



CONTRATTO COLLETTIVO INTEGRATIVO 2023-2025

In data **12 dicembre 2023**, presso la Camera di Commercio I.A.A. Irpinia Sannio, le parti di seguito indicate, come individuate ai sensi dell'art.7 del CCNL 16.11.2022, giusta autorizzazione alla sottoscrizione intervenuta con provvedimento commissariale n.114 del 5.12.2023, hanno sottoscritto l'allegato **Contratto Collettivo Integrativo 2023-2025**.

Per la delegazione di parte pubblica:

Dott. Raffaele De Sio, Segretario
Generale della Camera di Commercio

Per la delegazione di parte sindacale:

RSU

Dott.ssa Ginevra Albano

Dott. Gianluca Bifani

Dott.ssa Simonetta Clemente

Rag. Pia Cucciniello

Sig. Sergio Ievolella

Dott.ssa Stella Spizuoco

Dott.ssa Loredana Vietri

OO.SS. TERRITORIALI

FP CGIL AV

FP CGIL BN

CISL FP IRPINIA SANNIO

UIL FPL AV

UIL FPL BN

CSA



**CONTRATTO COLLETTIVO INTEGRATIVO
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 tra le diverse modalità di utilizzo

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

Articolo 5 Differenziazione del premio individuale

Articolo 6 Progressione economica all'interno delle aree - Definizione procedure, requisiti di partecipazione e numero differenziali attribuibili

Articolo 7 Progressione economica all'interno delle aree – Definizione ulteriori elementi

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

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

Articolo 9 Indennità correlata alle condizioni di lavoro di cui all'art. 70-bis del CCNL 21.5.2018 come rideterminati dall'art. 84-bis del CCNL 16/11/2022

Articolo 10 Criteri generali per l'attribuzione dell'indennità per specifiche responsabilità di cui all'art. 84 del CCNL 16/11/2022

Articolo 11 Criteri generali per l'attribuzione di trattamenti accessori per i quali specifiche leggi operano un rinvio alla contrattazione collettiva

Articolo 12 Correlazione tra i compensi di cui all'art. 20, comma 1, lett. h) del CCNL 16/11/2022 e la retribuzione di risultato dei titolari di incarico di EQ

TITOLO IV

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

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

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

Articolo 15 Limite individuale annuo delle ore che possono confluire nella banca delle ore, ai sensi dell'art. 33 del CCNL 16/11/2022

Articolo 16 Criteri per l'individuazione di fasce temporali di flessibilità oraria in entrata e in uscita, al fine di conseguire una maggiore conciliazione tra vita lavorativa e vita familiare

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

Articolo 18 Elevazione del limite massimo individuale di lavoro straordinario ai sensi dell'art. art. 29 comma 2 del CCNL 16/11/2022

Articolo 19 Welfare integrativo ai sensi dell'art. 82 comma 2 del CCNL 16/11/2022

TITOLO V

DISPOSIZIONI PARTICOLARI

Articolo 20 Riflessi sulla qualità del lavoro e sulla professionalità delle innovazioni tecnologiche inerenti all'organizzazione di servizi

Articolo 21 Incremento delle risorse di cui all'art. 17, comma 6 del CCNL 16/11/2022

PREMESSA

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

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 Irpinia Sannio 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 1° gennaio 2023- 31 dicembre 2025** per le parti ad esso delegate dai CCNL vigenti. Sono fatte salve le materie che, per loro natura, richiedano cadenza annuale oppure tempi diversi o verifiche periodiche essendo legate a fattori organizzativi contingenti o collegate al naturale sviluppo dell'organizzazione stessa. L'impostazione generale del contratto è stata definita in coerenza con i vincoli risultanti dall'art. 40 del d.lgs. 165/2001 e dagli stessi CCNL vigenti.
2. Gli effetti del contratto decorrono dal giorno successivo alla data di stipulazione, salvo specifica e diversa prescrizione e decorrenza espressamente prevista dal contratto stesso.
3. Il presente contratto decentrato integrativo conserva la propria efficacia fino alla stipulazione del successivo contratto decentrato.

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

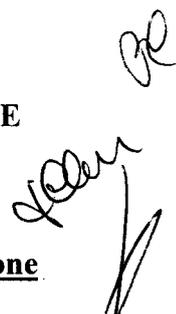
Articolo 3 - Criteri di ripartizione delle risorse disponibili per la contrattazione integrativa tra le diverse modalità di utilizzo

1. Le risorse annualmente disponibili sono definite ogni anno dalla Camera di commercio con apposito provvedimento e sono oggetto di certificazione e approvazione da parte del Collegio dei Revisori della Camera di commercio.
2. La ripartizione e l'utilizzo delle risorse avvengono secondo modalità tali da assicurarne la rispondenza all'obiettivo di promuovere, anche attraverso di esse, il coinvolgimento del personale negli effettivi e significativi miglioramenti dei livelli di efficienza, efficacia e qualità dei servizi prestati, sulla base dei sistemi di programmazione, monitoraggio e controllo quali-quantitativo dei risultati, adottati nell'ente.



3


del 



3. La ripartizione delle risorse suddette risponde ai seguenti requisiti:
- riservare risorse finanziarie, di natura stabile, alle progressioni economiche interne in modo programmato nel tempo, onde evitare l'immediata o comunque progressiva erosione delle stesse, ed in misura strettamente correlata alla limitatezza del numero di dipendenti che possono fruirne, garantendo al contempo pari opportunità nell'individuazione delle Aree contrattuali nelle quali dare corso a tali progressioni;
 - garantire gli importi obbligatori previsti dai CCNL nazionali;
 - 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 secondo la ripartizione percentuale, **rispetto al totale delle risorse**, di seguito definita per i seguenti diversi utilizzi:

a) premi correlati alla performance organizzativa	Almeno	35%
b) premi correlati alla performance individuale	Almeno	30%
c) indennità specifiche condizioni di lavoro	Massimo	3%
d) compensi per specifiche responsabilità	Massimo	15%.
e) compensi previsti da disposizioni di legge	Massimo	2 %
f) differenziali stipendiali con decorrenza nell'anno di riferimento (parte stabile)	Massimo	15%

5. Nel caso in cui, a fronte della costituzione annuale delle risorse disponibili ai sensi del comma 1 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.

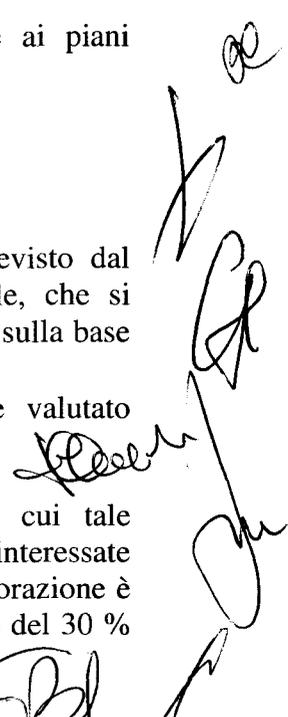
Articolo 4 - Criteri per l'attribuzione dei premi correlati alla performance

- Le logiche del sistema di misurazione e valutazione della performance della Camera di Commercio Irpinia Sannio sono orientate alla selettività e al riconoscimento del merito ed escludono ogni forma di automatismo e di erogazione indifferenziata.
- I compensi destinati a incentivare la produttività sono corrisposti ai lavoratori interessati solo a conclusione dell'annuale processo di valutazione, in base alle modalità definite dal sistema di valutazione e solo a fronte di risultati aggiuntivi apprezzabili rispetto al risultato atteso dalla normale, positiva prestazione lavorativa.
- Sulla scorta di quanto emerso in sede di confronto debitamente esperito sul più ampio tema dei "criteri generali dei sistemi di valutazione della performance", i criteri per l'attribuzione dei premi correlati alla performance sono individuati nei paragrafi seguenti di questo articolo.

4. L'attribuzione degli incentivi destinati alla performance è strettamente correlata ad effettivi incrementi di produttività e 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.
5. 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.
6. 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.
7. 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.

Articolo 5- Differenziazione del premio individuale

1. Ai dipendenti che conseguano le valutazioni più elevate, secondo quanto previsto dal sistema di valutazione è attribuita una maggiorazione del premio individuale, che si aggiunge alla quota di detto premio attribuita al personale valutato positivamente sulla base dei criteri selettivi. La misura di detta maggiorazione viene così definita:
 - 30 % del valore medio pro-capite dei premi attribuiti al personale valutato positivamente.
2. Per quanto concerne la limitata quota massima di personale valutato, a cui tale maggiorazione verrà attribuita, essa viene così definita: il numero delle persone interessate non può comunque superare il 30 % del totale per Area professionale; la maggiorazione è attribuita in ordine decrescente, a partire dal valore più elevato, fino al concorso del 30 %



(numero di unità interessate, arrotondato per difetto). Per l'attribuzione di tale maggiorazione, si terrà conto soltanto dei valori di performance individuale collocati nella fascia più elevata dei range previsti dal sistema di valutazione vigente (punteggio da 71 a 100).

3. Il personale interessato è quello assunto a tempo indeterminato ed il personale assunto a tempo determinato con contratto avente durata annuale.

Articolo 6 - Progressione economica all'interno delle aree -Definizione , requisiti di partecipazione e numero differenziali attribuibili

1. Al fine di remunerare l'accrescimento del grado di competenza professionale progressivamente acquisito dai dipendenti nello svolgimento delle proprie funzioni, agli stessi possono essere attribuiti, nel corso della vita lavorativa, uno o più "differenziali stipendiali" di pari importo, da intendersi come incrementi stabili dello stipendio. Tali "differenziali stipendiali", che si configurano come progressione economica all'interno dell'area ai sensi dell'art. 52 comma 1-bis del D.lgs. n. 165/2001 e che non determinano l'attribuzione di mansioni superiori, avvengono mediante procedura selettiva di area, attivabile annualmente in relazione alle risorse disponibili nel Fondo risorse decentrate.
2. Sulla scorta di tale presupposto, le procedure per l'attribuzione del riconoscimento economico in questione intendono rispondere ai seguenti criteri:
 - assicurare un'effettiva modalità valutativa e selettiva ed equilibrio all'interno delle varie Aree, anche in ragione del numero limitato di possibili destinatari dell'incremento stipendiale fisso;
 - accertare la crescita dei livelli di competenza che il dipendente ha dimostrato di aver acquisito nel tempo.
3. Al fine di semplificare, da un punto di vista selettivo e gestionale, le procedure per le progressioni economiche nei limiti di quanto previsto dall'art. 14 del CCNL 16/11/2022, si stabilisce che a partire dall'anno 2023 e ogni anno seguente la Camera di commercio Irpinia Sannio:
 - informa, con apposito ordine di servizio, inviato via PEC al personale, 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 le quali, entro i termini definiti dall'ordine di servizio non abbiano formalmente scritto 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 in cui è stata effettuata la fase valutativa e selettiva.
4. Nell'ambito di quanto previsto dall'art. 14 del CCNL 16/11/2022 con 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.

Handwritten signatures and initials at the bottom of the page, including a large signature on the right and several smaller ones below it.

5. Il numero di “differenziali stipendiali” attribuibili per ciascuna Area professionale negli anni 2023, 2024 e 2025, è dato dal combinato dei seguenti fattori:
- dalle risorse disponibili (di parte stabile) destinate a tale finalità nell’anno di riferimento a fronte della costituzione annuale delle risorse per la contrattazione decentrata;
 - dal 50% massimo** - arrotondato per difetto - del numero di personale in servizio in ciascuna Area professionale al 1° gennaio dell’anno di riferimento che nello stesso anno abbia prestato servizio per **almeno 6 mesi e 1 giorno** e che sia selezionabile **ai sensi dell’art.14 del CCNL e del presente CDI**;
 - dal rispetto dei criteri generali per l’erogazione dei “differenziali stipendiali” definiti dai commi 2 e 3 dell’art. 3 e dal comma 2 del presente articolo.

Per l’anno 2023, il numero di differenziali stipendiali attribuibili per ciascuna area professionale è stato determinato come segue:

AREA			
Funzionari e EQ	Istruttori	Operatori esperti	Operatori
n. 4	n. 5	n. 3	n. 1

Articolo 7 – Progressione economica all’interno delle aree – Definizione ulteriori elementi

- Si ritiene di non definire “ulteriori criteri” ai sensi del comma 2 lettera d) punto 3) dell’art. 14 del CCNL 16/11/2022 per l’attribuzione dei differenziali stipendiali, correlati alle capacità culturali e professionali acquisite anche attraverso i percorsi formativi
- La “Ponderazione dei criteri” di cui alla lettera d) comma 2 dell’art.14 del CCNL 16/11/2022 – ponderazione prevista dalla lettera e) comma 2 dello stesso articolo - è così definita:
 - criterio “media delle ultime tre valutazioni individuali annuali conseguite”: 70%
 - criterio “esperienza professionale”: 30 %
 - “ulteriori criteri“ correlati alle capacità culturali e professionali acquisite anche attraverso i percorsi formativi”: 0 %.
- In applicazione della lettera f) comma 2 dell’art.14 del CCNL 16.11.2022, al personale che non abbia conseguito progressioni economiche da più di 6 anni, verrà attribuito un punteggio aggiuntivo complessivamente pari all’ 1 % del punteggio ottenuto con l’applicazione del criterio di cui alla lettera d) del comma 2 dello stesso articolo 14 del CCNL
- In applicazione della lettera g) comma 2 dell’art.14 del CCNL 16.11.2022, in caso di parità dei punteggi finali la priorità sarà determinata, nell’ordine, dalla maggiore permanenza nella posizione economica in godimento, dal possesso di titolo di studio di grado più elevato.

Articolo 8- Criteri generali per la determinazione della retribuzione di risultato dei titolari di incarico di E.Q.

Handwritten signatures and initials at the bottom of the page, including a large signature on the left and several smaller ones on the right.

1. Al fine di garantire la massima coerenza e correlazione dei sistemi retributivi premianti della Camera, i criteri generali per la determinazione della retribuzione di risultato delle posizioni di lavoro oggetto di incarico di E.Q. sono definiti in coerenza con quelli previsti per la dirigenza e per il personale non dirigente ed 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 degli obiettivi. Essi, pertanto, rispondono ai seguenti requisiti generali:

- stimolare un continuo miglioramento delle prestazioni individuali
- promuovere un continuo riscontro “valutatore-valutato” in ordine al rapporto fra prestazione richiesta e prestazione resa;
- rendere gli incaricati di E.Q. 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.

2. I criteri di attribuzione degli incentivi vengono improntati alla valorizzazione dei ruoli e delle azioni. I conseguenti riconoscimenti economici rappresentano la naturale risposta alla valutazione finale delle prestazioni di lavoro.

3. La valutazione prende in considerazione sia il risultato individuale riferito agli obiettivi assegnati, sia quello più generale correlato all’andamento dell’ente nel suo insieme; si tiene conto, inoltre, dell’orientamento all’utenza, della disponibilità al cambiamento e all’innovazione, della propositività, della partecipazione attiva e del “valore aggiunto” portato dal dipendente.

4. Nell’ipotesi di conferimento ad un lavoratore, già titolare di un incarico di E.Q., di un incarico ad interim relativo ad altra posizione di lavoro vacante, per la durata dello stesso, al lavoratore, nell’ambito della retribuzione di risultato, è attribuito un ulteriore importo la cui misura può variare dal 15% al 25% del valore economico della retribuzione di posizione prevista per la posizione di lavoro oggetto dell’incarico ad interim. Anche per la definizione delle citate percentuali, l’ente tiene conto della complessità delle attività e del livello di responsabilità connessi all’incarico attribuito nonché e del grado di conseguimento degli obiettivi.

5. In coerenza con la metodologia di valutazione di questa Camera, anche per le posizioni di lavoro oggetto di incarico di E.Q. la retribuzione di risultato viene erogata a fronte di raggiungimento di risultati superiori a quelli normalmente attesi per il ruolo ricoperto. Tale retribuzione viene determinata ed eventualmente erogata secondo una scala di graduale incremento della retribuzione di risultato, a fronte della qualità dei risultati ottenuti rispetto agli obiettivi assegnati nell’anno.

6. Alla retribuzione di risultato è destinata una quota almeno pari al 20% delle risorse complessivamente finalizzate alla erogazione della retribuzione di posizione e di risultato di tutti gli incarichi di EQ, tenuto presente che ai sensi dell’art. 17, comma 4, del CCNL 2019-2021, la percentuale di cui trattasi non può essere inferiore al 15%.



TITOLO III
COMPENSI PER PARTICOLARI ATTIVITA' O RESPONSABILITA'

Articolo 9 – Indennità condizioni di lavoro di cui all'art. 70-bis del CCNL 21.5.202018 come modificato dall'art. 84-bis del CCNL 16/11/2022

1. A decorrere dal 1.1.2023, la disciplina delle indennità da riconoscere al personale che presta la propria attività in particolari condizioni di lavoro è definita come segue:

- prestazioni che implicano l'esposizione a rischi e, come tali, pericolose o dannose per la salute: euro 7,00 calcolati per ogni giorno di effettivo svolgimento di esse (es. guida degli autoveicoli camerali);
- prestazioni impicanti disagio ossia prestazioni richieste e rese per l'espletamento di servizi "su chiamata" al di fuori dell'orario di servizio ovvero in caso di inderogabile ed effettiva necessità: euro 6,00 calcolati per giorno di effettivo svolgimento di esse (es. chiusura dell'ufficio oltre l'orario di servizio per concessione della sala convegni a terzi);
- prestazioni che implicano il maneggio valori, ivi inclusa la moneta elettronica, come da risultanze dei registri relativi: in presenza di un incasso giornaliero non inferiore ad € 10,00 la misura è di 2,50 euro al giorno se l'incasso minimo mensile non è inferiore ad € 200,00 e di euro 3,00 al giorno se l'incasso mensile risulta pari o superiore ad € 2.000,00.

2. L'ente procede alla ricognizione delle tipologie di prestazioni, tra quelle svolte in ciascuna categoria contrattuale, che presentano le caratteristiche sopra dette e ne verifica l'effettiva incidenza in rapporto all'entità complessiva, su base annua, dell'attività lavorativa svolta dai dipendenti chiamati ad assicurare le suddette prestazioni, anche sulla base delle rilevazioni del tempo lavorato.

3. Il riconoscimento economico avrà luogo, nel rispetto dell'ammontare di risorse destinate a tale finalità.

Articolo 10 - Criteri generali per l'attribuzione dell'indennità per specifiche responsabilità di cui all'art. 84 del CCNL 16/11/2022

1. L'assegnazione dell'indennità per specifiche responsabilità prevista dal CCNL al personale dell' Area dei Funzionari e della Elevata Qualificazione – da un minimo di € 1.000,00 ad un massimo di € 4.000,00 - può avvenire per lo svolgimento delle seguenti tipologie di attività che comportano l'assunzione di specifiche responsabilità in relazione all'ordinario contenuto professionale della categoria di appartenenza:

- responsabilità di coordinamento di unità organizzative elementari
- responsabilità di fasi o programmi di lavoro connotati da particolare complessità che possono comportare anche il coordinamento di gruppi di lavoro.

2. Per quanto riguarda il personale dell'Area degli Istruttori – da un minimo di € 750,00 ad un massimo di € 3.000,00 - ed il personale dell'Area degli Operatori esperti – da un minimo di € 500,00 ad un massimo di € 2.000,00 - le specifiche responsabilità potranno essere individuate nei seguenti ambiti di attività:

- attribuzione – in coerenza con i contenuti professionali dell'area di appartenenza - della responsabilità della **gestione di processi lavorativi complessi e rilevanti**, inclusi quelli riferiti a delega formale di atti o alla gestione di flussi documentali amministrativo – contabili, anche a valenza esterna per conto dell'Ente, ovvero caratterizzati da una pluralità di fasi identificate con una loro autonomia giuridica

e da una pluralità di soggetti interessati,

- formale incarico del coordinamento di uffici, gruppi di lavoro, progetti di natura temporanea e/o non riferiti ad attività ordinarie in essere, comportanti attività complesse e particolare autonomia gestionale, nel caso in cui il rapporto tra coordinatore ed unità di personale dipendente da coordinare non sia inferiore a 1 su 3.

3. La responsabilità è conferita con atto formale del Segretario Generale sentito il Dirigente responsabile nel quale vengono specificate le funzioni per le quali viene assegnata la responsabilità. In assenza di atto formale di nomina non può essere presa in considerazione, per la valutazione ai fini dell'attribuzione dell'indennità, alcuna assunzione di particolari responsabilità.
4. Il compenso, entro i valori minimi e massimi previsti per area professionale dal presente articolo, sarà erogato in funzione del livello di complessità, autonomia e responsabilità cui l'indennità stessa si riferisce e dell'ammontare delle risorse destinate; avverrà su base annua in proporzione alla effettiva copertura della specifica responsabilità o della funzione. Gli importi annui sono proporzionalmente ridotti per il personale con rapporto di lavoro parziale in relazione all'orario di servizio settimanale, mensile o annuale indicato dal contratto di lavoro.
5. Ad ogni dipendente non può essere attribuita più di una indennità per specifiche responsabilità; nel caso in cui ricorrano più responsabilità, al dipendente interessato è attribuita quella di valore economico più elevato.
6. Si dà atto che per l'anno 2023, l'individuazione delle Responsabilità che danno luogo all'attribuzione dell'indennità di cui trattasi è la seguente:
 - Responsabilità del controllo di gestione,
 - Responsabilità di Provveditore,
 - Responsabilità di Cassiere,
 - Responsabilità in materia di Attività ispettiva e di vigilanza nella metrologia legale,
 - Responsabilità in materia di Gestione delle sanzioni ex Legge n. 689/191,
 - Responsabilità in materia di contenzioso,
 - Responsabilità della Segreteria nei procedimenti di Conciliazione/Mediazione,
 - Responsabilità di Referente Informatico.

Articolo 11 - Criteri generali per l'attribuzione di trattamenti accessori per i quali specifiche leggi operino un rinvio alla contrattazione collettiva

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, che dà titolo all'attribuzione del compenso, si colloca all'interno delle fasce ordinarie.



Articolo 12 - Correlazione tra i compensi di cui all'art. 20, comma 1, lett. h) del CCNL 16/11/2022 e la retribuzione di risultato dei titolari di incarico di EQ

1. Ai fini del presente articolo assumono rilievo:
 - a) compensi ISTAT;
 - b) concorsi a premio
 - c) mediazione e conciliazione.
2. Gli importi individuali determinati in base alle fattispecie di cui al comma precedente si aggiungono alla retribuzione di risultato delle posizioni organizzative, la quale ultima verrà a sua volta definita tenuto conto dell'entità e del contenuto dell'impegno del titolare di posizione che, nell'anno, è stato destinato alle attività per le quali si percepisce il relativo compenso, tra quelli individuati al comma 1.

TITOLO IV

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

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

1. La Camera di commercio si impegna a diffondere il principio della "cultura della sicurezza" attraverso gli istituti dell'informazione e della formazione.
2. In materia di sicurezza sui luoghi di lavoro si continuerà ad assicurare, nel tempo, l'attuazione della normativa in materia secondo le indicazioni del documento di valutazione dei rischi, a tal fine costantemente aggiornato. In particolare, attraverso le specifiche riunioni previste dalla normativa generale in materia e con il contributo del Rappresentante dei lavoratori per la sicurezza, verranno individuate le priorità di azione che garantiscano nel tempo il miglioramento dei livelli di sicurezza negli ambienti di lavoro.
3. Gli interventi di formazione ed informazione del personale saranno svolti con cadenza periodica ed in tutti i casi previsti dalla vigente normativa, in modo da garantire un adeguato e continuo grado di aggiornamento. Con lo stesso intento verranno gestite la formazione specifica per il personale addetto alle misure antincendio ed al primo soccorso e le esercitazioni generali per le situazioni di emergenza.
4. Il piano sanitario, predisposto periodicamente dal medico competente, sarà tempestivamente adeguato in relazione ai mutamenti organizzativi che si realizzeranno ed aventi impatto sui contenuti del documento, ovvero ad eventuali interferenze esterne legate ad eventi di morbilità collettiva stagionali o straordinari.
5. La ricognizione periodica delle postazioni di lavoro, ai fini della verifica della compatibilità delle stesse con le norme tecniche in materia e dell'osservanza di queste ultime da parte degli occupanti, è curata dalla Camera di commercio con il supporto del servizio di prevenzione e protezione ed alla presenza del Rappresentante dei lavoratori per la sicurezza.
6. La formazione specifica per quest'ultima figura, a carico della Camera di commercio e tale da assicurare al rappresentante medesimo adeguate nozioni sulle principali tecniche di controllo e prevenzione dei rischi, è da intendersi aggiuntiva rispetto a quella a lui spettante in



materia al pari del restante personale. In caso di nuova nomina, detta formazione dovrà essere assicurata con la tempestività necessaria all'efficace espletamento dell'incarico.

7. Le attività formative organizzate dall'ente per il personale, previo confronto con il rappresentante per la sicurezza, si svolgono in orario di servizio, sono periodicamente ripetute in relazione all'evoluzione ed all'insorgenza di nuovi rischi e le relative ore non saranno computate nel budget generale della formazione.

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

1. Il contingente previsto dal comma 2 dell'art.53 del CCNL 21.5.2018 potrà essere elevato fino ad un ulteriore 10 % in presenza delle seguenti gravi e documentate situazioni familiari, a condizione che non venga compromessa la ordinaria gestione delle attività riferite ai settori interessati alla trasformazione del rapporto:

- necessità familiari a seguito del decesso di uno dei familiari conviventi ed anche non conviventi per i quali si ha l'obbligo, ai sensi di legge, di prestare alimenti;
- patologie dei familiari sopracitati, laddove per patologie si intendono le patologie acute e croniche che comportano la perdita permanente o temporanea dell'autonomia funzionale, le patologie acute e croniche che richiedono assistenza continuativa e frequenti monitoraggi periodici ematochimici e strumentali, le patologie acute e croniche che richiedono la partecipazione attiva del familiare nel trattamento sanitario e le patologie dell'infanzia e dell'età evolutiva per la cui terapia e riabilitazione necessita il coinvolgimento dei genitori.

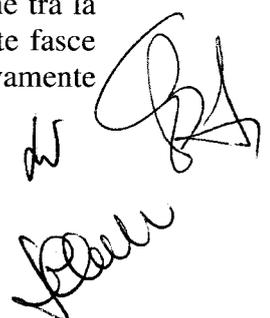
Articolo 15 - Limite individuale annuo delle ore che possono confluire nella banca delle ore, ai sensi dell'art. 33 del CCNL 16/11/2022

1. Nel mentre si dà atto che il personale della Camera preferisce fruire in modo retribuito delle prestazioni di lavoro straordinario, si dà assicurazione che saranno realizzati incontri tra le parti finalizzati all'attuazione della banca delle ore nel caso dovesse intervenire un concreto interesse in tal senso.

2. Tanto premesso, il limite individuale annuo delle ore da far confluire nella banca delle ore, ai sensi dell'art.33 del CCNL 16.11.2022, ad ogni buon fine, viene fissato in 60 ore.

Articolo 16 - Criteri per l'individuazione di fasce temporali di flessibilità oraria in entrata e in uscita, al fine di conseguire una maggiore conciliazione tra vita lavorativa e vita familiare

1. Ferma restando la disciplina di cui all'art.36 del CCNL 16.11.2022 e le situazioni personali, sociali o familiari da favorire ivi previste, l'individuazione di ulteriori fasce temporali di flessibilità oraria giornaliera in entrata e in uscita - oltre quelle di volta in volta vigenti presso l'Ente per la generalità del personale - al fine di conseguire una maggiore conciliazione tra la vita lavorativa e quella familiare del dipendente, dovrà in ogni caso assicurare adeguate fasce temporali di contemporanea presenza di tutti i dipendenti senza incidere negativamente sull'orario di apertura degli uffici al pubblico.



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

1. Ai sensi dell'art. 31 del CCNL 16.11.2022, periodi di maggiore e di minore concentrazione dell'orario multiperiodale non potranno superare, rispettivamente, le 13 settimane per anno. L'arco temporale su cui è calcolato il limite delle 48 ore settimanali medie di cui all'art. 4, comma 4, del D.L.vo n.66/2003 resta, pertanto, confermato in sei mesi, pari a quello previsto dall'art. 29 comma 2 del CCNL 16.11.2022.

Articolo 18 - Elevazione del limite massimo individuale di lavoro straordinario ai sensi dell'art. art. 29 comma 2 del CCNL 16/11/2022

1. Il limite massimo individuale annuo di ore di lavoro straordinario di cui all'art. 14, c. 4, del CCNL dell'1.4.1999 richiamato dall'art. 32 del CCNL 16.11.2022, è elevato a n.528 ore per un numero di dipendenti non superiore al 2% dell'organico in presenza di esigenze di diretta assistenza agli organi istituzionali, fermo restando il limite delle risorse previste nel bilancio della Camera.

Articolo 19- Welfare integrativo ai sensi dell'art. 82 comma 2 del CCNL 16.11.2022

1. A supporto dell'istruzione e della promozione del merito, la Camera di Commercio assicura annualmente la concessione di borse di studio ai figli dei dipendenti - in attività di servizio nel periodo stabilito per la presentazione della domanda di partecipazione — per la frequenza di scuole secondarie di 1° grado (compresa la licenza) e 2° grado (compresa la maturità) e di istituti d'istruzione professionale e artistica nonché di Università degli studi, statali o autorizzate a rilasciare titoli di studio riconosciuti dallo Stato - risultati particolarmente meritevoli, nei limiti dello stanziamento di bilancio (in misura non superiore "alle disponibilità già stanziate dagli enti" al 22.5.2018 ex parere RGS prot.n.228052 del 18.9.2023).

2. La Camera si impegna a finanziare la Cassa Mutua dei dipendenti secondo le modalità previste dalla normativa vigente, nei limiti dello stanziamento di bilancio (in misura non superiore "alle disponibilità già stanziate dagli enti" al 22.5.2018 ex parere RGS prot.n.228052 del 18.9.2023).

TITOLO V
DISPOSIZIONI PARTICOLARI

Articolo 20 - Riflessi sulla qualità del lavoro e sulla professionalità delle innovazioni tecnologiche inerenti all'organizzazione di servizi

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, 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



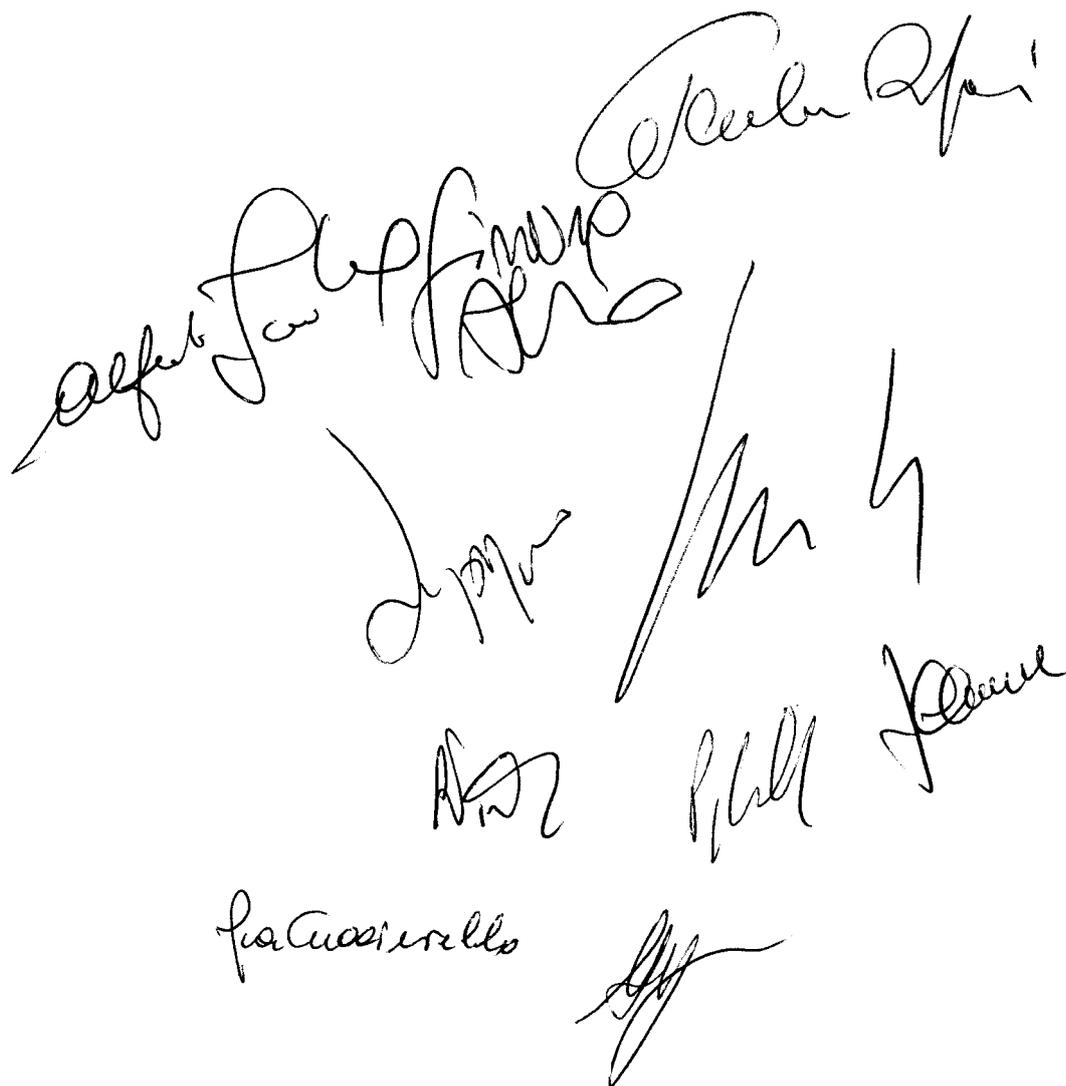
rapporto di lavoro. La gestione di tali passaggi decisionali avviene comunque in coerenza con i tempi richiesti dall'adeguamento ai cambiamenti organizzativi richiesti.

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.

Articolo 21 - Incremento delle risorse di cui all'art. 17, comma 6 del CCNL 16/11/2022

1. Nella vigenza dell'articolo 23 comma 2 del decreto legislativo n. 75/2017, l'eventuale incremento delle risorse destinate alla retribuzione di posizione e di risultato non potrà superare il 5% della parte stabile del fondo risorse decentrate annualmente approvato.



A collection of approximately ten handwritten signatures in black ink, arranged in a loose, overlapping pattern. The signatures vary in style, with some being more legible and others being highly stylized or cursive. The names are not clearly identifiable from the handwriting.