

**VERBALE DI CONTRATTAZIONE COLLETTIVA DECENTRATA INTEGRATIVA  
DEL PERSONALE NON DIRIGENTE DELLA C.C.I.A.A. RIVIERE DI LIGURIA**

Il giorno 15.12.2023, presso la sede della Camera di Commercio, Industria, Artigianato e Agricoltura Riviera di Liguria,

la Delegazione trattante di parte pubblica della Camera di Commercio Riviera di Liguria nominata con deliberazione n. 61 dell'8 maggio 2019

e

le Rappresentanze Sindacali Unitarie e Territoriali,

si sono incontrate per la sottoscrizione definitiva dell'allegato Contratto Collettivo Decentrato Integrativo concernente, come da pre-intesa sottoscritta in data 29.11.2023:

- contrattazione materie art. 7 CCNL 16.11.2022 per il triennio 2023-2025, per il personale non dirigente della Camera di Commercio, Industria, Artigianato e Agricoltura Riviera di Liguria
- destinazione delle risorse decentrate 2023

Nota a verbale delegazione trattante di parte sindacale: le OO.SS. e la R.S.U. firmatarie del presente accordo sottoscrivono per senso di responsabilità il testo del C.D.I. manifestando, tuttavia, la non condivisione dell'art.16. c.4, poiché ritengono che le somme eventualmente residue del welfare debbano ritornare nella disponibilità di detto istituto per l'anno successivo a quello in cui si sono generate.

<p>Per la Camera di Commercio I.A.A. dr. Marco Casarino - Presidente</p> <p><i>Marco Casarino</i></p>	<p>Per la parte sindacale</p> <p>RSU <i>Marco Casarino</i></p> <p><i>Stefano Beccia</i></p> <p>PER FP CISL</p> <p><i>Marco Casarino</i> <i>Luigi Roberto</i></p> <p>PER FP CGIL</p> <p><i>Stefano Beccia</i></p> <p>PER UIL FPL</p>
---	---

CAMERA DI COMMERCIO RIVIERE DI LIGURIA – IMPERIA LA SPEZIA SAVONA

CONTRATTO 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 Riviera di Liguria – Imperia La Spezia Savona (di seguito Camera di Commercio Riviera di Liguria), accompagnando l'evoluzione generale in atto per il ruolo del funzionario pubblico all'interno di uno scenario, i cui fattori critici di successo sono rappresentati dal valore delle competenze, dalle responsabilità, dalla velocità di azione per rispondere alle esigenze degli interlocutori istituzionali 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 Riviera di Liguria, 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 Riviera di Liguria 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 e solo sulle materie oggetto di contrattazione presenti in questa Camera di commercio e definite dai vigenti CCNL.

h

h  
A  
S. M. C. C.  
M. C.  
M. C.  
M. C.

## PARTE NORMATIVA

### 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 Riviera di Liguria 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.  
E' fatto salvo l'accordo economico dell'utilizzo del fondo che sarà negoziato annualmente.  
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, espressi in termini percentuali, 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] e articolo 80 comma 1 ccnl 16 novembre 2022

1. L'ente rende annualmente disponibili tutte le risorse confluite nel Fondo risorse decentrate, al netto delle risorse necessarie per corrispondere i differenziali di progressione economica, al personale beneficiario delle stesse in anni precedenti di cui all'art. 78 (Trattamento economico nell'ambito del nuovo sistema di classificazione professionale) comma 3 lett. b), e di quelle necessarie a corrispondere i seguenti trattamenti economici fissi a carico delle risorse stabili del fondo: quote dell'indennità di comparto, di cui all'art. 33, comma 4, lett. b) e c), del CCNL del 22.01.2004; indennità che continuano ad essere corrisposte al personale dell'ex-VIII qualifica funzionale non titolare di posizione organizzativa, ai sensi dell'art. 37, comma 4, del CCNL del 6.07.1995. Sono inoltre rese di nuovo disponibili, le risorse corrispondenti ai predetti differenziali di progressione economica e trattamenti fissi non più corrisposti a seguito di



cessazione del personale o acquisizione di superiore area nell'anno precedente. Sono infine rese disponibili eventuali risorse residue di cui all'art. 79, comma 1 non integralmente utilizzate in anni precedenti, nel rispetto delle disposizioni in materia contabile.

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 quantitativo dei risultati, adottati nell'ente.
3. La ripartizione delle risorse suddette risponde ai seguenti requisiti:
  - a. riservare risorse finanziarie, di natura stabile, alle progressioni economiche in modo programmato nel tempo, onde evitare l'immediata o comunque progressiva erosione delle stesse, ed in misura strettamente correlata alla limitatezza del numero di dipendenti che possono fruirne, garantendo al contempo pari opportunità nell'individuazione delle Aree contrattuali nelle quali dare corso a tali progressioni;
  - b. garantire gli importi obbligatori previsti dai CCNL nazionali;
  - c. destinare ad attività da svolgere in particolari condizioni di lavoro compensi che costituiscano adeguato riconoscimento di tali condizioni, in ossequio alla normativa generale definita dal CCNL;
  - d. mantenere nel tempo entità significative degli importi da destinare al riconoscimento dell'impegno e del contributo dei singoli al conseguimento dei risultati di lavoro (performance individuale), nell'ambito delle prevalenti destinazioni e delle percentuali minime da destinare a tal fine, stabilite dal CCNL del 16.11.2022;
4. Le risorse rese annualmente disponibili ai sensi del comma 4 sono destinate ai seguenti utilizzi:
  - a. premi correlati alla performance organizzativa
  - b. premi correlati alla performance individuale
  - c. indennità specifiche condizioni di lavoro
  - d. compensi per specifiche responsabilità;
  - e. compensi previsti da disposizioni di legge
  - f. progressioni economiche, con decorrenza nell'anno di riferimento, finanziate con risorse stabili.
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.
6. Nel rispetto di quanto previsto dal CCNL 16.11.2022, fatti salvi gli utilizzi destinati agli istituti non oggetto di contrattazione (PEO storiche/differenziali stipendiali, indennità di comparto quota fondo), le parti concordano che la ripartizione delle risorse che annualmente l'Ente rende disponibili, per ciascuno degli anni (2023, 2024, 2025), sia oggetto di contrattazione decentrata con le Organizzazioni Sindacali con cadenza annuale e sia destinata ai seguenti utilizzi:
  - la destinazione ai trattamenti economici di cui all'art. 79, comma 2, lettere dalla a) alla e), della parte prevalente delle risorse di cui all'art. 79, comma 2 (Fondo risorse decentrate)

The bottom of the page features several handwritten signatures in blue ink. From left to right, there is a signature that appears to be 'Stella', followed by 'Ue', and several other illegible signatures. A large, stylized blue signature is also visible on the right side of the page, overlapping the text of the sixth item.

del CCNL con esclusione delle risorse derivanti da disposizioni di legge vigente di cui all'art. 67, comma 3 lettera c;

- la destinazione alla performance individuale di risorse variabili nella misura necessaria per rispettare i criteri di cui all'articolo successivo in materia di suddivisione tra performance organizzativa e individuale;
- adeguati compensi, nell'ambito di quanto previsto dal CCNL e dettagliato dal presente contratto integrativo, ai dipendenti che svolgono attività disagiate, particolarmente rischiose, che comportino maneggio valori;
- compensi per specifiche responsabilità al personale di cui all'art. 84 del CCNL Funzioni Locali 16.11.2022.

7. Le suddette misure sono definite a preventivo, per cui le somme al momento non prevedibili saranno inserite nel Fondo risorse decentrate in sede di consuntivazione.
8. 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 e individuale sarà individuabile con esattezza, a titolo definitivo, solo dopo la richiamata verifica a consuntivo del Fondo risorse decentrate.
9. La somma di cui al comma precedente sarà individuata anche in base al livello di conseguimento della Performance Organizzativa dell'Ente (così come definita nel Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance vigente ed espressa in valore percentuale), come sarà certificato dall'O.I.V. in sede di valutazione della Relazione sulla Performance.

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

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

1. Le logiche del sistema di misurazione e valutazione della performance della Camera di Commercio Riviera di Liguria sono orientate alla selettività e ed al riconoscimento del merito ed escludono ogni forma di automatismo e di erogazione indifferenziata.
2. I compensi destinati a incentivare la produttività sono corrisposti ai lavoratori interessati solo a conclusione dell'annuale processo di valutazione o in base alle modalità definite dal sistema di valutazione e solo a fronte di risultati aggiuntivi apprezzabili rispetto al risultato atteso dalla normale, positiva prestazione lavorativa.
3. Sulla scorta di quanto affrontato in sede di confronto effettuato nel 2019 sul più ampio tema dei "criteri generali dei sistemi di valutazione della performance" adottati dall'Ente con delibera di Giunta n. 149/2019, i criteri per l'attribuzione dei premi correlati alla performance sono individuati nei paragrafi seguenti di questo articolo.
4. La valutazione della Performance del personale andrà realizzata in considerazione degli obiettivi predefiniti nel Piano integrato attività e organizzazione, approvato annualmente con delibera della Giunta camerale, relativi all'Amministrazione nel suo complesso e/o alle singole strutture organizzative, nell'anno di riferimento. Tale valutazione, pertanto, farà riferimento a questi 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

BB Stta Ulli ch ne R G/L R (M) J

dell'ente verso un espletamento efficace delle azioni significative facenti capo al singolo e comunque riconducibili all'area/servizio di appartenenza.

5. Il personale assunto con rapporto di lavoro a tempo determinato concorre agli incentivi ed ai compensi precedentemente indicati, alle condizioni tutte specificate nel presente Contratto Decentrato Integrativo.
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.
8. Le risorse finanziarie destinate alla produttività vengono annualmente ripartite tra "Performance organizzativa" e "Performance individuale" ed indirizzate alla retribuzione della performance (organizzativa e individuale).
9. La quota di risorse destinata alla Performance viene ripartita per il 60% alla Performance organizzativa (Fondo "A") e per il 40% alla Performance individuale (Fondo "B").
10. Ai fini dell'assegnazione dei premi collegati alla valutazione della performance individuale e organizzativa non sono considerate le assenze relative a:
  - a) infortunio sul lavoro;
  - b) congedo ordinario e riposo sostitutivo delle festività soppresse;
  - c) congedo di maternità (ex astensione obbligatoria);
  - d) terapie salvavita ed altre assimilabili;
  - e) permessi retribuiti per donatori di sangue e di midollo osseo;
  - f) permessi per funzioni elettorali, permessi per lutto;
  - g) permessi per citazioni a testimoniare per l'Ente camerale, assenze per volontariato di cui all'art. 9 D.P.R. 8/2/2001;

Stile all' AS 24 ve R Kulu R (M) E

- h) permessi legge 104/92;
- i) permessi sindacali retribuiti;
- j) congedi pe le donne vittime di violenza.

**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. Ai dipendenti che conseguano le valutazioni più elevate, secondo quanto previsto dal sistema di valutazione dell'Ente, è attribuita una maggiorazione 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. Detta maggiorazione sarà pari al 30% del valore medio pro-capite dei premi attribuiti al personale valutato positivamente .
2. Per quanto concerne la limitata quota massima di personale valutato, la maggiorazione è attribuita in ordine decrescente, a partire dal valore più elevato, fino al concorso del 10% (numero di unità interessate, arrotondato per eccesso).
3. Il personale interessato è quello assunto a tempo indeterminato ed il personale assunto a tempo determinato con contratto avente durata annuale.
4. Le somme che eventualmente dovessero risultare non attribuite in applicazione dei criteri sopra riportati, sono utilizzate nell'ambito del medesimo budget del Fondo B.

**Articolo 6 - Progressioni economiche all'interno delle aree**  
*[rif. lett. c) del comma 4 dell'art. 7 del CCNL 16/11/2022 e art. 14, comma 2 del CCNL 16/11/2022]]*

1. Al fine di remunerare l'accrescimento del grado di competenza professionale progressivamente acquisito dai dipendenti nello svolgimento delle proprie funzioni, agli stessi possono essere attribuiti, nel corso della vita lavorativa, uno o più "differenziali stipendiali" di pari importo, da intendersi come incrementi stabili dello stipendio. Tali "differenziali stipendiali", che si configurano come progressione economica all'interno dell'area ai sensi dell'art. 52 comma 1-bis del D.lgs. n. 165/2001 e che non determinano l'attribuzione di mansioni superiori, avvengono mediante procedura selettiva di area, attivabile annualmente in relazione alle risorse disponibili nel Fondo risorse decentrate
2. Sulla scorta di tale presupposto, le procedure per l'attribuzione del riconoscimento economico in questione intendono 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.
3. 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 tre anni non abbiano beneficiato di alcuna progressione economica.

Sito: Cll: 

4. In coerenza con le risorse previste per la copertura finanziaria delle progressioni economiche e con i criteri di ripartizione delle risorse disponibili per la contrattazione integrativa, il numero di "differenziali stipendiali" attribuibili per l'anno 2023, con decorrenza 1/1/2023, sono così definiti:

ANNO	AREA			
	Funzionari e EQ	Istruttori	Operatori esperti	Operatori
2023	n. 4	n. 15	n. 8	n. 1

5. Per quanto concerne il numero di "differenziali stipendiali" attribuibili negli anni 2024 e 2025, esso sarà subordinato
1. alle risorse stabili che si deciderà di destinare a tale finalità nell'anno di riferimento a fronte della costituzione annuale delle risorse per la contrattazione decentrata
  2. al rispetto dei criteri generali per l'erogazione dei "differenziali stipendiali" definiti dal presente contratto decentrato integrativo.
6. Con riferimento ai criteri per l'attribuzione delle progressioni economiche si stabilisce la seguente ponderazione.
- Il punteggio massimo complessivo conseguibile all'esito della selezione è pari a 100 e a ciascun criterio valutativo è riconosciuto un valore massimo parziale differenziato diverso per ciascuna Area, come di seguito indicato:

tabella criteri di valutazione per le progressioni economiche orizzontali				
Area	Valutazione performance del triennio precedente (non inferiore a 40)	Esperienza professionale (non superiore a 40)	Competenze professionali acquisite	Totale massimo
Operatori	60	40	---	100
Operatori esperti	60	40	---	100
Istruttori	70	25	15	100
Funzionari E.Q.	80	15	15	100

Poiché i piani di formazione non sono stati previsti per l'anno in corso a quanto dettato dall'articolo 54 e seguenti del ccnl 16/11/2022 per l'anno 2023 il punteggio previsto per tale requisito sarà assorbito dalla voce "Esperienza professionale"; la suddetta tabella acquisirà vigenza dall'anno 2024 nel rispetto dei piani di formazione che l'ente dovrà adottare in conformità a ccnl assicurando pari opportunità di accesso ai corsi a tutti i dipendenti. La valutazione della formazione fa riferimento al "triennio che precede l'anno di attivazione dell'istituto" quindi potrebbe essere applicata anche per il 23.

I criteri specifici di valutazione utilizzati per predisporre le graduatorie finalizzate al riconoscimento delle progressioni economiche stipendiale all'interno dell'Area di appartenenza sono i seguenti:

- a) Valutazione della performance del triennio precedente

Si intende la media delle ultime tre valutazioni individuali (sezione "comportamenti") annuali conseguite o comunque le ultime tre valutazioni disponibili in ordine cronologico,

*Silvia Calò*      *PK*      *le*      *Luca*      *li*      *OM*      *S*

qualora non sia stato possibile effettuare la valutazione a causa di assenza dal servizio in relazione ad una delle annualità. Il punteggio massimo previsto sarà assegnato proporzionalmente.

b) Esperienza professionale

Si intende quella maturata nell'area dall'ultima progressione, con o senza soluzione di continuità, anche a tempo determinato o a tempo parziale, nella stessa o altra amministrazione del comparto di contrattazione delle Funzioni locali, nonché, nel medesimo o corrispondente profilo, presso altre amministrazioni di comparti contrattuali diversi.

Il punteggio previsto per ciascuna Area contrattuale sarà attribuito secondo la seguente formula:  $\text{Punteggio} = (\text{punteggio max per Area contrattuale}) \times (\text{n. anni e frazioni di anno di anzianità del candidato}) / (\text{n. anni o frazioni di anno anzianità più elevata tra i candidati ammessi all'interno della stessa Area}).$

c) Competenze professionali acquisite:

- a) il possesso di titoli di studio ulteriori rispetto a quello necessario per l'accesso all'Area di appartenenza purché attinenti al profilo professionale rivestito;
- b) le ulteriori competenze formative certificate a seguito di percorsi formativi presso scuole, enti e istituti formativi riconosciuti nell'ordinamento giuridico italiano purché attinenti al profilo professionale rivestito;
- c) i titoli e le abilitazioni professionali conseguite fino alla data di decorrenza dell'attribuzione economica e giuridica della progressione economica, purché attinenti alle attività e funzioni dell'Ente camerale;
- d) la maturazione di particolari esperienze professionali a seguito del conferimento di specifici incarichi, come ad esempio, la titolarità di posizione organizzativa o di elevata qualificazione, l'affidamento di incarichi di particolare rilevanza per gli obiettivi da conseguire, il conferimento di incarichi di specifica responsabilità quale RUP;
- e) la frequenza certificata dal soggetto formatore a corsi di formazione o aggiornamento professionale nel triennio che precede l'anno di attivazione dell'istituto; a tal fine l'Amministrazione dovrà assicurare pari opportunità di formazione a tutti i dipendenti.

Ai titoli e alle abilitazioni professionali vengono attribuiti i punteggi come di seguito specificati distinti per Area contrattuale di appartenenza; per ciascuna tipologia di titolo, se ne può considerare solo uno e il possesso di ulteriori sarà valutato nell'ambito dell'ultima tipologia "Ulteriori titoli" se in essa ricompresi.

I corsi di formazione/aggiornamento già valutati ai fini dell'attribuzione di una progressione economica, con esito positivo per il candidato, non saranno più considerati ai fini della valutazione di una nuova procedura di selezione comparativa.

Non sono valutabili i corsi per la formazione obbligatoria (es. corsi per mantenimento iscrizione in albi/ordini, prevenzione della corruzione, sicurezza luoghi di lavoro).

Non sono valutabili i titoli necessari, a normativa vigente, per l'accesso mediante concorso.

Area Operatori esperti	
Titolo	Punti max 5
Laurea triennale	1
Laurea specialistica o laurea magistrale o laurea vecchio ordinamento (assorbono la laurea triennale)	2

Sto-Ad  
re  
we  
PS  
A/S  
M  
E

Abilitazione professionale	1
Ulteriori titoli: Lauree ulteriori o Titoli post-universitari (es. master I e II livello /corso di specializzazione /dottorato di ricerca)	1 per ogni titolo entro il limite massimo di 3 punti
Corsi di formazione e aggiornamento professionale	0,5 per corsi di durata superiore almeno 6 ore, entro il limite di 3 punti

Area Istruttori	
Titolo	Punti max 5
Laurea triennale	1
Laurea specialistica o laurea magistrale o laurea vecchio ordinamento (assorbono la laurea triennale)	2
Abilitazione professionale	1
Ulteriori titoli: Lauree ulteriori o Titoli post-universitari (es. master I e II livello /corso di specializzazione /dottorato di ricerca)	1 per ogni titolo entro il limite massimo di 3 punti
Corsi di formazione e aggiornamento professionale	0,5 per corsi di durata superiore almeno 6 ore, entro il limite di 3 punti

Area Funzionari E.Q.	
Titolo	Punti max 5
Laurea specialistica o laurea magistrale o laurea vecchio ordinamento	2
Abilitazione professionale	1
Ulteriori titoli: Lauree ulteriori o Titoli post-universitari (es. master I e II livello /corso di specializzazione /dottorato di ricerca)	1 per ogni titolo entro il limite massimo di 3 punti
Corsi di formazione e aggiornamento professionale	0,5 per corsi di durata superiore almeno 6 ore, entro il limite di 3 punti

7. Al fine di semplificare, da un punto di vista selettivo e gestionale, le procedure per le progressioni economiche nei limiti di quanto previsto dall'art. 14 del CCNL 16/11/2022, si stabilisce che a partire dall'anno 2023 e ogni anno seguente la Camera di commercio di Riviere di Liguria:
- 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 le quali, 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 in cui è stata effettuata la fase valutativa e selettiva.
8. L'attribuzione dei differenziali stipendiali avverrà nei limiti e nel rispetto delle normative vigenti, con le seguenti modalità:
    1. formazione di una graduatoria redatta sulla base della somma dei punti attribuiti ai sensi dei precedenti punti. A parità di punteggio, sarà data precedenza al dipendente che abbia una maggiore permanenza nella posizione economica in godimento; in caso di ulteriore parità prevale il dipendente con il livello retributivo più basso;
    2. assegnazione al 50% degli aventi diritto, arrotondato all'unità inferiore, nel limite delle risorse annualmente disponibili per detto Istituto. L'arrotondamento è alle unità superiore nel caso di un solo avente diritto.
  9. Le procedure già intraprese entro il 31.12.2022 sono portate a compimento secondo le regole di cui al contratto integrativo del 30.12.2022.

**Articolo 7- Criteri generali per la determinazione della retribuzione di risultato dei titolari di EQ**  
[rif. lett v) del comma 4 dell'art. 7 del CCNL 16/11/2022]

1. Al fine di garantire la massima coerenza e correlazione dei sistemi retributivi premianti dell'ente, i criteri generali per la determinazione della retribuzione di risultato dei titolari di EQ sono definiti in coerenza con quelli previsti per la dirigenza (retribuzione di risultato) e del personale non dirigente ("produttività").
2. Essi, quindi, hanno lo scopo di garantire adeguate risposte e riconoscimenti economici a coloro che avranno raggiunto i livelli di prestazione/risultato attesi e predefiniti in sede di assegnazione di obiettivi, che nel caso degli incaricati di Elevata Qualificazione si sostanziano anche in specifici obiettivi di carattere specialistico e/o gestionale, di coordinamento delle persone e di supporto alla dirigenza.
3. I criteri oggetto del presente articolo, inoltre, sono coerenti e discendono dai criteri generali dei sistemi di valutazione della performance, materia già affrontata in sede d'informazione e confronto, e dai criteri per l'attribuzione dei premi correlati alla performance; materia oggetto di contrattazione 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, ai quali è attribuito un peso prevalente nella valutazione complessiva
  - > alla qualità del contributo assicurato alla performance generale della struttura, alle competenze professionali dimostrate, nonché ai comportamenti organizzativi richiesti per il più efficace svolgimento delle funzioni assegnate e di cui al successivo comma 7.
5. I criteri generali per la determinazione della retribuzione di risultato dei titolari di EQ, pertanto, rispondono ai seguenti requisiti:

Stella

er

PS

Luca

[Signature]

[Signature]

[Signature]

[Signature]

[Signature]

- ✓ stimolare un continuo miglioramento delle prestazioni individuali
  - ✓ promuovere un continuo riscontro "valutatore-valutato" in ordine al rapporto fra prestazione richiesta e prestazione resa
  - ✓ rendere le persone incaricate di Elevata Qualificazione consapevoli della propria valutazione professionale in modo da consentire un migliore orientamento verso gli obiettivi prioritari dell'ente e fornire un'opportunità di crescita individuale
  - ✓ evidenziare eventuali esigenze formative di supporto o d'integrazione della preparazione professionale
  - ✓ migliorare il livello generale di comunicazione interna
  - ✓ valorizzare le risorse professionali più attive e qualificate
  - ✓ promuovere una moderna cultura organizzativa
  - ✓ rappresentare occasione e stimolo per riflessioni e proposte relative ai piani formativi del dipendente
6. I criteri di attribuzione degli incentivi vengono improntati alla valorizzazione dei ruoli e delle azioni. I conseguenti riconoscimenti economici rappresentano la naturale risposta alla valutazione finale delle prestazioni di lavoro.
7. La valutazione prende in considerazione sia il risultato individuale riferito agli obiettivi assegnati, sia quello più generale correlato all'andamento dell'area/direzione da cui la persona dipende ed a quello 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 o dal team.
8. Nell'ipotesi di conferimento ad un lavoratore, già titolare di EQ, di un incarico ad interim relativo ad altra posizione di EQ vacante, per la durata dello stesso, al lavoratore, nell'ambito della retribuzione di risultato, è attribuito un ulteriore importo la cui misura può variare dal 15% al 25% del valore economico della retribuzione di posizione prevista per l'ulteriore incarico ad interim. Anche per la definizione delle citate percentuali, l'ente tiene conto della complessità delle attività e del livello di responsabilità connessi all'incarico attribuito nonché al grado di conseguimento degli obiettivi.

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

**Articolo 8 - Individuazione delle misure dell'indennità correlata alle condizioni di lavoro di cui all'art. 70-bis, come rideterminati dall'art. 84-bis del CCNL 16/11/2022, entro i valori minimi e massimi e nel rispetto dei criteri ivi previsti, nonché la definizione dei criteri generali per la sua attribuzione.**

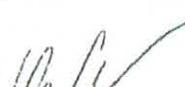
[rif. lett. d) del comma 4 dell'art. 7 del CCNL 16/11/2022]]

1. A decorrere dalla data di efficacia del presente accordo integrativo, la disciplina delle indennità da riconoscere al personale che presta la propria attività in particolari condizioni di lavoro è definita come segue:
- a) svolgimento del servizio di guida da parte di personale inquadrato nell'Area degli Operatori e degli Operatori esperti. All'operatore sarà riconosciuta un'indennità condizioni di lavoro per attività disagiate di € 4,00 per ciascuna giornata di servizio. Tale disagio è









rappresentato da un orario di lavoro particolarmente flessibile o svolto in condizioni normalmente diverse e di maggior sacrificio rispetto agli altri dipendenti dell'Ente, soprattutto in considerazione della dislocazione del ns Ente sul territorio di tre province. La suddetta indennità sarà erogata con cadenza mensile;

b) svolgimento di attività implicanti il maneggio valori, ad eccezione delle attività di cui alla successiva lettera c). L'indennità compete ai dipendenti adibiti in via continuativa (con un numero di giornate non inferiore a 12 nel corso dell'anno) a funzioni che comportino necessariamente il maneggio di valori di cassa (denaro contante, titoli di credito..) per l'espletamento delle mansioni di competenza, per le sole giornate nelle quali il dipendente è effettivamente adibito ai servizi di cui al presente comma. L'erogazione dell'indennità al personale interessato avviene annualmente, in via posticipata, sulla base dell'incasso medio dell'anno. L'indennità di cassa comporta per il personale che ne usufruisce, responsabilità patrimoniale personale per eventuali ammanchi o errori. Questo implica che, qualora durante l'anno sia accertato un ammanco di cassa, il dipendente dovrà ricostituire la stessa, mentre nell'ipotesi di ritiro di biglietti/monete falsi, è l'Ente che provvede alla copertura degli stessi con il fondo minute spese, mediante adozione di un provvedimento del Segretario Generale (a cura del Provveditorato) che accerta il ritiro dei biglietti/monete falsi. Si stabilisce il riconoscimento dei seguenti importi di indennità per giornata:

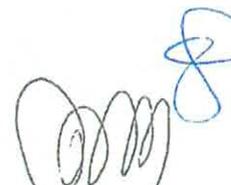
1. euro 1,00 per giorno di effettivo svolgimento delle stesse, qualora l'ammontare medio annuale dei valori trattati, come da risultanze dei registri di cassa, sia compreso tra 100,00 e 1.000,00 euro;
2. euro 1,50 per giorno di effettivo svolgimento delle stesse, qualora l'ammontare medio annuale dei valori trattati sia compreso tra 1.001,00 e 5.000,00 euro;
3. euro 2,00 per giorno di effettivo svolgimento delle stesse, qualora l'ammontare medio annuale dei valori trattati sia compreso tra 5.001,00 e 10.000,00 euro;
4. euro 2,50 per giorno di effettivo svolgimento delle stesse, qualora l'ammontare annuale dei valori trattati superi l'importo di euro 10.001,00.

c) svolgimento di attività di cassiere ai sensi dell'art. 46 del DPR 254/2005, a seguito di attribuzione di formale incarico. Per il personale che svolge le suddette prestazioni è riconosciuta un'indennità, per ogni giorno di presenza in servizio presso la sede per la quale è stato assegnato l'incarico, pari a 4 euro.

**Articolo 9 - 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. I criteri generali sono definiti in coerenza con quelli individuati per definire l'elevata responsabilità (e conseguente retribuzione di posizione) per le persone incaricate di Elevata Qualificazione, con le semplificazioni che seguono.

Stivali      

2. In applicazione di tali criteri e principi, la Camera di commercio individua le specifiche responsabilità (aggiuntive rispetto a quelle normalmente previste dall'inquadramento e dal profilo professionale e di competenza) che la dirigenza ha deciso di affidare ai propri collaboratori.
3. L'erogazione della correlata indennità di responsabilità discende inoltre da criteri di differenziazione e di graduazione delle diverse responsabilità, comunque entro i valori minimi e massimi previsti dal CCNL, da graduare in funzione del livello di complessità, autonomia e responsabilità cui l'indennità stessa si riferisce.
4. L'assegnazione dell'indennità per specifiche responsabilità prevista dal CCNL al personale di Area dei Funzionari e della Elevata Qualificazione 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 e/o di tutoraggio di altro personale;
  - responsabilità di fasi o programmi di lavoro connotati da particolare complessità che possono comportare anche il coordinamento di gruppi di lavoro;
  - responsabilità di attività che richiedono particolari ed elevate abilità, competenze e professionalità correlate al possesso di autonomia ed eventualmente studi, approfondimenti ecc. e/o conoscenza e capacità di utilizzo apparecchiature o programmi informatici molto avanzati e/o particolarmente complessi (anche correlati a iscrizioni a Collegio o Ordine Professionale in ambito attinente alla funzione svolta);
  - partecipazione a udienze, difesa e rappresentanza dell'Ente, commissioni di esami, ecc.
5. Per quanto riguarda il personale dell'Area Istruttori, 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;
  - responsabilità di procedimenti di spesa;
  - responsabilità di attività che richiedono particolari ed elevate abilità, competenze e professionalità correlate al possesso di autonomia ed eventualmente studi, approfondimenti ecc. e/o conoscenza e capacità di utilizzo apparecchiature o programmi informatici molto avanzati e/o particolarmente complessi (anche correlati a iscrizioni a Collegio o Ordine Professionale in ambito attinente alla funzione svolta);
  - partecipazione a udienze, difesa e rappresentanza dell'Ente, commissioni di esami, ecc.

Sito Elk

PS

Rh

Ue

A

16/10

Alc  
Q

AM

S

6. Per quanto riguarda il personale delle Aree degli Operatori esperti e degli Operatori, 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.
7. La responsabilità è conferita annualmente con atto formale del Dirigente, sulla base delle direttive generali impartite dal Segretario generale. In tale atto vengono specificate le funzioni per le quali viene assegnata la responsabilità e valutati i criteri per la graduazione del compenso. In assenza di atto formale di nomina non può essere presa in considerazione, per la valutazione ai fini dell'attribuzione dell'indennità, alcuna assunzione di particolari responsabilità.
8. La liquidazione dell'indennità è effettuata di norma con cadenza mensile in proporzione alla effettiva copertura della specifica responsabilità o della funzione. L'indennità cessa di essere corrisposta qualora il dipendente non sia più adibito alle funzioni per le quali era stata riconosciuta o qualora il dirigente competente rilevi la necessità di revocare l'indennità.
9. 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.
10. L'importo dell'indennità varia da un minimo di € 700,00 ad un massimo di € 2.500,00, tenuto conto del grado di responsabilità, secondo la seguente scala:

fascia	importo
1	€ 2.500,00
2	€ 2.000,00
3	€ 1.200,00
4	€ 900,00
5	€ 700,00

11. Gli importi di cui al punto 10 sono riferiti a personale in servizio a tempo pieno per l'intero anno; l'indennità, se spettante, è corrisposta al personale a part-time in proporzione alle ore lavorative contrattuali.
12. L'indennità è correlata in modo automatico con la presenza in servizio poiché assenze di particolare rilevanza possono non consentire l'effettivo esercizio della responsabilità affidata con la necessaria assiduità. Le assenze a qualunque titolo, ad esclusione delle ferie e dei

permessi retribuiti, inferiori o uguali a 45 giorni in un anno non pregiudicano l'effettivo esercizio delle particolari responsabilità e pertanto l'indennità spetta per l'intero anno; le assenze oltre i 45 giorni comportano una riduzione proporzionale dell'indennità. L'importo delle indennità è altresì decurtato, come avviene per la retribuzione di posizione dei titolari di incarico di EQ, nel caso di assenza per malattia, per i primi 10 giorni di ogni evento morboso, in applicazione dell'art. 71, comma 1, del D.L. n. 112/2008, convertito con la L. n. 133/2008.

13. In applicazione del D. Lgs. n. 151/2001 l'indennità di cui al presente articolo non può essere revocata durante il periodo di congedo per maternità e/o paternità.
14. Per l'anno 2023, la decorrenza dell'attribuzione dell'indennità di cui al presente articolo sarà correlata alla data di affidamento dell'incarico e di effettivo espletamento delle funzioni di specifica responsabilità.

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

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

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

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

1. Ai fini del presente articolo assumono rilievo a titolo esemplificativo:
  - a) compensi ISTAT;
  - b) concorsi a premio
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.

Sittaelli  
PDS  
pi  
ve  
R  
Te/C  
ll  
M  
E

## TITOLO IV

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

#### Articolo 12 - Linee di indirizzo e i criteri generali per la individuazione delle misure concernenti la salute e sicurezza sul lavoro

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

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

Stia...  
ph.  
ue  
ph.  
R  
K  
B  
S

Articolo 13 - 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. Le parti concordano di individuare come gravi e documentate situazioni familiari, al fine della concessione della trasformazione del rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale utilizzando l'ulteriore contingente di cui all'articolo 53 comma 8 del CCNL 21/5/2018, quelle riferite al personale che debba assistere familiari (coniuge, figli o genitori) o conviventi affetti da patologie oncologiche o altre patologie invalidanti, per i quali sia stata riconosciuta dalle strutture territorialmente competenti una invalidità - anche temporanea - superiore al 30%.
2. In tali casi le domande possono essere presentate senza limiti temporali.

Articolo 14 - 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 e art. 36 del CCNL 16/11/2022]]

1. Per flessibilità in entrata e uscita si intende la possibilità, data al dipendente, di gestire l'inizio e la fine della propria prestazione mattiniera e pomeridiana, nel rispetto delle 36 ore settimanali o comunque nel rispetto delle fasce obbligatorie di presenza previste dall'orario di lavoro e delle ore complessivamente previste nel mese.
2. Le fasce di flessibilità in entrata e in uscita, fruibili da tutto il personale, sono determinate secondo i seguenti criteri:
  - 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.
3. Il dipendente può avvalersi della facoltà in entrata ed uscita nell'ambito della medesima giornata e l'eventuale regolarizzazione dell'orario deve essere effettuata entro i due mesi successivi dalla maturazione dello stesso, secondo le modalità ed i tempi definiti dal disciplinare della Camera e concordati con il dirigente.
4. 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

Sette  
AS  
Ch.  
ve  
R  
16/12  
B  
M  
E

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

1. L'attivazione di benefici di natura assistenziale e sociale in favore del personale intende rispondere all'obiettivo di sostenere il benessere organizzativo ed il miglioramento delle condizioni di contesto all'interno delle quali si svolge la prestazione di lavoro. Pertanto, gli interventi vanno indirizzati verso gli ambiti che meglio rispondono a tale intento, in quanto idonei a coinvolgere le diverse dimensioni del benessere organizzativo e del clima interno, quali:
  - a. iniziative di sostegno al reddito della famiglia
  - b. supporto all'istruzione e promozione del merito dei figli
  - c. anticipazioni, sovvenzioni e prestiti a favore dei dipendenti in difficoltà ad accedere ai canali ordinari del credito bancario o che si trovano nella necessità di affrontare spese non differibili.
  - d. sostegno agli oneri delle prestazioni sanitarie, per le parti non coperte dal fondo di assistenza sanitaria integrativa.
2. A tal fine l'Ente si impegna ad attivare una rete di strutture o convenzioni che erogano, fra l'altro, i servizi di seguito elencati attraverso l'utilizzo di voucher welfare:
  - a. acquisto di libri scolastici
  - b. acquisto di attrezzature informatiche
  - c. abbonamenti per trasporto scolastico dei figli
  - d. servizi di assistenza agli anziani
  - e. prestazioni sanitarie ricorrenti nelle necessità del personale
  - f. abbonamenti a strutture per la pratica sportiva
3. I voucher welfare sono corrisposti a valere sulle risorse disponibili per tale finalità; la cifra individuale può essere integrata, su richiesta esclusiva del dipendente, in sostituzione della produttività che lo stesso avrebbe diritto a percepire.
4. Gli eventuali residui annuali – nel limite massimo di € 5.000,00 – vengono reinvestiti per il finanziamento di attività di formazione specialistica anche di livello universitario, garantendo l'accesso ad una pluralità di dipendenti. L'amministrazione predispone un catalogo delle opportunità finanziabili all'interno del quale ogni dipendente può presentare la propria candidatura. Ulteriori somme che dovessero residuare sono portate ad incremento del budget destinato al welfare integrativo dell'anno successivo.

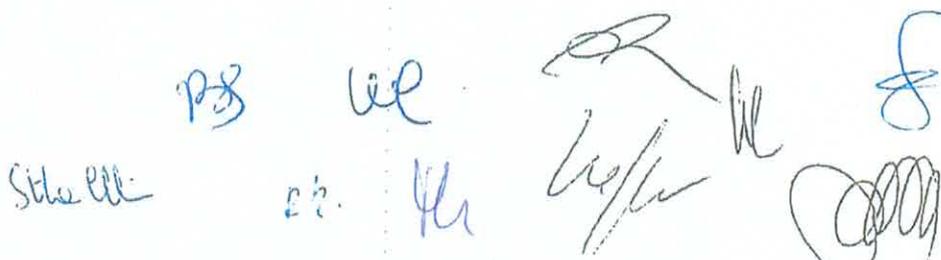
Siba ell  
PS  
UR  
R  
R  
f  
M

TITOLO V  
DISPOSIZIONI PARTICOLARI

Articolo 16 - 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, 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.



PARTE ECONOMICA

Utilizzo risorse decentrate anno 2023

Articolo 1 - Oggetto e durata

1. Il presente accordo si applica a tutti i lavoratori in servizio presso l'Ente come stabilito dall'art. 1 del C.C.D.I. 2023 – 2025. Esso ha validità dal 1° gennaio al 31 dicembre 2023.
2. Il presente accordo conserva la sua efficacia fino alla stipulazione del successivo, salvo il caso in cui intervengano contrastanti norme di legge o di contratto nazionale.

Articolo 2 - Risorse decentrate

1. Le parti si danno atto che, a seguito della determina del Segretario Generale n. 158 del 23.11.2023, l'Ente camerale ha determinato le risorse decentrate di cui all'art. 79 del CCNL 16.11.2022 nella misura complessiva di € 728.337,12. Tale importo potrà essere suscettibile di integrazioni e variazioni con ulteriori elementi sia di merito che contabili in riferimento a particolari e specifiche situazioni e disposizioni normative e contrattuali.
2. Le parti concordano le somme stanziare in sede di determinazione del Fondo Risorse Decentrate per l'anno 2023 potranno essere oggetto di revisione, da parte dell'Amministrazione, in caso di eventuali vincoli previsti da disposizioni di legge in materia.

Articolo 3 - Destinazione delle risorse decentrate

1. Le parti concordano di destinare le risorse del Fondo Risorse Decentrate per l'anno 2023, quantificate come indicato all'art. 2, al finanziamento dei vari istituti contrattuali previsti dal C.C.D.I. per il triennio 2023-2025, nella misura indicata nella tabella Allegato A alla presente ipotesi di accordo, di cui forma parte integrante.

Articolo 4 - Criteri di ripartizione delle risorse decentrate

1. Le parti concordano che le risorse verranno erogate con le modalità e i criteri stabiliti dal C.C.D.I. per il triennio 2023-2025.
2. Le parti concordano che tutte le somme che annualmente residuano dall'applicazione degli istituti contrattuali nonché eventuali incrementi delle risorse che dovessero realizzarsi a chiusura del bilancio 2023, vadano a incrementare la quota da erogarsi a titolo di produttività individuale.
3. Eventuali risorse residue non integralmente utilizzate nell'anno 2023, nel rispetto delle disposizioni in materia contabile, saranno riportate all'anno successivo.

Stall  
PS  
ve  
Ri  
M  
L  
R  
M

Allegato A

RISORSE DECENTRATE UTILIZZO FONDO ANNUALITA' 2023		
RISORSE DESTINATE CCI 2023		728.337,12
RISORSE STABILI		521.579,28
IMPIEGHI FISSI (non negoziabili)		297.920,98
ARTICOLO 80 CCNL 16.11.2022	TIPOLOGIA (2)	
COMMA 1	differenziali di progressione economica pagati al personale che ha beneficiato negli anni delle p.c.o. assegnate in base a contratti decentrati	235.053,00
	quote indennità di comparto (art. 33, comma 4, lett. b) e c) ccnl 22.1.2004)	55.955,88
	assegno ad personam riassorbibile	6.912,10
RISORSE DISPONIBILI CCI 2022	differenza tra risorse stabili ed impieghi fissi	223.658,30
RISORSE VARIABILI		206.757,84
Destinazioni specificamente regolate dal Contratto Integrativo		
ARTICOLO 80 CCNL 16.11.2022		
COMMA 2 LETT. A)	premi correlati alla performance organizzativa	da determinarsi a consuntivo
COMMA 2 LETT. B)	premi correlati alla performance individuale	da determinarsi a consuntivo
COMMA 2 LETT. C)	indennità legate a particolari condizioni di lavoro	da determinarsi a consuntivo
COMMA 2 LETT. D)	indennità turno, reperibilità, compensi per attività prestata in giorno di riposo settimanale (maggiorazione)	
COMMA 2 LETT. E) E ART. 84	indennità per specifiche responsabilità	60.600,00
COMMA 2 LETT. G)	compensi previsti da disposizioni di legge (inclusi quelli Istat), solo a valere sulle risorse ex art. 67, comma 3, lett. c)	
COMMA 2 LETT. J)	differenziali stipendiali finanziati con risorse stabili	da determinarsi in base all'applicazione dell'art. 6, co. 4, CCDI 23-25
TOTALE		430.416,14
TOTALE FONDO COMPLESSIVO		728.337,12

PS  
Sito ell.

RC.

ve  
R  
T  
E