

CAMERA DI COMMERCIO DI ALESSANDRIA-ASTI

**CONTRATTO COLLETTIVO INTEGRATIVO DECENTRATO
Triennio 2023-2025**

Premesso che:

- in data 19 dicembre 2023 è stata sottoscritta l'ipotesi di contratto integrativo del personale non dirigente della Camera di Commercio di Alessandria-Asti per il triennio 2023-2025;
- il Collegio dei Revisori dei Conti in data 19 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. 192 del 22 dicembre 2023, ha autorizzato il presidente della delegazione trattante di parte pubblica alla sottoscrizione definitiva del CCI.

in data 29 dicembre 2023, presso la sede della Camera di Commercio di Alessandria-Asti ha avuto luogo l'incontro tra:

per la parte pubblica

Dott.ssa Roberta PANZERI, Presidente della Delegazione trattante F.to.

per la parte sindacale:

RSU

- Alain Luca BOCCHIO F.to
- Gabriella CHIUSANO F.to
- Maurizio RIZZARDO F.to

OO.SS.

- Roberta BERTOLO FP CGIL F.to
- Salvatore BULLARA FP CISL F.to
- Roberto GABRIELE CGIL F.to
- Marta ZAMBRUNO UIL FPL F.to

Dalla riunione le parti, condividendone i contenuti, sottoscrivono il presente contratto collettivo integrativo (CCI) per il triennio 2023-2025, predisposto ai sensi dell'art. 7 del CCNL del 16/11/2022 del Comparto "Funzioni Locali".

CAMERA DI COMMERCIO DI ALESSANDRIA-ASTI
CONTRATTO COLLETTIVO INTEGRATIVO DECENTRATO
Triennio 2023 - 2025

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, espressi in termini percentuali o in valori assoluti, delle risorse disponibili per la contrattazione integrativa di cui all'art. 80 comma 1 del CCNL 16/11/2022 tra le diverse modalità di utilizzo

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

Articolo 5 Definizione della misura percentuale della maggiorazione di cui all'art. 81, comma 2 del CCNL 16/11/2022 (Differenziazione del premio individuale) e della quota limitata di cui al comma 3, tenuto conto di quanto previsto dal comma 4 del medesimo articolo

Articolo 6 Definizione delle procedure per le progressioni economiche nei limiti di quanto previsto all'art. 14 del CCNL 16/11/2022 (Progressione economica all'interno delle aree) lettere a), b), d), e), f) e g); e ulteriori materie oggetto di contrattazione collettiva decentrata con riferimento alle "progressioni economiche" ai sensi dell'art. 14 del CCNL 16/11/2022

Articolo 7 Criteri generali per la determinazione della retribuzione di risultato dei titolari di EQ

TITOLO III
COMPENSI PER PARTICOLARI ATTIVITA' O RERSPONSABILITA'

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

Articolo 9 Criteri generali per l'attribuzione dell'indennità per specifiche responsabilità di cui all'art. 84 del CCNL 16/11/2022

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

TITOLO IV

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

- Articolo 11** Linee di indirizzo e i criteri generali per la individuazione delle misure concernenti la salute e sicurezza sul lavoro
- Articolo 12** Elevazione del contingente dei rapporti di lavoro a tempo parziale ai sensi dell'art. 53, comma 2 del CCNL del 21.05.2018
- Articolo 13** Limite individuale annuo delle ore che possono confluire nella banca delle ore, ai sensi dell'art. 33 del CCNL 16/11/2022
- 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
- Articolo 15** Elevazione del limite massimo individuale di lavoro straordinario ai sensi dell'art. art. 29 comma 2 (Orario di lavoro) del CCNL 16/11/2022
- Articolo 16** 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 del CCNL 16/11/2022

TITOLO V

DISPOSIZIONI PARTICOLARI

- Articolo 17** Riflessi sulla qualità del lavoro e sulla professionalità delle innovazioni tecnologiche inerenti all'organizzazione di servizi
- Articolo 18** Incremento delle risorse di cui all'art. 17, comma 6 attualmente destinate alla corresponsione della retribuzione di posizione e di risultato degli incarichi di Elevata Qualificazione, ove implicante, ai fini dell'osservanza dei limiti previsti dall'art. 23, comma 2, del D. Lgs. n. 75/2017, una riduzione delle risorse del Fondo di cui all'art. 79 del CCNL 16/11/2022

ALLEGATI:

Allegato A): Schede valutazione ulteriori criteri per Progressione all'interno delle Aree.

Allegato B): Scheda riepilogativa per Progressione all'interno delle Aree.

CAMERA DI COMMERCIO DI ALESSANDRIA-ASTI

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 di Alessandria-Asti, 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 di Alessandria-Asti, 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 di Alessandria-Asti 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.

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 di Alessandria-Asti 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 1/1/2023 - 31/12/2025 per le parti ad esso delegate dai CCNL vigenti. Sono fatte salve le materie che, per loro natura, richiedano cadenza annuale perché strettamente correlate alle risorse stabili utilizzabili nell'anno (es.: n° delle progressioni economiche dell'anno all'interno delle aree), 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.
4. Con cadenza annuale possono essere rinegoziati i criteri di ripartizione delle risorse tra le diverse possibilità di utilizzo.
5. Nel caso insorgano controversie sull'interpretazione del presente CCI, le delegazioni trattanti si incontrano, su richiesta motivata di una delle parti, per definire consensualmente il significato delle clausole controverse, come organo competente all'adozione delle clausole di interpretazione autentica.
6. L'eventuale accordo di interpretazione è soggetto alla stessa procedura di stipulazione del presente contratto e sostituisce la clausola controversa con efficacia retroattiva, avente effetti sin dalla data di vigenza della stessa.

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 o in valori assoluti, delle risorse disponibili per la contrattazione integrativa di cui all'art. 80 comma 1 del CCNL 16/11/2022 tra le diverse modalità di utilizzo

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

1. Le risorse rese annualmente disponibili sono definite ciascun anno dalla Camera di commercio a fronte di apposita formale costituzione (definita nell'ambito di quanto previsto dal CCNL e dal bilancio preventivo) e sono certificate e approvate dal 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. 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) eventuali indennità di reperibilità
 - e) compensi per specifiche responsabilità;
 - f) compensi previsti da disposizioni di legge
 - g) 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. Per l'annualità 2023 le parti si danno reciproco atto dei seguenti importi, indicati sulla base dei dati stimati per l'esercizio, con finalità ricognitoria e preliminare, salvo rideterminazione a consuntivo, rispetto agli impieghi a carattere stabile del fondo:
- progressione economica di categoria: Euro 278.000,00;
 - indennità di comparto: Euro 33.700,00;
 - specifiche responsabilità: Euro 29.000,00;
 - altre indennità Euro 5.400,00.

Le risorse che residuano, al netto degli importi di cui sopra, saranno destinate al finanziamento degli istituti di cui al presente CCI.

Le risorse 2023 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 2023, 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. 17 del presente CCI e comunque nei limiti degli importi già individualmente assegnati.

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 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 ad 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 conclusosi in data 15.4.2019 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 di cui al presente articolo 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- 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. Per il dipendente di ciascuna area 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. 81, comma 2, pari al 30% del valore medio pro-capite 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 triennio successivo.

2. Il personale interessato è quello assunto a tempo indeterminato ed il personale assunto a tempo determinato con contratto avente durata almeno annuale.
3. 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.
4. Gli eventuali risparmi derivanti dall'applicazione dell'istituto della differenziazione del premio individuale confluiscono nella costituzione del fondo dell'anno successivo.

Articolo 6 - Definizione delle procedure per le progressioni economiche nei limiti di quanto previsto all'art. 14 del CCNL 16/11/2022 (Progressione economica all'interno delle aree) lettere a), b), d), e), f) e g) e ulteriori materie oggetto di contrattazione collettiva decentrata con riferimento alle "progressioni economiche" ai sensi dell'art. 14 del CCNL 16/11/2022

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

1. Al fine di remunerare l'accrescimento del grado di competenza professionale progressivamente acquisito dai dipendenti, in servizio effettivo alla data dell'1.1 dell'anno di riferimento, 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. Nell'ambito di quanto previsto dall'art. 14 del CCNL 16/11/2022 attraverso il presente contratto decentrato integrativo si stabilisce che possono partecipare alla procedura selettiva i lavoratori che negli ultimi 2 anni non abbiano beneficiato di alcuna progressione economica. Il numero di dipendenti aventi diritto a partecipare alla procedura selettiva attribuibile per l'anno 2023 sono così definiti:

| ANNO | AREA | | |
|---------------|-----------------|------------|-------------------|
| | Funzionari e EQ | Istruttori | Operatori esperti |
| 2023 (2 anni) | n. 10 | n. 25 | n. 2 |

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 dei differenziali stipendiali attribuibili con decorrenza 1° gennaio 2023 sono assegnati ad una quota non superiore al 50% dei dipendenti aventi diritto, arrotondato all'unità inferiore. Il totale così determinato deve essere suddiviso tra le diverse aree, in proporzione al numero di dipendenti afferenti a ciascuna di essa (la

sommatoria dei passaggi per area non deve in ogni caso superare la quota complessiva degli aventi diritto come sopra determinata).

5. Per quanto concerne il numero di “differenziali stipendiali” attribuibili negli anni 2024 e 2025, esso sarà subordinato:
 - a. 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;
 - b. al rispetto dei criteri generali per l’erogazione dei “differenziali stipendiali” definiti dall’art. 3, commi 2 e 3, lett. a) e dal c. 2 del presente articolo.
6. L’art. 14 del CCNL 16/11/2022 definisce i seguenti criteri per l’attribuzione dei “differenziali stipendiali”:
 - a. media delle ultime tre valutazioni individuali annuali conseguite o comunque disponibili in ordine cronologico;
 - b. esperienza professionale intesa come quella maturata nel medesimo profilo o equivalente, con o senza soluzione di continuità anche a tempo determinato o a tempo parziale nella stessa o altra amministrazione;
 - c. ulteriori criteri, definiti in sede di contrattazione integrativa, correlati alle capacità culturali e professionali acquisite anche attraverso percorsi formativi.

Gli “ulteriori criteri”, di cui al punto c), vengono definiti come:

1. possesso di competenze (intendendo per tali conoscenze, capacità e attitudini specifiche dell’area di appartenenza), che si traducono in comportamenti organizzativi atti a produrre costantemente nel tempo performance e risultati di lavoro adeguati all’ente;
2. significativa propensione ai cambiamenti organizzativi, tecnologici e operativi;

La valutazione sulla base di tali criteri viene effettuata attraverso apposite schede, allegate al presente accordo (all. A), che contengono altresì il dettaglio delle voci oggetto di rilevazione e i punteggi correlati.

Il punteggio assegnato a ciascun dipendente sarà determinato dalla somma di 3 criteri, così ponderati:

Media delle ultime tre valutazioni disponibili in ordine cronologico con peso pari a 60/100.

Il punteggio relativo alla performance individuale determinato dalla media delle ultime tre valutazioni disponibili in ordine cronologico in applicazione del Sistema di misurazione e valutazione della performance rapportate in centesimi, opportunamente riparametrata in considerazione delle schede assegnate alle diverse aree di appartenenza e valutata solo sul periodo di servizio attivo presso l’Ente. 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.

Esperienza professionale correlata all’anzianità di servizio con peso pari a 10/100.

Per esperienza professionale si intendono le capacità acquisite e la crescita professionale maturate nel medesimo profilo od equivalente, con o senza soluzione di continuità, anche a tempo determinato o tempo parziale, presso l’Ente camerale o altra amministrazione, nel periodo intercorrente dall’ultima progressione economica acquisita. Tale criterio viene misurato attribuendo un punteggio per ogni anno intero trascorso dall’ultima posizione economica acquisita, in ragione di **un punto ogni anno**, con un massimo di 10 punti.

Si considerano equivalenti i profili aprioristicamente ascritti dalla contrattazione collettiva ad una medesima Area contrattuale.

Ulteriori criteri come sopra definiti con peso pari a 30/100

Il punteggio relativo agli ulteriori criteri viene assegnato dal Segretario Generale, mediante l'utilizzo di apposite schede di cui all'allegato A), valutando il periodo compreso dal 1° gennaio al 31 dicembre dell'anno precedente a quello di assegnazione, con un massimo di 100 punti.

Per il personale delle aree diversa da quelle dei funzionari verrà assegnato su proposta del responsabile di riferimento del valutato.

Ai fini del riconoscimento del beneficio il dipendente deve essere in possesso dei seguenti requisiti:

- punteggio minimo pari a 70/100 inteso come punteggio finale (sommatoria tra i tre fattori ponderati)
- non avere avuto sanzioni disciplinari superiori alla multa negli ultimi 24 mesi e nel caso siano in corso procedimenti disciplinari si applicherà il comma 2, lett. a) dell'art. 14 del CCNL 16/11/2022.

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 5 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. Al personale che non abbia conseguito progressioni economiche da più di 6 anni al punteggio ottenuto nelle fasi selettive e valutative viene attribuito un punteggio aggiuntivo complessivamente pari al 3% del punteggio ottenuto con l'applicazione del criterio di cui alla lettera d del comma 2 dell'art. 14 del CCNL.
8. In caso di parità di punteggi ottenuti con l'applicazione del criterio di cui alla lettera d del comma 2 dell'art. 14 del CCNL la priorità verrà data a colui che vanta la maggiore permanenza nel differenziale stipendiale di appartenenza; in caso di ulteriore parità precede il candidato più anziano d'età.
9. Le parti convengono che l'amministrazione attiverà la procedura per la progressione economica, di norma, non oltre la fine del sesto mese successivo a quello di conclusione della procedura di valutazione della performance dell'ultimo anno valutabile.

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]

Gli incarichi di Elevata Qualificazione (EQ) saranno graduati in considerazione delle risorse destinate a tale finalità e sulla base dei criteri previsti dalla specifica disciplina oggetto di successivo confronto.

Gli incarichi avranno una durata di massima di 3 anni, rinnovabili, salvo diversa durata stabilita dal dirigente in fase di assegnazione.

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 annuali fino al 25% dell'indennità di posizione 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
 - alla capacità di valutazione dei propri collaboratori, dimostrata tramite una significativa differenziazione dei giudizi.
5. I criteri generali per la determinazione della retribuzione di risultato dei titolari di EQ, pertanto, rispondono ai seguenti requisiti:
 - stimolare un continuo miglioramento delle prestazioni individuali
 - promuovere un continuo riscontro "valutatore-valutato" in ordine al rapporto fra prestazione richiesta e prestazione resa
 - rendere le persone incaricate di Elevata Qualificazione consapevoli della propria valutazione professionale in modo da consentire un migliore orientamento verso gli obiettivi prioritari dell'ente e fornire un'opportunità di crescita individuale
 - evidenziare eventuali esigenze formative di supporto o d'integrazione della preparazione professionale
 - migliorare il livello generale di comunicazione interna
 - valorizzare le risorse professionali più attive e qualificate
 - promuovere una moderna cultura organizzativa
 - rappresentare occasione e stimolo per riflessioni e proposte relative ai piani formativi del dipendente
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'ente nel suo insieme; si tiene conto, inoltre, della capacità di valutazione dei propri collaboratori, della cooperazione e team working, della capacità di responsabilizzazione e motivazione, dell'analisi e del problem solving.
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, può essere 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.
9. Attraverso tali criteri generali ed in coerenza con la metodologia di valutazione di questo ente anche per i titolari di EQ, la retribuzione di risultato viene erogata a fronte del raggiungimento di risultati superiori a quelli normalmente attesi per il ruolo ricoperto.

10. 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.

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. L'Ente definisce la disciplina delle indennità correlate alle prestazioni di lavoro sulla base della ricognizione delle tipologie di prestazioni tra quelle svolte in ciascuna categoria contrattuale che presentano particolari caratteristiche e in considerazione dell'incidenza delle stesse in rapporto all'entità complessiva su base annua dell'attività lavorativa svolta dai dipendenti chiamati ad assicurare le prestazioni individuate, anche sulla base delle rilevazioni del tempo lavorato.
2. La disciplina delle indennità da riconoscere al personale che presta la propria attività in particolari condizioni di lavoro è definita come segue:

▪ **Prestazioni di lavoro che implicano disagio:**

- a. attività ispettiva metrica, attività ispettiva inerente i concorsi a premio, attività ispettive presso i magazzini generali o nell'ambito della sicurezza prodotti, per un importo pari a € 10,00/giorno per il periodo di effettivo svolgimento di attività ispettiva fuori ufficio, per un massimo di € 60,00/mese;
- b. attività di trasporto valori all'esterno dell'Ente, per un importo pari a € 5,00/giorno per un massimo di € 50,00/mese;

▪ **Attività implicanti il maneggio di valori:**

L'indennità compete ai dipendenti adibiti in via continuativa a funzioni che comportino necessariamente il maneggio di valori di cassa (inteso esclusivamente con riferimento al denaro contante) e formalmente incaricati in forza di un atto del dirigente/Segretario generale, sulla base dell'incasso effettuato dal dipendente stesso nell'anno precedente, per le sole giornate (minimo 5 giorni al mese) nelle quali il dipendente è effettivamente adibito ai servizi di cui al presente comma e per maneggio valori come definiti nei limiti sotto descritti.

La presente indennità comporta per il personale che ne usufruisce, responsabilità patrimoniale personale per eventuali ammanchi o errori. Questo implica che, qualora 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 (predisposto dal Settore Approvvigionamento Beni e Servizi) che accerta il ritiro dei biglietti/monete falsi.

Il conteggio dell'indennità maneggio valori e trasporto valori all'esterno dell'Ente spettante è effettuato sulla base dei dati forniti dal Settore Approvvigionamento Beni e Servizi, in cui sono specificati i nominativi dei dipendenti addetti al maneggio valori e al trasporto nonché le giornate di effettuazione delle attività.

L'erogazione dell'indennità al personale interessato, preventivamente e formalmente individuato, avviene mensilmente.

Il personale con funzioni di maneggio valori viene suddiviso in tre fasce a seconda dei valori maneggiati nell'anno precedente e ad esso viene riconosciuta l'indennità nelle seguenti misure:

| | |
|--|--|
| Valore di cassa maneggiato annualmente inferiore ad € 10.000,00 | € 1,00 per giorno di effettivo svolgimento dell'attività, nel limite massimo di € 20,00/mese |
| Valore di cassa maneggiato annualmente compreso tra € 10.001,00 ed € 30.000,00 | € 2,50 per giorno di effettivo svolgimento dell'attività, nel limite massimo di € 40,00/mese |
| Valore di cassa maneggiato annualmente superiore a € 30.001,00 | € 4,00 per giorno di effettivo svolgimento dell'attività, nel limite massimo di € 60,00/mese |

3. Le disposizioni previste dal presente articolo decorrono dal 1° gennaio 2024. Dalla medesima data sono disapplicate le disposizioni contrattuali previgenti in materia.

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.
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 i soli dipendenti non titolari di EQ, 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 | Euro 3.000,00 |
| Responsabilità di fasi o programmi di lavoro connotati da particolare complessità che possono comportare anche il coordinamento di gruppi di lavoro | Euro 2.500,00 |

5. Per quanto riguarda il personale delle **Aree degli 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 di particolare complessità e rilevanza, che richiedono notevole autonomia ed elevata professionalità , 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 | Euro 1.500,00 |
| Attribuzione - in coerenza con i contenuti professionali dell'area di appartenenza - della responsabilità della gestione di processi lavorativi complessi e di particolare rilevanza , inclusi quelli riferiti a delega formale di atti o alla gestione di flussi documentali amministrativo-contabili, anche a valenza esterna per conto dell'Ente | Euro 800,00 |

6. Le indennità di cui al presente articolo, riproporzionate in caso di rapporto di lavoro a tempo parziale o di incarichi assunti in corso d'anno, sono erogate in 12 rate mensili e non verranno corrisposte nel caso in cui il dipendente sia incorso in sanzioni disciplinari superiori alla multa nel biennio precedente a quello di competenza. Le stesse verranno sospese, previa valutazione del Segretario Generale, nel caso di assenza prolungata per almeno 30 giorni (effettivi) consecutivi a qualunque titolo, escluse le ferie. La selezione deve essere attivata ogni qual volta ricorre una delle seguenti condizioni:
- revisone dell'articolazione degli uffici nonché dell'organizzazione dell'ente;
 - ogni volta che il dirigente/Segretario Generale lo ritiene opportuno anche per singoli procedimenti.
7. Il riconoscimento delle specifiche responsabilità viene mantenuto fino a quando ricorrono le condizioni (criteri di accesso e selezione) che hanno determinato l'assegnazione. Il riconoscimento delle specifiche responsabilità sarà attuato con atto formale del Segretario Generale, sentito il responsabile di riferimento dell'assegnatario nel rispetto dell'organizzazione strutturale dell'ente. In tale atto dovranno essere specificate le funzioni, i compiti particolari e gli specifici obiettivi per i quali viene individuata la corrispondente responsabilità. Copia dell'atto è contestualmente trasmessa, per conoscenza, all'ufficio competente in materia di personale; lo stesso dovrà essere tempestivamente avvertito in caso di revoca dell'affidamento. In assenza di atto formale di nomina non potrà essere presa in considerazione, per la valutazione ai fini dell'attribuzione dell'indennità, alcuna assunzione di particolari responsabilità.
8. L'istituto è da collocarsi in un'ottica di significativa e sostanziale rilevanza delle responsabilità assunte e concretamente esercitate e, coerentemente, il beneficio andrà erogato al personale al quale siano state attribuite responsabilità che non siano già insite nelle declaratorie dell'Area di appartenenza. Per l'anno 2024, in fase di prima applicazione, le indennità sono quantificate negli importi sopra definiti, con possibilità, a partire dall'anno 2025 e successivamente alla valutazione

degli esiti del primo anno di assegnazione, di procedere alla revisione degli importi, a seconda della disponibilità del Fondo delle risorse decentrate, nel rispetto delle relazioni sindacali previste.

9. Ad ogni dipendente non può essere attribuita più di una indennità per specifiche responsabilità e, dalla data di assegnazione della stessa, essa assorbe tutte le altre indennità previste dal precedente articolo 8, attribuibili al medesimo dipendente in ragione dell'attività svolta.
10. Le indennità previste dal presente articolo hanno decorrenza dalla data di assegnazione indicata nel provvedimento attributivo delle nuove indennità, e dalla stessa data sono disapplicate le disposizioni contrattuali previgenti in materia.

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;

TITOLO IV

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

Articolo 11 - 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.

Articolo 12 - 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, a quelle riferite al personale che debba assistere familiari (coniuge, figli o genitori) o conviventi affetti da patologie per i quali sia stata riconosciuta dalle strutture territorialmente competenti una invalidità - anche temporanea - superiore al 50%.
2. In tali casi le domande possono essere presentate senza limiti temporali.

Articolo 13 - Limite individuale annuo delle ore che possono confluire nella banca delle ore, ai sensi dell'art. 33 del CCNL 16/11/2022

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

In sede di ridefinizione della disciplina dell'orario verrà esteso, a tutti i dipendenti dell'Ente, l'istituto della "Banca delle ore" di cui all'art. 33 CCNL 16/11/2022, con un conto individuale per ciascun lavoratore. Nel conto ore confluiscono, su richiesta del dipendente attraverso il sistema informatico di gestione del personale, le ore di prestazione di lavoro straordinario, debitamente autorizzate nel limite complessivo annuo stabilito a livello di contrattazione decentrata integrativa, da utilizzarsi entro l'anno successivo a quello di maturazione. A tal fine, in fase di prima applicazione, le Parti concordano di individuare in 20 ore per ciascun dipendente il numero annuo di ore di lavoro straordinario che può confluire nella banca delle ore; qualora il monte annuale di ore di straordinario assegnato al dipendente fosse inferiore o pari a 20 ore, il numero annuo di ore di lavoro straordinario che può confluire nella banca delle ore è pari al totale di ore di straordinario effettuato.

Per gli anni successivi le Parti si impegnano a rivedere il limite così individuato al fine di assicurare il bilanciamento tra conciliazione delle esigenze vita-lavoro del dipendente e la garanzia di funzionalità dei servizi dell'Ente.

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)]

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. In relazione a particolari situazioni personali, sociali o familiari, dopo specifica richiesta del dipendente ed autorizzazione del Segretario Generale secondo modalità concordate, sono favoriti nell'utilizzo dell'orario flessibile - anche con forme di flessibilità ulteriori rispetto al regime previsto per la generalità dei dipendenti e compatibilmente con le esigenze di servizio - i dipendenti che si trovano nelle condizioni di cui al comma 4 dell'art. 36 CCNL 16/11/2022 e coloro che presentino un'istanza adeguatamente motivata.

Articolo 15 - Elevazione del limite massimo individuale di lavoro straordinario ai sensi dell'art. art. 29 comma 2 (Orario di lavoro) del CCNL 16/11/2022

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

Allo stato attuale non sussiste la necessità di elevazione del limite massimo individuale delle prestazioni di lavoro straordinario. Qualora dovessero nascere in futuro ipotesi in tal senso le parti si incontreranno ai sensi dell'art. 32 comma 3 del CCNL 16/11/22.

Articolo 16 - 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 di cui all'art. 1 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

2. A tal fine l'ente si impegna a mantenere attive una rete di strutture o convenzioni che erogino i servizi appartenenti ai seguenti macro ambiti, anche attraverso l'utilizzo di voucher welfare:

- a. famiglia (istruzione, servizi educativi, servizi socio-assistenziali)
- b. buoni spesa nei limiti della soglia fiscalmente esente
- c. servizi dedicati al tempo libero (sport, viaggi e cofanetti servizi culturali e di svago)
- d. formazione e sviluppo personale
- e. servizi per la salute e il benessere
- f. trasporto pubblico locale
- g. previdenza complementare

L'importo destinato a tali finalità è stabilito annualmente dalla Giunta Camerale.

Le parti stabiliscono che l'importo massimo annuale individuale venga calcolato suddividendo le risorse disponibili in parti uguali tra tutti i dipendenti in servizio al 1° gennaio dell'anno di riferimento.

TITOLO V DISPOSIZIONI PARTICOLARI

Articolo 17 - 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.
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.
4. Al finanziamento delle attività di formazione si provvede utilizzando una quota annua pari ad almeno l'1% del monte salari relativo al personale destinatario del CCNL (art. 55), nel rispetto comunque del limite normativo previsto in materia. Ulteriori risorse possono essere individuate considerando i

risparmi derivanti dai piani di razionalizzazione e i canali di finanziamento esterni, comunitari, nazionali o regionali.

Articolo 18 - Incremento delle risorse di cui all'art. 17, comma 6 attualmente destinate alla corresponsione della retribuzione di posizione e di risultato degli incarichi di Elevata Qualificazione, ove implicante, ai fini dell'osservanza dei limiti previsti dall'art. 23, comma 2, del D. Lgs. n. 75/2017, una riduzione delle risorse del Fondo di cui all'art. 79

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

Allo stato attuale non sussiste la necessità di tale incremento, qualora dovesse ravvisarsi la necessità le parti si impegnano ad incontrarsi.

ALLEGATI:

Allegato A): Schede valutazione ulteriori criteri per Progressione all'interno delle Aree.

Allegato B): Scheda riepilogativa per Progressione all'interno delle Aree.

| | |
|-------------------------|----------------------------------|
| Dipendente: | Area di appartenenza: Funzionari |
| Periodo di valutazione: | Differenziale in godimento: |

| COMPETENZE VALUTABILI | Punteggio | MAX PUNTI 100 |
|--|-----------|---------------------|
| Conoscenza elevata della normativa relativa alle attività gestite e conoscenze plurispecialistiche nell'ambito di operatività del settore di intervento | | max punti 15 su 100 |
| Capacità di adeguamento della prestazione lavorativa all'evolversi delle novità intervenute a livello tecnologico, normativo e/o organizzativo, con adeguamento finalizzato all'accrescimento delle conoscenze lavorative, anche a seguito di percorsi formativi | | max punti 15 su 100 |
| Capacità di studio e ricerca nonché di analisi del contesto interno, finalizzate alla predisposizione degli atti di interesse negli ambiti di competenza e all'incremento della produttività e dell'efficienza del servizio di appartenenza | | max punti 15 su 100 |
| Capacità decisionale e di gestione organizzativa dei processi del settore di appartenenza e delle risorse (personali o economiche) se assegnate, nonché capacità di problem solving a fronte di problemi anche complessi | | max punti 15 su 100 |
| Autonomia e proattività (avere iniziativa, essere propositivi, dimostrare indipendenza di giudizio) | | max punti 15 su 100 |
| Consapevolezza del ruolo, leadership, etica ed equilibrio nella gestione dei rapporti personali e istituzionali | | max punti 15 su 100 |
| Flessibilità e capacità di promuovere il cambiamento e l'innovazione, pensiero agile | | max punti 10 su 100 |
| Totale | 0 | /100 |

IL SEGRETARIO GENERALE

| | | |
|-------------------------|----------------------------------|--|
| Dipendente: | Area di appartenenza: Istruttori | |
| Periodo di valutazione: | Differenziale in godimento | |

| COMPETENZE VALUTABILI | | Punteggio | MAX PUNTI 100 |
|--|--|-----------|---------------------|
| Conoscenza della normativa relativa alle attività gestite e capacità di gestione delle procedure e pratiche operative informatiche e digitali del settore di appartenenza | | | max punti 15 su 100 |
| Capacità di adeguamento della prestazione lavorativa all'evolversi delle novità intervenute a livello tecnologico, normativo e/o organizzativo, con adeguamento proattivo delle conoscenze lavorative, anche a seguito di percorsi formativi | | | max punti 15 su 100 |
| Capacità di trasferimento e condivisione di informazioni e conoscenze inerenti il servizio di appartenenza e propensione al lavoro di gruppo | | | max punti 10 su 100 |
| Autonomia nello svolgimento del proprio lavoro e nelle attività gestite dal settore di appartenenza, propositività nella individuazioni di soluzioni innovative a fronte di problemi anche complessi | | | max punti 15 su 100 |
| Orientamento ai risultati e accuratezza e controllo della qualità e del rispetto dei tempi del proprio lavoro | | | max punti 15 su 100 |
| Etica ed equilibrio nella gestione dei rapporti personali e istituzionali | | | max punti 15 su 100 |
| Motivazione e disponibilità nell'assunzione di nuovi impegni e responsabilità | | | max punti 15 su 100 |
| Totale | | 0 | /100 |

IL RESPONSABILE

IL SEGRETARIO GENERALE

| | |
|-------------------------|---|
| Dipendente: | Area di appartenenza: Operatori Esperti |
| Periodo di valutazione: | Differenziale in godimento: |

| COMPETENZE VALUTABILI | | Punteggio | MAX PUNTI 100 |
|---|--|-----------|---------------------|
| Conoscenza delle procedure informatiche e digitali e dei processi tecnici e di erogazione di servizi afferenti al settore di appartenenza. | | | max punti 25 su 100 |
| Capacità di applicazione delle conoscenze e competenze apprese nel settore di intervento, anche finalizzate all'incremento della produttività e dell'efficienza del servizio di competenza | | | max punti 20 su 100 |
| Accrescimento professionale dimostrato con polivalenza funzionale nell'ambito del proprio servizio | | | max punti 15 su 100 |
| Autonomia nello svolgimento del proprio lavoro e accuratezza e controllo della qualità e del rispetto dei tempi | | | max punti 20 su 100 |
| Disponibilità al cambiamento nei compiti assegnati, con adeguamento proattivo delle conoscenze lavorative, anche a seguito di novità intervenute a livello tecnologico, normativo e/o organizzativo, non necessariamente correlato a percorsi formativi | | | max punti 20 su 100 |
| Totale | | 0 | /100 |

IL RESPONSABILE

IL SEGRETARIO GENERALE

| SCHEDA DIPENDENTE - SELEZIONE PROGRESSIONE ECONOMICA ALL'INTERNO DELLE AREE | | | | | |
|---|-----------------------|-----------------------------|--|---|---|
| Dipendente: | | | | | |
| Scheda progressione anno | Area di appartenenza: | Differenziale in godimento: | | | |
| MEDIA PERFORMANCE INDIVIDUALE | | | | ESPERIENZA PROFESSIONALE | SCHEDA ULTERIORI CRITERI |
| | | <i>risultato/70*100</i> | <i>Media triennio</i> | <i>numero anni dall'ultima posizione economica acquisita max 10 punti</i> | <i>periodo di valutazione anno:</i> |
| <i>Performance individuale anno</i> | | 0 | 0,00 | | |
| <i>Performance individuale anno</i> | | 0 | | | |
| <i>Performance individuale anno</i> | | 0 | | | |
| | | | PESO PERFORMANCE INDIVIDUALE 60/100 | PESO SCHEDA ESPERIENZA PROFESSIONALE 10/100 | PESO SCHEDA ULTERIORI CRITERI 30/100 |
| | | | 0,00 | 0,00 | 0,00 |
| | | | 0,00 | | |
| <u>Per presa visione e ricevuta copia</u> | | | Alessandria/Asti, _____ | | |
| | | | (firma) | | |