

**CAMERA DI COMMERCIO DI ALESSANDRIA-ASTI  
CONTRATTO COLLETTIVO INTEGRATIVO**

**2021- 2023  
ANNUALITA' 2022**

Premesso che:

- in data 22 dicembre 2022 è stata sottoscritta l'ipotesi di contratto integrativo del personale non dirigente della Camera di Commercio di Alessandria-Asti per l'annualità 2022 a modifica ed integrazione del CCI per il triennio 2021-2023, fermo restando tutto quanto non espressamente indicato;
- il Collegio dei Revisori dei Conti in data 22 dicembre 2020, ai sensi dell'art. 40, c. 3 e art. 40 bis del D. Lgs. 165/2001, ha espresso parere favorevole in merito alla coerenza dell'ipotesi di accordo con le disposizioni di legge e di contratto e alla sua compatibilità finanziaria;
- la Giunta, con deliberazione n. 193 del 23 dicembre 2022, ha autorizzato il presidente della delegazione trattante di parte pubblica alla sottoscrizione definitiva del CCI.

in data 27 dicembre 2022, presso la sede della Camera di Commercio di Alessandria-Asti ha avuto luogo l'incontro tra:

**Delegazione di parte pubblica:**

Dott.ssa Roberta PANZERI, Segretario Generale



**R.S.U.**, nelle persone di:

Gabriella CHIUSANO



Maurizio RIZZARDO



Antonella ROBOTTI

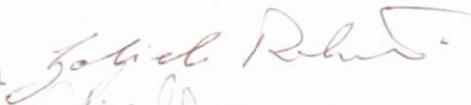


Marta ZAMBRUNO



**OO.SS.** nelle persone di:

Roberto GABRIELE CGIL



Luca RIGHINI UIL FPL



Ernestino STORNINI CSA



Salvatore BULLARA FP CISL



Dalla riunione le parti, condividendone i contenuti, sottoscrivono il presente contratto collettivo integrativo (CCI) per l'annualità 2022 a modifica ed integrazione del CCI per il triennio 2021-2023, fermo restando tutto quanto non espressamente indicato.

INDICE

Articolo 1 – modifiche all'art. 3 del CCI 2021-2023

Articolo 2 – modifiche all'art. 4 del CCI 2021-2023

Articolo 3 – modifiche all'art. 5 del CCI 2021-2023

Articolo 4 – modifiche all'art. 13 del CCI 2021-2023

*[Handwritten signatures and initials in blue ink]*

Handwritten signatures and initials in blue ink, including a large stylized signature, the letters "AR", "SE", and "RS".

Articolo 1 – modifiche all'art. 3 del CCI 2021-2023

L'art. 3 è così sostituito:

Articolo 3 - Criteri di ripartizione delle risorse disponibili per la contrattazione integrativa di cui all'art. 68, comma 1, fra le diverse modalità di utilizzo

[rif. Lett. a) del comma 4 dell'art. 7 del CCNL 21/5/2018]

1. 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.
2. La ripartizione delle risorse suddette risponde ai seguenti requisiti:
  - 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 categorie contrattuali nelle quali dare corso a tali progressioni;
  - garantire gli importi obbligatori previsti dai CCNL nazionali, in particolare con riferimento all'indennità di comparto;
  - destinare ad attività da svolgere in particolari condizioni di lavoro compensi che costituiscano adeguato riconoscimento di tali condizioni, in ossequio alla normativa generale definita dal CCNL;
  - mantenere nel tempo entità significative degli importi da destinare al riconoscimento dell'impegno e del contributo dei singoli al conseguimento dei risultati di lavoro (performance individuale), nell'ambito delle prevalenti destinazioni e delle percentuali minime da destinare a tal fine, stabilite dal CCNL del 21.5.2018.
3. Le risorse rese annualmente disponibili ai sensi del comma 2 sono destinate ai seguenti utilizzi:
  - premi correlati alla performance organizzativa;
  - premi correlati alla performance individuale;
  - premio differenziale individuale di cui all'art. 69;
  - indennità condizioni di lavoro, di cui all'art. 70-bis;
  - compensi per specifiche responsabilità, secondo le discipline di cui all'art. 70 quinquies;
  - compensi previsti da disposizioni di legge, riconosciuti esclusivamente a valere sulle risorse di cui all'art. 67 comma 3 lett. c), ivi compresi i compensi di cui all'art. 70 ter del CCNL 21.5.2018;
  - progressioni economiche, con decorrenza nell'anno di riferimento, finanziate con risorse stabili
4. Per l'annualità 2022 le parti si danno reciproco atto dei seguenti importi, indicati sulla base dei dati stimati per l'esercizio, con finalità ricognitoria e preliminare, rispetto agli impieghi a carattere stabile del fondo 2022:
  - progressione economica di categoria: € 273.045,08;
  - indennità di comparto: € 34.212,02;
  - specifiche responsabilità: € 29.000,00;
  - altre indennità € 5.119,00.

Le risorse che residuano saranno destinate al finanziamento degli istituti di cui al presente CCI.

SE MA AR [unclear]

2

Le risorse 2022 già destinate per la corresponsione della retribuzione di posizione per il personale incaricato di posizione organizzativa, calcolate sulla base dei dati stimati per l'esercizio 2022, ammonta ad Euro 101.826,79.

Le risorse che residuano, rispetto al totale del fondo per tale istituto, saranno destinate al finanziamento della retribuzione di risultato di detto personale in base ai criteri di cui all'art. 12 del presente CCI e comunque nei limiti degli importi già individualmente assegnati.

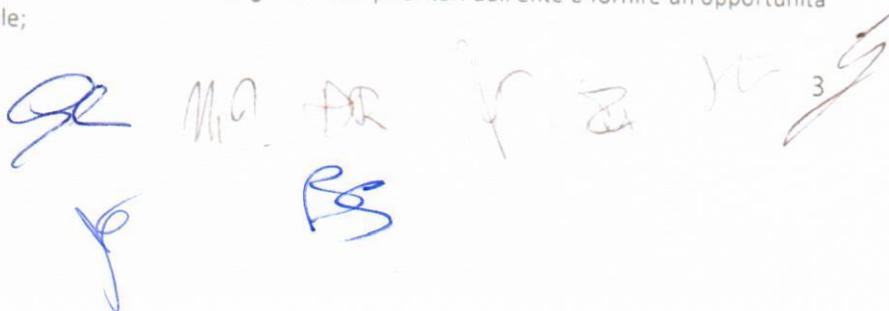
## Articolo 2 – modifiche all'art. 4 del CCI 2021-2023

L'art. 4 è così sostituito:

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

[rif. lett. b) del comma 4 dell'art. 7 del CCNL 21/5/201 e art. 69 del CCNL 21/5/2018]

1. Le logiche del sistema di misurazione e valutazione della performance della Camera di Commercio di Alessandria-Asti sono orientate alla selettività 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 prestazione lavorativa.
3. Sulla scorta della condivisione, ai sensi degli artt. artt. 4 e 5 del CCNL 21/5/2018 del 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 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.
8. Per il dipendente di ciascuna categoria che consegue la migliore valutazione annuale relativa alla performance individuale secondo quanto previsto dal vigente sistema di valutazione, è attribuita una maggiorazione del premio individuale di cui all'art. 68, comma 2, lett. b), pari al 30% del valore medio procapite dei premi attribuiti al personale valutato positivamente. A parità di punteggio prevale l'anzianità di servizio presso la Camera di commercio e, in caso di ulteriore parità, la maggiore età. Nel caso in cui un dipendente sia già risultato destinatario di superpremio, lo stesso non potrà beneficiare nuovamente dell'istituto nel biennio successivo.
9. In coerenza con quanto stabilito dal Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance, ai fini della valutazione del raggiungimento degli obiettivi annuali, si presuppone un periodo lavorato non inferiore a tre mesi.
10. Gli eventuali risparmi derivanti dall'applicazione dell'istituto della differenziazione del premio individuale confluiscono nella costituzione del fondo dell'anno successivo.

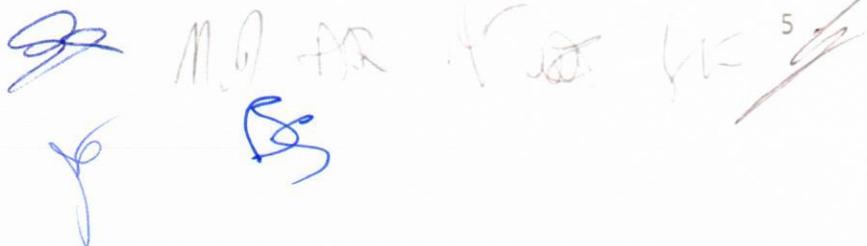
### Articolo 3 – modifiche all'art. 5 del CCI 2021-2023

L'art. 5 è così sostituito:

Articolo 5 - Criteri per la definizione delle procedure per le progressioni economiche  
[rif. lett. c) del comma 4 dell'art. 7 del CCNL 21/5/2018]]

1. Le posizioni economiche successive a quella iniziale di ciascuna categoria contrattuale identificano livelli crescenti di competenza professionale, progressivamente acquisiti dal lavoratore nello svolgimento delle attività ed esperienze professionali maturate nella categoria di appartenenza.
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 nelle opportunità di accesso all'interno delle varie categorie, anche in ragione del numero limitato di possibili assegnatari;
  - accertare la crescita dei livelli di competenza che il dipendente ha dimostrato di aver acquisito nel tempo;
 nonché ancorare tale accertamento, ai seguenti ambiti:
  - competenze, intendendo per tali le conoscenze, capacità e attitudini così come stabilite nel sistema di classificazione (declaratorie di categoria e di singolo profilo professionale e di competenza adottato), che si traducono in comportamenti organizzativi atti a produrre costantemente nel tempo performance e risultati di lavoro adeguati per l'ente e come tali verificati nell'ambito della valutazione annuale;

- prestazioni, intendendo per tali i contributi/apporti individuali al conseguimento dei risultati dell'area/servizio di appartenenza, annualmente accertati, per il periodo di riferimento utile ai fini della progressione, sempre nell'ambito della valutazione annua;
  - esperienze professionali maturate, intendendo per tali gli eventi significativi che caratterizzano l'excurtus professionale del dipendente, rilevabile attraverso apposite schede, allegate al presente accordo (allegato A);
  - significativa propensione ai cambiamenti organizzativi, tecnologici e operativi.
3. La procedura si conclude con l'assegnazione agli aspiranti di un punteggio e la posizione economica successiva viene acquisita, nel limite del numero degli sviluppi possibili per ciascuna posizione, dai dipendenti che conseguono i punteggi più elevati.
  4. Per l'anno 2022, le progressioni economiche orizzontali con decorrenza 1° ottobre 2022 (data antecedente alla sottoscrizione del nuovo CCNL del Comparto Funzioni Locali 2019-2021) riguarderanno una quota non superiore al 50% dei dipendenti aventi diritto, arrotondato all'unità inferiore. Il totale così determinato verrà suddiviso tra le diverse categorie, in proporzione al numero di dipendenti afferenti a ciascuna di essa (la sommatoria dei passaggi per categoria non potrà superare la quota complessiva degli aventi diritto come sopra determinata).
  5. Le quote sono determinate sulla base del seguente criterio: avere un periodo minimo di permanenza nella posizione economica in godimento pari a 24 (ventiquattro) mesi. In caso di nuova assunzione o trasferimento per mobilità, si precisa che tale periodo dovrà essere maturato presso una Camera di commercio.
  6. Ogni dipendente verrà portato a conoscenza della propria valutazione individuale, mediante sottoscrizione "per presa visione e ricevuta copia" della scheda riepilogativa, allegata al presente accordo (allegato B), che lo riguarda. Il dipendente può, nel termine di 10 giorni dalla data di acquisizione, chiedere per iscritto chiarimenti al soggetto valutatore, il quale deve fornire, previa istruttoria, i relativi chiarimenti nei 10 giorni successivi al ricevimento della richiesta, nella medesima forma. Nel caso in cui il dipendente non ottenga risposta o non ritenga esaurienti i chiarimenti ricevuti, può avviare la procedura di conciliazione prevista dal sistema di misurazione e valutazione della performance adottato dall'Ente.
  7. Ai fini dell'ordine di precedenza nella graduatoria di categoria dei dipendenti che abbiano conseguito lo stesso punteggio, avrà precedenza il dipendente che vanta la maggiore permanenza nella classe economica di appartenenza; in caso di ulteriore parità precede il candidato più anziano d'età.
  8. Il punteggio assegnato a ciascun dipendente sarà determinato dalla somma di 2 fattori: performance individuale nel triennio precedente l'anno di assegnazione della progressione con peso pari a 70/100 e valutazione delle esperienze maturate con peso pari a 30/100.
  9. Il punteggio relativo alla performance individuale sarà determinato dalla media aritmetica delle performance individuali desunte dalle valutazioni espresse per il triennio precedente l'anno di assegnazione in applicazione del Sistema di misurazione e valutazione della performance riportate in centesimi, opportunamente riparametrata in considerazione delle schede assegnate alle diverse categorie di personale. Qualora il sistema di misurazione e valutazione fosse stato modificato, si procede ad una armonizzazione dei punteggi, in riferimento al sistema di valutazione in essere.
  10. Il Segretario Generale assegnerà un ulteriore punteggio, con un massimo di 100 punti, valutando, per il periodo compreso dal 1 ottobre dell'anno precedente di assegnazione al 30 settembre dell'anno di assegnazione, mediante l'utilizzo di apposite schede (allegato A), l'esperienza, l'impegno, le abilità

 5

applicative delle cognizioni apprese ecc. in relazione alla categoria di appartenenza. Per il personale di categoria B e C la valutazione verrà fatta sentito il responsabile di riferimento del valutato.

11. Ai fini del riconoscimento del beneficio il dipendente deve essere in possesso dei seguenti requisiti:
  - i. punteggio minimo pari a 70/100 inteso come punteggio finale (valutazione + scheda esperienza)
  - ii. non avere avuto sanzioni disciplinari superiori al rimprovero scritto negli ultimi 24 mesi.
12. Le parti convengono che l'amministrazione effettuerà, di norma, le valutazioni entro la fine del mese di dicembre di ogni anno.
13. In caso di mancato utilizzo delle risorse destinate alle progressioni economiche, i risparmi confluiscono nelle risorse destinate all'attribuzione dei premi correlati alla performance.

#### **Articolo 4 – modifiche all'art. 13 del CCI 2021-2023**

L'art. 13 è così sostituito:

##### Articolo 13 – Welfare integrativo

[rif. lett h) del comma 4 dell'art. 7 del CCNL 21/5/2018)]

E' prevista la concessione, in favore del personale di cui all'art. 1, di benefici di natura assistenziale e sociale per l'importo stabilito annualmente dalla Giunta Camerale.

Le parti stabiliscono che l'importo massimo annuale individuale venga calcolato suddividendo in parti uguali tra tutti i dipendenti in servizio al 1° gennaio dell'anno di riferimento le risorse disponibili e che tale somma possa essere utilizzata all'interno di una piattaforma messa a disposizione dall'Amministrazione, in grado di fornire beni e servizi nelle seguenti categorie:

- famiglia (asilo, campi estivi, libri e materiale scolastico, ecc.),
- conciliazione tra i tempi (aiuti familiari e di cura, ecc.)
- salute (visite specialistiche, check up medici, pacchetti di assistenza sanitaria, ecc.),
- benessere personale, formazione, sport, cultura e tempo libero (cinema, teatri, mostre, corsi di nuoto, corsi di inglese, campi da tennis, pacchetti esperienziali, ecc.),
- altri interventi di sostegno (buoni spesa, ecc.).

Ogni dipendente può scegliere, in base alla cifra messa a disposizione dall'Amministrazione, di accedere ad un servizio o ad un prodotto in linea con le esigenze proprie o della famiglia.

The bottom of the page features several handwritten signatures and initials in blue ink. From left to right, there is a large stylized signature, the initials 'M.G.', 'DR', and another signature. Below these, there are two more distinct signatures, one of which is a large, bold 'B'.