

**Contratto collettivo integrativo decentrato triennio 2023 – 2025  
e criteri di ripartizione delle risorse decentrate per l'anno 2023**

Il giorno 18 luglio 2023 si sono riunite le delegazioni trattanti di cui all'art. 8 del CCNL del 16.11.2022, per l'esame del seguente ordine del giorno:

**Sottoscrizione del Contratto collettivo integrativo decentrato triennio 2023 – 2025 e accordo sui criteri di ripartizione delle risorse decentrate per l'anno 2023**

La parte pubblica è rappresentata:

Federico Sisti	Segretario Generale	Presidente della Delegazione trattante
Mario Pera	Dirigente	componente della Delegazione trattante
Giuliana Piandoro	Dirigente	componente della Delegazione trattante

La parte sindacale è rappresentata dai componenti la RSU:

Tiziana Bambagioni	Componente R.S.U.
Gabriella Benedetti	Componente R.S.U.
Roberto Giovagnoni	Componente R.S.U.
Cinzia Pasquinelli	Componente R.S.U.
Cristiana Zuccaccia	Componente R.S.U.

e dai rappresentanti territoriali delle OO.SS. di categoria firmatarie del CCNL:

Desirée Marchetti	Rapp. OO.SS. FP CGIL
Giulia Mariani	Rapp. OO.SS. UIL FPL
Massimiliano Speranzini	Rapp. OO.SS. CISL – FP

## 1) Sottoscrizione del Contratto collettivo integrativo decentrato triennio 2023 – 2025

Le parti, preso atto del superamento nell'anno 2022 delle criticità più evidenti derivanti dall'accorpamento degli enti soppressi, con il presente accordo hanno ridefinito un "disegno" omogeneo all'interno delle più ampie politiche di gestione del personale dell'ente regionale e, preso atto che il nuovo CCNL per il Personale del Comparto ha introdotto significative novità sia in termine di trattamento economico tabellare ed accessorio, sia di inquadramento del personale, si sono significativamente impegnate sia per dare tempestivo recepimento ai nuovi istituti contrattuali, sia per quantificare in maniera puntuale le risorse oggetto di contrattazione decentrata.

Le parti, approvano il Contratto collettivo integrativo decentrato triennio 2023 – 2025 nel testo allegato al presente verbale.

## 2) Accordo sui criteri di ripartizione delle risorse decentrate per l'anno 2023

Il fondo per le risorse decentrate per l'anno 2023 è stato determinato in € 907.942,19 e le risorse disponibili per la contrattazione al netto della quota parte dell'incremento di cui all'art. 79 comma 3 CCNL 19-21 (0,22% m.s. 2018) destinato proporzionalmente sulla base degli importi dell'anno 2021 allo stanziamento della retribuzione di posizione e risultato degli incarichi di EQ sono pari a € 906.190,02

FONDO RISORSE DECENTRATE - Costituzione	Anno 2023
Risorse stabili	507.012,01
Risorse variabili	400.930,18
<b>TOTALE</b>	<b>907.942,19</b>
Incremento EQ art. 79 comma 3 CCNL 19-21	- 1.752,17
	<b>906.190,02</b>

Le parti sottoscrivono il seguente accordo decentrato per l'anno 2023:

### Ripartizione delle risorse per il trattamento accessorio anno 2023

In esecuzione del CCDI 2021 – 2023 le risorse decentrate verranno ripartite per l'anno 2023 come specificato nel seguente prospetto:

FONDO RISORSE DECENTRATE - Destinazione	Anno 2023
PEO al 31.12.2022	365.958,84
Indennità di comparto	38.258,00
Differenziali stipendiali dal 01.01.2023	33.150,00
<b>Totale destinazioni stabili</b>	<b>437.366,84</b>
Premi collegati alla performance	319.617,73
Indennità condizioni di lavoro	8.000,00
Indennità di reperibilità	2.100,00
Indennità per specifiche responsabilità	131.360,00
Compensi previsti da disposizioni di legge - concorsi a premio	6.900,00
Compensi previsti da disposizioni di legge - compensi ISTAT	845,45
<b>Totale destinazioni variabili</b>	<b>468.823,18</b>
<b>TOTALE DESTINAZIONI</b>	<b>906.190,02</b>

- gli importi indicati nell'ambito dell'accordo di cui al punto precedente sono definiti a preventivo;
- le ulteriori somme al momento non prevedibili (risorse etero-finanziate, derivanti da disposizioni di legge e fondi derivanti da co-finanziamenti di origine nazionale e/o Comunitaria, progetti a valere sul Fondo di Perequazione) saranno inserite nel Fondo risorse decentrate in sede di consuntivazione;
- le risorse disponibili per la corresponsione di premi correlati alla performance saranno destinate per l'80% alla performance individuale e per il 20% alla performance organizzativa. A tale importo saranno apportate in sede di liquidazione eventuali variazioni in aumento e/o in diminuzione derivanti dall'applicazione degli altri istituti;
- poiché il fondo risorse decentrate richiede ciascun anno una verifica a consuntivo, resta inteso che, in conseguenza dei fatti rilevabili alla chiusura dell'esercizio, la somma complessivamente erogabile per i premi per la performance organizzativa ed individuale sarà individuabile con esattezza, a titolo definitivo, solo dopo la richiamata verifica a consuntivo del fondo risorse decentrate;
- le indennità per specifiche responsabilità, negli importi previsti dal CCDI 2023 – 2025 e dal presente accordo sull'utilizzo delle risorse decentrate 2023, saranno oggetto di conguaglio a decorrere dal 01.01.2023 ove risultino già formalmente attribuite;
- le indennità per condizioni di lavoro ed i compensi correlati alle fasi concorsuali di cui al DPR 430/2001, negli importi previsti dal CCDI 2023 – 2025 e dal presente accordo sull'utilizzo delle risorse decentrate 2023, saranno riconosciute ed oggetto di conguaglio a decorrere dal 01.01.2023 previa effettiva ricognizione delle attività effettivamente svolte.

Le parti concordano che i criteri di ripartizione delle risorse, tra le varie modalità di utilizzo, definiti per l'anno 2023, nelle more della rinegoziazione dei criteri di riparto delle risorse siano da ritenere validi fino alla ridefinizione della nuova regolazione contrattuale.

## **CAMERA DI COMMERCIO DELL'UMBRIA**

### **Ipotesi di CONTRATTO COLLETTIVO INTEGRATIVO DECENTRATO 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 tra le diverse modalità di utilizzo

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

**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

**Articolo 6** Definizione delle procedure per le progressioni economiche nei limiti di quanto previsto all'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** Ulteriori materie oggetto di contrattazione collettiva decentrata con riferimento alle "progressioni economiche" ai sensi dell'art. 14 del CCNL 16/11/2022: "ulteriori criteri" per l'attribuzione delle progressioni economiche; "ponderazione dei criteri" di cui alla lettera c) del comma 4 dell'art. 7 CCNL 16/11/2022; possibilità di attribuzione di un punteggio aggiuntivo per il personale che non abbia conseguito progressioni economiche da più di 6 anni; criteri di priorità in caso di parità dei punteggi

**Articolo 8** Criteri generali per la determinazione della retribuzione di risultato dei titolari di EQ

**Articolo 9** 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

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

**Articolo 10** 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 11** Criteri generali per l'attribuzione dell'indennità per specifiche responsabilità di cui all'art. 84 del CCNL 16/11/2022
- Articolo 12** Criteri generali per l'attribuzione di trattamenti accessori per i quali specifiche leggi operino un rinvio alla contrattazione collettiva
- Articolo 13** 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 E SICUREZZA SUL LAVORO**

- Articolo 14** Linee di indirizzo e i criteri generali per la individuazione delle misure concernenti la salute e sicurezza sul lavoro
- Articolo 15** Elevazione del contingente dei rapporti di lavoro a tempo parziale ai sensi dell'art. 53, comma 2 del CCNL del 21.05.2018
- Articolo 16** Limite individuale annuo delle ore che possono confluire nella banca delle ore, ai sensi dell'art. 33 del CCNL 16/11/2022
- Articolo 17** Criteri per l'individuazione di fasce temporali di flessibilità oraria in entrata e in uscita, al fine di conseguire una maggiore conciliazione tra vita lavorativa e vita familiare
- Articolo 18** Elevazione della misura dell'indennità di reperibilità prevista dall'art. 24 del CCNL del 21.05.2018
- Articolo 19** 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
- Articolo 20** 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 21** Elevazione del limite massimo individuale di lavoro straordinario ai sensi dell'art. art. 29 comma 2 (Orario di lavoro) del CCNL 16/11/2022
- Articolo 22** 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

#### **TITOLO V**

### **DISPOSIZIONI PARTICOLARI**

- Articolo 23** Riflessi sulla qualità del lavoro e sulla professionalità delle innovazioni tecnologiche inerenti all'organizzazione di servizi

## **CAMERA DI COMMERCIO DELL'UMBRIA**

### **Ipotesi di CONTRATTO COLLETTIVO INTEGRATIVO DECENTRATO 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 dell'Umbria, 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 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, così come coerentemente previsto d'altra parte dalla Camera di commercio dell'Umbria, e si basa sui principi:

- di corrispondenza tra organizzazione delle aree, finalizzata a conseguire evidenti e rilevabili miglioramenti quali-quantitativi dell'azione della Camera di commercio dell'Umbria, secondo criteri di innovazione, efficienza, efficacia ed economicità, e corresponsione delle varie retribuzioni di posizione e risultato
- di fornire alla struttura un'ulteriore opportunità di razionalizzazione della propria azione, non rigidamente compressa in schemi ed in posizioni non più mutabili una volta conseguite, attraverso l'utilizzo di sistemi di "valutazione delle posizioni e risultato" coerenti
- d'impostare l'intesa sulle materie previste dall'art. 7 CCNL quale naturale sviluppo e conseguenza delle fasi di informazione e confronto sulle materie previste dal CCNL stesso.

La presente intesa, dopo le fasi d'informazione e confronto definite dal CCNL per specifiche materie individuate dallo stesso CCNL, è stata affrontata in un'unica sessione negoziale, su tutte le materie oggetto di contrattazione presenti in questa Camera di commercio e definite dai vigenti CCNL.

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

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

1. 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 dell'Umbria e con qualunque tipo di contratto di lavoro subordinato (tempo indeterminato, tempo determinato).

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

1. Il presente contratto 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 loro natura, richiedano 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 tra le diverse modalità di utilizzo**

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

1. Le risorse rese annualmente disponibili sono definite ciascun anno dalla Camera di commercio a fronte di apposita formale costituzione nell'ambito di quanto previsto dal CCNL e dal bilancio preventivo e certificate e approvate dal Collegio dei Revisori della Camera di commercio. Nell'ambito della sessione negoziale prevista dai commi 1 e 4 dell'art. 8 del CCNL 16.11.2022, da avviarsi entro il primo quadrimestre dell'anno di riferimento, l'Ente fornisce una informativa sui dati relativi alla costituzione del fondo risorse decentrate.
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 qualitativo dei risultati, adottati nell'ente.
3. La ripartizione delle risorse suddette risponde ai seguenti requisiti:
  - riservare risorse finanziarie, di natura stabile, alle progressioni economiche in modo programmato nel tempo ed in misura strettamente correlata alla limitatezza del numero di dipendenti che possono fruirne, garantendo al contempo pari opportunità nell'individuazione delle categorie contrattuali nelle quali dare corso a tali progressioni;
  - garantire gli importi obbligatori previsti dai CCNL nazionali, in particolare con riferimento all'indennità di comparto;
  - 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;
  - 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 1 sono destinate ai seguenti utilizzi:
  - a) premi correlati alla performance organizzativa

- b) premi correlati alla performance individuale
- c) indennità specifiche condizioni di lavoro
- d) eventuali indennità di reperibilità
- e) compensi per specifiche responsabilità;
- f) compensi previsti da disposizioni di legge
- g) differenziali stipendiali, con decorrenza nell'anno di riferimento, finanziati con risorse stabili.

Le parti confermano che l'importo destinato ai premi per la performance organizzativa e individuale si individua come differenza fra il totale del Fondo risorse decentrate e i rimanenti utilizzati dopo aver verificato con esattezza, a titolo definitivo, le eventuali differenze tra le somme destinate e quelle effettivamente utilizzate.

In sede di contrattazione annuale sull'utilizzo del fondo si individueranno le risorse da destinare alla performance organizzativa e alla performance individuale, nel rispetto di quanto previsto dal sistema di misurazione e valutazione della performance vigente e delle percentuali minimi prevista dal CCNL.

5. Nel caso che, a fronte della costituzione annuale delle risorse disponibili ai sensi del comma 3 del presente articolo, tali risorse non fossero in grado di garantire i criteri di ripartizione definiti dal presente articolo, la materia sarà oggetto di nuova fase di contrattazione decentrata con le organizzazioni sindacali di riferimento

#### **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 per l'attribuzione dei premi correlati alla performance sono orientate alla selettività e al riconoscimento del merito ed escludono ogni forma di automatismo e di erogazione indifferenziata.
2. I compensi destinati a incentivare la produttività sono corrisposti ai lavoratori interessati a conclusione dell'annuale processo di valutazione o in base alle modalità definite dal sistema di valutazione e a fronte di risultati aggiuntivi apprezzabili rispetto al risultato atteso dalla normale prestazione lavorativa.
3. L'attribuzione dei premi correlati alla performance è strettamente correlata ad effettivi incrementi di produttività o di miglioramento della qualità ed economicità dei servizi ed è quindi attuata, in unica soluzione ovvero 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.
4. 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.
5. 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.
6. In coerenza con quanto sopra previsto, 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 ed il coinvolgimento su di essi del singolo dipendente;

- 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;
- 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;
- migliorare il livello generale di comunicazione interna;
- rappresentare occasione e stimolo per riflessioni e proposte relative ai piani formativi del personale

7. I premi correlati alla performance organizzativa, saranno erogabili, nei limiti delle risorse destinate annualmente a tale finalità in sede di contrattazione, previa verifica a consuntivo della percentuale di raggiungimento degli obiettivi di performance dell'ambito organizzativo di appartenenza, come rilevata nella relazione sulla performance e validata dall'OIV, evidenziata nella scheda di valutazione individuale ( riquadro "ambito organizzativo di diretta responsabilità").

8. Il premio collegato alla performance organizzativa sarà corrisposto secondo le seguenti fasce di valutazione:

- da 90 a 100 nella misura del 100%
- da 80 a 89 nella misura del 90%
- da 70 a 79 nella misura del 80%
- da 60 a 69 nella misura del 70%
- da 50 a 59 nella misura del 60%
- nessun premio per risultati inferiori a 50.

Le risorse destinate alla performance organizzativa eventualmente non utilizzate si aggiungono alle risorse stanziare per premiare la performance individuale.

9. I premi correlati alla performance individuale saranno erogabili previa verifica a consuntivo della percentuale di raggiungimento degli obiettivi individuali /di gruppo assegnati e dei comportamenti agiti evidenziati nella scheda di valutazione individuale (riquadro "obiettivi individuali" e riquadro "comportamenti"). Il premio collegato alla performance individuale sarà corrisposto secondo le seguenti fasce di valutazione:

- da 90 a 100 nella misura del 100%
- da 80 a 89 nella misura del 90%
- da 70 a 79 nella misura del 80%
- da 60 a 69 nella misura del 70%
- da 50 a 59 nella misura del 60%
- nessun premio per risultati inferiori a 50

10. Sul premio spettante a seguito della valutazione viene operata una decurtazione in proporzione alle giornate di assenza, ad esclusione di:

- Congedo obbligatorio di maternità/paternità;
- Permessi per dipendenti portatori di handicap grave;
- Infortunio sul lavoro;
- Citazione a testimoniare e funzioni di giudice popolare;
- Donazione sangue e midollo osseo;
- Permessi volontari della protezione civile
- Terapie salvavita
- Sciopero e permessi sindacali
- Lutto.

Ai fini del calcolo del premio, sei ore di permesso fruito su base oraria per l'espletamento di visite, terapie, prestazioni specialistiche o esami diagnostici, legge 104 per l'assistenza a familiari, permessi di studio, permessi straordinari ex art. 41 CCNL 16/11/2022, decurtazioni

orarie dovute a mancato recupero corrispondono convenzionalmente ad una intera giornata di assenza.

I compensi correlati alle performance del personale sono corrisposti ai lavoratori interessati con una effettiva presenza in servizio di almeno 3 mesi nell'anno.

Per il personale entrato/cessato dal servizio durante l'anno (per mobilità, assunzione, cessazione dal servizio, ecc.) il premio legato alla performance sarà riproporzionato sulla base dei giorni di servizio prestato.

Per il personale in part-time il premio teorico spettante a seguito della valutazione viene riproporzionato in funzione della ridotta durata della prestazione e le ore di permesso fruito su base oraria vengono convertite in intere giornate di assenza sulla base della modalità di svolgimento dell'orario di lavoro e nel rispetto delle norme contrattuali.

La decurtazione giornaliera per assenze sarà calcolata sulla base della seguente formula:  
(ammontare del premio erogabile a seguito punteggio di valutazione / 252 gg. lavorative annue) x 0,60

La decurtazione non opera per i primi 10 giorni di assenza durante l'anno.

Le economie derivanti dalle decurtazioni dei premi per assenze, al netto delle decurtazioni di cui all'art. 71 del D.L. 112/2008, vengono ridistribuite tra il personale non E.Q. pro quota al premio spettante prima del riparto delle economie.

**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**

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

1. Dall'anno 2023 ai dipendenti a tempo indeterminato che abbiano maturato una anzianità di servizio di almeno 3 anni e che conseguano le valutazioni più elevate, secondo quanto previsto dal sistema di valutazione di questa Camera è attribuita una maggiorazione del 30% del valore medio pro-capite del premio individuale di cui all'art. 80, comma 2, lett. b) del CCNL 16/11/2022, che si aggiunge alla quota di detto premio attribuita al personale valutato positivamente sulla base dei criteri selettivi.
2. Per quanto concerne la limitata quota massima di personale valutato, a cui tale maggiorazione verrà attribuita, essa viene così definita: il numero dei dipendenti interessati è pari a uno per area: a questo fine l'area degli operatori e degli operatori esperti, in considerazione della limitata numerosità del personale inquadrato nelle suddette aree, sono sommate a quella degli istruttori, e costituiscono un unico gruppo. A parità di valutazione la maggiorazione sarà attribuita al dipendente che non ne ha beneficiato nel quinquennio precedente e in caso di ulteriore parità al dipendente che ha assicurato una maggiore presenza in servizio nell'anno di riferimento espressa in minor numero di giornate di assenza per qualunque causa esse si siano verificate. Per il calcolo delle giornate di assenza vale a tal fine quanto previsto all'art. 4 in merito alle ore di permesso e alle decurtazioni orarie. In caso di permanenza degli ex equo la maggiorazione sarà attribuita al dipendente con maggiore età anagrafica.

**Articolo 6 - Definizione delle procedure per le progressioni economiche nei limiti di quanto previsto all'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.**

[rif. lett. c) del comma 4 dell'art. 7 del CCNL 16/11/2022 e art. 14, comma 2 lettere a) e b) del CCNL 16/11/2022]]

1. Dall'entrata in vigore del Titolo terzo del CCNL 16/11/2022 al fine di remunerare il maggior grado di competenza professionale progressivamente acquisito dai dipendenti nello

svolgimento delle funzioni proprie dell'area, 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:
  - a. assicurare un'effettiva modalità valutativa e selettiva ed equilibrio all'interno delle varie Aree, anche in ragione del numero limitato di possibili assegnatari;
  - b. 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 dell'Umbria:
  - informa con apposito comunicato, inviato via mail al personale e inserito nella intranet/internet aziendale, l'avvio delle fasi valutative e selettive per l'eventuale erogazione dei "differenziali stipendiali" del personale che al 31/12 dell'anno precedente a quello 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 e che entro i termini definiti dal comunicato non abbiano formalmente scritto agli uffici del Personale 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 attraverso il presente contratto decentrato integrativo si stabilisce che possono partecipare alla procedura selettiva i lavoratori che negli ultimi 2 anni non abbiano beneficiato di alcuna progressione economica;
  
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 sono così definiti:

ANNO	AREA			
	Funzionari e EQ	Istruttori	Operatori esperti	Operatori
2023	n. 14	n. 12	n. 1	n. 2
2024	n. 10	n. 11	-	-
2025	n. 10	n. 11	-	-

**Articolo 7 - Ulteriori materie oggetto di contrattazione collettiva decentrata con riferimento alle "progressioni economiche" ai sensi dell'art. 14 del CCNL 16/11/2022: "ulteriori criteri" per l'attribuzione delle progressioni economiche; "ponderazione dei criteri" di cui alla lettera c) del comma 4 dell'art. 7 CCNL 16/11/2022; possibilità di attribuzione di un punteggio aggiuntivo per il personale che non abbia conseguito**

## **progressioni economiche da più di 6 anni; criteri di priorità in caso di parità dei punteggi**

[rif. lett. d), e) ed f) del comma 2 dell'art. 14 del CCNL 16/11/2022]

1. Le parti convengono di non individuare ulteriori criteri oltre a quelli individuati dai punti 1) e 2) della lettera d) del comma 2 dell'art. 14 del CCNL 16/11/2022.
2. La ponderazione dei criteri oggetto del presente articolo è così definita:
  - criterio "media delle ultime tre valutazioni individuali annuali conseguite": 60%
  - criterio "esperienza professionale": 40%

Alla media aritmetica dei punteggi delle valutazioni dei comportamenti del triennio precedente, espressi o convertiti in sessantesimi, come accertati in sede di valutazione della performance individuale del personale, verrà attribuito il punteggio massimo di 60 punti.

Qualora il sistema di misurazione e valutazione dovesse essere modificato, o ai fini della valutazione del personale proveniente da altri enti con diversi sistemi di valutazione, si procede, prima dell'attribuzione dei punteggi, ad una armonizzazione delle scale di valutazione.

Solo per l'anno 2023, in continuità con l'anno 2022, al fine di eliminare le criticità derivanti dalla comparazione delle valutazioni effettuate dagli Enti soppressi nell'anno 2020, sarà effettuata la media delle valutazioni attribuendo le seguenti percentuali di ponderazione:

- 10% valutazione anno t-3
- 45% valutazione anno t-2
- 45% valutazione anno t-1

Per "esperienza professionale" si intende quella 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 cui all'art. 1 (Campo di applicazione) nonché, nel medesimo o corrispondente profilo, presso altre amministrazioni di comparti diversi.

L'esperienza professionale si misura attribuendo un punteggio per ogni anno o frazione di anno pari o superiore a sei mesi con valutazione positiva (pari o superiore al 50% del punteggio massimo), trascorso dall'ultima posizione economica acquisita, pari a 8 punti per ogni anno fino ad un massimo di 40.

3. La progressione è attribuita ai dipendenti che hanno conseguito il punteggio più alto all'interno della propria area in ordine decrescente.
4. Al personale che non abbia conseguito progressioni economiche da più di 6 anni, al punteggio ottenuto nelle fasi selettive e valutative viene attribuito un punteggio aggiuntivo complessivamente pari al 3% del punteggio ottenuto con l'applicazione del criterio di cui alla lettera d) del comma 2 dell'art. 14 del CCNL.
5. A parità di punteggio complessivo sarà data la precedenza al dipendente con maggiore anzianità di servizio, in caso ancora di parità al più anziano di età e nel caso di ulteriore parità alla posizione economica inferiore.

## **Articolo 8 - 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 dei titolari 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
  - alla qualità del contributo assicurato alla performance generale della struttura, alle competenze professionali e manageriali dimostrate, nonché ai comportamenti organizzativi richiesti per il più efficace svolgimento delle funzioni assegnate
  - alla capacità di valutazione dei propri collaboratori, dimostrata tramite una significativa differenziazione dei giudizi.
5. In base a quanto previsto dall'art. 16 e successivi del CCNL 16.11.2022, viene destinata alla retribuzione di risultato dei titolari di Incarichi di Elevata Qualificazione una quota non inferiore al 15% delle risorse complessivamente finalizzate all'erogazione della retribuzione di posizione e di risultato di tutti gli Incarichi di Elevata Qualificazione assegnati. I risparmi, realizzati per gli effetti applicativi della correlazione tra retribuzione di risultato e compensi previsti da disposizioni di legge per i titolari di Incarichi di Elevata Qualificazione, alimentano la disponibilità delle risorse finalizzate all'erogazione della retribuzione di risultato complessive.
6. L'erogazione della retribuzione di risultato è subordinata al corretto completamento del ciclo della performance prescritto dal vigente ordinamento. La determinazione della retribuzione di risultato dei titolari di EQ è correlata alle risultanze del sistema di misurazione e valutazione della performance e sarà corrisposta, sulla base della graduazione di ciascuna posizione, secondo le seguenti fasce di valutazione, nei limiti delle risorse disponibili anno per anno:
  - da 90 a 100 nella misura del 100%
  - da 80 a 89 nella misura del 90%
  - da 70 a 79 nella misura del 80%
  - da 60 a 69 nella misura del 70%
  - da 50 a 59 nella misura del 60%
  - nessun premio per risultati inferiori a 50

L'assenza dal lavoro per periodi temporali significativi (comunque non superiore a 9 mesi nell'anno) può consentire il riconoscimento della retribuzione premiale, laddove la residua attività resa nell'ambito del servizio attivo abbia, comunque, consentito il raggiungimento degli obiettivi assegnati al titolare di E.Q., secondo la valutazione al riguardo effettuata dal competente Dirigente.

Sul premio spettante viene operata una decurtazione in proporzione alle giornate di assenza, ad esclusione di:

- Congedo obbligatorio di maternità/paternità;
- Permessi per dipendenti portatori di handicap grave;
- Infortunio sul lavoro;
- Citazione a testimoniare e funzioni di giudice popolare;
- Donazione sangue e midollo osseo;
- Permessi volontari della protezione civile
- Terapie salvavita;

- Sciopero e permessi sindacali;
- Lutto.

Ai fini del calcolo del premio di risultato, sei ore di permesso fruito su base oraria per l'espletamento di visite, terapie, prestazioni specialistiche o esami diagnostici, legge 104 per l'assistenza a familiari, permessi di studio, permessi straordinari ex art. 41 CCNL 16/11/2022, decurtazioni orarie dovute a mancato recupero corrispondono convenzionalmente ad una intera giornata di assenza.

La decurtazione giornaliera per assenze sarà calcolata sulla base della seguente formula:  
(ammontare del premio di risultato erogabile a seguito punteggio di valutazione / 252 gg. lavorative annue) x 0,60.

La decurtazione non opera per i primi 10 giorni di assenza durante l'anno.

Le economie derivanti dalle decurtazioni delle retribuzioni di risultato per assenze e per punteggi di valutazione inferiori al massimo vengono ridistribuite tra il personale EQ pro quota al premio di risultato spettante prima del riparto delle economie.

**Articolo 9 - 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**

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

1. La retribuzione di risultato spettante agli incaricati di Incarichi di Elevata Qualificazione sarà oggetto di riduzione nel caso in cui, nell'anno di valutazione della performance, tali dipendenti abbiano percepito ai sensi della specifica disciplina vigente, altri compensi tra quelli previsti, in modo esemplificativo e non esaustivo dall'art. 20 comma 1, lett. h) del CCNL 16/11/2022, secondo lo schema riportato nella tabella seguente (i risparmi vanno utilizzati per aumentare le somme destinate alla retribuzione di risultato degli altri titolari di Incarichi di Elevata Qualificazione):

Compensi art. 20 del CCNL 2022 calcolati al netto degli oneri riflessi a carico dell'Amministrazione (contributi previdenziali ed assistenziali ed IRAP)				Percentuale di abbattimento risultato
fino a			€ 1.000,00	0%
Da	€ 1.001,00	a	€ 3.000,00	15%
da	€ 3.001,00	a	€ 5.000,00	35%
oltre	€ 5.000,00			50%

2. Il sistema di perequazione di cui al comma precedente non trova applicazione qualora la retribuzione di risultato sia connessa ad obiettivi indicati nel piano della performance non coincidenti o sovrapponibili con le attività per le quali siano riconosciuti compensi aggiuntivi e le stesse siano svolte al di fuori dell'orario di lavoro.

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

**Articolo 10 - 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**

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

1. Il presente articolo disciplina le indennità da riconoscere al personale che presta la propria attività in particolari condizioni di lavoro.

2. A tal fine si individuano le seguenti tipologie di indennità:
- a) prestazioni che implicano attività di riscossione di denaro contante: euro 2,00 per giorno di effettivo svolgimento delle stesse (almeno una operazione di riscossione al giorno);
  - b) prestazioni che implicano attività di maneggio valori, attività di conteggio, distribuzione e/o pagamento ad altri soggetti di valori monetari: denaro contante, valori bollati, buoni benzina, ecc.: euro 4 per giorno di effettivo svolgimento delle stesse.
- L'erogazione delle indennità di cui alle lett. a) e b) avverrà su base mensile dietro attestazione del responsabile dell'U.O.S. Provveditorato.
- L'indennità di riscossione di denaro e l'indennità di maneggio valori comportano per il personale adibito al servizio assunzione della responsabilità patrimoniale per eventuali ammanchi o errori, escluso il caso di ritiro di biglietti falsi.
- c) prestazioni che nello svolgimento dell'attività implicano l'esposizione a rischi e/o condizioni disagiate di lavoro, quali l'espletamento di attività lavorativa fuori dalla sede di servizio che comportano la movimentazione e l'utilizzo di strumenti di misura e di accertamento di volumi e di liquidi: euro 8,00 per ogni giornata di verifica effettuata dagli ispettori ed assistenti metrici.
3. I soggetti incaricati dell'espletamento delle attività di cui ai punti precedenti dovranno essere preventivamente e formalmente individuati in forza di un atto del competente dirigente (determinazione o ordine di servizio).
4. Le indennità percepite da uno stesso soggetto ai sensi del presente articolo non potranno superare l'importo complessivo di euro 1.500,00 annui.

**Articolo 11 - Criteri generali per l'attribuzione dell'indennità per specifiche responsabilità di cui all'art. 84 del CCNL 16/11/2022**

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

1. L'assegnazione dell'indennità per specifiche responsabilità prevista dal CCNL, al personale delle aree Operatori, Operatori Esperti, Istruttori e Funzionari ed EQ, che non risulti titolare di incarico di 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:
- a. responsabilità di coordinamento di unità organizzative semplici (UOS)
  - b. responsabilità di procedimenti amministrativi connotati da particolare complessità
  - c. attività che comportano un sistema di relazioni con interlocutori esterni nell'ambito delle competenze esercitabili
2. L'indennità prevista dall'art. 84 del CCNL 2019-2021 viene determinata su base annua, secondo i seguenti criteri generali:
- a) il Segretario Generale con proprio provvedimento individua le posizioni di lavoro caratterizzate da specifiche responsabilità, in stretta correlazione con la concreta organizzazione del lavoro, specificando le attività ad esse attinenti e il relativo grado di complessità con criteri analoghi, anche se semplificati, rispetto a quelli individuati per definire l'elevata responsabilità (e conseguente retribuzione di posizione) per il personale incaricato di Elevata Qualificazione
  - b) il compenso è finalizzato a remunerare le posizioni lavorative che esercitano effettivamente funzioni che implicano specifiche responsabilità. Non possono essere retribuiti, attraverso il riconoscimento del suddetto compenso, compiti e funzioni che rientrano nel normale oggetto delle attività ordinarie dei dipendenti, sulla base delle prescrizioni recate dalla declaratoria professionale declinata dalla

contrattazione collettiva nazionale di lavoro, come eventualmente integrata dagli accordi e/o dai regolamenti dell'Amministrazione, e che non presentino le caratteristiche della particolare esposizione a profili di rilevante responsabilità;

- c) per ognuna delle posizioni di lavoro così come sopra individuate il Segretario Generale attribuisce, a seguito della firma definitiva dell'accordo integrativo annuale sull'utilizzo delle risorse, il valore delle connesse indennità, nel rispetto di criteri di differenziazione e di graduazione delle diverse responsabilità e comunque entro i valori minimi e massimi sotto indicati e nel rispetto dell'ammontare complessivo delle risorse destinate annualmente a tale istituto.
3. Le indennità per specifiche responsabilità sono così determinate negli importi:
- a) responsabilità di unità organizzativa semplice e/o di coordinamento di gruppi di lavoro - da euro 2.000 a euro 3.000 annui lordi, elevabili fino ad un massimo di € 4.000 per il personale inquadrato nell'Area dei Funzionari ed EQ, in funzione dei livelli di complessità delle attività assegnate, delle relative responsabilità e della professionalità richiesta;
  - b) responsabilità di procedimenti amministrativi connotati da particolare complessità che comportino specifiche competenze e/o un grado di adeguata specializzazione - da euro 1.000 a euro 2.000 annui lordi, in funzione dei livelli di complessità delle attività assegnate, delle relative responsabilità e della professionalità richiesta;
  - c) responsabilità di attività che comportano un sistema di relazioni con interlocutori esterni nell'ambito delle competenze esercitabili da euro 500 a euro 2.000 annui lordi
4. Per il personale con contratto part-time l'indennità di responsabilità, se spettante, sarà riproporzionata in relazione alla ridotta durata della prestazione lavorativa. Le indennità sono riproporzionate anche in caso di cessazione o di nuova assunzione, ai mesi di effettivo servizio prestato (è mese di servizio prestato/utile quello lavorato per almeno 15 giorni) e vengono erogate mensilmente.
5. Gli incarichi per specifiche responsabilità hanno cadenza annuale, decadono se sono intercorsi mutamenti organizzativi, variazioni contrattuali o di disponibilità di fondo specifico approvato dal contratto decentrato integrativo, altrimenti si intendono automaticamente rinnovati.
6. In sede di verifica annuale delle risorse disponibili la presente individuazione di specifiche responsabilità potrà essere soggetta a revisioni ed integrazioni concordate tra le parti.
7. 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.
8. I punteggi per la determinazione delle indennità annuali da attribuire sono espressione della metodologia di analisi, valutazione e pesatura delle posizioni di responsabilità non dirigenziali adottata dalla Camera e saranno individuate secondo le seguenti fattispecie e gli importi economici corrispondenti ai punteggi calcolati sono determinati in ragione all'ammontare annuale complessivo delle risorse stanziato nel Fondo del salario accessorio, come contrattate ai sensi dell'art. 7, comma 4, lett. f) per il finanziamento delle indennità di specifiche responsabilità:

Responsabile di U.O.S.

Fattore	Sottofattore	Punteggio massimo per fattore	Legenda
<b>COMPLESSITA' DI RUOLO</b>		<b>30</b>	
	COMPLESSITA' INTERNA	20	(1-6) modesta (7-14) media (15-20) elevata
	COMPLESSITA' ESTERNA	10	(1-3) modesta (4-7) media (8-10) elevata
<b>RESPONSABILITA'</b>		<b>20</b>	
	RESPONSABILITA' DI RISULTATO	10	(1-3) modesta (4-7) media (8-10) elevata

RESPONSABILITA' DI PROCESSO	10	(1-3) modesta (4-7) media (8-10) elevata
<b>Punteggio complessivo</b>	<b>50</b>	

Responsabilità di procedimenti amministrativi connotati da particolare complessità e di attività che comportano assunzione di responsabilità nella gestione di un sistema di relazioni con interlocutori esterni nell'ambito delle competenze esercitabili

Fattore	Sottofattore	Punteggio massimo per fattore	Legenda
<b>Responsabilità di sistemi relazionali</b>		<b>20</b>	
	COMPLESSITA' INTERNA	10	(1-3) modesta (4-7) media (8-10) elevata
	COMPLESSITA' ESTERNA	10	(1-3) modesta (4-7) media (8-10) elevata
<b>Responsabilità per l'istruttoria</b>		<b>30</b>	
	complessità quadro normativo di riferimento	10	(1-3) modesta (4-7) media (8-10) elevata
	competenze e conoscenze giuridiche e tecniche richieste	10	(1-3) modesta (4-7) media (8-10) elevata
	particolare rilevanza tecnica/contabile/amministrativa	10	(1-3) modesta (4-7) media (8-10) elevata
<b>Punteggio complessivo</b>		<b>50</b>	

### **Articolo 12 - 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)]

1. 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 produttività, si mantengano entro valori congrui, in particolare per quelle fattispecie in cui il lavoro si colloca all'interno delle fasce ordinarie;
  
2. Le parti, danno atto che, a titolo meramente ricognitivo, allo stato gli istituti che specifiche norme di legge destinano all'incentivazione del personale risultano essere i seguenti, ancorché non a titolo esaustivo e fatte salve ulteriori previsioni normative nel tempo intervenute:
  - a) i compensi ISTAT, ai sensi dell'art. 70 ter del CCNL 21/05/2018;
  - b) gli incentivi per funzioni tecniche, secondo le previsioni dell'art. 113 del D. Lgs. 18/04/2016, n. 50;
  - c) i compensi professionali degli avvocati, ai sensi dell'art. 9 della Legge n. 114 del 2014.
  - d) i compensi connessi agli effetti applicativi dell'art. 12, comma 1, lettera b) del D.L. 437 del 1996 convertito nella Legge n. 556/1996, spese del giudizio nei processi tributari;
  - e) i compensi per la partecipazione di dipendenti camerati nelle fasi concorsuali di cui all'art.9, comma 1, del DPR 430/2001 (assegnazione dei premi, chiusura del concorso);
  - f) compensi per lo svolgimento di un servizio aggiuntivo ai sensi dell'art.43 della L. 449/1997.
  
3. Il riconoscimento dei compensi che specifiche disposizioni di legge espressamente prevedono a favore del personale sarà disciplinato, ove necessario, da appositi regolamenti sulla base dei criteri sopra esaminati.
  
4. Le parti concordano nel riconoscere al personale dipendente che sovraintende fasi concorsuali di cui al DPR 430/2001, al di fuori del normale orario di lavoro, e nell'ambito delle risorse definite dalla Giunta camerale ai sensi dell'art. 43 comma 3 della Legge n. 449/1997, un compenso pari a € 70,00 per ciascun accesso in giornata lavorativa entro le

ore 18.00; se l'accesso avviene in giornata lavorativa dopo le ore 18.00 o si svolge in giornata feriale non lavorativa un compenso di € 80,00; se l'accesso si effettua in giornata festiva un compenso di € 100,00.

**Articolo 13 - 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 af) del comma 4 dell'art. 7 del CCNL 16/11/2022)]

Le parti concordano che, al momento, non vi è interesse a disciplinare tale materia.

**TITOLO IV**

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

**Articolo 14 - 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 e professionali che si realizzeranno.
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.

### **Articolo 15 - 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 dell'Ente, il numero dei rapporti a tempo parziale potrà superare il contingente del 25% della dotazione organica complessiva di ciascuna categoria, fino ad un ulteriore 10%.
2. Le gravi e documentate situazioni familiari sono le seguenti:
  - grave infermità del coniuge o di un parente entro il secondo grado o di un convivente;
  - necessità familiari derivanti dal decesso di una delle persone del proprio nucleo familiare;
  - situazioni che comportano un impegno particolare del dipendente o della propria famiglia nella cura o nell'assistenza delle persone con handicap;
  - situazioni di grave disagio personale, ad esclusione della malattia, nelle quali incorra il dipendente medesimo;
  - situazioni, riferite ai soggetti presenti nel nucleo familiare, ad esclusione del richiedente, derivanti da gravi patologie che richiedono assistenza continuativa o frequenti monitoraggi.

In tali casi le domande possono essere presentate senza limiti temporali.

### **Articolo 16 - 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. Il limite complessivo annuo di ore di lavoro straordinario, debitamente autorizzate, che possono confluire nella banca ore non può eccedere il limite individuale di 36 ore.

### **Articolo 17 - Criteri per l'individuazione di fasce temporali di flessibilità oraria in entrata e in uscita, al fine di conseguire una maggiore conciliazione tra vita lavorativa e vita familiare**

[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 lavorativa, 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. L'orario di lavoro di 36 ore settimanali è articolato in 5 giorni settimanali, dal lunedì al venerdì, dalle ore 8,00 alle ore 14,00 con due rientri pomeridiani obbligatori, dalle ore 15,00 alle ore 18,00. Il suddetto orario prevede una flessibilità in entrata e in uscita, secondo le modalità previste nei commi successivi.
3. All'interno delle fasce di flessibilità non può essere autorizzato il ricorso al lavoro straordinario. Nelle fasce di flessibilità possono essere richiesti e autorizzati permessi a ore.
4. 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, essendo comunque prioritario per essa garantire il miglior servizio all'utenza

- 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
  - 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.
5. In relazione a particolari situazioni personali, sociali o familiari, dopo specifica richiesta della persona ed autorizzazione della dirigenza secondo modalità previste dal disciplinare di gestione, 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.

**Articolo 18 - Elevazione della misura dell'indennità di reperibilità prevista dall'art. 24 del CCNL del 21.05.2018**

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

Le parti concordano che non vi è interesse a disciplinare tale materia sulla base delle attuali esigenze della Camera di commercio.

**Articolo 19 - 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)]

Le parti concordano che non vi è interesse a disciplinare tale materia in quanto al momento non è stata prevista una programmazione plurisettimanale dell'orario di lavoro ordinario.

**Articolo 20 - 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)]

Le parti concordano che non vi sono ragioni che consentano di elevare il periodo di 6 mesi previsto dal CCNL e dalla normativa sull'orario di lavoro.

**Articolo 21 - 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
  - assicurare e garantire 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. Per esigenze eccezionali, debitamente motivate riguardanti un numero di dipendenti non superiore al 2% dell'organico, il limite massimo individuale di 180 ore annue, può essere

elevato fino a 250 ore, limite massimo inderogabile, fermo restando il limite delle risorse previste dall'art. 14 del CCNL 1/4/1999.

**Articolo 22- 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. Le parti concordano di dar corso all'attivazione del welfare integrativo disciplinato dall'articolo 82 del CCNL 16/11/2022 in favore dei dipendenti e/o delle loro famiglie, nei limiti delle disponibilità già stanziata dalla Camera nel bilancio camerale, ai sensi delle vigenti disposizioni, per finalità assistenziali nell'ambito di strumenti a carattere mutualistico.
2. Le iniziative welfare si articolano nei seguenti ambiti:
  - iniziative di sostegno al reddito della famiglia;
  - supporto alla istruzione e promozione del merito dei figliCon successivo provvedimento, saranno stabiliti i criteri e le procedure per l'attuazione del presente istituto.

**TITOLO V  
DISPOSIZIONI PARTICOLARI**

**Articolo 23 - 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. 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 agevolarne la collocazione sulle nuove e diverse linee di attività dell'Ente.

**DICHIARAZIONE CONGIUNTA**

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.

Letto, confermato, sottoscritto il 18 luglio 2023

<b>Per la delegazione di parte datoriale:</b>		<b>Per la delegazione sindacale:</b>	
Presidente	_____FIRMATO_____	OO.SS. CISL - FP	_____FIRMATO_____
Componente	_____FIRMATO_____	OO.SS. CGIL - FP	_____FIRMATO_____
Componente	_____FIRMATO_____	OO.SS. UIL - FPL	_____FIRMATO_____
		R.S.U. Aziendale	_____FIRMATO_____