

CAMERA DI COMMERCIO DI PISTOIA-PRATO

CONTRATTO COLLETTIVO INTEGRATIVO  
Triennio 2023-2025

In data 22.12.2023, presso la sede di Prato della Camera di Commercio di Pistoia-Prato, ha avuto luogo l'incontro tra le delegazioni trattanti di cui all'art. 7 del CCNL del 16.11.2022 del comparto Funzioni Locali per i dipendenti non dirigenti della Camera di Commercio di Pistoia-Prato, per la sottoscrizione dell'allegato Contratto collettivo integrativo per il triennio 2023\_2025.

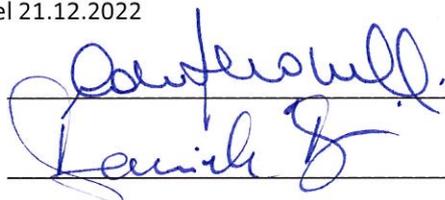
Sono presenti i signori:

**la delegazione di parte datoriale**

Nominata con deliberazione di Giunta n. 118/22 del 21.12.2022

Catia Baroncelli, presidente

Daniele Bosi, componente



**la delegazione sindacale**

CISL FP – Andrea Bini

CISL FP – Maria Cristina Sestini

CISL FP – Giovanni Toccafondi

FP CGIL – Alessio Bettini

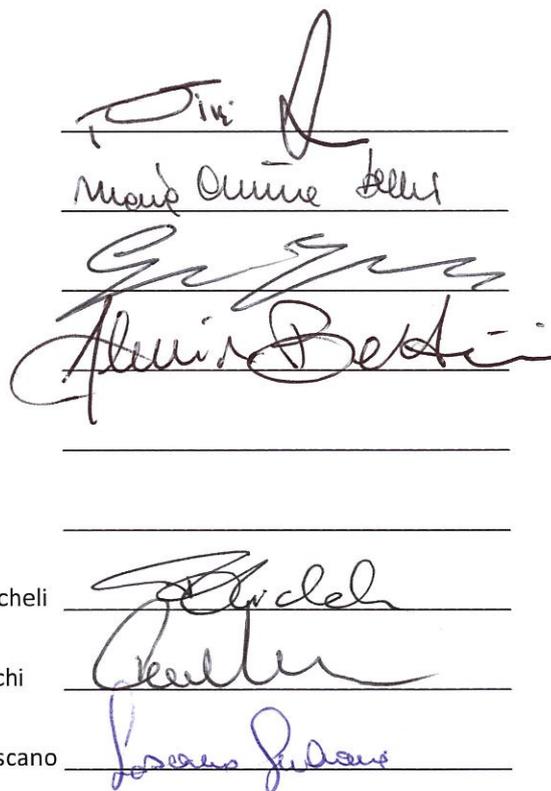
R.S.U. C.C.I.A.A. di Pistoia-Prato – Carlo Buffa

R.S.U. C.C.I.A.A. di Pistoia-Prato – Monia Colli

R.S.U. C.C.I.A.A. di Pistoia-Prato – Rossella Micheli

R.S.U. C.C.I.A.A. di Pistoia-Prato – Bruno Panichi

R.S.U. C.C.I.A.A. di Pistoia-Prato – Giuliana Toscano



**CAMERA DI COMMERCIO DI PISTOIA-PRATO**  
**CONTRATTO COLLETTIVO INTEGRATIVO**  
**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 Pistoia-Prato, 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 dal CCNL FL 16.11.2022 (di seguito CCNL 19-21), 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 Pistoia-Prato, 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 Pistoia-Prato 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 crescita professionale e di razionalizzazione della propria azione, non rigidamente compressa in schemi e 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 19-21 quale naturale sviluppo e conseguenza delle fasi di informazione e confronto sulle materie previste dal CCNL stesso
- temperamento dei legittimi interessi e delle legittime aspettative dei lavoratori con la missione di servizio pubblico a vantaggio di utenti e cittadini.

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**

**Art. 1 – Obiettivi e strumenti delle relazioni sindacali**

1. Il sistema delle relazioni sindacali è lo strumento per costruire relazioni stabili tra enti e soggetti sindacali, improntate alla partecipazione consapevole, al dialogo costruttivo e trasparente, alla reciproca considerazione dei rispettivi diritti ed obblighi, nonché alla prevenzione e risoluzione dei conflitti.
2. Nel rispetto dei distinti ruoli e responsabilità dei datori di lavoro pubblici e dei soggetti sindacali, le relazioni sindacali si articolano nei seguenti modelli relazionali:
  - partecipazione;
  - contrattazione integrativa.

Handwritten signatures in blue ink, including a large signature on the right side and several smaller ones at the bottom.

3. La partecipazione è finalizzata ad instaurare forme costruttive di dialogo tra le parti, su atti e decisioni di valenza generale degli enti, in materia di organizzazione o aventi riflessi sul rapporto di lavoro ovvero a garantire adeguati diritti di informazione sugli stessi; si articola, a sua volta, in:

- a. informazione;
- b. confronto;
- c. organismi paritetici di partecipazione

4. L'informazione consiste nella trasmissione di dati ed elementi conoscitivi, da parte dell'ente, ai soggetti sindacali, al fine di consentire loro di prendere conoscenza della questione trattata e di esaminarla. Sono oggetto di informazione tutte le materie per le quali è previsto il confronto o la contrattazione integrativa, costituendo presupposto per la loro attivazione.

Sono, altresì, oggetto di sola informazione gli atti di organizzazione degli uffici di cui all'art. 6 del D. Lgs. n. 165/2001, ivi incluso il piano triennale dei fabbisogni di personale, ed ogni altro atto per il quale la legge preveda il diritto di informativa alle OO.SS.

Sono, inoltre, oggetto di sola informazione semestrale, sino alla costituzione dell'Organismo Paritetico di Partecipazione, i dati sulle ore di lavoro straordinario e supplementare del personale a tempo parziale, il monitoraggio sull'utilizzo della Banca delle ore, i dati sui contratti a tempo determinato, i dati sui contratti di somministrazione, i dati sulle assenze del personale di cui all'art. 70 del CCNL del 21.05.2018 (Misure per disincentivare elevati tassi di assenza del personale), nonché l'affidamento a soggetti terzi di attività dell'ente in assenza di trasferimento del personale.

5. Il confronto è la modalità attraverso la quale si instaura un dialogo approfondito sulle materie rimesse a tale livello di relazione, al fine di consentire ai soggetti sindacali di esprimere valutazioni esaustive e di partecipare costruttivamente alla definizione delle misure che l'Ente intende adottare.

6. La contrattazione integrativa è finalizzata alla stipulazione di contratti che obbligano reciprocamente le parti.

#### **Art. 2 – Oggetto**

1. Il presente CCI 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 stabiliti dalla legge.

2. Le materie oggetto di contrattazione integrativa sono indicate dalla legge e dai vigenti contratti collettivi nazionali di lavoro, nel rispetto dei vincoli e dei limiti ivi previsti, tra i soggetti e con le procedure negoziali stabilite dalla legge.

3. Le materie oggetto di contrattazione collettiva integrativa sono dettate dal vigente CCNL 16.11.2022. Le stesse sono come di seguito indicate, a titolo meramente ricognitivo, con riferimento alle apposite clausole contrattuali collettive nazionali di lavoro che le identificano:

#### **MATERIE OGGETTO DI CONTRATTAZIONE COLLETTIVA INTEGRATIVA**

##### **Art. 7 - Contrattazione collettiva integrativa: soggetti e materie**

4. Sono oggetto di contrattazione integrativa:

a) i 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 presente CCNL tra le diverse modalità di utilizzo;

b) i criteri per l'attribuzione dei premi correlati alla performance;

c) definizione delle procedure per le progressioni economiche nei limiti di quanto previsto all'art. 14 (Progressione economica all'interno delle aree) lettere a), b), d), e), f) e g);

d) l'individuazione delle misure dell'indennità correlata alle condizioni di lavoro di cui all'art. 70-bis del CCNL del 21.05.2018, entro i valori minimi e massimi, come rideterminati dall'art. 84-bis, e nel rispetto dei criteri ivi previsti, nonché la definizione dei criteri generali per la sua attribuzione;

f) i criteri generali per l'attribuzione dell'indennità per specifiche responsabilità di cui all'art. 84 del presente CCNL;

g) i criteri generali per l'attribuzione di trattamenti accessori per i quali specifiche leggi operino un rinvio alla contrattazione collettiva;

h) i 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;

- i) l'elevazione della misura dell'indennità di reperibilità prevista dall'art. 24 del CCNL del 21.05.2018;
- j) la correlazione tra i compensi di cui all'art. 20, comma 1, lett. h) (Compensi aggiuntivi ai titolari di incarichi di EQ) del presente CCNL e la retribuzione di risultato dei titolari di incarico di EQ;
- k) l'elevazione dei limiti previsti dall'art. 24 del CCNL del 21.05.2018 per il numero dei turni di reperibilità nel mese anche attraverso modalità che consentano la determinazione di tali limiti con riferimento ad un arco temporale plurimensile;
- m) le linee di indirizzo e i criteri generali per la individuazione delle misure concernenti la salute e sicurezza sul lavoro;
- n) l'elevazione del contingente dei rapporti di lavoro a tempo parziale ai sensi dell'art. 53, comma 2 del CCNL del 21.05.2018;
- o) il limite individuale annuo delle ore che possono confluire nella banca delle ore, ai sensi dell'art. 33 del presente CCNL (Banca delle ore);
- p) i 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;
- q) l'elevazione del periodo di 13 settimane di maggiore e minore concentrazione dell'orario multiperiodale, ai sensi dell'art. 31, comma 2 del presente CCNL;
- r) l'individuazione delle ragioni che permettono di elevare, fino ad ulteriori sei mesi, l'arco temporale su cui è calcolato il limite delle 48 ore settimanali medie, ai sensi dell'art. 29, comma 2 del presente CCNL;
- s) l'elevazione del limite massimo individuale di lavoro straordinario ai sensi dell'art. 32, comma 3 (Lavoro straordinario) del presente CCNL;
- t) i riflessi sulla qualità del lavoro e sulla professionalità delle innovazioni tecnologiche inerenti all'organizzazione di servizi;
- v) i criteri generali per la determinazione della retribuzione di risultato dei titolari di incarico di EQ;
- ae) definizione della misura percentuale della maggiorazione di cui all'art. 81, comma 2 (Differenziazione del premio individuale) e della quota limitata di cui al comma 3, tenuto conto di quanto previsto dal comma 4 del medesimo articolo;
- af) 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).

**Art. 80 utilizzo Risorse Fondo**

3. La contrattazione integrativa destina ai trattamenti economici di cui al comma 2, lettere a), b), c), d), e), f), la parte prevalente delle risorse di cui all'art. 79, comma 2 (Fondo risorse decentrate) del presente CCNL, ove stanziata, con esclusione delle lettere c), f), g), del comma 3 dell'art. 67 del CCNL 21.05.2018 e, specificamente, alla performance individuale almeno il 30% delle citate risorse di cui al comma 2.

4. Le materie oggetto di confronto con le competenti istanze sindacali sono previste dal CCNL 16.11.2022 e sono come di seguito indicate, a titolo meramente ricognitivo, con riferimento alla specifica disposizione del contratto collettivo nazionale di lavoro che le individua:

**MATERIE OGGETTO DI CONFRONTO CON LE ISTANZE SINDACALI**

**Art. 5 – Confronto**

3. Sono oggetto di confronto, con i soggetti sindacali di cui all'articolo 7, comma 2:

- a) l'articolazione delle tipologie dell'orario di lavoro, ivi compresa quella a seguito della riduzione dell'orario di lavoro nonché l'articolazione in turni;
- b) i criteri generali dei sistemi di valutazione della performance;
- c) l'individuazione dei profili professionali;
- d) i criteri per il conferimento e la revoca degli incarichi di Elevata Qualificazione;
- e) i criteri per la graduazione degli incarichi di Elevata Qualificazione, ai fini dell'attribuzione della relativa indennità;
- f) il trasferimento o il conferimento di attività ad altri soggetti, pubblici o privati, ai sensi dell'art. 31 del D. Lgs. n. 165/2001 e la condizione di tutela del personale impiegato nei servizi e nelle attività oggetto di trasferimento o conferimento;

Leu

- g) la verifica delle facoltà di implementazione del Fondo risorse decentrate in relazione a quanto previsto dall'art. 17, comma 6 (Retribuzione di posizione e retribuzione di risultato) del presente CCNL;
- h) i criteri generali di priorità per la mobilità tra sedi di lavoro dell'amministrazione;
- i) la definizione delle linee generali di riferimento per la pianificazione delle attività formative e di aggiornamento, ivi compresa la individuazione, nel piano della formazione delle materie comuni a tutto il personale, di quelle rivolte ai diversi ambiti e profili professionali presenti nell'ente, tenendo conto dei principi di pari opportunità tra tutti i lavoratori e dell'obiettivo delle ore di formazione da erogare nel corso dell'anno;
- l) i criteri generali delle modalità attuative del lavoro agile e del lavoro da remoto, criteri generali per l'individuazione dei processi e delle attività di lavoro, con riferimento al lavoro agile e al lavoro da remoto, nonché i criteri di priorità per l'accesso agli stessi;
- m) istituzione servizio di mensa o, in alternativa, attribuzione di buoni pasto sostitutivi;
- n) le materie individuate quali oggetto di confronto ai sensi del comma 6 dell'art. 6 (Organismo paritetico), in sede di Organismo Paritetico per l'Innovazione, qualora lo stesso non venga istituito entro il termine previsto dall'art. 6 comma 3, del presente CCNL;
- o) criteri per l'effettuazione delle procedure di cui all'art. 13, comma 7 (Norme di prima applicazione); p) gli andamenti occupazionali;
- q) linee generali di indirizzo per l'adozione di misure finalizzate alla prevenzione delle aggressioni sul lavoro;
- r) materie individuate quali oggetto di confronto nella Sezione Personale educativo e scolastico.

### **Art. 3 - Durata, decorrenza, tempi e procedure di applicazione del contratto**

1. Il presente contratto collettivo integrativo, redatto ai sensi dell'art. 7 del CCNL 19-21, si applica a tutto il personale non dirigenziale dipendente della Camera di commercio di Pistoia-Prato e con rapporto di lavoro subordinato a tempo indeterminato e a tempo determinato - ivi compreso il personale comandato o distaccato o utilizzato a tempo parziale presso altri soggetti - e con contratto di formazione e lavoro.
2. Il presente contratto concerne il periodo 01/01/2023-31/12/2025 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, oppure tempi diversi o verifiche periodiche essendo legati 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.
3. Gli effetti del contratto decorrono dal giorno successivo alla data di stipulazione, salvo specifica e diversa prescrizione e decorrenza espressamente prevista dal contratto stesso.
4. Il presente contratto collettivo integrativo conserva la propria efficacia fino alla stipulazione del successivo contratto collettivo integrativo.
5. I criteri di ripartizione delle risorse economiche tra le varie modalità di utilizzo, a valere sul fondo risorse decentrate, potranno essere negoziati con cadenza annuale a richiesta delle parti.
6. Le parti convengono che, nell'ambito dell'eventuale contrattazione integrativa di cui al precedente comma 5, potrà essere verificato lo stato di attuazione del presente contratto collettivo integrativo.
7. Le OO.SS. e/o la RSU potranno richiedere appositi incontri aventi ad oggetto la verifica dello stato di attuazione del presente contratto collettivo integrativo mediante richiesta scritta da trasmettere all'Amministrazione. La riunione sarà convocata in tempi congrui e gli incontri si terranno entro quindici giorni dal ricevimento della richiesta.
8. In caso di sopravvenuta sottoscrizione, nel periodo di validità del CCI, di un nuovo contratto collettivo nazionale di lavoro (C.C.N.L.), o in caso di importanti evoluzioni normative riguardanti le materie oggetto del presente CCI, le parti riaprono la contrattazione per verificare la validità delle clausole concordate.

**Art. 4 – Interpretazione autentica dei contratti integrativi**

1. Nel caso insorgano controversie sull'interpretazione del presente contratto collettivo integrativo, le delegazioni trattanti si incontrano per definire consensualmente il significato delle clausole controverse, come organo competente all'adozione delle clausole di interpretazione autentica.
2. L'iniziativa può anche essere unilaterale; nel qual caso la richiesta di convocazione delle delegazioni deve contenere una breve descrizione dei fatti e degli elementi di diritto sui quali si basa la contestazione. La riunione si terrà in tempi congrui, di norma entro dieci giorni dalla richiesta avanzata.
3. 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. L'accordo di interpretazione autentica ha effetto sulle eventuali controversie individuali in corso, aventi ad oggetto le materie appositamente regolate dall'accordo, solo con il consenso delle parti interessate.

**TITOLO II - TRATTAMENTO ECONOMICO**

**Art. 5 - 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. Art. 7 comma 4 lett. a) CCNL 16.11.2022]

1. La determinazione annuale delle risorse da destinare all'incentivazione del merito, allo sviluppo delle risorse umane, al miglioramento dei servizi, alla qualità della prestazione ed alla produttività, nonché ad altri istituti economici previsti nel presente contratto, è di esclusiva competenza dell'Amministrazione che vi provvede in conformità e nel rispetto dei vincoli e dei limiti imposti dalle vigenti norme contrattuali e legali, nonché nell'osservanza di ulteriori disposizioni sopravvenute nel corso di validità del presente accordo, tenuto conto degli orientamenti giurisprudenziali consolidatisi nel tempo.
2. Le eventuali risorse derivanti dall'applicazione dell'art. 67 comma 3 lett. a) del CCNL 21.05.2018 di diretta pertinenza di ciascuna Area (obiettivi risparmi di spesa di cui all'art. 43 L. 449/1997), previa verifica a consuntivo dell'avverarsi delle condizioni legittimanti, sono assegnate all'Area di diretta pertinenza, e saranno utilizzate per incrementare le risorse disponibili per i premi correlati alla performance organizzativa del personale assegnato all'Area; resta inteso che laddove l'obiettivo di risparmio di spesa riguardi oneri comuni, le risorse che ne derivano vanno a incrementare le risorse destinate alla performance organizzativa di tutto il personale.
3. Le risorse variabili di cui all'art. 80 comma 2 del CCNL 16.11.2022, ove previste nell'atto di costituzione del Fondo risorse decentrate, saranno definitivamente quantificate e rese disponibili a consuntivo, dopo aver verificato l'avverarsi delle condizioni poste in sede di costituzione.
4. 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.
5. 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.

6. 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.
7. I criteri di destinazione delle risorse economiche tra i vari istituti alimentati dal fondo risorse decentrate devono tendere ad un'equilibrata distribuzione delle stesse tra i diversi istituti che compongono il sistema economico accessorio del personale dipendente, privilegiando, per quanto possibile, il regime di premialità meritocratica, le specifiche responsabilità ed il ristoro indennitario per particolari condizioni di lavoro, secondo principi di attendibilità, selettività, utilità, coerenza e necessità riconosciuta.
8. Le risorse rese annualmente disponibili ai sensi del comma 5, sono destinate agli istituti di cui al precedente comma 6, nel rispetto dei seguenti criteri:
  - a. le risorse stabili non utilizzate andranno a incrementare, per l'anno di riferimento, le risorse destinate al finanziamento degli istituti di carattere variabile.
  - b. la misura prevalente delle risorse decentrate di parte variabile è destinata a incentivare la performance;
  - c. le risorse annualmente destinate ad incentivare la performance sono articolate su più livelli:
    - c.1) una quota non inferiore al 60% è destinata a incentivare e riconoscere l'impegno individuale, quale risultante dalle valutazioni delle prestazioni lavorative operate dai dirigenti (performance individuale);
    - c.2) una quota è destinata alla differenziazione del premio individuale di cui all'art. 81;
    - c.3) la parte residua delle risorse è destinata alla performance organizzativa.
  - d. le risorse annualmente destinate alle indennità per specifiche responsabilità non possono essere superiori al 25% delle risorse decentrate di parte variabile.
9. La destinazione delle risorse deve essere operata all'inizio dell'esercizio cui si riferiscono gli istituti economici finanziati, compatibilmente con i tempi di costituzione e certificazione del fondo, determinando i presupposti per instaurare un ciclo virtuoso di programmazione dell'impiego dei trattamenti accessori del personale dipendente che sia conforme alle esigenze di applicazione rilevate dall'Ente in funzione del sistema erogativo dell'Amministrazione.
10. L'atto di assegnazione delle risorse alle diverse finalità di finanziamento degli istituti economici è adottato dal Segretario Generale in osservanza dei criteri in questa sede definiti e preventivamente trasmesso alle organizzazioni sindacali al fine di consentire la verifica di coerenza tra i criteri negoziati e le relative destinazioni.
11. Nel caso che, a fronte della costituzione annuale delle risorse disponibili, tali risorse non fossero in grado di garantire il rispetto dei criteri di ripartizione definiti dal presente articolo, la materia sarà oggetto di nuova fase di contrattazione decentrata con le organizzazioni sindacali di riferimento.

#### **Art. 6 - Criteri per l'attribuzione dei premi correlati alla performance**

[rif. Art. 7 comma 4 lett. b) CCNL 16.11.2022]

1. L'Amministrazione promuove il merito, il mantenimento ed il miglioramento della performance organizzativa ed individuale, attraverso l'utilizzo di sistemi premianti selettivi, secondo logiche meritocratiche, nonché valorizza i dipendenti che conseguano le migliori performance attraverso l'attribuzione selettiva di incentivi economici, secondo i principi stabiliti dal titolo II (*misurazione, valutazione e trasparenza della performance*) del d.lgs. 27 ottobre 2009, n. 150 e successive modifiche ed integrazioni.
2. I compensi accessori correlati alla performance organizzativa e individuale sono finalizzati a promuovere la produttività degli uffici dell'Ente, la capacità innovativa della prestazione lavorativa e l'elevazione e/o il

mantenimento del livello quali-quantitativo dei servizi offerti, così come trasfusi negli obiettivi annuali dell'Ente e negli indicatori delle attività e dei risultati agli stessi correlati, che devono essere finalizzati al mantenimento e/o al miglioramento dei servizi ed all'utilità di ritorno che giustifica l'erogazione di benefici economici a titolo di premialità.

3. La misurazione e la valutazione della performance è effettuata sulla base della metodologia formalmente adottata nell'ambito del sistema permanente di valutazione dell'Ente.

4. Non è consentita l'attribuzione generalizzata di compensi premiali collegati alla performance in modo indifferenziato o sulla base di automatismi, nonché con sistemi diffusivi ed in assenza delle verifiche, validazioni ed attestazioni sui sistemi di misurazione e valutazione adottati ai sensi del citato d.lgs. n. 150/2009.

5. In coerenza con quanto sopra previsto, l'incentivazione della performance, organizzativa ed individuale, intende rispondere ai seguenti requisiti:

- 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.

6. Le parti danno atto che l'incentivazione della performance, organizzativa e individuale, intende rispondere ai seguenti criteri generali:

- a) i sistemi incentivanti la produttività e la qualità della prestazione lavorativa sono informati ai principi di selettività, di meritocrazia, di effettiva differenziazione delle valutazioni e dei premi, e di non appiattimento retributivo;
- b) le risorse, nel rispetto del Sistema di misurazione e valutazione della performance dell'Ente, sono distribuite secondo logiche di merito e di valorizzazione dei dipendenti che conseguono le migliori performance;
- c) il sistema premiale non può prescindere dalla corretta impostazione e gestione del Ciclo della performance, ovvero del percorso che segna le seguenti fasi essenziali:
  - programmazione/pianificazione strategica da parte dell'Amministrazione;
  - programmazione operativa e gestionale: definizione di obiettivi operativi del Servizio, dell'ufficio e individuali specifici in logica di partecipazione e condivisione;
  - predeterminazione e conoscenza degli obiettivi/risultati attesi e del correlato sistema di valutazione;
  - monitoraggio (e eventuale confronto ove necessario) periodico sul grado di conseguimento degli obiettivi;
  - verifica degli obiettivi e risultati effettivamente raggiunti a consuntivo;
  - controllo e validazione dei risultati conseguiti;
  - conseguente misurazione e valutazione della performance raggiunta (organizzativa e individuale);
  - esame di eventuali ricorsi dei dipendenti avverso la valutazione resa dai dirigenti;
  - riconoscimento dei regimi premiali conseguiti a esito del processo valutativo.
- d) la performance individuale è rilevata e apprezzata in ragione delle seguenti componenti:
  - raggiungimento degli obiettivi assegnati e analisi dei risultati conseguiti;
  - valutazione della prestazione, vale a dire di specifici comportamenti professionali / organizzativi e competenze.
- e) la performance organizzativa è rilevata e apprezzata in ragione del grado di raggiungimento:
  - raggiungimento obiettivi generali fissati a livello di Ente;

A

fermin

A

fr

8- 53 AD Q AB

- degli obiettivi assegnati e analisi dei risultati conseguiti dall'unità organizzativa di appartenenza.
7. La valutazione della performance complessiva individuale è rapportata al periodo di effettivo svolgimento del servizio nell'area d'inquadramento.
8. La valutazione della performance organizzativa è rapportata al periodo di effettivo svolgimento del servizio nell'area d'inquadramento, viene così integrata:

- A. aumentata applicando i seguenti coefficienti:
- del 10% per il personale appartenente all'Area degli Operatori Esperti;
  - del 20% per il personale appartenente all'Area degli Istruttori;
  - del 30% per il personale appartenente all'Area dei funzionari e dell'Elevata Qualificazione.
- B. parametrata sulla base del differente apporto partecipativo, valutato sulla base del periodo di effettiva presenza in servizio.

Ai fini dell'applicazione dell'art. 48, comma 11, lettera e) del CCNL 16.11.2022:

- le assenze fino a 10 giorni nell'anno solare non producono alcun effetto;
  - l'eventuale rimodulazione, correlata al periodo di effettivo svolgimento del servizio nell'anno, del trattamento accessorio che sia attribuito in ragione del positivo apporto ai risultati di performance organizzativa, non può eccedere le seguenti misure:
    - per assenze da 11 a 15 giorni nell'anno solare: riduzione non superiore al 5%
    - per assenze da 16 a 30 giorni nell'anno solare: riduzione non superiore al 10%
    - per assenze da 31 a 60 giorni nell'anno solare: riduzione non superiore al 15%
    - per assenze da 61 a 90 giorni nell'anno solare: riduzione non superiore al 20%
    - per assenze da 91 a 150 giorni nell'anno solare: riduzione non superiore al 35%
    - per assenze superiori a 151 giorni nell'anno solare: riduzione non superiore al 50%
- C. percentuale di articolazione del rapporto di lavoro:

Per i dipendenti con rapporto di lavoro a tempo parziale, la quota sarà correlata alla percentuale di part-time mediante l'applicazione delle riduzioni di cui alla seguente tabella:

Percentuale part-time	Riduzione
Pari o superiore all'80%	Nessuna riduzione
Compresa tra il 60% e il 79%	Riduzione del 15%
Compresa tra il 50% e il 59%	Riduzione del 25%
Inferiore al 50%	Riduzione del 35%

9. In caso di assunzione o di mobilità da altre pubbliche amministrazioni nel corso dell'anno, si procederà all'erogazione del compenso incentivante se il dipendente avrà prestato servizio per almeno tre mesi presso la Camera di Commercio di Pistoia-Prato durante l'anno in questione e l'importo erogato sarà proporzionato al periodo di effettivo servizio.

10. In caso di cessazione del rapporto di lavoro o di mobilità verso altre pubbliche amministrazioni nel corso dell'anno, si procederà all'erogazione del compenso in relazione al periodo di effettivo servizio presso la Camera di Commercio di Pistoia-Prato.

**Art. 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)**

[rif. Art. 7 comma 4 lett. c) e Art. 14 comma 2 lett. a), b) d), e), f) e g) CCNL 16.11.2022]

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

beno

- 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. Al fine di semplificare, da un punto di vista selettivo e gestionale, le procedure per le progressioni economiche nei limiti di quanto previsto dall'art. 14 del CCNL 16.11.2022, si stabilisce che a partire dall'anno 2023 e ogni anno seguente la Camera di commercio di Pistoia-Prato:
- informa con apposito comunicato, inviato via mail al personale e inserito nella intranet aziendale, l'avvio delle fasi valutative e selettive per l'eventuale erogazione dei "differenziali stipendiali" del personale che al 31/12 dell'anno precedente a quello di decorrenza dei differenziali stessi risponde ai requisiti previsti dall'art. 14 del CCNL 16.11.2022;
  - applica il principio del "silenzio assenso" e pertanto verranno prese in considerazione per partecipare alla procedura valutativa e selettiva tutte le persone in possesso dei requisiti di cui all'art. 14 del CCNL 16.11.2022 le quali, entro i termini definiti dal comunicato non abbiano formalmente scritto agli uffici del Personale di non voler essere prese in considerazione per l'eventuale incremento stipendiale fisso;
  - eroga il "differenziale stipendiale" al personale meritevole e nei limiti e nel numero previsto dalla contrattazione con decorrenza 1° gennaio dell'anno in cui è stato comunicato l'avvio della fase valutativa e selettiva.
4. Non sono ammessi a partecipare alla procedura selettiva:
- i lavoratori che abbiano riportato, negli ultimi 2 anni, provvedimenti disciplinari superiori alla multa
  - i lavoratori che non abbiano conseguito una valutazione media della performance individuale, nel triennio precedente alla data di decorrenza della progressione, di almeno 90/100.
5. Il numero di "differenziali stipendiali" attribuibili per ciascun anno di vigenza del presente contratto, 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, sarà determinato annualmente in sede di contrattazione integrativa, per una limitata quota di personale, fino alla concorrenza delle risorse destinate nel triennio 2023-2025 all'istituto pari a complessivi 47.000 euro.
6. Possono partecipare alla procedura selettiva relativa all'anno 2023 i dipendenti che negli ultimi 4 anni non abbiano beneficiato di alcuna progressione economica. Il suddetto requisito viene valutato con riferimento alla data di effettiva decorrenza dell'ultima progressione effettuata. 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 sono così definiti

ANNO 2023	AREA			
	Funzionari e EQ	Istruttori	Operatori esperti	Operatori
n. differenziali attribuibili	n. 6	n. 14	n. 2	n. 1

7. Possono partecipare alla procedura selettiva relativa agli anni 2024 e 2025 i dipendenti che negli ultimi 3 anni non abbiano beneficiato di alcuna progressione economica. Il suddetto requisito viene valutato con riferimento alla data di effettiva decorrenza dell'ultima progressione effettuata.
- 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, fermo restando il limite complessivo già stabilito al comma 5 per il triennio 2023-2025 e la formale costituzione annuale delle risorse per la contrattazione decentrata;
  - b. al rispetto dei criteri generali per l'erogazione dei "differenziali stipendiali" definiti dal presente contratto collettivo integrativo.
8. Le progressioni economiche sono attribuite, previa graduatoria dei partecipanti alla procedura selettiva, definita in base ai seguenti criteri:
- a. La media aritmetica delle ultime tre valutazioni della performance individuale annuali conseguite o comunque le ultime tre valutazioni disponibili in ordine cronologico, qualora non sia stato possibile

effettuare la valutazione a causa di assenza dal servizio in relazione ad una delle annualità; il punteggio derivante dalla media delle valutazioni del triennio sarà riproporzionato su base 70.

b. esperienze maturata nel medesimo profilo o equivalente, intendendo lo sviluppo e il miglioramento delle conoscenze e della capacità di svolgere, con efficacia e padronanza tecnica, le mansioni affidate, per effetto del servizio prestato; per tale ambito di valutazione è attribuibile un punteggio massimo di 20 punti così determinato:

- 1 punto per ogni anno di anzianità maturata a decorrere dall'ultimo differenziale stipendiale o progressione economica acquisito, purché nel medesimo profilo professionale, fino a un massimo di 13 punti;

- 1 punto per ogni anno di anzianità nel profilo professionale, fino a un massimo di 7 punti;

*Nel caso in cui l'anzianità nel profilo o dall'ultima progressione sia in frazione d'anno il punteggio sarà rapportato al periodo calcolato in maniera puntuale.*

c. ulteriori capacità professionali acquisite e abilità certificate, per un punteggio massimo di 10 punti, così determinato:

c.1) Esito del test conclusivo di corsi di formazione rivolti a tutto il personale erogati dall'Ente successivamente all'ultima progressione:

1 punto con valutazione Ottimo

0,8 punto con valutazione Distinto

0,6 punto con valutazione Buono

0,4 punto con valutazione Sufficiente

0,2 punto con valutazione Insufficiente

0 punto in caso di test conclusivo non sostenuto

c.2) master, dottorato, abilitazione, corso abilitante e/o professionalizzante:

2 punti se conseguiti dopo l'ultima progressione,

1 punto se conseguiti precedentemente;

c.3) conoscenze linguistiche o informatiche certificate: 0,5 punti per ogni abilità certificata.

Le parti concordano sul carattere sperimentale dell'applicazione dei criteri sopra specificati e si impegnano a esaminare il risultato delle predette progressioni orizzontali con riserva di apportare eventuali correttivi a valere sugli anni successivi.

9. A parità di punteggio precede il dipendente con maggiore anzianità di permanenza nella posizione economica in godimento; in caso di ulteriore parità, precede il dipendente con maggiore anzianità di servizio nell'area; in caso di ulteriore parità precede il dipendente con maggiore anzianità di servizio nell'Ente.

10. Poiché le valutazioni delle performance con riferimento agli anni 2019 e 2020 sono state compiute con sistemi di valutazione diversi per il personale delle preesistenti Camere di Commercio di Pistoia e di Prato, allo scopo di prevenire disparità di trattamento fra dipendenti valutati con sistemi non omogenei, per l'annualità 2023 vengono predisposte, per ciascuna area, graduatorie distinte per il personale precedentemente dipendente dalla preesistente Camera di Pistoia e per quello precedentemente dipendente dalla Camera di Commercio di Prato. Il numero degli assegnatari di cui al precedente comma 5 è pertanto così ripartito:

Graduatoria ex Pistoia	Graduatoria ex Prato
Cat. A / Area degli Operatori 0 potenziali assegnatari	Cat. A / Area degli Operatori N. 1 potenziale assegnatario
Cat. B / Area degli Operatori Esperti 0 potenziale assegnatario	Cat. B / Area degli Operatori Esperti N. 2 potenziali assegnatari
Cat. C / Area degli Istruttori N. 7 potenziali assegnatari	Cat. C / Area degli Istruttori N. 7 potenziali assegnatari
Cat. D / Area dei funzionari e dell'Elevata Qualificazione N. 3 potenziale assegnatario	Cat. D / Area dei funzionari e dell'Elevata Qualificazione N. 3 potenziali assegnatari

Agli aspiranti viene assegnato il punteggio spettante e la posizione economica successiva viene acquisita, nel limite delle risorse concordate, dai dipendenti che, in ciascuna graduatoria, conseguono i punteggi più elevati.

11. Fermi restando i limiti numerici e di risorse concordati, qualora, in esito all'attribuzione delle progressioni sulla base dei criteri così definiti, la progressione economica non risultasse attribuita a tutti i potenziali assegnatari previsti per le singole aree, si procederà all'assegnazione della progressione economica, nei limiti delle risorse disponibili, al dipendente con il punteggio di graduatoria più elevato.

12. La procedura finalizzata all'attribuzione degli sviluppi economici ha luogo, di regola, entro il semestre successivo all'ultima valutazione annuale del triennio preso a riferimento, ferme restando le decorrenze fissate dal CCNL per l'attribuzione del trattamento economico corrispondente.

#### **Art. 8 – Criteri generali di riferimento per il riconoscimento di istituti indennitari**

1. Con il presente contratto collettivo, le parti definiscono le condizioni di attività lavorativa necessarie per l'erogazione dei compensi accessori di seguito definiti "indennità".

2. Le indennità sono riconosciute solo in presenza delle prestazioni di lavoro effettivamente rese ed aventi le caratteristiche legittimanti il relativo ristoro economico. Le stesse non competono, di norma, in caso di assenza dal servizio e sono riproporzionate in caso di prestazioni ad orario ridotto.

3. Non assumono rilievo, ai fini della concreta individuazione dei beneficiari, i profili professionali e le aree professionali d'inquadramento, essendo, le indennità, riconoscimenti ristorativi collegati, esclusivamente, alle modalità di assolvimento della prestazione.

4. L'indennità è sempre collegata alle effettive e particolari modalità di esecuzione della prestazione resa dal dipendente, in termini, ancorché non esaustivi, di esposizione a rischio, pregiudizio, pericolo, disagio, grado di responsabilità.

5. La stessa condizione di attività lavorativa non può legittimare la contestuale erogazione di due o più indennità al medesimo titolo, pertanto, ad ogni indennità corrisponde una fattispecie o una causale diversa in termini di presupposti di riconoscimento.

6. Tutti gli importi delle indennità di cui al presente Capo sono indicati con riferimento ad un rapporto di lavoro a tempo pieno e per un intero anno di servizio, di conseguenza sono opportunamente rapportati alle percentuali di rapporto part-time e agli eventuali mesi di servizio infra annuale, con le eccezioni specificamente indicate.

#### **Art. 9 - Individuazione delle misure dell'indennità correlata alle condizioni di lavoro di cui all'art. 70-bis CCNL 21.05.2018, 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. Art. 7 comma 4 lett. d) CCNL 16.11.2022]

1. Ai dipendenti che svolgono prestazioni di lavoro che comportano continua e diretta esposizione a rischi, ivi compresi quelli definiti dal D. Lgs. n. 81/2008 (Testo Unico sulla Sicurezza), nonché attività disagiate e maneggio di valori, viene corrisposta un'unica indennità, commisurata ai giorni di effettivo svolgimento delle suddette attività, secondo le seguenti misure e modalità.

2. Ai fini applicativi della presente indennità si individuano, di seguito, i contenuti dei singoli fattori espositivi che devono sussistere per il riconoscimento del beneficio economico:

a) attività esposte a situazioni di disagio - Il disagio si configura in una particolare situazione lavorativa identificabile con modalità della prestazione resa in modo differenziato da quelle di altri lavoratori, tale però da non caratterizzare in modo tipico le mansioni di un determinato profilo professionale.

Le attività disagiate sono individuate in quelle comportanti il "trasporto di valori o documenti fuori sede". L'indennità compete, per le sole giornate in cui il dipendente è effettivamente adibito a tali servizi e per non meno di 5 giornate in un anno, è stabilita nell'importo di € 2,00 al giorno.

b) attività che comportano il maneggio di valori - Al personale adibito in via continuativa a servizi che comportino il maneggio di valori di cassa - esclusi i pagamenti effettuati tramite strumenti elettronici o attraverso sportelli telematici - compete, per le sole giornate in cui il dipendente è effettivamente



adibito a tali servizi e per non meno di 10 giornate in un anno, un'indennità giornaliera proporzionata all'entità del valore medio mensile maneggiato, che, in considerazione delle caratteristiche istituzionali e dimensionali dell'Ente, viene fissata nei termini di cui alla sottostante tabella:

Valore medio mensile maneggiato	Indennità a giornata lavorativa di svolgimento del servizio
Fino a € 500,00	€ 1,00
Da € 500,01 a € 1.000,00	€ 1,30
Da € 1.000,01 a € 4.000,00	€ 1,40
Superiore a € 4.000,00	€ 1,55

**Art. 10 - Criteri generali per l'attribuzione dell'indennità per specifiche responsabilità di cui all'art. 84 del CCNL 16.11.2022**

[rif. Art. 7 comma 4 lett. f) 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. Per compensare l'eventuale esercizio di compiti che comportano specifiche responsabilità, al personale delle *aree Operatori esperti, Istruttori e Funzionari e elevate qualificazioni*, che non risulti incaricato di Elevata Qualificazione, può essere riconosciuta una indennità di importo non superiore a € 3.000 annui lordi elevabili a € 4.000 annui per il personale inquadrato *nell'area dei funzionari e dell'Elevata Qualificazione*.
5. L'indennità per specifiche responsabilità viene determinata, annualmente, secondo i seguenti criteri generali:
  - a) si configurano le posizioni di lavoro caratterizzate da specifiche responsabilità, in stretta correlazione con la concreta organizzazione del lavoro, l'organizzazione degli uffici e dei servizi, la razionalizzazione ed ottimizzazione dell'impiego delle risorse umane, la valorizzazione delle professionalità;
  - b) il compenso è finalizzato a remunerare le posizioni lavorative che esercitano effettivamente funzioni che implicano specifiche responsabilità. Non possono essere retribuiti, attraverso il riconoscimento del suddetto compenso, compiti e funzioni che rientrano nel normale oggetto delle attività ordinarie dei dipendenti, sulla base delle prescrizioni recate dalla declaratoria professionale declinata dalla contrattazione collettiva nazionale di lavoro, come eventualmente integrata dagli accordi e/o dai regolamenti dell'Amministrazione, e che non presentino le caratteristiche della particolare esposizione a profili di rilevante responsabilità;
  - c) i compiti esercitati e le responsabilità affidate, ai fini dell'applicazione dell'istituto, devono risultare formalmente assegnati;
  - d) la determinazione del valore dell'indennità concretamente riconosciuta al singolo dipendente è effettuata dal Segretario Generale con cadenza annuale, sulla base di criteri di differenziazione e graduazione delle diverse responsabilità, comunque entro i valori minimi e massimi previsti dal CCNL e nel rispetto dell'ammontare complessivo delle risorse destinate annualmente all'istituto.
6. L'assegnazione dell'indennità per specifiche responsabilità al personale *nell'Area dei funzionari e dell'Elevata Qualificazione* può avvenire per lo svolgimento delle seguenti tipologie di attività che

comportano l'assunzione di specifiche responsabilità in relazione all'ordinario contenuto professionale dell'area di appartenenza:

- a) responsabilità di unità organizzative elementari e/o di coordinamento di gruppi di lavoro
- b) responsabilità di procedimenti amministrativi connotati da particolare complessità che comportino specifiche competenze e/o un grado di adeguata specializzazione;
- c) responsabilità di attività / funzioni non proceduralizzate di particolare rilevanza che richiedono un particolare impegno professionale comportante studio, analisi, verifica, redazione di atti e/o documenti strategici a rilevanza esterna;
- d) l'indennità potrà variare fino a un massimo di € 4.000,00.

7. Per quanto riguarda il personale delle *Aree degli Operatori Esperti e degli Istruttori*, le specifiche responsabilità potranno essere individuate nei seguenti ambiti di attività:

- a) compiti di responsabilità affidati a particolari figure, derivanti da normative specifiche, con particolare riferimento a quelle relative alle Camere di commercio;
- b) attività di particolare rilevanza che richiedono un particolare impegno professionale comportante studio, analisi, redazione di atti e/o documenti anche a rilevanza esterna, e non ordinariamente ricompreso nell'ambito del profilo posseduto;
- c) l'indennità potrà variare fino a un massimo di € 3.000,00

8. La graduazione dell'indennità è effettuata tenendo conto, nel caso di personale appartenente alle *Aree degli Operatori Esperti e degli Istruttori*, del peso dei compiti esercitati e del grado di responsabilità connesso; nel caso di personale appartenente all'*Area dei funzionari e dell'Elevata Qualificazione*, del peso della responsabilità affidata, tenuto conto dell'assetto organizzativo dell'Amministrazione, della complessità delle competenze attribuite e della struttura organizzativa di riferimento.

9. L'indennità, se spettante, è corrisposta al personale part-time in proporzione alla percentuale di orario lavorativo. A ogni dipendente non può essere attribuita più di una indennità per specifiche responsabilità, salvo nel caso in cui ricorrano responsabilità diverse derivanti da incarichi diversi formalmente attribuiti, nel qual caso è consentito il cumulo delle indennità fino al valore economico massimo di € 3.000 elevabile a € 4.000 se trattasi di dipendente appartenente all'Area dei funzionari e dell'Elevata Qualificazione.

10. La liquidazione dell'indennità è disposta annualmente ed è effettuata dopo la necessaria verifica e certificazione, a consuntivo, circa l'effettiva assunzione di responsabilità e del grado di esercizio delle funzioni e dei compiti affidati.

**Art. 11 - Criteri generali per l'attribuzione di trattamenti accessori per i quali specifiche leggi operino un rinvio alla contrattazione collettiva**

[rif. Art. 7 comma 4 lett. g) CCNL 16.11.2022]

1. I dipendenti cui si applica il presente CCI possono percepire trattamenti accessori previsti da specifiche disposizioni di legge.
2. I criteri di ripartizione ed erogazione dei compensi previsti da specifiche disposizioni di legge, sono concordati tra le parti secondo quanto previsto dalle stesse norme e contenuti negli atti regolamentari o attuativi.

**Art. 12 - 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. Art. 7 comma 4 lett. h) CCNL 16.11.2022]

1. In applicazione dell'articolo 82, comma 2, del CCNL 16.11.2022, le parti danno atto che sussistono le condizioni applicative del welfare integrativo aziendale, nei limiti delle disponibilità già stanziare dalle preesistenti Camere di Pistoia e di Prato nell'anno 2018, ai sensi delle vigenti disposizioni, per finalità assistenziali nell'ambito di strumenti a carattere mutualistico, anche già utilizzati dagli enti stessi.
2. L'attivazione di benefici di natura assistenziale e sociale in favore del personale intende rispondere all'obiettivo di sostenere il benessere organizzativo ed il miglioramento delle condizioni di contesto



all'interno delle quali si svolge la prestazione di lavoro. Pertanto, gli interventi vanno indirizzati verso gli ambiti che meglio rispondono a tale intento, in quanto idonei a coinvolgere le diverse dimensioni del benessere organizzativo e del clima interno, quali:

- a) iniziative di sostegno al reddito della famiglia
- b) supporto all'istruzione e promozione del merito dei figli
- c) anticipazioni, sovvenzioni e prestiti a favore dei dipendenti in difficoltà ad accedere ai canali ordinari del credito bancario o che si trovano nella necessità di affrontare spese non differibili.
- d) sostegno agli oneri delle prestazioni sanitarie, per le parti non coperte dal fondo di assistenza sanitaria integrativa.

3. A tal fine l'ente si impegna ad attivare una rete di strutture o convenzioni che erogino, anche attraverso l'utilizzo di voucher welfare, i servizi funzionali a favorire il work-life balance dei dipendenti e a aumentare il potere di acquisto.

4. Con riferimento alle polizze sanitarie integrative delle prestazioni erogate dal servizio sanitario nazionale, si rinvia la decisione per l'istituzione di - ovvero adesione a - un fondo di assistenza sanitaria integrativa del servizio sanitario nazionale.

5. I voucher welfare sono corrisposti a valere sulle risorse disponibili per tale finalità.

#### **Art. 13 – Criteri per l'erogazione dell'indennità per l'istituzione del servizio di pronta reperibilità**

*[rif. Art. 7 comma 4 lett. i) e k) 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.
3. Il compenso per il servizio di reperibilità, da liquidarsi, di norma, mensilmente, è quello stabilito dall'art. 24, comma 1, del CCNL 21.05.2018.
4. Ciascun dipendente potrà essere messo in reperibilità sino ad un massimo di 6 (sei) turni nel singolo mese. A tal fine è assicurata la rotazione tra più soggetti, anche volontari. Il numero massimo di turni di reperibilità mensili può essere, su base volontaria e in presenza di situazioni eccezionali, elevato fino a un massimo di 10 (dieci).
5. Il predetto limite individuale dei turni di reperibilità nell'arco del singolo mese può essere riferito alla media di turni esperibili nell'arco temporale di un periodo plurimensile, non superiore, comunque, ai sei mesi.
6. Per le giornate eccedenti le sei giornate mensili, l'indennità viene incrementata ad euro 13,00 per ogni turno di dodici ore.

#### **Art. 14 - 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. Art. 7 comma 4 lett. j) CCNL 16.11.2022]*

1. La correlazione tra la retribuzione di risultato delle Elevate Qualificazioni e i particolari compensi aggiuntivi previsti da specifiche disposizioni di legge dovuti alle medesime, non conduce a riduzioni od abbattimenti della retribuzione di risultato qualora la stessa sia connessa ad obiettivi, indicati nel piano della performance, non coincidenti o sovrapposti, anche solo parzialmente, con le attività per i quali siano stati riconosciuti i compensi aggiuntivi.
2. Nel caso in cui, viceversa, i predetti compensi siano connessi ad attività che risultino previste nell'ambito degli obiettivi assunti nel piano della performance assegnati alle Elevate Qualificazioni, si procederà ad operare un abbattimento della retribuzione di risultato spettante al singolo titolare di incarico di EQ secondo le percentuali di riduzione di seguito indicate:



Incentivi di legge <i>(al netto dei contributi previdenziali e assistenziali a carico dell'Ente)</i>	Abbattimento Retribuzione di Risultato
Inferiori 1.000,00 euro	0,00%
Da 1.000,00 a 2.999,99 euro	3,00%
Da 3.000,00 a 4.999,99 euro	5,00%
Da 5.000,00 a 6.999,99 euro	8,00%
Da 7.000,00 euro	12,00%

3. Le parti, in attuazione all'art. 7, comma 4, lettera j), del medesimo CCNL 21.05.2018, danno atto che, a titolo meramente ricognitivo, allo stato gli istituti che specifiche norme di legge destinano all'incentivazione del personale risultano essere i seguenti, ancorché non a titolo esaustivo e fatte salve ulteriori previsioni normative nel tempo intervenute:

- i compensi ISTAT, ai sensi dell'art. 70 ter del CCNL 21/05/2018;
- gli incentivi per funzioni tecniche, secondo le previsioni dell'art. 113 del d.lgs. 18 aprile 2016, n. 50 e dell'art. 45 del D. Lgs. 31 marzo 2023 n. 36;
- i compensi connessi agli effetti applicativi dell'art. 12, comma 1, lett. b), del D.L. n.437 del 1996, convertito nella legge n.556/1996, spese del giudizio nei processi tributari;
- i compensi per le operazioni di verbalizzazione dei concorsi a premio di cui al DPR 430/2001 e degli atti deliberativi della Giunta camerale in materia;
- i compensi professionali degli avvocati, ai sensi dell'art.9 della legge n.114 del 2014;
- i compensi per lo svolgimento di un servizio aggiuntivo ai sensi dell'articolo 43 della Legge 449/1997.

### TITOLO III –DISPOSIZIONI APPLICABILI A PARTICOLARI TIPOLOGIE DI LAVORO

#### **Art. 15 – Personale comandato o distaccato**

*(norma meramente ricognitiva non soggetta a contrattazione integrativa)*

1. Il personale dell'Ente comandato o distaccato presso enti, amministrazioni, aziende, concorre agli incentivi, alle indennità e progressioni economiche, alle condizioni tutte previste nel presente contratto collettivo integrativo e fatta salva la definizione di appositi accordi necessari ad acquisire, dall'Ente utilizzatore, gli elementi indispensabili per la valutazione della prestazione e per ogni altro presupposto legittimante e fondante le diverse forme di salario accessorio.

#### **Art. 16 – Salario accessorio del personale a tempo parziale**

*(norma meramente ricognitiva non soggetta a contrattazione integrativa)*

1. Il personale assunto con contratto a tempo parziale concorre agli incentivi ed ai compensi in misura proporzionale al regime orario adottato, fatte salve le condizioni tutte specificate nel presente contratto collettivo integrativo.

#### **Art. 17 – Salario accessorio del personale a tempo determinato**

*(norma meramente ricognitiva non soggetta a contrattazione integrativa)*

1. Il personale assunto con contratto a tempo determinato concorre agli incentivi e alle indennità previste nel presente contratto collettivo integrativo, con la sola esclusione dell'istituto delle progressioni economiche orizzontali, laddove non vi siano i presupposti di riconoscimento.

2. Per poter essere valutati e concorrere all'erogazione delle somme previste per la performance individuale e organizzativa, è necessario che il lavoratore con contratto a tempo determinato abbia svolto almeno 180 giorni di calendario nell'arco dell'anno solare.

A

A

Scuro

yg

g

A

A

AB

**Art. 18 – Lavoro somministrato**

*(norma meramente ricognitiva non soggetta a contrattazione integrativa)*

1. I lavoratori somministrati, qualora contribuiscano al raggiungimento di obiettivi di performance o svolgano attività per le quali sono previste specifiche indennità, hanno titolo a partecipare all'erogazione dei connessi trattamenti accessori, secondo i criteri definiti nel presente contratto collettivo integrativo.
2. I relativi oneri sono a totale carico dello stanziamento di spesa per il progetto di attivazione dei contratti di somministrazione a tempo determinato, nel rispetto dei vincoli finanziari previsti dalle vigenti disposizioni di legge in materia.
3. Per poter essere valutati e concorrere all'erogazione delle somme previste per la performance individuale, è necessario che il lavoratore somministrato abbia svolto attività lavorativa nell'ente, per almeno 180 giorni di calendario nell'arco dell'anno solare.

**Art. 19 - Elevazione del contingente dei rapporti di lavoro a tempo parziale ai sensi dell'art. 53, comma 2 del CCNL del 21.05.2018**

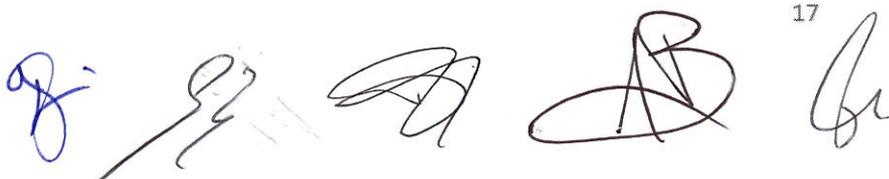
*[rif. Art. 7 comma 4 lett. n) CCNL 16.11.2022]*

1. Ai sensi dell'art. 53, commi 2 e 8, del CCNL 21.05.2018, le parti concordano che, in presenza di gravi e documentate situazioni familiari, come meglio sotto definite, e tenendo conto delle esigenze organizzative dell'ente, il numero dei rapporti a tempo parziale potrà superare il contingente del 25% della dotazione organica complessiva di ciascuna area, fino ad un ulteriore 10%.
2. Le gravi e documentate situazioni familiari sono le seguenti:
  - grave infermità del coniuge o di un parente entro il secondo grado o del convivente;
  - necessità familiari derivanti dal decesso di una delle persone del proprio nucleo familiare;
  - situazioni che comportano un impegno particolare del dipendente o della propria famiglia nella cura o nell'assistenza delle persone con handicap;
  - situazioni di grave disagio personale, ad esclusione della malattia, nelle quali incorra il dipendente medesimo;
  - situazioni, riferite ai soggetti presenti nel nucleo familiare, ad esclusione del richiedente, derivanti dalle seguenti patologie:
    - a) patologie acute o croniche che determinano temporanea o permanente riduzione o perdita dell'autonomia personale, ivi incluse le affezioni croniche di natura congenita, reumatica, neoplastica, infettiva, dismetabolica, post-traumatica, neurologica, neuromuscolare, psichiatrica, derivanti da dipendenze, a carattere evolutivo o soggette a riacutizzazioni periodiche;
    - b) patologie acute o croniche che richiedono assistenza continuativa o frequenti monitoraggi clinici, ematochimici e strumentali;
    - c) patologie acute o croniche che richiedono la partecipazione attiva del familiare nel trattamento sanitario;
    - d) patologie dell'infanzia e dell'età evolutiva aventi le caratteristiche di cui alle precedenti lettere a), b) e c) o per le quali il programma terapeutico e riabilitativo richiede il coinvolgimento dei genitori o del soggetto che esercita la potestà.
3. In tali casi le domande possono essere presentate senza limiti temporali.

**Art. 20 - 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. Art. 7 comma 4 lett. p) 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 della persona ed autorizzazione della dirigenza secondo modalità previste dal disciplinare di gestione, sono favoriti nell'utilizzo dell'orario flessibile - anche con forme di flessibilità ulteriori rispetto al regime previsto per la generalità dei dipendenti e compatibilmente con le esigenze 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.

**Art. 21 - Elevazione del periodo di 13 settimane di maggiore e minore concentrazione dell'orario multiperiodale, ai sensi dell'art. 31, comma 2 del CCNL 16.11.2022**

[rif. Art. 7 comma 4 lett. q) CCNL 16.11.2022]

1. In applicazione agli artt. 7, comma 4, lettera q) e 31, comma 2, del CCNL 16.11.2022, le parti concordano che i periodi di maggiore concentrazione dell'orario devono essere individuati contestualmente, di anno in anno, sulla base delle specifiche esigenze di servizio e dei programmi dell'amministrazione, anche in ragione superiore alle tredici settimane annue.

**Art. 22 – Orario massimo di lavoro settimanale**

[rif. Art. 7 comma 4 lett. r) CCNL 16.11.2022]

1. In applicazione agli artt. 7, comma 4, lettera r) e 29, comma 2 del CCNL 16.11.2022, le parti concordano che la durata dell'orario di lavoro di ciascun dipendente può superare la media di 48 ore settimanali, comprensive del lavoro straordinario, calcolata con riferimento ad un arco temporale di dodici mesi, nel caso di dipendenti incaricati di Elevata Qualificazione.

**Art. 23 – Banca delle Ore e Lavoro Straordinario**

[rif. Art. 7 comma 4 lett. o) e s) CCNL 16.11.2022]

1. In applicazione agli artt. 7, comma 4, lettere o) e s) e 32 e 33 del CCNL 16.11.2022, le parti concordano che:
- a) il limite complessivo annuo di ore di lavoro straordinario, debitamente autorizzate, che possono confluire ai sensi dell'art. 33 del CCNL 16.11.2022, nella banca delle ore non può eccedere il limite individuale di 60 ore.
  - b) il limite massimo individuale delle ore di lavoro straordinario non può superare le 180 annue salvo esigenze eccezionali debitamente motivate per un numero di dipendenti definito dal CCNL vigente, per i quali il limite massimo comunque inderogabile è fissato in 250 ore annue.

**TITOLO IV – ELEVATE QUALIFICAZIONI E ALTRI ISTITUTI**

**Art. 24 - Criteri generali per la determinazione della retribuzione di risultato dei titolari di EQ**

[rif. Art. 7 comma 4 lett v) CCNL 16.11.2022]

1. Al fine di garantire la massima coerenza e correlazione dei sistemi retributivi premianti dell'ente, i criteri generali per la determinazione della retribuzione di risultato dei titolari di EQ sono definiti in coerenza con quelli previsti per la dirigenza (retribuzione di risultato) e del personale non dirigente ("premi performance").



2. Essi, quindi, hanno lo scopo di garantire adeguate risposte e riconoscimenti economici a coloro che avranno raggiunto i livelli di prestazione/risultato attesi e predefiniti in sede di assegnazione di obiettivi, che nel caso titolari di EQ si sostanziano anche in specifici obiettivi di carattere specialistico e/o gestionale, di coordinamento delle persone e di supporto alla dirigenza.
3. I criteri generali per la determinazione della retribuzione di risultato dei titolari di EQ 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
4. I criteri generali per la determinazione della retribuzione di risultato dei titolari di EQ sono così definiti:
  - a) nell'ambito delle risorse complessive finalizzate all'erogazione della retribuzione di posizione e di risultato di tutte le EQ previste nell'ente, viene destinata una quota non inferiore al 15% delle stesse per il riconoscimento annuale della retribuzione di risultato a favore delle medesime EQ;
  - b) l'erogazione della retribuzione di risultato è subordinata al corretto completamento del ciclo della performance prescritto dal vigente ordinamento;
  - c) la determinazione della retribuzione di risultato delle EQ è correlata alle risultanze del sistema di misurazione e valutazione della performance e la sua quantificazione è direttamente proporzionale alla performance conseguita dai titolari EQ quale valutazione complessiva, nei limiti delle risorse disponibili anno per anno;
  - d) una valutazione complessiva inferiore al 60%, in base al sistema di misurazione e valutazione della performance vigente, non dà titolo alla corresponsione della retribuzione di risultato;
  - e) l'assenza dal lavoro per periodi temporali significativi può, comunque, consentire il riconoscimento della retribuzione premiale, laddove la residua attività resa nell'ambito del servizio attivo abbia, comunque, consentito il raggiungimento degli obiettivi assegnati al titolare di EQ, secondo la valutazione al riguardo effettuata dal competente Dirigente;
  - f) per il conferimento degli incarichi ad interim, previsti dall'art. 17, comma 5, del CCNL 16.11.2022, alla EQ incaricata, nell'ambito della retribuzione di risultato, spetta un ulteriore importo del valore compreso tra un minimo del 15% fino ad un massimo del 25% del valore economico della retribuzione di posizione prevista per la EQ oggetto dell'incarico ad interim, rapportato al periodo di effettivo svolgimento dell'incarico;
  - g) ai fini della determinazione dell'importo di cui alla precedente lettera f) l'importo massimo del 25% è correlato alle risultanze del SMVP e la sua quantificazione è direttamente proporzionale alla valutazione complessiva attribuita al titolare di EQ incaricato ad interim.
5. Il Dirigente di Area o il Segretario Generale – in caso di posizioni di staff – procede ad un'analisi dei risultati ottenuti dalla EQ basata sul grado di raggiungimento degli obiettivi – individuali e organizzativi - e di Ente assegnati e sulla valutazione dell'apporto personale in termini di comportamenti capacità e competenze, secondo quanto previsto dal Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance.
6. La valutazione finale della prestazione è espressa in centesimi. Prima di procedere alla definitiva formalizzazione di una valutazione non positiva, il Dirigente di Area o il Segretario Generale – in caso di posizioni di staff - acquisisce in contraddittorio le valutazioni del dipendente interessato, che può farsi assistere dall'organizzazione sindacale cui aderisce o conferisce mandato o da persona di sua fiducia; la stessa procedura di contraddittorio vale anche per la revoca anticipata dell'incarico.



7. Il Segretario Generale, acquisiti gli esiti della valutazione annuale di tutti gli incaricati di EQ, procede dividendo il totale delle risorse disponibili nell'anno di riferimento per la somma dei punteggi di tutte le posizioni, ottenendo così il quoziente base; si moltiplica il quoziente base per il punteggio individuale di ciascuna posizione, e si arrotonda il risultato a € 1,00 inferiori o superiori a seconda che si tratti di frazione inferiore o superiore uguale a € 0,50, ottenendo così la misura della retribuzione di risultato attribuita a ciascuna posizione. L'importo così ottenuto viene ridotto, se ricorrono le condizioni e nella misura determinata ai sensi del precedente articolo 14; la somma residua viene quindi riassegnata, con le medesime modalità, agli altri titolari di EQ.
8. I criteri generali individuati per la determinazione della retribuzione di risultato delle persone incaricate di EQ dal 1° aprile 2023 in avanti sono gli stessi anche per la determinazione della retribuzione di risultato delle persone cui è stato conferito l'incarico di "posizione organizzativa" entro il 31/3/2023 ai sensi dell'art. 15 del CCNL 21/5/2018.

**Art. 25 - 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. Art. 7 comma 4 lett ae) del CCNL 16.11.2022]

1. Ai dipendenti che conseguano 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 si aggiunge alla quota di detto premio.
2. La misura della maggiorazione relativa alla determinazione del premio differenziale è pari al 30% del valore medio pro-capite dei premi attribuiti al personale valutato positivamente sulla base del sistema di misurazione e valutazione vigente presso l'Ente, relativa alla performance individuale. Per *valutazione positiva* s'intende un grado di giudizio che abbia dato luogo all'effettivo riconoscimento di una quota di premialità individuale.
3. Per quanto concerne la quota di personale valutato, a cui tale maggiorazione verrà attribuita, essa viene così definita:
  - la maggiorazione è attribuita in ordine decrescente, a partire dal valore di prestazione individuale più elevato, fino al concorso del numero di 6 unità interessate;
  - la soglia di 6 unità non può essere superata: in caso di pari merito precede il dipendente che non abbia già beneficiato del premio differenziale individuale l'anno precedente; in caso di ulteriore parità, precede il dipendente che abbia conseguito la valutazione più elevata l'anno precedente; e, in caso di una ulteriore parità, il dipendente con maggior anzianità di servizio nell'Ente.
4. L'accesso all'istituto della differenziazione del premio individuale è consentito solo a coloro che NON hanno ricoperto un incarico di EQ per oltre sei mesi di calendario nel corso dell'anno solare.

**Art. 26 - 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. Art. 7 comma 4 lett af) 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, una quota delle risorse destinate alla performance organizzativa, non superiore a 4.000 euro l'anno, è destinata al personale chiamato a tenere sessioni formative rivolte a tutto il personale dell'ente.
2. I criteri di ripartizione degli incentivi tra i dipendenti individuati sono i seguenti:
  - rilevanza e complessità degli argomenti di formazione trattati;
  - numero di dipendenti coinvolti;
  - durata dei corsi.

## TITOLO V – MISURE PER LA QUALITA' DELL'AMBIENTE LAVORATIVO

### **Art. 27 - Linee di indirizzo e i criteri generali per la individuazione delle misure concernenti la salute e sicurezza sul lavoro**

[rif. Art. 7 comma 4 lett. m) 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 e a dare tempestiva e completa applicazione alla vigente normativa in materia di igiene e sicurezza del lavoro.
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 dei Rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza di ciascuna sede, verranno individuate le priorità di azione che garantiscano nel tempo il miglioramento dei livelli di sicurezza negli ambienti di lavoro.
3. L'Amministrazione s'impegna ad adottare le misure necessarie perché la tutela della salute nei luoghi di lavoro comprenda non solo il benessere fisico, ma anche quello mentale e sociale, così come indicato dalla recente normativa in materia di sicurezza.
4. L'Amministrazione assegna risorse finanziarie congrue, nel limite di quelle disponibili, per la realizzazione degli interventi derivanti dall'analisi di cui al precedente comma nonché per l'attuazione delle misure di prevenzione adottate nell'ambito del sistema di gestione della sicurezza.
5. 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.
6. 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.
7. La formazione specifica per i Rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza, a carico della Camera di commercio e tale da assicurare ai rappresentanti medesimi adeguate nozioni sulle principali tecniche di controllo e prevenzione dei rischi, è da intendersi aggiuntiva rispetto a quella erogata in materia di sicurezza al restante personale. In caso di nuova nomina, detta formazione dovrà essere assicurata con la tempestività necessaria all'efficace espletamento dell'incarico.
8. Le attività formative organizzate dall'ente per il personale, previo confronto con i Rappresentanti dei lavoratori 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.

### **Art. 28 - Riflessi sulla qualità del lavoro e sulla professionalità delle innovazioni tecnologiche inerenti all'organizzazione di servizi**

[rif. Art. 7 comma 4 lett. t) 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.

## TITOLO VI – DISPOSIZIONI IN MATERIA DI SCIOPERO GARANZIA DEL FUNZIONAMENTO DEI SERVIZI ESSENZIALI

### Art. 29 – Campo di applicazione e finalità

1. Il presente capo dà attuazione alle disposizioni di cui alla Legge 12.06.1990, n. 146, così come modificata dal D.L. 20 settembre 2015, n. 146, convertito dalla legge 12 novembre 2015, n. 182, in materia di servizi minimi essenziali in caso di sciopero e del CCNL in materia di norme di garanzia del funzionamento dei servizi pubblici essenziali nell'ambito del Comparto Regioni – Autonomie Locali del 19.09.2002 e s.m.i., individuando criteri e modalità per la determinazione dei contingenti di personale tenuti a garantirle.

### Art. 30 – Contingenti di personale

1. Nel rispetto di quanto previsto dalla normativa vigente in materia di sciopero nei servizi essenziali viene individuato il contingente di personale esonerato dallo sciopero per garantire la continuità delle prestazioni indispensabili.

2. Il contingente minimo di personale necessario per il funzionamento dei servizi pubblici essenziali nell'ente è il seguente:

Contingente minimo di personale	Servizi essenziali
n. 1 unità dell'Area dei funzionari e dell'Elevata Qualificazione o dell'Area degli Istruttori	- servizi del personale - pagamento delle retribuzioni e degli assegni di sostentamento (nel caso di sciopero proclamato per l'intera giornata lavorativa nel periodo tra il 5 e il 15 di ogni mese)
	- servizi del personale - compilazione e controllo delle distinte di versamento dei contributi previdenziali (nel caso di sciopero proclamato per l'intera giornata lavorativa nel periodo tra il 5 e il 15 di ogni mese)
n. 1 unità dell'Area dei funzionari e dell'Elevata Qualificazione + n. 2 unità dell'Area degli Operatori Esperti o dell'Area degli Istruttori per ciascuna sede	- servizi anagrafico – certificativi - rilascio certificati e visure dal Registro Imprese con diritto di urgenza per partecipazione a gare di appalto
	- servizi anagrafico – certificativi - deposito bilanci e atti societari
	- servizi anagrafico – certificativi – legalizzazione delle firme
n. 1 unità dell'Area dei funzionari e dell'Elevata Qualificazione o dell'Area degli Istruttori per ciascuna sede	- servizi per il commercio estero - certificazione per l'esportazione e l'importazione temporanee di merce (carnet ATA)
	- servizi per il commercio estero - certificazione per lo sdoganamento limitatamente alle merci deperibili (tali prestazioni sono garantite solo limitatamente alle scadenze di legge ove previste)

n. 1 unità dell'Area dei funzionari e dell'Elevata Qualificazione o dell'Area degli Istruttori a rotazione tra le due sedi	- servizi per la tutela proprietà industriale - registrazione marchi e brevetti
n. 1 unità dell'Area dei funzionari e dell'Elevata Qualificazione o dell'Area degli Istruttori a rotazione tra le due sedi	- servizio riscossione tributi - esazione diritto annuale (limitatamente al periodo 5-30 giugno)

3. Gli scioperi brevi che sono alternativi a quelli indetti per l'intera giornata, possono essere effettuati in un unico periodo di ore continuative all'inizio o alla fine del turno di lavoro. Se le attività si protraggono in orario pomeridiano, gli scioperi brevi sono effettuati in un unico periodo di ore continuative all'inizio del turno di lavoro antimeridiano o alla fine del turno di lavoro pomeridiano.

4. I servizi pubblici essenziali come sopra definiti sono garantiti, con le medesime modalità, anche in caso di Assemblea<sup>1</sup>.

Se l'assemblea di durata inferiore alla giornata, convocata in orario di apertura al pubblico e non incidente in misura superiore al 25% della giornata; è effettuata all'inizio o alla fine del turno di lavoro, allora il contingente minimo di personale è così determinato:

Contingente minimo di personale	Servizi essenziali
n. 1 unità dell'Area dei funzionari e dell'Elevata Qualificazione + n. 1 unità dell'Area degli Operatori Esperti o dell'Area degli Istruttori per ciascuna sede	- servizi anagrafico – certificativi - rilascio certificati e visure dal Registro Imprese con diritto di urgenza per partecipazione a gare di appalto
	- servizi anagrafico – certificativi - deposito bilanci e atti societari
	- servizi anagrafico – certificativi – legalizzazione delle firme
n. 1 unità dell'Area dei funzionari e dell'Elevata Qualificazione o dell'Area degli Istruttori per ciascuna sede	- servizi per il commercio estero - certificazione per l'esportazione e l'importazione temporanee di merce (carnet ATA)
	- servizi per il commercio estero - certificazione per lo sdoganamento limitatamente alle merci deperibili (tali prestazioni sono garantite solo limitatamente alle scadenze di legge ove previste)
n. 1 unità dell'Area dei funzionari e dell'Elevata Qualificazione o dell'Area degli Istruttori a rotazione tra le due sedi	- servizi per la tutela proprietà industriale - registrazione marchi e brevetti
n. 1 unità dell'Area dei funzionari e dell'Elevata Qualificazione o dell'Area degli Istruttori a rotazione tra le due sedi	- servizio riscossione tributi - esazione diritto annuale (limitatamente al periodo 5-30 giugno)

<sup>1</sup> Art. 56 CCNL RAL 14.09.2000 + Art. 4 CCNQ 4.12.2017 e prima art. 2 CCNQ 7.8.1998

*[Handwritten signatures and initials in blue ink]*

**Art. 31 – Procedure di attivazione dei contingenti minimi**

1. Il Segretario Generale, sentiti i dirigenti ovvero i responsabili del funzionamento dei singoli uffici e/o servizi, in occasione di ogni sciopero, rispettando possibilmente la rotazione fra i dipendenti, individua i nominativi del personale incluso nei contingenti definiti all'articolo precedente, tenuti all'erogazione delle prestazioni necessarie e perciò impossibilitati all'effettuazione dello sciopero.
2. I nominativi sono comunicati alle OO.SS. ed ai singoli interessati entro il quinto giorno precedente lo sciopero; il personale individuato ha il diritto di esprimere, entro il giorno successivo alla ricezione della comunicazione, la volontà di aderire allo sciopero chiedendo la sostituzione, ove possibile.
3. E' fatto divieto a Dirigenti e Funzionari di verificare o quantificare, formalmente o informalmente, la volontà del personale di aderire allo sciopero, al di fuori del caso e delle modalità di cui al punto precedente.

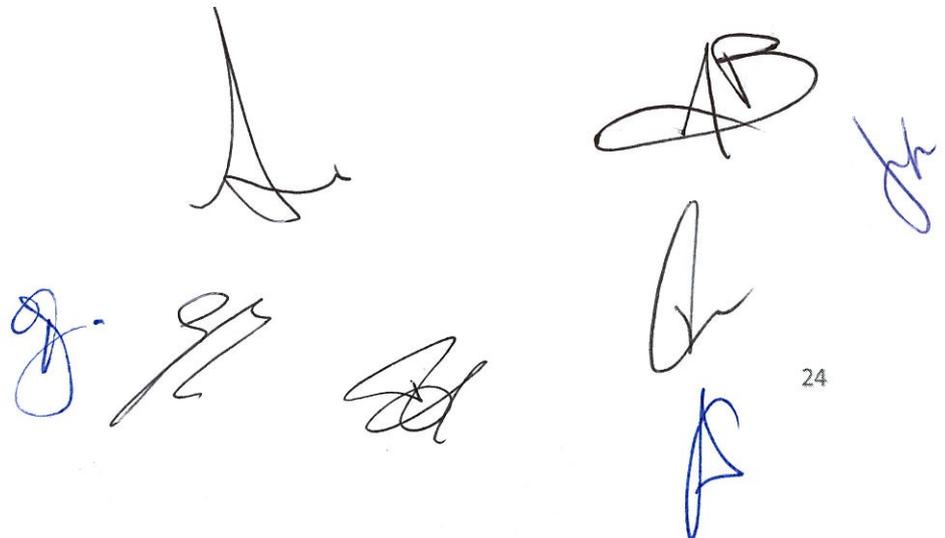
**Art. 32 – Comunicazione all'utenza**

1. L'Amministrazione è tenuta a comunicare agli utenti 3 giorni prima dell'inizio dello sciopero, i modi ed i tempi di erogazione dei servizi pubblici essenziali e le misure di riattivazione degli stessi, garantendo e rendendo nota la pronta riattivazione del servizio quando l'astensione dal lavoro sia terminata.
2. Tale informazione deve avvenire mediante pubblici avvisi con l'indicazione dei modi, dei tempi di erogazione dei servizi pubblici essenziali e le misure di riattivazione degli stessi.

**Art. 33 – Norme finali**

1. Per tutto quanto non espressamente indicato nel presente Titolo, si rinvia all'Accordo Collettivo Nazionale sottoscritto in data 19.09.2002 così come integrato dall'Accordo di integrazione dell'accordo collettivo nazionale in materia di norme di garanzia dei servizi pubblici essenziali e sulle procedure di raffreddamento e conciliazione in caso di sciopero nell'ambito del comparto regioni-autonomie locali dell'8 marzo 2016.

beew



Handwritten signatures in blue ink, including a large signature at the top center, a signature to its right, and several smaller signatures below.