

CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO INTEGRATIVO PER IL PERSONALE DELLA
CAMERA DI COMMERCIO DI CUNEO IN DATA 10 AGOSTO 2023
TRIENNIO NORMATIVO 2023 - 2025

Premesso che:

- in data 25 luglio 2023 è stata sottoscritta l'ipotesi di contratto decentrato integrativo per il personale della Camera di commercio di Cuneo per il triennio normativo 2023/2025;
- il Collegio dei revisori dei Conti in data 31 luglio 2023, ai sensi dell'art. 40, comma 3 e art. 40 bis del D.Lgs. 165/2001, ha certificato la compatibilità degli oneri contrattuali con i vincoli di bilancio e la loro coerenza con le disposizioni di legge e di contratto;
- la Giunta, con deliberazione in data 31 luglio 2023, ha autorizzato il Presidente della delegazione trattante di parte pubblica alla sottoscrizione definitiva del CCDI

Il giorno 10 agosto 2023 alle ore 9.00 presso la sede della Camera di Commercio di Cuneo, le parti negoziali composte da:

Delegazione di parte pubblica:

Segretario Generale, Presidente della delegazione

Funzionari della gestione del personale, interessati alla materia

Delegazione di parte sindacale:

R.S.U.

Organizzazioni sindacali territoriali,

CGIL/FP

CISL/FPS

UIL/FPL

CSA

sottoscrivono il seguente contratto collettivo decentrato integrativo concernente il triennio normativo 2023 – 2025.

Premessa

La sottoscrizione del nuovo CCNL del Comparto Funzioni locali per il triennio 2019-2021, avvenuta il 16 novembre scorso, comporta anche per le Camere di commercio l'avvio di tutte le azioni funzionali alla sottoscrizione del nuovo contratto collettivo decentrato integrativo nel rispetto delle modalità, delle tempistiche e delle procedure previste dallo stesso CCNL.

Il CCNL del 16 novembre scorso, peraltro, pur introducendo alcune novità importanti fra le quali a titolo d'esempio può essere citato il nuovo sistema di classificazione del personale, non modifica le logiche fondamentali già previste dalla contrattazione nazionale precedente, sulla base delle quali costruire il percorso e l'impostazione generale del contratto decentrato.

Nella fase di avvio della sessione negoziale l'Ente ha fornito una informativa sui dati relativi alla costituzione del fondo di cui all'art. 79 (Fondo risorse decentrate: costituzione).

1 – Le materie oggetto di contrattazione collettiva decentrata integrativa

Il comma 4 dell'art. 7 del nuovo CCNL individua le materie oggetto di contrattazione integrativa. Lo stesso articolo 7 disapplica e sostituisce l'art. 7 del CCNL del 21.05.2018.

Le materie oggetto di contrattazione collettiva decentrata integrativa oggetto di trattazione nella presente sessione negoziale vengono qui riportate (sottolineando la parte del testo che si aggiunge o che modifica il contenuto del precedente CCNL del 2018).

Le materie oggetto di contrattazione integrativa di interesse per le Camere sono:

- 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;
- i criteri per l'attribuzione dei premi correlati alla performance;
- 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);
- 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;
- i criteri generali per l'attribuzione dell'indennità per specifiche responsabilità di cui all'art. 84 del presente CCNL;
- i criteri generali per l'attribuzione di trattamenti accessori per i quali specifiche leggi operino un rinvio alla contrattazione collettiva;
- 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;
- 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;
- le linee di indirizzo e i criteri generali per la individuazione delle misure concernenti la salute e sicurezza sul lavoro;
- l'elevazione del contingente dei rapporti di lavoro a tempo parziale ai sensi dell'art. 53, comma 2 del CCNL del 21.05.2018;

- il limite individuale annuo delle ore che possono confluire nella banca delle ore, ai sensi dell'art.33 del presente CCNL (Banca delle ore);
- 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;
- 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;
- 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;
- l'elevazione del limite massimo individuale di lavoro straordinario ai sensi dell'art. art. 29 comma 2 (Orario di lavoro) del CCNL;
- i riflessi sulla qualità del lavoro e sulla professionalità delle innovazioni tecnologiche inerenti all'organizzazione di servizi;
- l'incremento delle risorse di cui all'art. 17, comma 6 (Retribuzione di posizione e retribuzione di risultato) del presente CCNL attualmente destinate alla corresponsione della retribuzione di posizione e di risultato degli incarichi di Elevata Qualificazione, ove implicante, ai fini dell'osservanza dei limiti previsti dall'art. 23, comma 2, del D. Lgs. n. 75/2017, una riduzione delle risorse del Fondo di cui all'art. 79;
- i criteri generali per la determinazione della retribuzione di risultato dei titolari di incarico di EQ;
- 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;
- 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).

Il contratto decentrato recepirà, con espresso richiamo nel testo, le seguenti materie che sono state già oggetto di accordo con le OO.SS.

- articolazione dell'orario di lavoro;
- part-time.

Per una più razionale gestione della fase di contrattazione decentrata si ritiene di arrivare a tale fase avendo precedentemente affrontato – in sede di “confronto” – alcune materie di più ampio respiro, caratterizzate da un rilevante impatto organizzativo o che rappresentano una necessaria premessa a quelle oggetto di contrattazione decentrata.

Rientrano tra le prime:

- i) la definizione delle linee generali di riferimento per la pianificazione delle **attività formative e di aggiornamento**;
- 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;
 o) i **criteri** per l'effettuazione delle **procedure di cui all'art. 13 comma 7** (Norme di prima applicazione);

Sono invece necessaria premessa alla contrattazione le materie di ampio respiro oggetto di "confronto" riportate nella seguente tabella:

Materie oggetto di "confronto" ai sensi dell'art. 5 del CCNL 16/11/2022	Materie oggetto di "contrattazione decentrata integrativa" ai sensi dell'art. 7 del CCNL 16/11/2022
b) i criteri generali dei sistemi di valutazione della performance ;	a) i criteri per l'attribuzione dei premi correlati alla performance ; g) i criteri generali per l'attribuzione di trattamenti accessori per i quali specifiche leggi operino un rinvio alla contrattazione collettiva; c) definizione delle procedure per le progressioni economiche
d) i criteri per il conferimento e la revoca degli incarichi di Elevata Qualificazione ;	v) i criteri generali per la determinazione della retribuzione di risultato dei titolari di incarico di EQ ;
e) i criteri per la graduazione degli incarichi di Elevata Qualificazione, ai fini dell'attribuzione della relativa retribuzione ;	f) i criteri generali per l' attribuzione dell'indennità per specifiche responsabilità 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 ; u) l'incremento delle risorse di cui all'art. 17, comma 6 (Retribuzione di posizione e retribuzione di risultato) del presente CCNL attualmente destinate alla corresponsione della retribuzione di posizione e di risultato degli incarichi di Elevata Qualificazione , ove implicante, ai fini dell'osservanza dei limiti previsti dall'art. 23, comma 2, del D. Lgs. n. 75/2017, una riduzione delle risorse del Fondo di cui all'art. 79;
a) l'articolazione delle tipologie dell'orario di lavoro, ivi compresa quella a seguito della riduzione dell'orario di lavoro	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;



Camera di Commercio
Cuneo

CAMERA DI COMMERCIO DI CUNEO
CONTRATTO COLLETTIVO INTEGRATIVO DECENTRATO
Triennio 2023-2025

INDICE

TITOLO I

DISPOSIZIONI GENERALI

- Articolo 1** Ambito di applicazione e norma generale
- Articolo 2** Durata, decorrenza, tempi e procedure di applicazione del contratto

TITOLO II

TRATTAMENTO ECONOMICO E CRITERI GENERALI SULLE METODOLOGIE DI VALUTAZIONE
E SUI SISTEMI DI INCENTIVAZIONE

- Articolo 3** Criteri di ripartizione delle risorse disponibili per la contrattazione integrativa fra le diverse modalità di utilizzo
- Articolo 4** Criteri per l'attribuzione degli incentivi correlati alla performance
- Articolo 5** Differenziazione del premio individuale ai sensi dell'art. 81, comma 2 del CCNL 16/11/2022
- Articolo 6** Progressioni economiche all'interno delle aree, ai sensi dell'art. 14 del CCNL 16/11/2022
- Articolo 7** Criteri generali per la determinazione della retribuzione di risultato dei titolari di EQ

TITOLO III

COMPENSI PER PARTICOLARI ATTIVITA' O RESPONSABILITA'

- Articolo 8** Criteri generali per l'attribuzione dell'indennità per specifiche responsabilità di cui all'art. 84 del CCNL 16/11/2022
- Articolo 9** Criteri generali per l'attribuzione di trattamenti accessori per i quali specifiche leggi operino un rinvio alla contrattazione collettiva

TITOLO IV

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

- Articolo 10** Linee di indirizzo e criteri generali per l'individuazione delle misure concernenti la salute e sicurezza sul lavoro
- Articolo 11** Limite individuale annuo delle ore che possono confluire nella banca delle ore, ai sensi dell'art. 33 del CCNL 16/11/2022

TITOLO V

DISPOSIZIONI FINALI E TRANSITORIE

- Articolo 12** Norma finale e transitoria

TITOLO I

DISPOSIZIONI GENERALI

Articolo 1 - Ambito di applicazione e norma generale

Il presente contratto decentrato integrativo, redatto ai sensi dell'art. 7 del CCNL del 16/11/2022, si applica a tutto il personale non dirigenziale dipendente della Camera di commercio di Cuneo a tempo pieno o parziale.

Esso va interpretato in modo coordinato, prendendo quale principale riferimento i principi fondamentali, le disposizioni imperative recate dalle norme di legge, l'autonomia regolamentare riconosciuta all'Ente, le clausole contenute nei CCNL del comparto Funzioni Locali vigenti, nella misura in cui risultano compatibili e/o richiamate dalle fonti legislative o regolamentari:

a. Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro relativo al personale del comparto Funzioni locali triennio 2019/2021, sottoscritto in data 16 novembre 2022 (da ora solo CCNL 16 novembre 2022);

b. Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro relativo al personale del comparto Funzioni locali triennio 2016/2018, sottoscritto in data 21 maggio 2018 (da ora solo CCNL 21 maggio 2018);

c. decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165 s.m.i. "Norme generali sull'ordinamento del lavoro alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche", in particolare per quanto previsto dagli articoli 2, comma 2, 5, 7, comma 5, 40, commi 1, 3-bis e 3-quinquies, 45, commi 3 e 4;

d. decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150 s.m.i. "Attuazione della legge 4 marzo 2009, n. 15, in materia di ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico e di efficienza e trasparenza delle pubbliche amministrazioni", in particolare l'articolo 23;

e. decreto legislativo 25 maggio 2017, n. 75 "Modifiche e integrazioni al decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, ai sensi degli articoli 16, commi 1, lettera a), e 2, lettere b), c), d) ed e) e 17, comma 1, lettere a), c), e), f), g), h), l) m), n), o), q), r), s) e z), della legge 7 agosto 2015, n. 124, in materia di riorganizzazione delle amministrazioni pubbliche";

f. "Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance", come modificato con deliberazione della Giunta n. 54 del 23 maggio 2022.

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

Il presente contratto concerne il **periodo normativo 2023-2025 ed economico 2023** per le parti ad esso delegate dai CCNL vigenti e conserva la propria efficacia fino alla stipulazione del successivo contratto decentrato. L'impostazione generale del contratto è stata definita in coerenza con i vincoli risultanti dall'art. 40 del d.lgs. 165/2001 dai CCNL vigenti e dalla sopra richiamata normativa. Gli effetti del contratto decorrono dal giorno successivo alla data di stipulazione, salvo specifica e diversa prescrizione e decorrenza espressamente prevista dal contratto stesso.

TITOLO II

TRATTAMENTO ECONOMICO E CRITERI GENERALI SULLE METODOLOGIE DI VALUTAZIONE E SUI SISTEMI DI INCENTIVAZIONE

Articolo 3 - Criteri di ripartizione delle risorse disponibili per la contrattazione integrativa fra le diverse modalità di utilizzo

1. La ripartizione e l'utilizzo delle risorse disponibili (definite nell'ambito di quanto previsto dal CCNL e dal preventivo economico e che saranno certificate e approvate dal Collegio dei Revisori) destinate all'incentivazione del merito, allo sviluppo delle risorse umane, al miglioramento dei servizi, alla qualità delle prestazioni e alla performance, è di esclusiva competenza dell'Amministrazione che agisce in conformità e nel rispetto dei limiti imposti dalla normativa vigente nel corso di applicazione del presente contratto e di eventuali direttive e indirizzi adottati in merito dagli Organi dell'Ente. Particolare attenzione viene, altresì, posta al coinvolgimento del personale negli effettivi e significativi miglioramenti dei livelli di efficienza, efficacia e qualità dei servizi prestati, sulla base dei sistemi di programmazione, monitoraggio e controllo quali-quantitativo dei risultati, adottati nell'ente.
2. La ripartizione delle risorse suddette risponde ai seguenti requisiti:
 - a) riservare risorse finanziarie, di natura stabile, alle progressioni economiche in modo programmato nel tempo, ad 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 nelle quali dare corso a tali progressioni;
 - b) garantire gli importi obbligatori previsti dai CCNL nazionali;
 - c) 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 16.11.2022;

- d) 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.
3. La destinazione delle risorse è oggetto di contrattazione decentrata con le Organizzazioni Sindacali con cadenza annuale.

Articolo 4 - Criteri per l'attribuzione degli incentivi correlati alla performance

1. Le logiche del sistema di misurazione e valutazione della performance della Camera di Commercio di Cuneo sono orientate alla selettività e al riconoscimento del merito ed escludono ogni forma di automatismo e di erogazione indifferenziata.
2. I compensi destinati a incentivare la produttività sono corrisposti ai lavoratori interessati solo a conclusione dell'annuale processo di valutazione o in base alle modalità definite dal sistema di valutazione e solo a fronte di risultati aggiuntivi apprezzabili rispetto al risultato atteso dalla normale, positiva prestazione lavorativa.
3. Sulla scorta del Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance approvato con deliberazione di Giunta n. 54 del 23 maggio 2022, i criteri per l'attribuzione dei premi correlati alla performance sono richiamati nei paragrafi seguenti di questo articolo.
4. Nel seguito vengono descritti i criteri e i fattori impiegati nella valutazione dei dipendenti della Camera di commercio di Cuneo.

Sono oggetto della valutazione dei dipendenti:

la valutazione dei **risultati**, ossia il conseguimento degli obiettivi attribuiti alla struttura di appartenenza (Ente, area, servizio, ufficio o eventualmente gruppo di lavoro costituito ad hoc);

comportamenti e le competenze dimostrati dai dipendenti stessi per conseguire i risultati prefissati. I fattori utilizzati sono riconducibili innanzitutto alla qualità del contributo assicurato alla performance dell'unità organizzativa di appartenenza. Si concretizzano come segue:

problem solving e autonomia, intesa come capacità di proporre e attuare soluzioni operative nell'ambito delle mansioni di competenza anche senza la costante supervisione e l'impulso del responsabile sovraordinato

orientamento all'utenza, inteso come capacità di mettere in atto soluzioni che, nel rispetto delle regole, favoriscano la soddisfazione del cliente e il raggiungimento di elevati livelli di efficienza del servizio

cooperazione e team working, intesi come capacità di lavorare in gruppo e di collaborare con altri colleghi e altre strutture organizzative dell'ente

I fattori di valutazione dei comportamenti e delle competenze sono elencati nel capitolo 3.2 del SMVP criteri e fattori di valutazione del personale.

Ognuno dei fattori individuati, previa associazione agli elementi comportamentali indicati nella definizione, è oggetto di specifica valutazione che consente di arrivare a un punteggio sintetico dal punto di vista quantitativo. Ciò avviene secondo la scala di valutazione di seguito riportata:

problem solving e autonomia	Da 0 a 20
orientamento all'utenza	da 0 a 20
cooperazione e team working	da 0 a 15
capacità di eseguire i compiti assegnati	da 0 a 15
totale punteggio	da 0 a 70

Unitamente all'esito del sopra indicato punteggio al personale viene assegnato il giudizio di carattere qualitativo riportato nelle schede.

Una valutazione complessiva inferiore al 60% determina la mancata attribuzione del compenso (retribuzione di risultato/produttività).

Premesso quanto sopra, l'importo del compenso di produttività è commisurato:

Punteggio totale	Graduazione compenso
Fino a 60	Compenso di produttività pari a zero
Da 61 a 90	Compenso di produttività commisurato al punteggio effettivo conseguito
Da 91 a 100	Compenso di produttività pari al 100% dell'importo teorico spettante per la categoria

Il compenso di produttività è altresì commisurato al grado di effettivo coinvolgimento temporale negli obiettivi e all'effettiva prestazione lavorativa.

L'ammontare delle risorse da destinare alla produttività viene effettuata in sede di contrattazione integrativa.

Le eventuali somme variabili non utilizzate costituiscono economia di bilancio.

La valutazione individuale del personale farà riferimento agli obiettivi, sia in quanto espressione dell'apporto individuale al conseguimento di quelli di ente e di area organizzativa di appartenenza, sia in quanto traduzione delle attese dell'ente verso un espletamento efficace delle azioni significative facenti capo al singolo e comunque riconducibili all'area/servizio di appartenenza.

Il sistema d'incentivazione ha lo scopo di garantire adeguate risposte e riconoscimenti economici a coloro che avranno raggiunto il livello di prestazione/risultato attesi e predefiniti in sede di assegnazione di obiettivi.

In coerenza con quanto sopra previsto, l'incentivazione della performance, organizzativa e individuale, intende rispondere ai seguenti criteri generali:

- assicurare un costante legame tra gli obiettivi programmatici che impegnano la struttura e il coinvolgimento su di essi del singolo dipendente;
- rendere, pertanto, i dipendenti consapevoli della propria valutazione professionale in modo da consentire un migliore orientamento verso gli obiettivi prioritari dell'ente e fornire un'opportunità di crescita individuale;
- costituire la base per i percorsi di sviluppo professionale ed economico che risponda ai requisiti di equità, meritocrazia, trasparenza;
- stimolare un continuo miglioramento delle prestazioni individuali;
- promuovere un continuo riscontro "valutatore-valutato" in ordine al rapporto fra prestazione/apporto richiesti e prestazione/apporto resi;
- evidenziare eventuali esigenze formative di supporto o d'integrazione della competenza professionale;
- migliorare il livello generale di comunicazione interna;
- rappresentare occasione e stimolo per riflessioni e proposte relative ai piani formativi del personale.

Articolo 5 – Differenziazione del premio individuale ai sensi dell'art. 81 comma 2 del CCNL 16.11.2022

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

Dall'anno 2023 ad una limitata quota massima di dipendenti che avranno conseguito le valutazioni più elevate, secondo quanto previsto dal sistema di valutazione di questa Camera di commercio, è attribuita la maggiorazione del premio individuale di cui all'art. 80, comma 2, lett.b) del CCNL 16/11/2022, che si aggiunge alla quota del premio attribuita al personale valutato positivamente sulla base dei criteri selettivi.

La misura di detta maggiorazione, oggetto di contrattazione ai sensi dell'art. 81 comma 2 del CCNL 16/11/2022, viene stabilita in misura pari al 40% del valore medio pro-capite dei premi correlati alla performance individuale attribuiti al personale valutato positivamente (punteggio complessivo > 60).

La quota massima di dipendenti cui potrà essere attribuita tale maggiorazione viene stabilita nel 18% del personale valutato positivamente.

Articolo 6 – Progressioni economiche all'interno delle aree, ai sensi dell'art. 14 del CCNL 16.11.2022

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

Criteri generali

L'istituto della progressione economica all'interno dell'area si configura come progressione ai sensi dell'art. 52, comma 1 bis del D.L.gs. 165/2001 e non determina l'attribuzione di mansioni superiori. La progressione in oggetto consiste nell'acquisizione, in aggiunta al trattamento tabellare, di uno o più "differenziali stipendiali, di pari importo, che determinano un incremento stabile dello stipendio". La misura annua lorda del differenziale, da corrispondersi mensilmente per tredici mensilità, è individuata per ciascuna area nella Tabella "A" del CCNL 2019-2021. La richiamata tabella evidenzia, altresì, il numero massimo di "differenziali stipendiali" attribuibili a ciascun dipendente per il periodo di permanenza nella medesima area.

Per il personale iscritto ad ordini o albi professionali, la misura del "differenziale stipendiale" è incrementata di € 150,00 per il personale inquadrato nell'Area degli Istruttori e di € 200,00 per il personale inquadrato nell'Area dei Funzionari e dell'Elevata Qualificazione ai sensi di quanto previsto dal Titolo IX (Sezioni Speciali) del CCNL 2019-2021 (art. 102) ai fini di compensare la specifica professionalità richiesta per lo svolgimento della prestazione lavorativa.

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.

Per il 2023 tale quota è così definita:

AREA			
Funzionari e EQ	Istruttori	Operatori esperti	Operatori
n. 6 aventi diritto	n. 19 aventi diritto	n.8 aventi diritto	n.2 aventi diritto
n. 4 attribuibili	n. 10 attribuibili	n. 4 attribuibili	–

Decorrenza

La progressione economica viene attribuita a decorrere dal 1° gennaio dell'anno di sottoscrizione del contratto decentrato integrativo secondo la seguente procedura:

- l'intervallo di tempo dall'ultima progressione economica è fissato in anni 3;
- il sopraindicato intervallo temporale deve sussistere anche nel caso di nuova assunzione in categoria superiore, di passaggio tra aree (verticalizzazione) o di cessione del contratto per mobilità tra enti;
- considerato pari a 100 il punteggio massimo raggiungibile, le graduatorie sono fissate secondo i seguenti criteri:

AREA DEI FUNZIONARI E DELLA ELEVATA QUALIFICAZIONE:

1. Criterio “media delle ultime tre valutazioni individuali annuali conseguite”: max 60 punti sulla base della media delle tre ultime valutazioni individuali annuali conseguite;
2. Criterio “esperienza professionale”: max 20 punti sulla base dell’esperienza maturata nell’area, dall’ultima progressione:
 - 0,56 punti per ogni mese di servizio (dall’ultima progressione);
3. Criterio delle “ulteriori capacità professionali acquisite e delle abilità certificate in ambito informatico e linguistico”: max 20 punti attribuiti come segue:
 - percorsi formativi della durata minima di 60 ore, attestati da superamento test finale, in materie attinenti alle attività dell’ufficio o dell’Ente:
 - 10 punti se conseguiti dopo l’ultima progressione,
 - 5 punti se conseguiti precedentemente;
 - 5 punti per ogni master, dottorato, abilitazione, corso abilitante e/o professionalizzante;
 - 5 punti per conoscenze linguistiche attestate da certificati pari a livello B2 del QCER (a titolo di esempio FCE, DELF o ECDL per l’informatica) .

AREA DEGLI ISTRUTTORI:

1. Criterio “media delle ultime tre valutazioni individuali annuali conseguite”: max 50 punti sulla base della media delle tre ultime valutazioni individuali annuali conseguite;
2. Criterio “esperienza professionale”: max 30 punti sulla base dell’esperienza maturata nell’area, dall’ultima progressione, come segue:
 - 0,85 punti per ogni mese di servizio;
3. Criterio delle “ulteriori capacità professionali acquisite”: max 20 punti
 - percorsi formativi della durata minima di 30 ore, attestati da superamento test finale, in materie attinenti alle attività dell’ufficio o dell’Ente:
 - 10 punti se conseguiti dopo l’ultima progressione,
 - 5 punti se conseguiti precedentemente;
 - 5 punti per titoli superiori rispetto a quello richiesto per l’accesso all’area;
 - 5 punti per conoscenze linguistiche attestate da certificati pari a livello B2 del QCER (a titolo di esempio FCE, DELF o ECDL per l’informatica).

AREA DEGLI OPERATORI ESPERTI E OPERATORI:

1. Criterio “media delle ultime tre valutazioni individuali annuali conseguite”: max 50 punti sulla base della media delle tre ultime valutazioni individuali annuali conseguite;
2. Criterio “esperienza professionale”: max 40 punti sulla base dell’esperienza maturata nell’area, dall’ultima progressione effettuata, come segue:
 - 1,12 punti per ogni mese di servizio;
3. Criterio delle “ulteriori capacità professionali acquisite”: max 10 punti
 - percorsi formativi della durata minima di 30 ore, attestati da superamento test finale, in materie attinenti alle attività dell’ufficio o dell’Ente, incluse le conoscenze linguistiche attestate da certificati pari a livello B2 del QCER (a titolo di esempio FCE, DELF o ECDL per l’informatica):
 - 10 punti se conseguiti dopo l’ultima progressione,

- 5 punti se conseguiti precedentemente;
- 5 punti se in possesso di titolo di studio superiore per l'accesso all'area.

Sulla scorta di tali presupposti, le procedure per l'attribuzione del riconoscimento economico in questione intendono rispondere ai seguenti criteri:

- assicurare un'effettiva modalità valutativa e selettiva ed equilibrio all'interno delle varie Aree, anche in ragione del numero limitato di possibili destinatari dell'incremento stipendiale fisso;
- accertare la crescita dei livelli di competenza che il dipendente ha dimostrato di aver acquisito nel tempo.

Le parti concordano sul carattere sperimentale della disciplina di cui sopra e si impegnano a esaminare il risultato delle predette progressioni orizzontali con riserva di apportare eventuali correttivi a valere sugli anni successivi.

Attribuzione di punteggio aggiuntivo per il personale che non abbia conseguito progressioni economiche da più di 6 anni e criteri di priorità in caso di parità dei punteggi

[rif. lett. d), e) ed f) del comma 2 dell'art. 14 del CCNL 16/11/2022]

Al personale che non abbia conseguito progressioni economiche da più di 6 anni, sarà attribuito un punteggio aggiuntivo pari al 3% del punteggio totale.

In caso di parità di punteggio sarà data priorità ai seguenti fattori, nell'ordine:

- ❖ fascia economica più bassa
- ❖ miglior valutazione della performance
- ❖ maggior anzianità di servizio
- ❖ precedente passaggio più datato

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

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

Sono oggetto della valutazione delle elevate qualificazioni:

la valutazione dei **risultati**, ossia la performance organizzativa relativa all'ente nella sua globalità e all'ambito organizzativo di diretta responsabilità, nonché al grado di conseguimento di obiettivi individuali prescelti tra quelli del Piano della performance;

i **comportamenti** assunti e le **competenze** dimostrate dalle elevate qualificazioni stesse per conseguire i risultati prefissati. I fattori utilizzati sono i seguenti:

capacità di responsabilizzazione, intesa come attitudine alla responsabilizzazione dei collaboratori, delegando competenze e responsabilità per realizzare i piani di lavoro con elasticità, razionalità e propositività di soluzioni organizzative;

cooperazione e team working, intesi come attitudine a lavorare in gruppo e di collaborare con altri colleghi e altre strutture organizzative interne dell'ente; capacità di integrazione e attitudine a creare un clima positivo all'interno del servizio coordinato e ad integrarlo con gli altri servizi dell'Ente;

orientamento all'utenza, inteso come attitudine a mettere in atto soluzioni che, nel rispetto delle regole, favoriscano la soddisfazione del cliente e il raggiungimento di elevati livelli qualitativi dei servizi; impegno profuso e qualità della prestazione resa; contributo personale per la riuscita dei progetti e impatto della prestazione sull'organizzazione;

capacità di valutazione dei propri collaboratori, inteso come utilizzo di criteri di selettività e merito nella gestione degli istituti premianti per il personale

Ognuno dei fattori individuati, previa associazione agli elementi comportamentali indicati nella definizione, è oggetto di specifica valutazione che consente di arrivare a un punteggio sintetico dal punto di vista quantitativo. Ciò avviene secondo la scala di valutazione di seguito riportata:

capacità di responsabilizzazione	da 0 a 10
cooperazione e team working	da 0 a 10
orientamento all'utenza	da 0 a 10
capacità di valutazione dei propri collaboratori	da 0 a 10
totale punteggio	da 0 a 40

All'esito dei sopra indicati punteggi viene assegnato il giudizio di carattere qualitativo riportato nelle schede.

Una valutazione complessiva inferiore al 60% determina la mancata attribuzione del compenso (retribuzione di risultato/produttività).

Premesso quanto sopra, l'importo dell'indennità di risultato è commisurato:

Punteggio totale	Graduazione compenso
Fino a 60	Indennità di risultato pari a zero
Da 61 a 90	Indennità di risultato commisurata al punteggio effettivo conseguito
Da 91 a 100	Indennità di risultato pari al 100% dell'importo teoricamente spettante

L'indennità di risultato è altresì commisurata al grado di effettivo coinvolgimento temporale negli obiettivi e all'effettiva prestazione lavorativa.

Le eventuali somme variabili non utilizzate costituiranno economie di bilancio.

TITOLO III
COMPENSI PER PARTICOLARI ATTIVITÀ' O RESPONSABILITÀ'

Articolo 8 – Criteri generali per l'attribuzione dell'indennità per specifiche responsabilità di cui all'art. 84 del CCNL 16.11.2022

L'indennità per specifiche responsabilità previste dall'art. 84 del CCNL 16/11/2022 viene attribuita ai dipendenti appartenenti alle aree degli istruttori e dei funzionari (non titolari di incarico di EQ) secondo i seguenti criteri:

1. responsabilità di coordinamento di unità organizzativa
punteggio da 0 a 10;
 2. responsabilità di fasi o programmi di lavoro connotati da particolare complessità che possono comportare anche il coordinamento di personale appartenente a diverse unità organizzative
punteggio da 0 a 15;
 3. rilevanza interna, con particolare riferimento agli Organi dell'Ente (Consiglio, Giunta e Presidente) ed esterna delle attività svolte e potenziale esposizione delle stesse al rischio di contenzioso o responsabilità
punteggio da 0 a 15
- L'indennità non compete per i periodi di assenza nei quali l'Amministrazione abbia attribuito ad altro dipendente la relativa responsabilità.
 - L'indennità è attribuita anche ai dipendenti a tempo parziale, purché con una percentuale superiore al 65%.
 - La responsabilità è conferita con atto formale del Segretario Generale in accordo con il Dirigente. In tale atto vengono specificate le funzioni per le quali viene assegnata la responsabilità e valutati i criteri per la graduazione del compenso e la durata. In assenza di atto formale di nomina non può essere presa in considerazione, per la valutazione ai fini dell'attribuzione dell'indennità, alcuna assunzione di particolari responsabilità.
 - In sede di prima applicazione la graduazione dei compensi corrispondenti agli incarichi in essere è stabilita, a far data dal 01.01.2023, con atto formale del Segretario Generale in accordo con il Dirigente.
 - Ad ogni dipendente non può essere attribuita più di una indennità per specifiche responsabilità. Nel caso in cui ricorrano più responsabilità, al dipendente interessato è attribuita quella di valore economico più elevato.

Articolo 9 - Criteri generali per l'attribuzione di trattamenti accessori per i quali specifiche leggi operino un rinvio alla contrattazione collettiva

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

1. Nel determinare o riconoscere trattamenti economici accessori, così come richiesto – secondo l'una o l'altra tipologia di intervento - da previsioni di legge, saranno osservati i seguenti criteri:
 - graduazione degli importi laddove vi siano fasce orarie e/o giornate differenti nelle quali si colloca lo svolgimento delle attività che dà titolo all'attribuzione del trattamento accessorio;
 - determinazione dei valori unitari (per singolo evento/attività) che tenga conto della ripetitività di questi ultimi assicurando, quindi, che gli importi complessivi, sommati a quelli percepiti dai singoli interessati a titolo di produttività, si mantengano entro valori congrui, in particolare per quelle fattispecie in cui il lavoro, che dà titolo all'attribuzione del compenso, si colloca all'interno delle fasce ordinarie.

TITOLO IV

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

Articolo 10 - Linee di indirizzo e i criteri generali per la individuazione delle misure concernenti la salute e sicurezza sul lavoro

1. La Camera di commercio si impegna a diffondere il principio della "cultura della sicurezza" attraverso gli istituti dell'informazione e della formazione.
2. In materia di sicurezza sui luoghi di lavoro si continuerà ad assicurare, nel tempo, l'attuazione della normativa in materia secondo le indicazioni del documento di valutazione dei rischi, a tal fine costantemente aggiornato. In particolare, attraverso le specifiche riunioni previste dalla normativa generale in materia e con il contributo del Rappresentante dei lavoratori per la sicurezza, verranno individuate le priorità di azione che garantiscano nel tempo il miglioramento dei livelli di sicurezza negli ambienti di lavoro.
3. Gli interventi di formazione ed informazione del personale saranno svolti con cadenza periodica ed in tutti i casi previsti dalla vigente normativa, in modo da garantire un adeguato e continuo grado di aggiornamento. Con lo stesso intento verranno gestite la formazione specifica per il personale addetto alle misure antincendio ed al primo soccorso e le esercitazioni generali per le situazioni di emergenza.
4. Il piano sanitario, predisposto periodicamente dal medico competente, sarà tempestivamente adeguato in relazione ai mutamenti organizzativi che si realizzeranno ed aventi impatto sui contenuti del documento, ovvero ad eventuali interferenze esterne legate ad eventi di morbilità collettiva stagionali o straordinari.

5. La ricognizione periodica delle postazioni di lavoro, ai fini della verifica della compatibilità delle stesse con le norme tecniche in materia e dell'osservanza di queste ultime da parte degli occupanti, è curata dalla Camera di commercio con il supporto del servizio di prevenzione e protezione ed alla presenza del Rappresentante dei lavoratori per la sicurezza.
6. La formazione specifica per quest'ultima figura, a carico della Camera di commercio e tale da assicurare al rappresentante medesimo adeguate nozioni sulle principali tecniche di controllo e prevenzione dei rischi, è da intendersi aggiuntiva rispetto a quella a lui spettante in materia al pari del restante personale. In caso di nuova nomina, detta formazione dovrà essere assicurata con la tempestività necessaria all'efficace espletamento dell'incarico.
7. Le attività formative organizzate dall'ente per il personale, previo confronto con il rappresentante per la sicurezza, si svolgono in orario di servizio, sono periodicamente ripetute in relazione all'evoluzione ed all'insorgenza di nuovi rischi e le relative ore non saranno computate nel budget generale della formazione.

Articolo 11 - Limite individuale annuo delle ore che possono confluire nella banca delle ore, ai sensi dell'art. 33 del CCNL 16.11.2022

Con il presente contratto si dà atto dell'introduzione della Banca delle ore che verrà prevista e regolamentata in una apposita sezione del Disciplinare del personale. Le parti parti concordano, sulla base di quanto previsto dall'art. 7, comma 4, lett. o) del CCNL 2019 – 2021 e della ratio dell'istituto, che il limite individuale delle ore che possono confluire nella Banca delle ore ammonta a un totale annuo di 24 ore.

TITOLO V
DISPOSIZIONI FINALI E TRANSITORIE

Articolo 12 – Norma finale e transitoria

Per quanto non modificato dal presente accordo, ed in quanto compatibili con le disposizioni del ccnl 16.11.2022, restano confermate le discipline dei precedenti ccdi.

Cuneo, 10 agosto 2023

Delegazione di parte pubblica, nella persona del Segretario Generale
in veste di presidente della delegazione,
dr.ssa Mellano Patrizia *firmato*

Delegazione di parte sindacale:

R.S.U. , nelle persone di :

Billò Luisa *assente*
Caldo Patricia *firmato*
Caldo Giorgia Maria *firmato*
Piumatti Silvio *assente*

Organizzazioni sindacali territoriali:

FP/CGIL *firmato*
CISL/FP *firmato*
UIL/FPL *assente*
CSA Regioni Auton.Locali *assente*