

CAMERA DI COMMERCIO DI ALESSANDRIA-ASTI

CONTRATTO COLLETTIVO INTEGRATIVO DECENTRATO  
2023-2025

ACCORDO ANNUALITA' ECONOMICA 2024

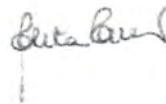
Premesso che:

- in data 12 dicembre 2024 è stata sottoscritta l'ipotesi di contratto collettivo integrativo (CCI) per l'annualità 2024 a modifica ed integrazione del CCI per il triennio 2023-2025, fermo restando tutto quanto non espressamente indicato;
- il Collegio dei Revisori dei Conti in data 12 dicembre 2024, 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. 183 del 23 dicembre 2024, ha autorizzato il presidente della delegazione trattante di parte pubblica alla sottoscrizione definitiva del CCI.

in data 23 dicembre 2024, presso la sede della Camera di Commercio di Alessandria-Asti ha avuto luogo l'incontro tra:

per la parte pubblica

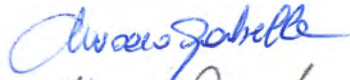
Dott.ssa Roberta PANZERI, Presidente della Delegazione trattante



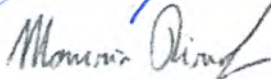
per la parte sindacale:

RSU

- Gabriella CHIUSANO



- Maurizio RIZZARDO



OO.SS.

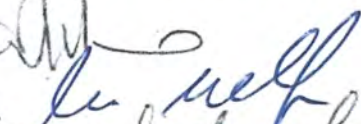
- Roberta BERTOLO FP CGIL



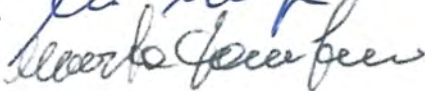
- Arianna FRANCO FP CGIL



- Alessandro DELFINO FP CISL



- Marta ZAMBRUNO UIL FPL



- Ernestino STORNINI CSA



Dalla riunione le parti, condividendone i contenuti, sottoscrivono il presente contratto collettivo integrativo (CCI) per l'annualità 2024 a modifica ed integrazione del CCI per il triennio 2023-2025, fermo restando tutto quanto non espressamente indicato.

**INDICE**

**Articolo 1 – modifiche all'art. 3 del CCI 2023-2025**

**Articolo 2 – modifiche all'art. 6 del CCI 2023-2025**

A series of handwritten signatures in blue ink, including a large stylized signature, a signature with a vertical line, a signature with a superscript '2', and several other distinct signatures.

**Articolo 1 – modifiche all'art. 3 del CCI 2023-2025**

L'art. 3 è così sostituito:

**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.



Handwritten signatures and initials at the bottom of the page, including a large signature on the left, a signature with a circled '3' in the middle, and several other signatures on the right.

6. Per l'annualità 2024 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 260.500,00;
  - indennità di comparto: Euro 32.500,00;
  - specifiche responsabilità: Euro 27.750,00;
  - altre indennità Euro 5.000,00.

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

Le risorse 2024 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 2024, ammonta ad Euro 90.326,79. 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 2 – modifiche all'art. 6 del CCI 2023-2025

L'art. 6 è così sostituito:

**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

SE MQ AF 4 [signature] [signature] [signature]

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 2024 sono così definiti:

ANNO	AREA		
	Funzionari e EQ	Istruttori	Operatori esperti
2024 (2 anni)	n. 11	n. 22	n. 3

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 attribuibile 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" attribuibile 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, allegata 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.

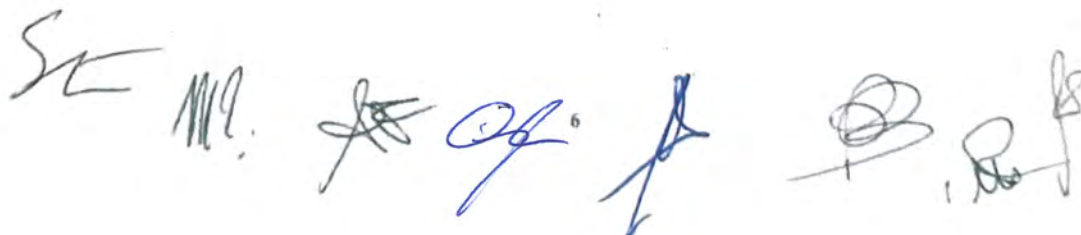
Per il personale delle aree diversa da quelle dei funzionari verrà assegnato su proposta del responsabile di riferimento del valutato.

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.

The bottom of the page features several handwritten signatures and initials in black ink. From left to right, there is a large, stylized signature, followed by a smaller signature, a signature with a star-like flourish, a signature with a blue flourish, a signature with a blue flourish, and finally two more signatures on the right side.