



## CONTRATTO COLLETTIVO INTEGRATIVO

### Triennio 2023 - 2025

Oggi 19 dicembre 2023 alle ore 12,30, convocate per il collegamento da remoto, le parti sottoscrivono, con firma digitale, l'allegato Contratto collettivo integrativo per il triennio 2023-2025, predisposto ai sensi dell'art. 7 del CCNL del 16/11/2022 del comparto "Funzioni Locali", dopo l'autorizzazione della Giunta camerale intervenuta in data 15.12.2023:

#### Per la parte pubblica:

- dr. Fabrizio Schiavoni, Presidente \_\_\_\_\_
- dr. Alberto Caporale, componente \_\_\_\_\_
- dr. Gianluca Gambella, componente \_\_\_\_\_

#### Per la parte sindacale:

- Ciabattoni Licia - RSU \_\_\_\_\_
- Guerri Sandro - RSU \_\_\_\_\_
- Manna Simone - RSU \_\_\_\_\_
- Orfini Michaela - RSU \_\_\_\_\_
- Piersanti Massimiliano - RSU \_\_\_\_\_
- Pietrani Giorgio - RSU \_\_\_\_\_
- Ricci Eleonora - RSU \_\_\_\_\_
- Scatassa Simone - RSU \_\_\_\_\_
- Cavezza Giovanni - CISL FP MARCHE \_\_\_\_\_
- Lista Antonella - UIL FPL MARCHE \_\_\_\_\_
- Morbidoni Simone - FP CGIL MARCHE \_\_\_\_\_



## CAMERA DI COMMERCIO DELLE MARCHE

### CONTRATTO COLLETTIVO INTEGRATIVO

Triennio 2023 - 2025

#### TITOLO I

#### DISPOSIZIONI GENERALI

##### **Articolo 1 - Ambito di applicazione**

1. Il presente contratto integrativo disciplina gli istituti e le materie che le norme di legge e i contratti collettivi nazionali di lavoro demandano a tale livello di contrattazione, nel rispetto dei principi e con le procedure stabilite dalla legge.
2. Il presente contratto decentrato si applica a tutto il personale dipendente in servizio presso la Camera di Commercio delle Marche, di qualifica non dirigenziale, con rapporto di lavoro subordinato a tempo indeterminato ed a tempo determinato, ivi compreso il personale comandato o distaccato o utilizzato a tempo parziale presso altri soggetti nonché in somministrazione per gli istituti compatibili a carico delle risorse relative al progetto per l'attivazione.
3. I soggetti e le materie oggetto della contrattazione collettiva integrativa sono stabiliti dall'art. 7 del CCNL 16/11/2022.
4. I soggetti e le materie oggetto di confronto sono stabiliti dall'art. 5 del CCNL 16/11/2022.
5. I soggetti e le materie oggetto d'informazione sono stabiliti dall'art. 4 del CCNL 16/11/2022.

##### **Articolo 2 - Durata, decorrenza, tempi e procedure di applicazione del contratto**

1. Il presente CCI ha durata triennale decorrente dal 01/01/2023 e sino al 31/12/2025.
2. I criteri di ripartizione delle risorse economiche tra le varie modalità di utilizzo, a valere sul fondo delle risorse decentrate, saranno negoziati con cadenza annuale, ai sensi dell'art. 8 comma 1 del CCNL 16/11/2022.
3. Gli effetti del contratto decorrono dal giorno successivo alla stipulazione tranne nei



casi dove diversamente indicato all'interno del contratto stesso.

4. Il presente contratto conserva la propria efficacia giuridica e gli effetti conseguenti fino alla stipulazione del successivo contratto integrativo, salvo il caso in cui intervengano norme di legge o del contratto collettivo nazionale di lavoro incompatibili.

**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 disponibili sono definite, per ciascun anno, dalla Camera di commercio mediante adozione di specifico provvedimento.
2. La ripartizione e l'utilizzo delle risorse avvengono secondo modalità tali da assicurare la rispondenza all'obiettivo di promuovere il coinvolgimento del personale in effettivi e significativi miglioramenti dei livelli di efficienza, efficacia e qualità dei servizi prestati, sulla base degli atti di programmazione, monitoraggio e controllo quali-quantitativo dei risultati, adottati nell'ente.
3. La ripartizione delle risorse rese disponibili è effettuata nel rispetto dei 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;
  - b. garantire gli importi obbligatori previsti dai CCNL nazionali;
  - c. destinare ad attività da svolgere in particolari condizioni di lavoro compensi che ne costituiscano adeguato riconoscimento, 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. Per il solo anno 2023, la destinazione delle risorse economiche appostate sul fondo viene ripartita per aggregati omogenei delle possibili destinazioni, **al netto delle risorse destinate ai compensi previsti dalla legge**, come segue:
  - a. Premialità generale (performance) **74% - 79%**
  - b. Istituti indennitari **5% - 9%**
  - c. Differenziali stipendiali **4% - 9%**
  - d. Welfare integrativo **7% - 10 %**
5. Eventuali economie di spese riguardanti le percentuali definite per i punti b e c vanno ad integrare la percentuale del punto a.
6. Per gli anni successivi 2024 e 2025, le percentuali saranno annualmente ridefinite in sede di contrattazione integrativa, ai sensi dell'art. 8 comma 1 del CCNL 16/11/2022.

**Articolo 4 - Criteri per l'attribuzione dei premi correlati alla performance del personale non titolare di incarichi di EQ (art. 7, comma 4, lettera b) CCNL 16/11/2022)**

1. La valutazione della performance individuale del personale viene effettuata sulla base di quanto previsto dal vigente Sistema di misurazione e valutazione delle performance.
2. Vengono valutati per il trattamento accessorio collegato alla performance, i dipendenti che hanno prestato servizio effettivo nell'Ente per la durata prevista dal Sistema di Misurazione e Valutazione dell'Ente.
3. Nella valutazione della performance individuale non sono considerati i periodi di congedo di maternità, paternità e parentale.
4. L'importo del premio della performance viene riparametrato sulla base dell'area professionale di appartenenza del dipendente.
5. L'erogazione del premio della performance viene effettuata a conclusione del processo di valutazione, in una unica soluzione annuale.
6. Al personale che presta servizio a tempo parziale, i trattamenti accessori dei premi correlati alla performance, quindi collegati al raggiungimento di obiettivi, sono applicati sulla base di quanto stabilito dal SMVP in misura piena nel caso di obiettivi



individuali raggiunti.

**Articolo 5 - Criteri generali per la determinazione della retribuzione di risultato dei titolari di EQ (art. 7, comma 4, lettera v) CCNL 16/11/2022)**

1. Il Sistema di misurazione e valutazione della performance dell'Ente, definisce la metodologia di valutazione della performance individuale del personale titolare di incarichi di Elevata Qualificazione, in base alla quale si effettua la determinazione ed erogazione annuale della retribuzione di risultato dei titolari di incarichi di Elevata Qualificazione.
2. La retribuzione di risultato dei titolari di incarichi di EQ viene calcolata sulla base del punteggio ottenuto nella scheda di valutazione individuale annuale, prevista dal sistema in parola e nella misura minima fissata dal contratto nazionale di lavoro del 15%, delle risorse complessivamente finalizzate alla erogazione della retribuzione di posizione e di risultato di tutti gli incarichi previsti dal proprio ordinamento.

**Articolo 6 - 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. Dall'anno 2023 ai dipendenti che conseguono le valutazioni più elevate, secondo quanto previsto dal sistema di valutazione è attribuita una maggiorazione del premio individuale di cui all'art. 80, comma 2, lett.b) del CCNL 16/11/2022, che è definita nella misura del 30% del valore medio pro-capite dei premi attribuiti al personale valutato positivamente.
2. Per quanto concerne la limitata quota massima di personale valutato, a cui tale maggiorazione verrà attribuita, essa viene così definita: il numero dei dipendenti potenziali destinatari non può essere superiore a 5, la maggiorazione è attribuita in ordine decrescente, a partire dal valore più elevato. Per l'attribuzione di tale maggiorazione, sarà comunque tenuto conto soltanto dei valori di performance individuale superiori a 95% del punteggio massimo.
3. Il personale a cui si applica la maggiorazione è quello assunto a tempo indeterminato



ed il personale assunto a tempo determinato con contratto avente durata annuale.

4. In caso di parità di punteggio, si terrà conto dei seguenti criteri, in ordine di priorità:
  - a. media delle valutazioni individuali annuali conseguite dai dipendenti nei tre anni precedenti, o comunque delle ultime tre valutazioni disponibili in ordine cronologico;
  - b. anzianità di servizio presso l'Ente.
  - c. non aver mai conseguito la maggiorazione;

**Articolo 7 - 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); definizione anni senza progressioni economiche per poter ricevere eventuale differenziale stipendiale; definizione numero di "differenziali stipendiali" attribuibili per ciascuna Area [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 nello svolgimento delle proprie funzioni, agli stessi possono essere attribuiti, nel corso della vita lavorativa, uno o più "differenziali stipendiali". 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, sono attribuiti mediante procedura selettiva attivabile annualmente in relazione alle risorse disponibili nel Fondo risorse decentrate. Il grado di selettività è determinato dal rapporto tra PEO effettuate e PEO dei potenziali beneficiari: tale rapporto deve essere inferiore o al massimo uguale al 50%.
2. Le procedure per le progressioni economiche nei limiti di quanto previsto dall'art. 14 del CCNL 16/11/2022, sono così definite:
  - a. avvio, previa informazione trasmessa via mail al personale, delle fasi valutative e selettive per l'eventuale erogazione dei "differenziali stipendiali" al personale che al 31/12 dell'anno precedente risponde ai requisiti previsti dall'art. 14 del CCNL 16/11/2022;



- b. applicazione d'ufficio della procedura a tutti i dipendenti in possesso dei requisiti di cui all'art. 14 del CCNL 16/11/2022.
  - c. attribuzione del "differenziale stipendiale" al personale individuato all'esito della procedura selettiva con decorrenza 1° gennaio dello stesso anno.
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:
  - a. per l'anno 2023 (beneficio da assegnare con decorrenza 01/01/2023) i lavoratori che non hanno beneficiato di progressione economica in data successiva al 01/01/2020;
  - b. per l'anno 2024 (beneficio da assegnare con decorrenza 01/01/2024) i lavoratori che non hanno beneficiato di progressione economica in data successiva al 01/01/2021;
  - c. per l'anno 2025 (beneficio da assegnare con decorrenza 01/01/2025) i lavoratori che non hanno beneficiato di progressione economica in data successiva al 01/01/2022.
4. In coerenza con le risorse previste per la copertura finanziaria delle progressioni economiche e con i criteri di ripartizione delle risorse disponibili per la contrattazione integrativa, il numero di "differenziali stipendiali" attribuibili per l'anno 2023 e accessibili anche al personale sono i seguenti:
  - a. n° 16 valutabili x 50% = n° 8 attribuibili - area funzionari e EQ
  - b. n° 41 valutabili x 50% = n° 20 attribuibili - area istruttori
  - c. n° 14 valutabili x 50% = n° 7 attribuibili - area operatori esperti
  - d. n° 3 valutabili x 50% = n° 1 attribuibili - area operatori
5. Per quanto concerne il numero di "differenziali stipendiali" attribuibili negli anni 2024 e 2025 con il medesimo criterio, esso sarà subordinato alle risorse stabili che si deciderà di destinare a tale finalità nell'anno di riferimento a seguito della costituzione annuale delle risorse per la contrattazione decentrata e con le procedure qui stabilite.



6. La ponderazione dei criteri di cui alla lettera *d*) del comma 2 dell'art. 14 è così definita:
- a. criterio "media delle ultime tre valutazioni individuali annuali conseguite": 65%
  - b. criterio "esperienza professionale": 30%. Di cui il 50% riferito alla valutazione del periodo di permanenza nella posizione economica ricoperta.
  - c. criteri correlati alle capacità culturali e professionali accertate sulla base dei titoli culturali (titoli di studio riconosciuti e pubblicazioni) e professionali (iscrizioni in albi e/o collegi professionali) pertinenti le funzioni e competenze camerali: 5%.
7. In caso di parità dei punteggi determinati in applicazione del sistema valutativo, sarà preferito, nell'ordine:
- a. il candidato che ha conseguito il maggior punteggio in applicazione del criterio della media delle ultime tre valutazioni individuali annuali conseguite
  - b. il candidato che ha conseguito il maggior punteggio in applicazione del criterio dell'esperienza professionale.

**Articolo 8 - Individuazione delle misure dell'indennità correlata alle condizioni di lavoro di cui all'art. 70-bis, come rideterminati dall'art. 84-bis del CCNL 16/11/2022, entro i valori minimi e massimi e nel rispetto dei criteri ivi previsti, nonché la definizione dei criteri generali per la sua attribuzione... [rif. lett. d) del comma 4 dell'art. 7 del CCNL 16/11/2022]**

1. A decorrere dalla data di efficacia del presente accordo integrativo, la disciplina delle indennità da riconoscere al personale che presta la propria attività in particolari condizioni di lavoro è definita come segue:
- a. sono considerate prestazioni di lavoro che implicano l'esposizione a rischi e, come tali, pericolose o dannose per la salute, l'utilizzo di macchinari o attrezzature speciali;
  - b. sono considerate prestazioni indennizzabili di lavoro quelle:
    - i. correlate ai pagamenti correnti tramite sistemi di pagamento elettronici (carta di credito e bancomat), alle conseguenti verifiche ed



- al monitoraggio del flusso di pagamento;
  - ii. attività ispettive svolte in condizioni sfavorevoli in quanto effettuate presso imprese dislocate nel territorio provinciale o regionale ovvero in quanto esposte a rischi e, pertanto, potenzialmente pericolose o dannose per la salute.
2. Per il personale che svolge le suddette prestazioni è riconosciuta un'indennità, per giorno di effettivo svolgimento di esse, pari:
    - a. le attività di cui alla lettera a) non sono previste;
    - b. a 5,00 euro per quelle sub lettera b), prima linea (i). Restano esclusi qui dipendenti specificamente incaricati della relativa funzione per la quale è attribuito specifico riconoscimento economico;
    - c. a 6,00 euro annue per quelle sub b), seconda linea (ii).
  3. L'ente procede alla ricognizione delle tipologie di prestazioni che presentano le caratteristiche sopra dette e ne verifica l'effettiva incidenza in rapporto all'entità complessiva, su base annua, dell'attività lavorativa svolta dai dipendenti chiamati ad assicurare le suddette prestazioni, anche sulla base delle rilevazioni del tempo lavorato.
  4. L'indennità è riconosciuta per la singola giornata di prestazione lavorativa nella quale è svolta l'attività indennizzata.

**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. L'indennità prevista dall'art. 70-quinquies, comma 1, del CCNL 21.05.2018 viene erogata, annualmente, secondo i seguenti criteri:
  - a. assegnazione della specifica responsabilità di coordinare un ambito operativo e/o organizzativo e/o funzionale, per il quale non si preveda l'affidamento diretto ad un titolare di posizione di Elevata Qualificazione ma che si collochi al suo interno come sottoinsieme;
  - b. assegnazione di specifiche responsabilità derivanti dall'essere punto di



- riferimento, tecnico, amministrativo e/o contabile in procedimenti complessi;
- c. assegnazione di specifiche responsabilità che comportano attività di studio, di analisi, verifica e la redazione di documento o relazioni di particolare complessità;
  - d. assegnazione di specifiche responsabilità la cui gestione comporti una elevata autonomia operativa;
  - e. assegnazione di specifiche responsabilità connesse alle funzioni di natura comunicativa e informativa anche verso l'esterno;
  - f. assegnazione di specifiche responsabilità derivanti da incarichi previsti da norme di legge;
  - g. assegnazione di specifiche responsabilità connesse alla istruttoria di fasi endoprocedimentali complesse relative a procedimenti di competenza dell'area di assegnazione;
2. la determinazione dell'importo dell'indennità è stabilita in base alle specifiche funzioni di responsabilità interna ed esterna effettivamente attribuite al dipendente e dallo stesso esercitate, nonché alla eventuale specifica qualificazione professionale richiesta o acquisita dal dipendente, necessaria o di rilevante utilità per l'assolvimento dei compiti di responsabilità affidati.
  3. L'importo 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.

**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. Ai fini del presente articolo assumono rilievo:
  - a. compensi ISTAT;
  - b. concorsi a premio;
  - c. compensi connessi alle attività della metrologia legale.



2. Gli importi individuali determinati in base alle fattispecie di cui al comma precedente sono definiti ed erogati in coerenza con le regolamentazioni interne attuative delle previsioni di legge. Essi si aggiungono alla retribuzione di risultato dei dipendenti e sono definiti nel rispetto dei seguenti criteri:
  - a. 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;
  - b. determinazione dei valori unitari (per singolo evento/attività) che tenga conto della ripetitività di questi ultimi assicurando, quindi, che gli importi complessivi, sommati a quelli percepiti dai singoli interessati a titolo di produttività, si mantengano entro valori congrui, in particolare per quelle fattispecie in cui il lavoro, che dà titolo all'attribuzione del compenso, si colloca all'interno delle fasce ordinarie.

**Articolo 11 - Art. 79 comma 2 lettera a). Risorse di cui all'art. 67, comma 3, lettera a),b),c),d),f,g,j,k del CCNL 2015-2018 (Quota di risparmi conseguiti e certificati in attuazione dell'art.16 commi 4 e 5 del d.l. n.98/2011)**

1. Le somme derivanti da eventuali economie aggiuntive, indicate dall' art. 16, commi 4 e 5, del d.l. n. 98/2011, convertito in legge n. 111/2011 (risparmi da razionalizzazione), sono utilizzate annualmente, nell'importo massimo del 50%, per la contrattazione collettiva integrativa, di cui il 50% destinato alla erogazione dei premi previsti dall'articolo 19 del decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150, come modificato dall'art. 6, comma 1, del d.lgs. n. 141/2011 e art. 5, comma 11 e seguenti, del d.l. n. 95/2012 ed il restante 50% viene erogato sulla base del sistema di misurazione e valutazione in vigore presso l'Ente.
2. I risparmi conseguiti, derivanti dall'apposito piano triennale di razionalizzazione di cui al punto 1, così come approvato dall'organo di governo dell'ente e validato dal competente collegio dei revisori dei conti, vengono destinati ad incentivare il personale dipendente, prevedendone il transito nel fondo delle risorse decentrate di parte variabile ex art. 79, comma 2, lettera a) del CCNL 16/11/2022 in particolare con



riferimento all'art. 67, comma 3, lettera b) del CCNL 21/05/2018.

**Articolo 12 - Correlazione tra i compensi di cui all'art. 20, comma 1, lett. h) del CCNL 16/11/2022 (Compensi aggiuntivi ai titolari di incarichi di EQ) e la retribuzione di risultato dei titolari di incarico di EQ** [rif. lett. j) del comma 4 dell'art. 7 del CCNL 16/11/2022]

1. Ai fini del presente articolo assumono rilievo:
  - a. compensi ISTAT;
  - b. concorsi a premio;
  - c. compensi connessi alle attività della metrologia legale.
2. Gli importi individuali determinati in base alle fattispecie di cui al comma precedente sono definiti ed erogati in coerenza con le regolamentazioni interne attuative delle previsioni di legge e si aggiungono alla retribuzione di risultato delle posizioni di elevata qualificazione e sono definiti nel rispetto dei seguenti criteri:
  - a. 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;
  - b. determinazione dei valori unitari (per singolo evento/attività) che tenga conto della ripetitività di questi ultimi assicurando, quindi, che gli importi complessivi, sommati a quelli percepiti dai singoli interessati a titolo di produttività, si mantengano entro valori congrui, in particolare per quelle fattispecie in cui il lavoro, che dà titolo all'attribuzione del compenso, si colloca all'interno delle fasce ordinarie.

**Articolo 13 - Criteri per la definizione di un incentivo economico a favore del personale utilizzato in attività di docenza ai sensi dell'art. 55 comma 8 (Destinatari e processi della formazione), con relativi oneri a carico del Fondo di cui all'art 79 (Fondo risorse decentrate: costituzione)** [rif. lett. af) del comma 4 dell'art. 7 del CCNL 16/11/2022]

1. Al fine di valorizzare il patrimonio di conoscenze individuali acquisite nel corso dell'attività lavorativa dal proprio personale e sulla base del programma di formazione annuale previsto del Piano integrato, tra le voci di utilizzo delle risorse decentrate integrative è previsto un importo non superiore a 100,00 € per ogni tre



ore di formazione a carico del fondo a titolo di incentivo, da destinare al personale chiamato a tenere sessioni formative nell'ente svolte ai sensi dell'art. 55, comma 8 del Contratto nazionale e disposte con determinazione del Segretario Generale.

2. Per l'erogazione dell'incentivo si considerano:
  - a. solo gli interventi formativi interni di tipo trasversale, e cioè rivolti a tutto il personale o almeno al personale di due o più aree organizzative e che siano indicati come obbligatori e di durata non inferiore a tre ore. Non sono considerati quegli interventi che riguardano il mero aggiornamento delle normali procedure interne all'ufficio.
  - b. tutti gli interventi di tipo formativo che l'ente realizza per utenti esterni e per i quali si rilasciano attestati.

## **TITOLO II**

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

#### **Articolo 14 - 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. Le attività di informazione e formazione rivolte a tutto il personale in materia di sicurezza di salute e dei rischi, organizzate previo confronto con il rappresentante per la sicurezza, così come l'attività di formazione specifica rivolta al RLS si svolgono in orario di servizio, sono periodicamente ripetute anche in relazione all'evoluzione a nuovi rischi e le relative ore non saranno computate nel budget generale della formazione finalizzata allo sviluppo professionale del personale ai sensi dell'art. 54 del CCNL .

#### **Articolo 15 - Elevazione del contingente dei rapporti di lavoro a tempo parziale ai sensi dell'art. 53, comma 2 del CCNL del 21.05.2018**

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

1. Le parti concordano di individuare come gravi e documentate situazioni familiari, al fine della concessione della trasformazione del rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale utilizzando l'ulteriore contingente di cui all'articolo 53 comma 8 del



CCNL 21/5/2018, quelle riferite al personale che debba assistere familiari (coniuge, figli o genitori) o conviventi affetti da patologie oncologiche, altre patologie invalidanti, per i quali sia stata riconosciuta dalle strutture territorialmente competenti una invalidità - anche temporanea - superiore al 66%.

**Articolo 16 - 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]]

1. Il limite individuale annuo delle ore che possono confluire nella banca delle ore è fissato in numero 12 ore.

**Articolo 17 - 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:
  - a. l'individuazione delle stesse deve risultare compatibile sia con la garanzia dell'ottimale funzionamento organizzativo della Camera di commercio, sia con le esigenze di conciliazione della vita lavorativa con quella familiare, essendo in ogni caso prioritario fornire il miglior servizio all'utenza;
  - b. 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 così da poter svolgere in maniera ottimale le attività degli uffici, nel prevalente interesse dell'utenza esterna ed interna;
  - c. 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.

**Articolo 18 - Elevazione del limite massimo individuale di lavoro straordinario ai sensi**



**dell'art. art. 32 comma 3 (Lavoro Straordinario) del CCNL 16/11/2022 [rif. lett. s) del comma 4 dell'art. 7 del CCNL 16/11/2022]]**

1. Il presupposto per l'elevazione del limite massimo individuale del lavoro straordinario può essere disposto in relazione alle seguenti esigenze:
  - a. assicurare la prestazione dei servizi all'utenza esterna;
  - b. garantire l'erogazione dei servizi di supporto interno necessari al funzionamento dell'ente e alla sua continuità amministrativa.
2. La percentuale dei dipendenti per i quali può essere disposta l'elevazione è prevista dall'art. 32, comma 3, del CCNL 16.11.2022.

**Articolo 19 - Criteri per l'erogazione dell'indennità per l'istituzione del servizio di pronta reperibilità [rif. lett. i e k) del comma 4 dell'art. 7 del CCNL 16/11/2022]]**

1. L'istituzione del servizio di reperibilità nelle aree di pronto intervento è disposta dall'Ente secondo le effettive esigenze di erogazione di servizi che necessitino di interventi effettuabili anche al di fuori dell'ordinario orario di servizio.
2. L'Ente provvede con propri atti ad individuare le aree di pronto intervento per le quali prevedere l'attivazione del servizio di pronto intervento e il personale addetto.
3. Il compenso per il servizio di reperibilità, da liquidarsi mensilmente, è quello stabilito dall'art.24, comma 1, del CCNL 21.05.2018.

**Articolo 20 - 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. Il criterio di assegnazione del welfare integrativo da applicarsi è individuato in quello di cui al punto a) dell'art. 82, comma 1 del Contratto nazionale e cioè: iniziative di sostegno al reddito della famiglia, pertanto l'assegnazione viene effettuata in misura uguale e pro capite nell'importo fisso di € 400,00 per l'anno 2023.
2. Per gli anni 2024 e 2025 la misura e l'importo saranno oggetto di revisione in sede di contrattazione decentrata.
3. La misura è finanziata mediante utilizzo di quota parte delle risorse destinate alla



premieria generale (performance) del fondo di cui all'art. 79 pertanto non è erogabile ai titolari di incarico di posizione di Elevata Qualificazione che continuano ad accedere alle misure previste da precedenti norma in materia (art. 82, comma 2, primo periodo).

### **TITOLO III**

#### **DISPOSIZIONI PARTICOLARI**

**Articolo 21 - 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.



### **DICHIARAZIONE A VERBALE DI PARTE DATORIALE**

La parte datoriale si riserva l'applicazione dell'art. 20 del presente contratto nella parte in cui si escludono i titolari di Elevata Qualificazione dall'assegnazione del welfare integrativo, subordinatamente alle verifiche nelle sedi nazionali competenti.

## DICHIARAZIONI A VERBALE DI PARTE SINDACALE

### 1 - SISTEMA DI MISURAZIONE E VALUTAZIONE DELLE PERFORMANCE

Come richiamato nell'art. 4 del presente Contratto - *Criteri per l'attribuzione dei premi correlati alla performance del personale non titolare di incarichi di EQ (art. 7, comma 4, lettera b) CCNL 16/11/2022)* -, relativamente al comma 2 "Vengono valutati, per il trattamento accessorio collegato alla performance, i dipendenti che hanno prestato servizio effettivo nell'Ente per la durata prevista dal Sistema di Misurazione e Valutazione dell'Ente."

Alla luce di quanto sopra si richiede di inserire, nell'attuale Sistema di misurazione e valutazione delle performance (SMVP), un parametro fisso che indichi, su base annua, i giorni minimi di presenza in servizio che consentono la valutazione e la successiva erogazione del premio a ciascun dipendente.

A tale proposito la parte sindacale propone alla controparte di valutare, quale base minima di presenza in servizio per essere valutati e quindi per erogare l'eventuale premio, un n° di **80 giorni/anno** da inserire come parametro nell'attuale SMVP.

### 2 - CRITERI PER LE PROGRESSIONI ORIZZONTALI (PEO)

Nel presente contratto sono stati stabiliti oltre alla valutazione degli aventi diritto per la conseguente formulazione della graduatoria, i criteri generali da adottare con le relative percentuali.

Nello specifico si chiede alla parte datoriale di considerare nell'assegnazione dei differenziali, per il bando delle prossime progressioni, le richieste delle parte sindacale come di seguito esplicitato:

**b. criterio esperienza professionale:** per la parte del 15% riferita alla valutazione del periodo di permanenza nella posizione economica ricoperta si suggerisce il seguente punteggio dall'ultima progressione economica effettuata: 5 punti per 3 anni, 10 punti per 4 anni. 15 punti da 5 a più anni;

**d.criteri correlati alle capacità culturali e professionali accertate sulla base dei titoli culturali** (titoli di studio riconosciuti e pubblicazioni) e professionali (iscrizioni in albi e/o collegi professionali).

Esempio: 1 punto per ogni titolo o un punteggio differente a seconda del titolo conseguito.

Si richiede inoltre di prevedere, in accordo con la parte sindacale, la rivisitazione, nel corso della vigenza dell'attuale CCDI, di eventuali criticità nell'applicazione dei criteri per le progressioni economiche consentendo inserimento di correttivi.

### **3 - LAVORO AGILE E LAVORO DA REMOTO**

Visti i positivi risultati conseguiti durante il periodo di pandemia, con l'applicazione di modalità lavorative emergenziali e la richiesta di tutto il personale della Camerale, si chiede, anche quale elemento che favorisca il welfare dei dipendenti Camerali l'applicazione degli strumenti di Lavoro Agile e Lavoro da Remoto.

### **4 - WELFARE (CONSIDERAZIONI IN MERITO ALLA DICHIARAZIONE DI PARTE DATORIALE)**

La parte sindacale, riguardo la dichiarazione di parte datoriale inserita nel presente contratto e successivamente alle risultanze delle verifiche richieste dalla parte datoriale dichiara di voler ridiscutere totalmente l'art. 20 del presente contratto valutando se ancora persistano le condizioni per il mantenimento dello stesso.