) *i riflessi sulla qualità del lavoro e sulla professionalità delle innovazioni tecnologiche inerenti all'organizzazione di servizi;*
- u) *l'incremento delle risorse di cui all'art. 17, comma 6 (Retribuzione di posizione e retribuzione di risultato) del presente CCNL 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;*
- v) *i criteri generali per la determinazione della retribuzione di risultato dei titolari di incarico di EQ;*
- w) *il valore dell'indennità di cui all'art. 97 (Indennità di funzione) del presente CCNL, nonché i criteri per la sua erogazione, nel rispetto di quanto previsto al comma 2 di tale articolo;*
- z) *integrazione delle situazioni personali e familiari previste dall'art. 30, comma 8 (Turno) del presente CCNL, in materia di turni di lavoro notturni;*
- aa) *individuazione delle figure professionali di cui all'art. 35, comma 10 (Servizio mensa e buono pasto) del presente CCNL;*
- ab) *definizione degli incentivi economici per le attività ulteriori rispetto a quelle individuate nel calendario scolastico per il personale degli asili nido, delle scuole dell'infanzia, delle scuole gestite dagli enti locali e per il personale docente addetto al sostegno operante anche presso le scuole statali;*
- ac) *previsione della facoltà, per i lavoratori turnisti che abbiano prestato la propria attività in una giornata festiva infrasettimanale, di optare per un numero equivalente di ore di riposo compensativo in luogo della corresponsione dell'indennità di turno di cui all'art. 30, comma 5, lett d); resta inteso che, anche in caso di fruizione del riposo compensativo, è computato figurativamente a carico del Fondo l'onere relativo alla predetta indennità di turno;*
- ad) *modalità per l'attuazione della riduzione dell'orario di cui all'art. 22 del CCNL del 1.04.1999;*
- ae) *definizione della misura percentuale della maggiorazione di cui all'art. 81, comma 2 (Differenziazione del premio individuale) e della quota limitata di cui al comma 3, tenuto conto di quanto previsto dal comma 4 del medesimo articolo;*
- af) *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).*

Art. 2 – Ambito di applicazione, durata, decorrenza, disciplina transitoria

1. Il presente CCI si applica a tutto il personale non dirigenziale dipendente della Camera di Commercio di Venezia Rovigo, con rapporto di lavoro subordinato a tempo indeterminato ed a tempo determinato - ivi compreso il personale comandato o distaccato o utilizzato a tempo parziale presso altri soggetti - e con contratto di formazione e lavoro.
2. Il presente CCI concerne il periodo 01/01/2023 – 31/12/2025 per le parti ad esso delegate dai CCNL vigenti. Sono fatte salve le materie che, per la loro natura o per scelta delle parti, richiedono una trattazione annuale.
3. Il presente CCI, ai sensi del comma 2 e 3, conserva la propria efficacia giuridica e gli effetti conseguenti fino alla stipulazione del successivo contratto integrativo, salvo il caso in cui intervengano contrastanti norme di legge o del contratto collettivo nazionale di lavoro incompatibili e di applicazione immediata e precettiva.
4. Il presente CCI continuerà a produrre i propri 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 della Camera di Commercio di Venezia Rovigo, ai sensi dell'art. 8, comma 8, del CCNL 16/11/2022.
5. Gli effetti del presente CCI decorrono dal giorno successivo alla data di stipulazione, salvo specifica e diversa prescrizione e decorrenza espressamente prevista nel contratto stesso.
6. I criteri di ripartizione delle risorse economiche tra le varie modalità di utilizzo, a valere sul Fondo risorse decentrate, saranno negoziati con cadenza annuale a

richiesta delle parti, ai sensi dell'art. 8, comma 1, del CCNL 16/11/2022, la cui sessione contrattuale dovrà essere attivata entro il primo quadrimestre dell'anno di riferimento, in applicazione del comma 4 del citato art. 8, compatibilmente con i tempi di adozione degli strumenti di programmazione e di rendicontazione.

Art. 3 – Verifiche dell'attuazione del contratto

1. Le parti convengono che, nell'ambito della contrattazione collettiva integrativa di cui al precedente articolo 2, comma 6, ogni parte sindacale potrà chiedere, mediante richiesta scritta e motivata, verifiche sullo stato di attuazione del presente contratto collettivo integrativo.

Art. 4 – Interpretazione autentica dei contratti integrativi

1. Le clausole del presente CCI potranno essere oggetto di interpretazione autentica, anche a richiesta di una delle parti. Entro 15 giorni di calendario, le delegazioni trattanti si incontrano per definire consensualmente il significato delle clausole controverse, come organo competente all'adozione delle clausole di interpretazione autentica.

2. La richiesta di convocazione deve contenere una breve descrizione degli elementi fondanti la questione.

3. 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.

Art. 5 – Relazioni sindacali

1. Il sistema delle relazioni sindacali, nel rispetto dei distinti ruoli e responsabilità dell'ente e delle organizzazioni sindacali, è definito in modo coerente con l'obiettivo di temperare l'esigenza di incrementare e mantenere elevate l'efficacia e l'efficienza dei servizi erogati alla collettività, con l'interesse al miglioramento delle condizioni di lavoro e alla crescita professionale del personale.

2. L'obiettivo di cui al comma 1, comporta la necessità di un sistema di relazioni sindacali stabili, improntate alla partecipazione consapevole, al dialogo costruttivo e trasparente, alla reciproca considerazione dei rispettivi diritti ed obblighi, nonché alla prevenzione e risoluzione dei conflitti. Esso si articola come previsto dagli articoli dal 3 al 10 del CCNL Funzioni Locali del 16/11/2022.

TITOLO 2 – TRATTAMENTO ECONOMICO E CRITERI GENERALI SULLE METODOLOGIE DI VALUTAZIONE E SUI SISTEMI D’INCENTIVAZIONE DEL PERSONALE

Art. 6 – Criteri di ripartizione delle risorse disponibili per la contrattazione integrativa di cui all’art. 80 comma 1 del CCNL 16/11/2022 tra le diverse modalità di utilizzo - [rif. art. 7, comma 4, let. a), del CCNL 16.11.2022]

1. Le risorse finanziarie annualmente determinate, ex art. 79 del CCNL 16.11.2022, e disponibili nel “Fondo risorse decentrate” rispondono 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.

2. Ai sensi del comma 1 dell’art. 8 del CCNL 16/11/2022, le parti concordano nel negoziare con cadenza annuale i criteri di riparto, espressi nell’ordine proposto per il 2023 e in valore assoluto, delle risorse disponibili per la contrattazione integrativa derivanti dal Fondo risorse decentrate.

3. Per l’anno 2023, il Fondo delle risorse decentrate del personale non dirigente, quantificato in € 1.144.699,13 con determinazione del Segretario Generale n. 135 del 29/09/2023, viene così ripartito tra le diverse modalità di utilizzo, ai sensi dell’art. 80 del CCNL 16/11/2022:

Strumento di premialità	Importo anno 2023	Risorse contrattate Anno 2023
Differenziali di progressione economica	422.575,95 €	
Indennità di comparto	57.633,00 €	
Nuovi differenziali stipendiali (nuove progressioni economiche)	44.500,00 €	44.500,00 €
Indennità condizioni lavoro	2.000,00 €	2.000,00 €
Indennità per specifiche responsabilità	67.200,00 €	67.200,00 €
Piano di welfare integrativo	0,00 €	0,00 €
Premi correlati alla performance individuale	175.474,71 €	175.474,71 €
Premi correlati alla performance organizzativa	356.266,84 €	356.266,84 €
Compensi concorsi a premio	3.000,00 €	
Compensi per incentivi tecnici	16.048,62 €	
Totale	1.144.699,13 €	645.441,55 €

4. Le parti danno atto che le risorse del Fondo anno 2023 potranno essere incrementate qualora vengano individuate ulteriori risorse ai sensi dell’art. 67 comma 3 lettera c) del CCNL 22/05/2018 che trovano una specifica destinazione nell’art. 80 comma 2 lettera g) del CCNL 16/11/2022.

5. Le parti convengono che la quantificazione delle risorse destinate alla performance sono residuali rispetto a tutti gli altri istituti. Di conseguenza le risorse destinate alla performance organizzativa ed individuale di ogni anno saranno definite con esattezza solo a seguito di una verifica a consuntivo, dove tener conto di eventuali “economie” di parte stabile (escluse quelle che la legge espressamente vieta di destinare al finanziamento della contrattazione integrativa).

Art. 7 – Criteri per l’attribuzione dei premi correlati alla performance - [rif. art. 7, comma 4, let. b), del CCNL 16.11.2022]

1. L’Ente 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 conseguono le migliori performance attraverso l’attribuzione selettiva di incentivi economici, secondo i principi stabiliti dal titolo II (*misurazione, valutazione e trasparenza della performance*) del d.lgs. 27 ottobre 2009, n. 150 e successive modifiche ed integrazioni.

2. L’Ente misura e valuta la performance dei singoli dipendenti, al fine di migliorare la qualità dei servizi offerti, far crescere le competenze professionali, valorizzare il merito. Allo scopo eroga premi per i risultati perseguiti destinando, al trattamento economico accessorio collegato alla performance organizzativa ed individuale, una quota prevalente del trattamento accessorio complessivo, comunque denominato.

3. I compensi accessori correlati alla performance organizzativa ed individuale sono finalizzati a promuovere gli effettivi incrementi della produttività degli uffici dell’Ente, della capacità innovativa della prestazione lavorativa e l’elevazione del livello quali-quantitativo dei servizi offerti, così come trasfusi negli obiettivi annuali dell’Ente e negli indicatori di accrescimento delle attività e dei risultati agli stessi correlati, che devono essere finalizzati al miglioramento dei servizi ed all’utilità di ritorno che giustifica l’erogazione di benefici economici a titolo di premialità.

4. I compensi destinati alla performance sono corrisposti ai lavoratori solo a conclusione dell’annuale processo di valutazione, in base alle modalità definite dal sistema di valutazione in uso dalla Camera di Commercio e solo a fronte di risultati aggiuntivi apprezzabili rispetto al risultato atteso dalla normale, positiva prestazione lavorativa.

5. La definizione ed assegnazione degli obiettivi che si intendono raggiungere, dei valori attesi di risultato e dei rispettivi indicatori ed il collegamento tra gli obiettivi e l’allocazione delle risorse, si realizza attraverso il sistema integrato di pianificazione dell’Amministrazione, costituito dal P.I.A.O. (Piano Integrato di Attività ed Organizzazione) dell’ente, il quale integra, in apposita sezione, il Piano della Performance dell’Ente (PDP).

6. La valutazione individuale del personale fa riferimento agli obiettivi sia in quanto espressione dell’apporto individuale al conseguimento degli obiettivi di ente e di area organizzativa di appartenenza, sia in quanto traduzione delle attese della Camera di Commercio verso un espletamento efficace delle azioni significative facenti capo al singolo e comunque riconducibili all’area/servizio di appartenenza.

7. L’incentivazione della performance, organizzativa ed individuale, intende rispondere ai seguenti criteri generali:

- assicurare un costante legame tra gli obiettivi programmatici che impegnano la struttura e il coinvolgimento su di essi del singolo dipendente o dell’Ufficio/servizio di appartenenza;
- rendere pertanto i dipendenti consapevoli della propria valutazione professionale in modo da consentire un migliore orientamento verso obiettivi prioritari dell’ente e fornire un’opportunità di crescita individuale;
- costituire la base per i percorsi di sviluppo professionale ed economico che risponda ai requisiti di equità, meritocrazia, trasparenza;

- stimolare un continuo miglioramento delle prestazioni individuali;
- promuovere un continuo riscontro "valutatore-valutato" in ordine al rapporto fra prestazione/apporto richiesti e prestazione/apporto resi;
- evidenziare eventuali esigenze formative di supporto o d'integrazione della competenza professionale, che potranno trovare collocazione nei piani formativi del personale;
- migliorare il livello generale di comunicazione interna;

8. I premi correlati alla performance vengono erogati di norma entro il mese di luglio dell'anno successivo a quello di riferimento, dopo la validazione da parte dell'O.I.V. della Relazione sulla Performance, e solo ai dipendenti che hanno ricevuto l'apposita scheda di valutazione finale relativa all'anno di riferimento. Nel caso intervengano eventi che ne differiscano il termine, sarà cura dell'Amministrazione darne tempestiva comunicazione alle OO.SS. e a tutti i dipendenti.

9. Il premio legato alla performance organizzativa sarà erogabile previa verifica a consuntivo della percentuale di raggiungimento degli Obiettivi così come rilevati nella Relazione sulla performance - Cruscotto di Area e di Ente, validata dall'OIV, e evidenziata nella scheda di valutazione performance (riquadro "valutazione complessiva finale performance organizzativa").

10. Le parti concordano che per l'anno 2023 i premi legati alla performance saranno erogati secondo i criteri stabiliti nel CCI anno 2022 che rimanda a quelli inseriti nel CCI triennio 2019-2021.

11. Ai sensi dell'art. 80 comma 3 del CCNL 16/11/2022 e considerata la destinazione delle risorse annuali per il 2023, le risorse specificatamente destinate alla performance saranno così distribuite:

- 67,00 % performance organizzativa
- 33,00 % performance individuale

12. Le parti danno atto che la disciplina riferita ai Criteri per l'attribuzione dei premi correlati alla performance, fatte salve eventuali disposizioni di legge che dovessero nel frattempo subentrare, sarà rivista con specifica sessione di contrattazione nel 2024, una volta rivisto il sistema di misurazione e valutazione della performance.

Art. 8 Criteri generali per l'attribuzione di trattamenti accessori per i quali specifiche leggi operino un rinvio alla contrattazione integrativa - [rif. art. 7, comma 4, let. g), del CCNL 16.11.2022]

1. Rientrano in questa fattispecie i seguenti istituti finalizzati, sulla base di specifiche disposizioni di legge – all'incentivazione di prestazioni o di risultati del personale interessato.

2. Compensi di cui all'art. 43 della Legge 449/1997. Tali risorse, derivanti dall'applicazione dell'art. 43 della Legge 449/1997, anche tenuto conto di quanto esplicitato dall'art. 15 comma 1 lettera d) del CCNL 01/04/1999, come modificata dall'art. 4 comma 4 del CCNL 05/10/2001, si riferiscono a:

- a) Proventi da sponsorizzazioni;
- b) Proventi derivanti da convenzioni con soggetti pubblici e privati diretti a fornire ai medesimi soggetti, a titolo oneroso, consulenze e servizi aggiuntivi rispetto a quelli ordinari;

c) Contributi dell'utenza per servizi pubblici non essenziali o, comunque, per prestazioni, verso terzi paganti, non connesse a garanzia di diritti fondamentali (tra le quali rientrano, a titolo esemplificativo, le prestazioni inerenti i concorsi a premio).

3. Saranno previsti appositi regolamenti camerali di formazione per l'attribuzione delle fattispecie di cui al comma 2. In particolare le parti danno atto che le risorse per le fattispecie b) e c), al netto dei costi, saranno erogate a titolo di performance individuale ai dipendenti secondo i seguenti criteri:

- 60% ai dipendenti camerali che hanno svolto l'incarico o hanno concorso all'attività oggetto di sponsorizzazione o della convenzione di collaborazione.
- 40% a tutti gli altri dipendenti.

4. Per il 2023 le risorse derivanti dai concorsi a premio, saranno destinate a compensare i dipendenti individuati allo svolgimento delle attività correlate allo svolgimento delle manifestazioni a premio, secondo l'Ordine di Servizio del Segretario Generale n. 22/2017.

5. Compensi di cui all'art. 68 comma 2 lettera c) del CCNL 21/05/2018. Per i dipendenti della Camera di Commercio, tali risorse si riferiscono a:

- Incentivi per funzioni tecniche (art. 113 del D.Lgs. 50/2016 e successive modifiche integrazioni);
- Compensi per l'avvocatura (art. 27 del CCNL 14/09/2000).

Le relative somme saranno erogate ai dipendenti secondo la disciplina prevista negli appositi regolamenti camerali di normazione degli istituti.

6. Compensi di cui all'art. 70-ter del CCNL 21/05/2018. Tali risorse si riferiscono a prestazioni connesse a indagini statistiche periodiche e censimenti permanenti, rese al di fuori dell'orario di lavoro.

Le somme saranno erogate ai dipendenti secondo la disciplina prevista negli appositi regolamenti di normazione della fattispecie.

Art. 9 – Definizione delle procedure per le progressioni economiche - [rif. art. 7, comma 4, let. c), del CCNL 16.11.2022]

1. L'istituto della progressione economica all'interno delle Aree di inquadramento si realizza mediante l'acquisizione, in sequenza, ad integrazione stabile dello stipendio tabellare di Area, di incrementi retributivi (c.d. differenziali stipendiali) di pari importo. La misura annua lorda di ciascun differenziale stipendiale, da corrispondere mensilmente per tredici mensilità, è individuata per ciascuna Area nella Tabella A acclusa al CCNL 16.11.2022.

2. L'amministrazione riconosce selettivamente le progressioni economiche all'interno di ciascuna Area, tenuto conto delle risorse decentrate stabili disponibili e specificatamente destinate dalla contrattazione integrativa e dei criteri di selezione relativi alla procedura di riconoscimento indicati di seguito, in conformità a quanto prescritto dall'art. 14 del CCNL 16/11/2022.

3. L'amministrazione riconosce selettivamente le progressioni economiche all'interno di ciascuna Area secondo una procedura selettiva che produrrà una graduatoria per ogni Area di inquadramento formulata applicando dei criteri di valutazione e di attuazione specificatamente individuati.

4. I differenziali stipendiali sono attribuiti, fino a concorrenza del numero fissato annualmente per ciascuna Area, previa formazione della graduatoria di valutazione comparativa dei candidati che concorrono alla procedura selettiva.

5. L'esito della procedura selettiva finalizzata al riconoscimento dei differenziali stipendiali ha una vigenza limitata al solo anno per il quale sia stata prevista l'attribuzione della progressione economica all'interno dell'Area.

6. Il differenziale stipendiale è riconosciuto, agli eventi diritto, a seguito della formazione della relativa graduatoria, a decorrere dal 1° gennaio dell'anno di sottoscrizione definitiva del contratto integrativo che prevede l'applicazione dell'istituto, destinando, all'uopo, il relativo finanziamento.

7. 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 STIPENDIALI
(rif. art. 14 comma 2 lettera a))

Possono partecipare alla selezione i dipendenti con rapporto di lavoro a tempo indeterminato, anche in posizione di comando o distacco presso altri enti, che:

- negli ultimi **2 anni** non hanno beneficiato di alcuna progressione economica. Per il calcolo del requisito si tiene conto delle date di decorrenza delle progressioni economiche effettuate.
- Negli **ultimi 2 anni** non sono stati sottoposti a procedimenti disciplinari superiori alla multa.

Laddove, alla scadenza della presentazione delle domande, 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) NUMERO DI DIFFERENZIALI STIPENDIALI PER DIPENDENTE IN CIASCUNA PROCEDURA SELETTIVA
(rif. art. 14 comma 2 lettera c))

Per ciascuna procedura selettiva non è possibile attribuire più di un differenziale stipendiale per dipendente. Il numero dei dipendenti a cui attribuire un differenziale stipendiale non può superare il **50%** degli aventi diritto complessivi.

In coerenza con le risorse stabili specificatamente destinate per la copertura finanziaria delle progressioni economiche, il numero di "differenziali stipendiali" attribuibili **per l'anno 2023** sono così definiti:

ANNO 2023			
AREA	misura annua lorda differenziale stipendiale	n. differenziali attribuibili nell'anno	Risorse necessarie

Funzionari ed EQ	€ 1.600,00 € 1.800,00 se personale iscritto ad ordini/albi professionali	12	19.400,00 €
Istruttori	€ 750,00 € 900,00 se personale iscritto ad ordini/albi professionali	31	23.250,00 €
Operatori esperti	€ 650,00	2	1.300,00 €
Operatori	€ 550,00	1	550,00 €

Fermo restando che il numero dei dipendenti a cui attribuire annualmente un differenziale stipendiale non potrà superare il 50% degli aventi diritto complessivi, il numero dei "differenziali stipendiali" attribuibili negli anni 2024 e 2025 sarà il seguente:

AREA	n. differenziali attribuibili 2024	n. differenziali attribuibili 2025
Funzionari ed EQ	9	9
Istruttori	18	28
Operatori esperti	1	3
Operatori	1	1

Le parti, in sede di ripartizione annuale delle risorse disponibili per la contrattazione integrativa, in caso di variazione della consistenza degli aventi diritto, potranno rivedere il numero dei differenziali stipendiali.

C) CRITERI DI VALUTAZIONE AI FINI DELLA FORMAZIONE DELLA GRADUATORIA PER IL RICONOSCIMENTO DEL DIFFERENZIALE STIPENDIALE (rif. art. 14 comma 2 lettera d) e lettera e))

La valutazione selettiva effettuata ai fini del riconoscimento del differenziale stipendiale e della formazione della relativa graduatoria, deve essere effettuata in applicazione dei seguenti **CRITERI DI VALUTAZIONE:**

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.

A questo criterio è attribuito un peso pari a **60** per tutte le Aree di inquadramento

Il punteggio derivante dalla media delle valutazioni del triennio sarà quindi riproporzionato su base 60.

Per il personale arrivato in mobilità, il punteggio è attribuito sulla base dei seguenti criteri:

- nel caso di valutazione basata su punteggio, il punteggio attribuito dall'amministrazione di provenienza viene riparametrato in base alla scala di valutazione utilizzata dalla Camera di Commercio. Il punteggio così riparametrato è utilizzato ai fini della progressione economica;
- nel caso di assenza di valutazione della performance individuale o se la valutazione non preveda l'attribuzione di un punteggio, il punteggio è attribuito sulla base delle risultanze della scheda di valutazione prevista dalla Camera di Commercio, compilata a cura dell'amministrazione di provenienza, limitatamente ai comportamenti organizzativi, ai quali è attribuito un peso di 100 ai fini della valutazione.

2) **esperienza professionale.** A questo criterio è attribuito un punteggio (peso) al massimo pari a **40** per tutte le Aree di inquadramento assegnato in funzione del numero di anni maturati che intercorre tra l'ultimo differenziale acquisito (o dal momento dell'assunzione se non si ha acquisito mai alcun differenziale) e quello in cui è prevista l'attribuzione del nuovo differenziale. L'attribuzione del peso (=punteggio) sarà la seguente:

- 0 punti: per 2 anni di differenza
- 20 punti: da 2 anni e 1 giorno e fino a 3 anni di differenza
- 30 punti: da 3 anni e 1 giorno e fino a 4 anni di differenza
- 40 punti: da 4 anni e 1 giorno in poi di differenza

D) PUNTEGGIO AGGIUNTIVO.
(rif. art. 14 comma 2 lettera f))

Al personale che non abbia conseguito progressioni economiche da più di 6 anni, al punteggio ottenuto nelle fasi selettive e valutative definite ai punti precedenti, viene attribuito un punteggio aggiuntivo definito nella misura massima del **3% del punteggio conseguito** dal dipendente interessato. Questo punteggio aggiuntivo viene assegnato, fino a concorrenza del punteggio massimo (100), secondo la seguente progressione:

- da 6 anni (e un giorno) sino a 7 anni senza progressione: 1%
- da 7 anni (e un giorno) sino a 8 anni senza progressione: 2%
- oltre 8 anni senza progressione: 3%

E) CRITERI DI PRIORITA'
(rif. art. 14 comma 2 lettera g))

Nell'ambito di ciascuna graduatoria, in caso di parità dei punteggi tra due o più dipendenti, si applicheranno i seguenti **criteri di spareggio**, in ordine di priorità:

- maggior periodo di mancato riconoscimento di differenziali stipendiali (ex progressioni economiche)
- maggior punteggio conseguito al titolo di cui al criterio valutativo sub 1) (media delle ultime tre valutazioni individuali annuali conseguite)
- maggior punteggio conseguito al titolo di cui al criterio valutativo sub 2) (esperienza professionale)
- minore età anagrafica

7. Di norma, successivamente alla stipula definitiva del contratto collettivo integrativo in cui sono previste, viene pubblicato un avviso interno di attivazione dell'istituto da parte del Segretario Generale.

9. I dipendenti interessati possono presentare, entro il termine riportato nell'avviso, apposita domanda, nella quale andranno ad autocertificare il possesso dei requisiti prescritti.

10. Scaduto il termine per la presentazione delle domande, i Dirigenti, con la collaborazione del Servizio Risorse Umane, redigono una scheda di valutazione per ogni dipendente, dalla quale è desumibile la composizione del punteggio individuale data dalla seguente griglia di valutazione:

Area	media ultime tre valutazioni performance individuale	Esperienza professionale	Eventuale punteggio aggiuntivo	PUNTEGGIO COMPLESSIVO OTTENUTO
------	--	--------------------------	--------------------------------	--------------------------------

La scheda di valutazione compilata sarà consegnata all'interessato.

11. Il Servizio Risorse Umane provvede poi alla redazione della relativa graduatoria, per ciascuna Area di inquadramento, in ordine decrescente al punteggio complessivo ottenuto.

13. La progressione economica è riconosciuta secondo l'ordine di graduatoria relativo a ciascuna Area fino a concorrenza del numero dei differenziali stipendiali annualmente previsti per Area.

14. La progressione economica avrà decorrenza dal 1° gennaio dell'anno di sottoscrizione definitiva del contratto integrativo di riferimento.

Art. 10 – Criteri generali di riferimento per il riconoscimento di istituti indennitari

1. Con il presente contratto collettivo, le parti definiscono le condizioni di attività lavorativa necessarie per l'erogazione dei compensi accessori di seguito definiti "indennità";
2. Le indennità sono riconosciute solo in presenza delle prestazioni di lavoro effettivamente rese ed aventi le caratteristiche legittimanti il relativo ristoro economico. Le stesse non competono, di norma, in caso di assenza dal servizio e sono riproporzionate in caso di prestazioni ad orario ridotto.
3. Non assumono rilievo, ai fini della concreta individuazione dei beneficiari, i profili professionali e le Aree d'inquadramento, essendo, le indennità, riconoscimenti ristorativi collegati, esclusivamente, alle modalità di assolvimento della prestazione.
7. L'effettiva identificazione degli aventi diritto, sulla base di quanto stabilito nel presente Capo, è di esclusiva competenza di ciascun Dirigente che gestisce la singola risorsa umana assegnata.
8. Per particolari prestazioni, l'identificazione degli aventi diritto può essere di competenza del Segretario Generale.
6. L'indennità è sempre collegata alle effettive e particolari modalità di esecuzione della prestazione resa dal dipendente, in termini, ancorché non esaustivi, di esposizione a rischio, pregiudizio, pericolo, disagio, grado di responsabilità.
7. La stessa condizione di attività lavorativa non può legittimare la contestuale erogazione di due o più indennità al medesimo titolo, pertanto, ad ogni indennità corrisponde una fattispecie o una causale diversa in termini di presupposti di riconoscimento.
8. Il permanere delle condizioni che hanno determinato l'attribuzione dei vari tipi di indennità è riscontrato costantemente e, comunque, con cadenza periodica, almeno semestrale, a cura del competente Dirigente e, in caso di variazione delle condizioni di riconoscimento, tempestivamente comunicato al Servizio Risorse Umane.
9. Tutti gli importi delle indennità di cui al presente Capo sono indicati con riferimento ad un rapporto di lavoro a tempo pieno e per un intero anno di servizio, di conseguenza sono opportunamente rapportati alle percentuali di rapporto part-time e agli eventuali mesi di servizio infrannuale, con le eccezioni specificamente indicate.

Art. 11 – Individuazione delle misure dell'indennità correlata alle condizioni di lavoro di cui all'art. 70-bis del CCNL del 21/05/2018, entro i valori minimi e massimi, come rideterminati dall'art. 84-bis, e nel rispetto dei criteri ivi previsti, nonché la definizione dei criteri generali per la sua attribuzione - [rif. art. 7, comma 4, let. d), del CCNL 21.5.2018]

1. Dal 2024, l'indennità correlata alle condizioni di lavoro, che remunera lo svolgimento di attività:
 - disagiate;
 - esposte a rischi e, pertanto, pericolose o dannose per la salute;
 - implicanti il maneggio di valori,è definita come segue.

2. Si individuano i seguenti fattori rilevanti di **disagio** (a titolo esemplificativo):
- 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 o tali da condizionare in senso sfavorevole l'autonomia temporale e relazionale del singolo. La condizione sfavorevole deve essere intensa, continuativa nonché differenziata rispetto a quella di altri prestatori con analogo ruolo/mansioni.
 - Prestazione richiesta e resa dai dipendenti che svolgono attività connotate da particolare disagio connesso all'espletamento di servizi urgenti "su chiamata" al di fuori della reperibilità. La prestazione richiesta deve essere motivata e posta in essere solo in caso di inderogabile ed effettiva necessità per fronteggiare eventi imprevedibili.
 - Prestazione richiesta e resa dai dipendenti che svolgono attività connotate dal particolare disagio connesso all'espletamento di servizi che necessitano la modifica dell'orario di lavoro per esigenze di servizio correlate a manifestazioni.
3. Al momento le parti non rilevano prestazioni lavorative che implicano **disagio**.
4. Si individuano i seguenti fattori rilevanti di **rischio** (a titolo esemplificativo):
- Attività che comporta un costante utilizzo di materiali, mezzi, attrezzature e strumenti atti a determinare lesioni, o dannose per la salute (es. utilizzo di macchine stampa, di acidi ed inchiostri) pertanto in condizioni potenzialmente insalubri, di natura tossica o nociva o, comunque, di possibile pregiudizio per la salute;
 - Attività che comportano una costante e significativa esposizione al rischio di contrarre malattie infettive;
 - Attività che, per la gravosità ed intensità delle energie richieste nell'espletamento delle mansioni, palesano un carattere significativamente usurante per la salute e benessere psico-fisico;
 - Prestazione richiesta e resa per esigenze di funzionalità dei servizi, in condizioni di esposizione ad agenti atmosferici sfavorevoli;
5. Sono considerate prestazioni di lavoro che implicano rischio quelle:
- Correlate alla bollatura "meccanica" dei libri contabili;
6. Si individuano i seguenti fattori implicanti **maneggio valori** (a titolo esemplificativo):
- attività che comporta necessariamente il maneggio di valori di cassa (denaro contante, valori bollati, buoni benzina) per espletare le mansioni del dipendente incaricato di "cassiere economale".
7. Ai dipendenti che svolgono prestazioni di lavoro che comportano continua e diretta esposizione a rischi, nonché attività disagiate e maneggio di valori, viene corrisposta un'unica indennità, commisurata ai giorni di effettivo svolgimento delle suddette attività, secondo le seguenti misure e modalità.

Condizioni di lavoro	Chi interessa	Importo al giorno (per full-time)	NOTE
Personale che svolge attività esposte a rischio	Personale che svolge attività di bollatura meccanica di libri contabili	€ 1,00	Importo giornaliero attribuibile con riferimento ad ogni macchina bollatrice. (Es. se più dipendenti svolgono giornalmente l'attività di bollatura sulla stessa macchina, l'importo giornaliero definito sarà diviso tra i dipendenti)
Personale che svolge attività implicanti	Personale che svolge funzioni di "cassiere economale"	€ 2,50	Per giorno di servizio

Condizioni di lavoro	Chi interessa	Importo al giorno (per full-time)	NOTE
maneggio valori			

8. Tutte le indennità condizioni lavoro sono cumulabili con l'indennità per specifiche responsabilità.

9. Le indennità condizioni lavoro sono erogate l'anno successivo a consuntivo, per le sole giornate di effettiva presenza in sede. L'importo giornaliero è rapportato al part-time.

10. Le indennità definite nel presente articolo trovano applicazione nella misura stabilita dal presente contratto integrativo dal 2024. Con atto unico del Segretario Generale o con atti gestionali dei singoli dirigenti, sono individuati i dipendenti che prestano la propria attività nelle condizioni individuate sopra. Periodicamente si procede ad una verifica.

11. Le parti concordano che per l'anno 2023 le indennità correlate alle condizioni di lavoro saranno erogate secondo i criteri stabiliti nel CCI anno 2022 che rimanda a quelli inseriti nel CCI triennio 2019-2021.

Art. 12 – Criteri generali per l'attribuzione dell'indennità per specifiche responsabilità - [rif. Art. 7, comma 4 lett. f) del CCNL 16/11/2022]

1. Fermo restando quanto stabilito dall'art. 84 comma 2 del CCNL 2019-2021, le indennità per le specifiche responsabilità possono essere riconosciute a dipendenti inquadrati nelle aree Operatori, Operatori esperti, Istruttori, Funzionari e dell'Elevata Qualificazione (che non risultino titolari di incarichi di EQ), per compensare l'eventuale esercizio di compiti che comportano le specifiche responsabilità di seguito indicate, fino ad un massimo di € 3.000,00 lordi annui individuali, elevabile a € 4.000,00 per il personale inquadrato nell'area dei Funzionari e dell'EQ, non titolare di incarichi di EQ.

2. L'indennità per specifiche responsabilità viene riconosciuta sulla base dell'esposizione del singolo dipendente alle seguenti linee/fattispecie di responsabilità che, comunque, hanno valore meramente esemplificativo e non esaustivo, in particolare:

- Responsabilità di una struttura organizzativa deputata a funzioni di particolare complessità che necessitano dell'ausilio di più professionalità;
- Responsabilità di procedimenti complessi e a conduzione fasica;
- Responsabilità di procedimenti di spesa;
- Responsabilità di coordinamento non occasionale di risorse umane (gruppi o squadre di lavoro) ovvero specifiche responsabilità derivanti da compiti di tutoraggio;
- Responsabilità di funzioni di particolare impegno professionale che comportano attività di studio, analisi, verifica e redazione di atti e/o relazioni e progetti non standardizzati, purché tali funzioni risultino formalmente assegnate e comportino la sottoscrizione degli atti elaborati;
- Attribuzione di responsabilità con elevata autonomia operativa;
- Responsabilità di risultati di particolare rilevanza;
- Responsabilità nella gestione di rapporti e relazioni complesse e continuative con interlocutori esterni, di natura comunicativa, informativa, di confronto, ancorché senza poteri decisionali;
- Responsabilità attinenti alla redazione e invio di dati statistici, tenuta di contatti o relazioni con altre Amministrazioni o imprese;

- specifiche responsabilità derivanti dall'esercizio di compiti legati ai processi di digitalizzazione ed innovazione tecnologica della PA di cui al Codice dell'Amministrazione digitale (D.Lgs. 82/2005 e ss.mm.ii.): es. progettazione, realizzazione e sviluppo di servizi digitali e sistemi informatici, tenuta del protocollo informatico, gestione dei flussi documentali e degli archivi.
- Specifiche responsabilità derivanti dall'esercizio di compiti legati all'attuazione del Regolamento Generale sulla Protezione dei Dati – GDPR;
- Specifiche responsabilità derivanti dall'essere punto di riferimento tecnico, amministrativo e/o contabile in procedimenti complessi;
- Specifiche responsabilità derivanti da compiti legati allo svolgimento di attività di comunicazione e informazione;
- Specifiche responsabilità derivanti da incarichi che possono essere assegnato anche temporaneamente a dipendenti direttamente coinvolti in programmi o progetti finanziati da fondi europei o nazionali (PNRR, Fondi della Politica di coesione, ecc....): project manager e personale di supporto;
- Specifiche responsabilità eventualmente affidate agli addetti agli uffici per le relazioni con il pubblico ed ai formatori professionali;
- Specifiche responsabilità derivanti dall'esercizio delle funzioni di polizia giudiziaria e/o amministrativa attribuite al personale adibito a funzioni ispettive e/o collaborative di metrologia legale e/o di vigilanza sui prodotti;
- Specifiche responsabilità per l'esercizio di funzioni specificatamente individuate nell'ambito del nuovo Codice dei Contratti;
- Specifiche responsabilità derivante dal ruolo di "agente contabile";
- Specifiche responsabilità derivante dalla partecipazione alle squadre antincendio e primo soccorso;

3. L'indennità viene erogata annualmente o mensilmente pro-quota secondo i seguenti criteri generali:

- le posizioni di lavoro caratterizzate da specifiche responsabilità sono individuate dal Segretario Generale sentiti i dirigenti, con atto scritto, in stretta correlazione con la concreta organizzazione del lavoro, l'organizzazione degli uffici e dei servizi, la razionalizzazione ed ottimizzazione dell'impiego delle risorse umane;
- destinatari del compenso possono essere i dipendenti inquadrati in tutte le Aree, fatta eccezione per i dipendenti incaricati di Elevata Qualificazione;
- il compenso è finalizzato a remunerare le posizioni lavorative che esercitano effettivamente funzioni che implicano specifiche responsabilità. Possono essere retribuiti compiti e funzioni che rientrano nell'oggetto delle attività esigibili dai dipendenti, sulla base delle prescrizioni recate dalle declaratorie dei profili professionali.
- la determinazione del valore dell'indennità concretamente riconosciuta al dipendente è effettuata sulla base di una metodologia definita dall'amministrazione in apposito atto datoriale, che dia conto del valore dell'indennità concretamente individuata, tenuto conto dell'importo che, sulla base della disponibilità annuale del Fondo risorse decentrate, le parti contrattuali individuano in sede di contrattazione integrativa.
- La metodologia individuata dall'amministrazione prevede la definizione di un valore/peso ad ogni linea/fattispecie di responsabilità e la sua graduazione al fine dell'attribuzione di un valore economico.
- il valore dell'indennità potrà variare fino ad un massimo di € 3.000,00, elevabili ad € 4.000,00 annui per il personale inquadrato nell'Area dei Funzionari ed EQ (non titolari di incarichi di EQ ai sensi dell'art. 16 del CCNL e seguenti);
- La responsabilità è conferita annualmente con atto formale del dirigente competente.

- L'erogazione del compenso avverrà su base annua in proporzione alla effettiva copertura della posizione/funzione che richiede specifica responsabilità. Gli importi sono proporzionalmente ridotti per il personale con rapporto di lavoro parziale.
- Un unico dipendente può essere incaricato per più fattispecie e l'incarico può anche riguardare solamente alcuni mesi di attività annuale. In questa ipotesi l'importo viene rapportato ai mesi di effettivo svolgimento delle specifiche responsabilità.
- Nel caso di conferimento di più specifiche responsabilità, al dipendente verrà riconosciuta l'indennità di valore superiore.

4. Le parti concordano che, fino alla definizione di una nuova metodologia che valuti le linee/fattispecie di responsabilità sopra individuate attribuendo un valore economico predeterminato, le indennità di responsabilità continueranno ad essere corrisposte secondo i criteri stabiliti nel CCI anno 2022 che rimanda a quelli inseriti nel CCI triennio 2019-2021.

Art. 13 – Criteri generali per la determinazione della retribuzione di risultato dei titolari di incarico di EQ - [rif. art. 7 comma 4, lettera v 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 (premi correlati alla performance).

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 Elevata Qualificazione 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 integrativa e definita all'art. 7 del presente contratto collettivo integrativo.

4. 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 Elevata Qualificazione 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

5. I criteri di attribuzione del risultato vengono improntati alla valorizzazione dei ruoli e delle azioni. Il conseguente riconoscimento economico ai titolari di E.Q. rappresenta la naturale risposta alla valutazione finale delle prestazioni di lavoro. In particolare:

- Nell'ambito delle risorse complessivamente finalizzate all'erogazione della retribuzione di posizione e di risultato di tutti i titolari di incarico di EQ, la Camera di Commercio destina una quota almeno del 15% per l'erogazione annuale della retribuzione di risultato di tutti gli incarichi previsti.
- La retribuzione di risultato è erogata a fronte di una valutazione positiva stabilita dal Sistema di valutazione e misurazione adottato dalla Camera di Commercio;
- Le risorse destinate alla retribuzione di risultato dovranno essere ripartite tra gli incaricati di elevata qualificazione tenendo conto del periodo di assegnazione, del peso della posizione assegnata sul totale delle risorse ad essa assegnate, della valutazione e dell'eventuale incarico ad interim (quest'ultimo attribuibile solo nell'ipotesi di mancata nomina del titolare e non per la sostituzione dello stesso anche se per un lungo periodo).

6. Per gli incarichi ad interim, previsti dall'art. 17 comma 5 del CCNL 16/11/2022, (in caso di esercizio delle funzioni di responsabile in attesa del conferimento dell'incarico ad un nuovo titolare) al dipendente già titolare di incarico di EQ, nell'ambito della retribuzione di risultato spetta un'ulteriore quota stabilita dall'ente dal 15% al 25% del valore economico della retribuzione di posizione prevista per l'incarico di EQ oggetto dell'incarico ad interim, rapportato alla durata dell'incarico. Le risorse per finanziare il compenso dell'incarico ad interim vanno reperite dalla retribuzione di posizione vacante.

Art. 14 – 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 - [rif. art, 7 comma 4, lettera ae) del CCNL 16/11/2022]

1. Ai sensi dell'art. 81 del CCNL 16/11/2022 si stabilisce che ai dipendenti che conseguono le valutazioni più elevate nell'ambito della performance individuale, secondo quanto previsto dal sistema di valutazione della Camera di Commercio, è attribuita una maggiorazione del premio individuale. La misura di detta maggiorazione è pari al 35% del valore mediopro-capite dei premi attribuiti al personale valutato positivamente. La quota massima di personale valutato positivamente a cui tale maggiorazione può essere riconosciuta è pari a 10 dipendenti così ripartiti:

1. n. 1 dipendente dell'Area degli Operatori;
2. n. 1 dipendente dell'Area degli Operatori Esperti;
3. n. 5 dipendenti dell'Area degli Istruttori;
4. n. 3 dipendenti dell'Area dei Funzionari e dell'Elevata Qualificazione.

2. In caso di parità dei punteggi relativi alle valutazioni, la maggiorazione del premio individuale è attribuita secondo i seguenti criteri:

- non aver percepito la maggiorazione del premio nei due anni precedenti;
- superiore valutazione media del triennio;
- minore età anagrafica;

3. Nell'ipotesi di correlazione di una quota di risorse variabili previste ai sensi dell'art. 79 comma 2 lettera c) del CCNL 16/11/2022 al conseguimento di uno o più obiettivi riferiti agli effetti dell'azione dell'ente nel suo complesso, oggettivamente misurabili, la quota di cui al primo paragrafo è ridefinita nella misura del 30%.

Art. 15 – Correlazione tra la retribuzione di risultato di Elevata Qualificazione e particolari compensi previsti da disposizioni di legge - (Rif. art. 7 comma 4 lett. j) del CCNL 16/11/2022)

1. Al fine di definire una distribuzione equilibrata delle somme destinate alla retribuzione di risultato degli incarichi di elevata qualificazione, a decorrere dal 01/01/2023 viene introdotto un sistema di perequazione mediante abbattimento della retribuzione di risultato qualora i particolari compensi superino il 50% del risultato stesso (valore c.d. franchigia). L'abbattimento della retribuzione di risultato non potrà eccedere il 95%.

Assumendo che:

"franchigia" = 50% retribuzione di risultato erogabile

Abbiamo:

importo incentivo	Abbattimento retribuzione di risultato
Se di importo inferiore o uguale al valore della "franchigia"	zero
Se di importo superiore alla "franchigia"	40% di (incentivo - franchigia) e comunque fino al max del 95% della retribuzione di risultato

2. Con riferimento al parere ARAN CFL44, le parti convengono di applicare la medesima correlazione tra i premi correlati alla performance del personale non incaricato di Elevata Qualificazione e i particolari compensi previsti da disposizioni di legge.

Abbiamo:

"franchigia" = 50% premio legato alla performance erogabile

Abbiamo:

importo incentivo	Abbattimento premio legato alla performance
Se di importo inferiore o uguale al valore della "franchigia"	zero
Se di importo superiore alla "franchigia"	40% di (incentivo - franchigia) e comunque fino al max del 95% del premio legato alla performance

3. Per entrambe le fattispecie, le somme derivanti dall'abbattimento sono redistribuite tra gli altri dipendenti.

TITOLO 3 - ORARI DI LAVORO, LAVORO STRAORDINARIO, DISPOSIZIONI APPLICABILI A PARTICOLARI TIPI DI RAPPORTO, SALUTE, SICUREZZA E BENESSERE SUL LAVORO

Articolo 16 - 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 dei Rappresentanti 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 dei Rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza.
6. La formazione specifica per la figura del Rappresentante dei lavoratori (che questa Camera di Commercio ha previsto nel numero di 2 rappresentanti, vista l'articolazione sul territorio delle sedi camerali), 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.

Articolo 17 - Elevazione del contingente dei rapporti di lavoro a tempo parziale ai sensi dell'art. 53, comma 2 del CCNL del 21.05.2018 - [rif. lett. n) del comma 4 dell'art. 7 del CCNL 16/11/2022]

1. Ai sensi dell'art. 53 commi 2 e 8 del CCNL 21/05/2018, le parti concordano che in presenza di gravi e documentate situazioni familiari, come meglio sotto definite, e

tenendo conto delle esigenze organizzative, il numero dei rapporti a tempo parziale potrà superare il contingente previsto dall'art. 53 comma 2 del CCNL 21/05/2018 fino ad un ulteriore 10%.

2. Le gravi e documentate situazioni familiari sono le seguenti:

- dipendente con documentata necessità di sottoporsi a cure mediche incompatibili con la prestazione a tempo pieno;
- dipendente con coniuge/convivente o figli o genitori affetti da patologie oncologiche o gravi patologie cronico - degenerative inaggravanti;
- dipendente con la necessità di assistere i genitori anche non conviventi, il coniuge/convivente, i figli e gli altri familiari conviventi senza possibilità alternativa di assistenza;
- dipendente che è genitore di figli minori, in relazione al loro numero.

3. Nei casi di cui al comma precedente, in deroga alle procedure di cui all'art. 53 comma 4 del CCNL 21/05/2018, le domande di trasformazione del rapporto di lavoro sono comunque presentate senza limiti temporali.

4. L'ente, tenuto conto della mansione e della posizione di lavoro ricoperta dal dipendente, sempre che non si determini un pregiudizio alla funzionalità dei servizi, potrà concedere la trasformazione del rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale, ma per un tempo prestabilito (tempo determinato), indipendentemente dal contingente massimo di Area contrattuale, allo scadere del quale il dipendente è tenuto a riprendere servizio a tempo pieno.

Articolo 18 - Limite individuale annuo delle ore che possono confluire nella banca delle ore, ai sensi dell'art. 33 del CCNL 16/11/2022 - [rif. lett. o) del comma 4 dell'art. 7 del CCNL 16/11/2022]

1. La Camera di Commercio nel corso del 2023 introdurrà l'istituto della Banca delle Ore, considerandolo da un lato, un'opportunità di conciliazione dei tempi vita-lavoro per tutti i dipendenti dell'Ente camerale, nella prospettiva di migliorare il benessere organizzativo, dall'altro un efficace strumento di gestione e modulazione del costo del lavoro.

2. In applicazione dell'art. 7 comma 4 lettera o) e dell'art. 33 del CCNL 16/11/2022 le parti concordano che il numero massimo di ore annue per ciascun dipendente che può confluire nella banca delle ore è pari a 30.

Articolo 19 - 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 personale 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. In applicazione dell'art. 7 comma 4 lettera p) del CCNL 21/05/2018, al fine di conciliare le esigenze di vita e di lavoro del personale dipendente, è adottato nella Camera di Commercio l'istituto dell'orario flessibile.

3. Le fasce di flessibilità in entrata e in uscita, fruibili da tutto il personale, sono determinate secondo i seguenti criteri:

- l'individuazione delle stesse deve risultare compatibile con la garanzia dell'ottimale funzionamento organizzativo della Camera di Commercio, in primis garantire il miglior servizio all'utenza.
- disporre della presenza concomitante di tutto il personale in parti consistenti della giornata, così da poter svolgere in maniera ottimale le attività degli uffici. Allo scopo la flessibilità oraria deve essere tale da consentire in alcune fasce orarie della giornata la presenza obbligatoria del personale, fatte salve le assenze permesse dalla legge o dal CCNL.

4. 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 trovino in particolari situazioni personali, sociali o familiari di cui all'art.27 del CCNL, a fronte di specifica richiesta ed autorizzazione del dirigente competente.

Articolo 20 - 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. Qualora la Camera di Commercio intendesse introdurre un orario multiperiodale per specifiche esigenze di servizio o per attività/programmi dell'amministrazione, le parti si impegnano ad avviare specifica contrattazione nel caso si rendesse necessario un'articolazione dello stesso superiore alle 13 settimane all'anno.

Articolo 21 - 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. Qualora vengano ravvisate ragioni organizzative o gestionali di una qualche rilevanza, le parti si impegnano ad avviare specifica contrattazione.

Articolo 22 - Elevazione del limite massimo individuale di lavoro straordinario ai sensi dell'art. art. 32 comma 3 del CCNL 16/11/2022 - [rif. lett. s) del comma 4 dell'art. 7 del CCNL 16/11/2022)]

1. Il presupposto delle politiche dell'orario di lavoro continua ad essere improntato su:

- funzionalità al servizio e all'utenza esterna;
- assicurazione e garanzia di particolari articolazioni ai dipendenti in particolari situazioni di difficoltà;
- articolazione di tipologie di orario di lavoro che garantiscano sia la flessibilità sia la garanzia di adeguata erogazione dei servizi da offrire all'utenza e di adeguato andamento delle attività necessarie all'organizzazione.

2. Le prestazioni di lavoro straordinario sono destinate a fronteggiare situazioni di lavoro eccezionale e pertanto non sono utilizzabili quali fattore ordinario di programmazione e copertura dell'orario di lavoro.

3. Il limite massimo individuale delle ore di lavoro straordinario non può superare le 180 ore annue (comma 4 art. 14 del CCNL 01/04/1999).

4. Le parti convengono che l'elevazione del limite di cui al comma 3, ai sensi dell'art. 32 comma 3 del CCNL 16/11/2022, viene deciso annualmente.

5. Per l'anno 2023, per esigenze eccezionali, debitamente motivate e riguardanti un numero di dipendenti non superiore al 2% dell'organico, il limite massimo può essere elevato a 250 ore, fermo restando il limite delle risorse previste per il lavoro straordinario.

Art. 23 – 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. art. 7 comma 4 lett. h) 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. anticipazioni, sovvenzioni e prestiti a favore dei dipendenti in difficoltà ad accedere ai canali ordinari del credito bancario o che si trovano nella necessità di affrontare spese non differibili.
- d. sostegno agli oneri delle prestazioni sanitarie, per le parti non coperte dal fondo di assistenza sanitaria integrativa.

2. La Camera di Commercio, ai sensi delle disposizioni vigenti, stanZIA annualmente una somma a favore dei propri dipendenti per le finalità di cui al punto precedente.

3. Le parti convengono di non destinare per gli anni 2023 e 2024 una quota parte del Fondo risorse decentrate per la concessione dei benefici di cui al presente articolo.

4. Le parti si riservano di definire l'eventuale limite di utilizzo in sede di ripartizione delle risorse disponibili per la contrattazione integrativa dell'anno 2025.

5. La Camera di Commercio potrà provvedere alla concessione dei benefici di natura assistenziale e sociale anche attraverso l'adesione ad una piattaforma informatica che potrà offrire:

- servizi rivolti a sostenere il reddito della famiglia: es. rimborso delle spese di trasporto pubblico sostenute dal dipendente o da un familiare fiscalmente a carico per raggiungere il luogo di lavoro o di studio;
- servizi di supporto all'istruzione dei figli: es. rimborso delle spese sostenute dal dipendente per acquisto libri scolastici/universitari dei figli;
- emissione di voucher per attività culturali, ricreative, sportive e con finalità sociale:

es. voucher per l'acquisto di biglietti/abbonamento per cinema, teatro, musei;

6. Le parti convengono di attivare presso le diverse sedi camerali un punto di recapito acquisti per i dipendenti.

7. Ai sensi del comma 3 dell'art. 82 del CCNL 16/11/2022, l'erogazione di polizze sanitarie integrative delle prestazioni erogate dal servizio sanitario nazionale, potrà avvenire mediante successiva istituzione di – ovvero adesione a – un fondo di assistenza sanitaria integrativa del servizio sanitario nazionale.

TITOLO 4 -DISPOSIZIONI PARTICOLARI

Articolo 24 - Riflessi sulla qualità del lavoro e sulla professionalità delle innovazioni tecnologiche inerenti all'organizzazione di servizi - [rif. lett. t) del comma 4 dell'art. 7 del CCNL 16/11/2022]]

1. Le parti prendono atto che l'innovazione tecnologica ha effetto sulla quantità e qualità dell'occupazione. Tale fattore assume rilievo organizzativo anche nella definizione degli obiettivi programmatici dell'ente, in quanto in grado di migliorare e rendere più efficiente la qualità del sistema produttivo.

2. In presenza di evoluzioni organizzative strutturali, determinate da sviluppi tecnologici imposti da eventi normativi o scelti dell'Ente in rapporto alla missione istituzionale e/o alle istanze dell'utenza, la valutazione dell'impatto del cambiamento che ne discende dovrà ricomprendere specifiche considerazioni su eventuali mutamenti che essi comportano rispetto alle conoscenze ed alle capacità fino a quel momento richieste al personale coinvolto, in tutto o in parte, da tale cambiamento, nonché su eventuali ricollocazioni organizzative 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.

3. Gli interventi che promuovono un nuovo approccio al lavoro rivolto al miglioramento ed accrescimento delle competenze del personale, saranno realizzati mediante opportuni percorsi di formazione e di riqualificazione, anche mediante l'utilizzo di nuove tecnologie.

4. 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.

Articolo 25 - 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)]

In relazione alla definizione della nuova struttura organizzativa approvata dall'amministrazione con delibera di Giunta n.140 del 15/09/2023, le parti concordano che, a partire dall'annualità 2024, l'incremento annuale dello stanziamento a bilancio per remunerare gli incarichi di Elevata Qualificazione, ove implicante, ai fini dell'osservanza dei limiti previsti dall'art. 23, comma 2 del D.Lgs. 75/2017, una riduzione delle risorse del Fondo per la contrattazione decentrata, non potrà superare la somma massima di € 16.000,00 da rinvenirsi nell'ambito delle risorse stanziare dalla Giunta ai sensi dell'art. 79, comma 2.

A fronte di tale possibile decurtazione l'amministrazione si impegna:

- a) a garantire l'attivazione delle opportunità di progressioni verticali con la massima rapidità consentita, appena definito il piano dei fabbisogni 2024-2026;
- b) a garantire che non verrà proposto ulteriore incremento del fondo delle EQ a carico del Fondo del personale ad invarianza di normativa;
- c) a verificare la possibilità di incrementare le risorse del Fondo per la contrattazione integrativa con l'eventuale attivazione delle fattispecie di cui all'art. 67, comma 3, lettere a) (sponsorizzazioni) e b) (piani triennali di razionalizzazione e riqualificazione della spesa).

Art. 26 – Modalità di fruizione del congedo parentale su base oraria – [rif. Art. 32 commi 1-bis e 1-ter D.Lgs. 151/2001 e ss.mm.ii.]

1. L'introduzione della modalità oraria non modifica la durata del congedo parentale e pertanto rimangono invariati i limiti complessivi ed individuali entro i quali i genitori lavoratori dipendenti possono assentarsi dal lavoro a tale titolo.

2. Ai sensi dell'art. 45 comma 8 del CCNL 16/11/2022:

- 7:12 ore (7,20 industriali) di congedo parentale sono convenzionalmente equiparate ad 1 giorno di congedo parentale. In caso di part-time il suddetto numero di ore è riproporzionato per tener conto della minore durata della prestazione lavorativa;
- i congedi parentali ad ore non sono fruibili per meno di 1 ora;
- non riducono le ferie.

3. Le parti convengono che la fruizione del congedo parentale su base oraria è consentita in misura pari al max:

- 3:36 ore (3,60 industriali) al giorno per dipendente full-time;
- 2:53 ore (2,88 industriali) al giorno per dipendente part time 80%;
- 2:31 ore (2,52 industriali) al giorno per dipendente part time 70%;
- 1:48 ore (1,80 industriali) al giorno per dipendente part-time 50%.

4. Se la fruizione di un periodo di congedo parentale avviene su base oraria – con presenza quindi nella stessa giornata di assenza oraria a titolo di congedo e di svolgimento di attività lavorativa – le domeniche (ed eventualmente i sabati, in caso

di settimana corta), non sono considerate né ai fini del computo né ai fini dell'indennizzo.

Art. 27 – Norme finali

Per tutto quanto non espressamente indicato nei precedenti articoli, si rinvia ai Contratti Collettivi Nazionali di Lavoro, per le parti in vigore, alle norme del codice civile (libro 5° titolo II, capo 1°), alle leggi sui rapporti di lavoro subordinato nell'impresa, nonché, ove applicabili, alle leggi in materia.