



CAMERA DI COMMERCIO
MONTE ROSA LAGHI
ALTO PIEMONTE

CONTRATTO COLLETTIVO INTEGRATIVO (CCI) PERSONALE NON DIRIGENTE – TRIENNIO 2023-2025

Premesso che:

- a) in data 30.11.2023 è stata sottoscritta l'ipotesi di Contratto Collettivo Integrativo (CCI) del personale non dirigente della Camera di Commercio di Monte Rosa Laghi Alto Piemonte – triennio 2023-2025;
- b) il Collegio dei Revisori dei conti in data 19.12.2023 ha certificato la compatibilità degli oneri contrattuali con i vincoli di bilancio sulla base delle relazioni tecnico-finanziaria e illustrativa corredate all'ipotesi di contratto;
- c) la Giunta camerale con deliberazione n. G/105 del 19.12.2023, ha autorizzato il Segretario generale, Presidente della delegazione trattante di parte datoriale, alla sottoscrizione definitiva del CCI.

Il giorno 20.12.2023 le parti negoziali sottoscrivono l'allegato CCI del personale non dirigente dell'Ente.

Per la delegazione di parte datoriale:

Presidente - dott. Gianpiero Masera _____ f.to _____

Per la delegazione di parte sindacale:

OO.SS. CGIL FP – sig.ra Cristina Martiner Bot _____ assente _____

OO.SS. CGIL FP – sig.ra Federica Monaco _____ assente _____

OO.SS. CISL FP – sig. Ottavio Murtas _____ f.to _____

OO.SS. CGIL FP – sig. Francesco Orlandi _____ f.to _____

OO.SS. UIL FPL – sig. Pierpaolo Balocco _____ assente _____

OO.SS. UIL FPL – sig. Piergiorgio Varini _____ f.to _____

Sede Baveno:

R.S.U. – sig.ra Anna Maria Iaia

_____assente_____

R.S.U. – sig.ra Carmen Pappadà

_____assente_____

Sede Biella:

R.S.U. – dott. Andrea Durando

_____f.to_____

R.S.U. – sig. Lorenzo Piacco

_____f.to_____

Sede Novara:

R.S.U. – sig.ra Antonella Petrillo

_____assente_____

RSU Sede Vercelli:

R.S.U. – sig.ra Elena Baldin

_____f.to_____

**IPOTESI DI CONTRATTO COLLETTIVO INTEGRATIVO
DEL PERSONALE NON DIRIGENTE
TRIENNIO 2023-2025**

TITOLO I – DISPOSIZIONI GENERALI

**Art. 1
Oggetto e obiettivi**

Il presente Contratto Collettivo Integrativo (di seguito 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, dei vincoli e dei limiti e secondo le procedure stabiliti dalla legge.

**Art. 2
Ambito di applicazione**

Il presente CCI si applica a tutto il personale non dirigente in servizio presso la Camera di Commercio Monte Rosa Laghi Alto Piemonte (di seguito Ente) con contratto di lavoro subordinato, a tempo indeterminato e determinato, ivi compreso il personale comandato o distaccato.

Il presente CCI sostituisce ogni precedente accordo sottoscritto antecedentemente alla data di entrata in vigore dello stesso e tutti gli istituti oggetto di contrattazione decentrata vengono col medesimo disciplinati.

**Art. 3
Durata**

Il presente CCI concerne il triennio 01.01.2023 – 31.12.2025 e conserva la propria efficacia fino alla stipulazione del successivo contratto integrativo, salvo il caso in cui intervengano norme di legge o del contratto collettivo nazionale di lavoro incompatibili con la prosecuzione dei predetti effetti.

Sono fatte salve le materie che, per loro natura, richiedono cadenza annuale in quanto strettamente correlate alle risorse stabili utilizzabili nell'anno, oppure tempi diversi o verifiche periodiche essendo legate a fattori organizzativi contingenti o collegate al naturale sviluppo dell'organizzazione stessa.

Gli effetti del contratto decorrono dal giorno successivo alla data di stipulazione, salvo specifica e diversa prescrizione e decorrenza espressamente prevista dal contratto stesso.

Art. 4
Interpretazione autentica dei contratti integrativi

Nel caso insorgano controversie sull'interpretazione del presente CCI, le delegazioni trattanti si incontrano, su richiesta motivata di una delle parti, per definire consensualmente il significato delle clausole controverse, come organo competente all'adozione delle clausole di interpretazione autentica.

L'eventuale accordo di interpretazione è soggetto alla stessa procedura di stipulazione del presente contratto e sostituisce la clausola controversa con efficacia retroattiva, avente effetti sin dalla data di vigenza della stessa.

TITOLO II - RISORSE DECENTRATE

Art. 5

Criteri di ripartizione delle risorse disponibili per la contrattazione integrativa fra le diverse modalità di utilizzo (rif. art. 7 c. 4, lett. a, CCNL 16.11.2022)

La parte stabile del fondo è destinata a finanziare in via prioritaria gli istituti economici stabili individuati nell'art. 80, comma 1 del CCNL 16.11.2022 e quindi:

- differenziali di progressione economica;
- indennità di comparto.

La ripartizione e l'utilizzo delle risorse avvengono secondo modalità tali da assicurarne la rispondenza all'obiettivo di promuovere 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.

La ripartizione delle suddette risorse risponde ai seguenti criteri generali:

- a) riservare risorse di natura stabile alle progressioni economiche in modo programmato nel tempo, al fine di evitare l'immediata o comunque progressiva erosione delle stesse e applicare la necessaria selettività, 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 vigenti;
- c) mantenere nel tempo risorse significative da destinare al riconoscimento della performance, individuale e organizzativa;
- d) destinare alle attività da svolgere in particolari condizioni di lavoro compensi che costituiscano adeguato riconoscimento di tali condizioni (disagio, rischio e maneggio valori);
- e) compensare adeguatamente l'esercizio di compiti che comportano specifiche responsabilità al personale delle aree Operatori, Operatori esperti, Istruttori e Funzionari ed EQ, che non risulti titolare di EQ;
- f) compensare lo svolgimento di compiti rientranti nell'ambito di applicazione della Legge n. 449/1997 (concorsi a premio) o comunque previsti da specifiche disposizioni di legge.

Le risorse rese annualmente disponibili ai sensi del sopracitato comma 1 sono destinate ai seguenti utilizzi:

- a) premi correlati alla performance organizzativa;
- b) premi correlati alla performance individuale;
- c) indennità condizioni di lavoro di cui all'art. 70-bis del CCNL 21.05.2018;
- d) compensi per specifiche responsabilità di cui all'art. 84 del CCNL 16.11.2022;
- e) compensi aggiuntivi per mancata fruizione del giorno di riposo settimanale di cui all'art. 24, comma 1, del CCNL 14.09.2000;
- f) compensi previsti da disposizioni di legge;
- g) differenziali stipendiali, con decorrenza nell'anno di riferimento, finanziati con risorse stabili.

Le risorse disponibili per la contrattazione integrativa fra le diverse modalità di utilizzo previste dall'art. 80, comma 2 del CCNL 16.11.2022, nel rispetto del vincolo di

destinazione della parte variabile del fondo previsto dall'art. 80, comma 3, sono ripartite come di seguito esposto:

Descrizione	Ripartizione percentuale annuale riferita al triennio(*)
Importo a copertura delle progressioni in essere (art. 78, comma 3, lett. b CCNL 16.11.2022)	Max 50%
Indennità di comparto (art. 80, comma 1 CCNL 16.11.2022, di cui all'art. 33, comma 4 CCNL 22.01.2004)	
Progressioni economiche anno in corso (art. 14 CCNL 16.11.2022)	Max 2%
Indennità condizioni di lavoro (art. 70-bis CCNL 21.05.2018)	Max 5%
Compensi specifiche responsabilità (art. 84 CCNL 16.11.2022)	
Compensi per attività nel giorno di riposo settimanale (art. 24, comma 1 CCNL 14.09.2000)	
Compensi per somme derivanti dall'attuazione della L. 449/97, ai sensi dell'art. 67, comma 3, lett. a) CCNL 21.05.2018	
Premi correlati alla performance	Almeno 45%

(*) I risparmi del fondo saranno utilizzati per incrementare i compensi di produttività del medesimo anno

Qualora si dovesse riscontrare l'opportunità di modificare i valori percentuali sopra esposti, la materia verrà nuovamente affrontata in contrattazione.

Art. 6 **Criteri per l'attribuzione dei premi correlati alla performance** (rif. art. 7, c. 4, lett. b, CCNL 16.11.2022)

Il Sistema di misurazione e valutazione della performance dell'Ente, adottato con la deliberazione n. G/95 del 29.07.2021, è costruito in aderenza ai "Criteri generali dei sistemi di valutazione della performance", di cui al vigente art. 5, comma 3, lettera b), del CCNL 16.11.2022, che sono stati oggetto di un precedente confronto in data 28.07.2021.

Le logiche di tale sistema sono orientate alla selettività e al riconoscimento del merito ed escludono ogni forma di automatismo e di erogazione indifferenziata.

Le parti, in linea con i criteri di cui sopra, concordano che l'incentivazione della performance, organizzativa e individuale, deve rispondere ai seguenti criteri generali:

- a) assicurare un costante coinvolgimento dei singoli nel perseguimento degli obiettivi strategici dell'Ente e degli obiettivi di unità organizzativa;
- b) promuovere un frequente confronto "valutatore-valutato" in ordine al rapporto fra prestazione richiesta e prestazione resa, rendendo i dipendenti consapevoli della propria valutazione, così da consentire un migliore orientamento verso gli obiettivi e fornire un'opportunità di crescita individuale;
- c) stimolare il miglioramento continuo delle prestazioni individuali e di gruppo;

- d) incentivare lo spirito di iniziativa, l'assunzione di responsabilità, l'autonomia e la collaborazione;
- e) costituire la base per percorsi di sviluppo professionale ed economico che rispondano a requisiti di equità, meritocrazia e trasparenza;
- f) evidenziare eventuali esigenze formative ai fini dell'arricchimento delle competenze professionali.

Art. 7

Definizione delle procedure per le progressioni economiche nei limiti di quanto previsto dall'art. 14 del CCNL 16.11.2022, comma 2, lettere a), b), d), e), f) e g) (rif. art. 7, c. 4, lett. c e art. 14, comma 2, CCNL 16.11.2022)

L'istituto della progressione economica all'interno delle aree si realizza mediante l'attribuzione di "differenziali stipendiali" di pari importo, da intendersi come incrementi stabili dello stipendio. La misura annua lorda di ciascun differenziale stipendiale, da corrispondere mensilmente per tredici mensilità, è individuata, distintamente per ciascuna area nella Tabella A del CCNL 16.11.2022.

I differenziali stipendiali sono riconosciuti, nel limite della quota individuata nell'ambito delle risorse stabili effettivamente disponibili, secondo le procedure definite nel presente contratto.

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

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

Le parti concordano le seguenti modalità per la definizione delle procedure selettive:

1. PROCEDURA SELETTIVA DI AREA

Al fine di semplificare, da un punto di vista selettivo e gestionale, le procedure per le progressioni economiche all'interno delle aree, nei limiti di quanto previsto dall'art. 14 del CCNL 16.11.2022, si stabilisce di:

- informare annualmente il personale mediante apposito comunicato, inviato via mail, ovvero inserito nella intranet camerale, dell'avvio delle fasi valutative e selettive finalizzate all'attribuzione dei "differenziali stipendiali";
- di applicare il principio del silenzio assenso e pertanto verranno prese in considerazione per partecipare alla procedura selettiva tutte le persone in possesso dei requisiti, di cui all'art. 14 del CCNL 16.11.2022, nonché più avanti rappresentati, le quali, entro i termini definiti dal comunicato non abbiano formalmente scritto al Servizio Personale e controllo di gestione di non voler essere prese in considerazione;
- di erogare il "differenziale stipendiale" al personale meritevole e nei limiti e nel numero previsto dalla contrattazione con decorrenza 1° gennaio dell'anno in cui è stata effettuata la procedura selettiva.

2. REQUISITI DI PARTECIPAZIONE

- Partecipa alla selezione il personale con rapporto di lavoro a tempo indeterminato, anche in posizione di comando o distacco presso altri Enti, che negli ultimi 3 anni non ha beneficiato di alcuna progressione economica (per il calcolo del requisito si tiene conto delle date di decorrenza delle progressioni economiche effettuate - in caso di

mobilità in entrata, nel computo si considera anche l'anzianità di servizio maturata presso altre pubbliche amministrazioni);

- Assenza, nel biennio precedente all'anno in cui è stata avviata la selezione, di procedimenti disciplinari che si sono conclusi con provvedimento definitivo di irrogazione della sanzione superiore alla multa; laddove, alla scadenza della presentazione delle domande, siano in corso procedimenti disciplinari, il dipendente viene ammesso alla procedura con riserva e, ove lo stesso rientri in posizione utile nella graduatoria, la liquidazione del differenziale viene sospesa sino alla conclusione del procedimento disciplinare. Se dall'esito del procedimento al dipendente viene comminata una sanzione superiore alla multa, lo stesso viene definitivamente escluso dalla procedura;

3. NUMERO "DIFFERENZIALI STIPENDIALI" ATTRIBUIBILI NELL'ANNO

Il numero dei differenziali stipendiali attribuibili nell'anno 2023 per ciascuna Area contrattuale è definito nella seguente tabella:

AREA	NR. DIFFERENZIALI STIPENDIALI	COSTO UNITARIO	COSTO COMPLESSIVO
Operatori esperti e operatori	2	650,00	1.300,00
Istruttori	14	750,00	10.500,00
Funzionari ed EQ	4	1.600,00	6.400,00
TOTALE	20		18.200,00

Per quanto concerne il numero di "differenziali stipendiali" attribuibili negli anni 2024 e 2025, esso sarà subordinato:

- alle risorse stabili che verranno destinate a tale finalità nell'anno di riferimento a fronte della costituzione annuale del fondo per la contrattazione collettiva integrativa;
- al rispetto dei criteri generali per l'erogazione dei "differenziali stipendiali" definiti dall'art. 5 del presente contratto.

Qualora sia interessato personale di cui all'art. 102 del CCNL 16.11.2022 (Progressione economica per il personale iscritto ad ordini e albi professionali), il costo complessivo può subire variazioni in aumento per l'Area degli Istruttori e per quella dei Funzionari ed EQ. In tal caso la somma necessaria viene automaticamente adeguata e prelevata dalle risorse stabili del fondo.

4. CRITERI DI VALUTAZIONE

I criteri utilizzati per formare le graduatorie dei partecipanti alla procedura selettiva all'interno delle aree sono i seguenti:

a) VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE

Si intende la media delle ultime tre valutazioni individuali 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. $\text{Punteggio} = (\text{punteggio max}) \times (\text{punteggio valutazione della performance}) / (\text{punteggio valutazione della performance più elevata tra i candidati ammessi all'interno della stessa Area});$

b) ESPERIENZA PROFESSIONALE

Si intende l'anzianità maturata nella categoria o Area contrattuale, con o senza soluzione di continuità, con qualsiasi tipologia di contratto, nella stessa o altra pubblica amministrazione.

Punteggio = 4 punti all'anno, max 10 anni. Le frazioni di servizio inferiori a 6 mesi vengono approssimate per difetto.

5. PUNTEGGIO AGGIUNTIVO

Al dipendente che non abbia conseguito progressioni economiche da più di 6 anni viene attribuito un punteggio aggiuntivo pari al 3%, arrotondato matematicamente.

6. PONDERAZIONI DEI CRITERI

Il punteggio massimo complessivo conseguibile all'esito della procedura selettiva è pari a 100 e a ciascun criterio valutativo è riconosciuto un determinato valore parziale come di seguito indicato:

<i>Valutazione della performance</i>	<i>Esperienza professionale</i>	<i>Punteggio complessivo</i>
60	40	100

7. CRITERI DI PRIORITA'

In caso di parità di più aventi diritto, qualora la progressione non sia attribuibile a tutti a causa del limite delle risorse, verranno applicati nell'ordine i seguenti criteri:

1. tempo maturato dall'ultima progressione nell'Area (secondo il principio che a parità di merito ne beneficia chi attende la progressione da più tempo);
2. maggiore punteggio medio riportato nella valutazione della performance degli ultimi tre anni;
3. maggior anzianità di servizio nell'Ente.

La progressione economica è attribuita ai dipendenti idonei che hanno conseguito il punteggio più alto all'interno della propria Area con decorrenza dal 1° gennaio dell'anno di sottoscrizione definitiva del contratto integrativo di riferimento, nel rispetto del numero di differenziali stipendiali attribuibili di cui al punto 3 del presente articolo.

Le graduatorie di assegnazione delle progressioni economiche, una per ciascuna Area, vengono approvate con apposito atto del Segretario generale e hanno vigenza esclusiva per la sessione di progressioni cui sono riferite.

In caso di opposizione ai risultati della procedura selettiva il valutato può attivare il riesame della valutazione, ammissibile nei seguenti casi:

- vi siano errori materiali nello sviluppo della procedura tali da falsare la procedura medesima (a titolo puramente esemplificativo e non esaustivo: applicazione di conteggi errati, errori causati dall'utilizzo di dati inesatti, ecc.)
- vi siano elementi di carattere generale che evidenzino alterazioni nell'applicazione dei criteri ivi concordati.

La procedura di riesame prevede che:

- il valutato, nel termine di 10 giorni lavorativi dalla data di approvazione delle graduatorie, deve presentare al Segretario generale istanza scritta motivata e corredata dai relativi documenti atti a dimostrare quanto occorso. E' facoltà del valutato farsi rappresentare dalle OO.SS. o dalla RSU;
- il Segretario generale, con l'assistenza del Servizio Personale e controllo di gestione, esamina la documentazione ricevuta e si esprime in merito nel termine di 30 giorni dalla presentazione dell'istanza da parte del valutato.

Art. 8

Individuazione delle misure dell'indennità correlata alle condizioni di lavoro, di cui all'art. 70-bis del CCNL 21.05.2018, rideterminati dall'art. 84-bis, nonché definizione dei criteri generali per la sua attribuzione (rif. art. 7, c. 4 lett. d, CCNL 16.11.2022)

L'indennità prevista dall'art. 70-bis del CCNL 21.05.2018 è riferita alle condizioni di lavoro che comportano rischio, disagio e maneggio di valori.

Sono considerate attività a rischio quelle che comportano l'esposizione continua e diretta a rischi pregiudizievoli per la salute e l'integrità personale del lavoratore. Tale situazione è riconducibile alla conduzione del Laboratorio chimico merceologico operante presso la sede di Vercelli.

Il disagio si configura in una particolare situazione lavorativa che, pur non incidendo in via diretta e immediata sulla salute e l'integrità personale del lavoratore, può risultare rilevante, per le condizioni sostanziali o temporali o relazionali che caratterizzano alcune prestazioni lavorative, sulle condizioni di vita dei singoli dipendenti addetti a tali mansioni, condizionandone l'autonomia temporale o relazionale.

Si ritiene che tale situazione sia unicamente riconducibile alle mansioni del personale che, abitualmente, espleta al di fuori dell'Ente le funzioni connesse al proprio incarico (personale ispettivo).

La fattispecie del maneggio di valori sussiste con riferimento al personale addetto a prestazioni che implicano il maneggio di valori, intesi come denaro, assegni, valori bollati, escludendo invece i pagamenti effettuati con il sistema POS, con carte di credito o bancomat oppure con servizi prepagati.

L'indennità di cui all'art. 70-bis del CCNL 21.05.2018 assegnata in relazione a questa specifica fattispecie comporta per il personale che ne usufruisce l'assunzione di responsabilità patrimoniale personale per eventuali ammanchi o errori, con obbligo di ripristino delle relative somme, mentre in caso di banconote o monete false la copertura è a carico dell'Ente, tramite il fondo minute spese.

L'indennità di cui al presente articolo è commisurata come segue, secondo una graduazione definita a partire dall'importo massimo contrattuale di € 15,00 a giornata, opportunamente ridotto in considerazione delle caratteristiche istituzionali, dimensionali, sociali e ambientali dell'Ente, tali da non comportare condizioni di lavoro particolarmente gravose in termini di rischio, disagio e maneggio valori:

Condizione di lavoro	Tipologia di personale	Importo/giorno	Condizioni di erogazione
Rischio	Personale laboratorio chimico merceologico	€ 3,00	per le giornate di effettiva presenza in servizio in sede
Disagio	Personale ispettivo	€ 2,50	per le giornate di servizio fuori sede per lo svolgimento di attività ispettiva o di vigilanza
Maneggio valori	Personale di cassa	€ 1,50	per le giornate di effettivo incasso di valori

L'indennità di cui al presente articolo non è assegnabile a personale titolare di posizione organizzativa. Gli importi di cui sopra non sono riproporzionati in caso di part time.

L'effettiva identificazione degli aventi diritto, in applicazione di quanto sopra esposto, è di esclusiva competenza del Segretario generale, d'intesa con la Dirigenza.

L'erogazione avviene annualmente, a consuntivo, previa presentazione di appositi rendiconti mensili debitamente validati dal Responsabile competente, eccezion fatta per le indennità subordinate alle giornate di effettiva presenza in servizio in sede, che vengono calcolate dal Servizio Personale e controllo di gestione.

Art. 9

Criteri generali per l'attribuzione dell'indennità per specifiche responsabilità (rif. art. 7, c. 4, lett. f, CCNL 16.11.2022)

L'indennità prevista dall'art. 84 del CCNL 16.11.2022 può essere attribuita al personale delle Aree Operatori, Operatori esperti, Istruttori e Funzionari ed EQ (non titolari di incarico di EQ) per compensare l'esercizio di un ruolo che comporta l'assunzione di specifiche responsabilità, secondo i seguenti criteri generali:

- 1.** individuazione delle posizioni di lavoro caratterizzate da specifiche responsabilità, in stretta correlazione con la concreta organizzazione del lavoro all'interno dell'Ente, riconducibili alle seguenti tipologie:
 - a) responsabilità derivanti dall'essere punto di riferimento complessivo gestionale di un Servizio, quale risulta dalla struttura organizzativa dell'Ente, in assenza di incarico di EQ e con riferimento diretto al Dirigente competente;
 - b) responsabilità per l'esercizio di funzioni espressamente previste da norme di legge, ovvero riconducibili a specifiche competenze tecniche;
 - c) responsabilità derivanti dall'essere punto di riferimento organizzativo e/o amministrativo e/o contabile in processi/sotto processi rilevanti connotati da specifiche competenze gestionali e socio-relazionali e da una spiccata capacità di lavorare in autonomia;

- 2.** determinazione della misura dell'indennità in base ai criteri sopra individuati ed esposti nel seguente schema:

criterio	Importo indennità
Responsabilità derivanti dall'essere punto di riferimento complessivo gestionale di un Servizio, quale risulta dalla struttura organizzativa dell'Ente, in assenza di incarico di EQ e con riferimento diretto al Dirigente competente	€ 3.000,00
Responsabilità per l'esercizio di funzioni di RUP come individuato dal Codice dei contratti, D.Lgs. n. 36/2023	€ 3.000,00
Responsabilità derivanti dall'esercizio di compiti legati ai processi di digitalizzazione ed innovazione tecnologica: amministratore di sistema	€ 2.000,00
Responsabilità derivanti dall'esercizio di compiti legati all'attuazione del Regolamento generale di protezione dei dati - GDPR (Regolamento Europeo 2016/679)	€ 2.000,00

Responsabilità derivanti dall'attività di gestione delle analisi chimico-merceologiche connotata da specifiche competenze tecniche	€ 2.000,00
Responsabilità derivanti dall'essere punto di riferimento organizzativo e/o amministrativo e/o contabile in processi/sotto processi rilevanti connotati da specifiche competenze gestionali e socio-relazionali e da una spiccata capacità di lavorare in autonomia	€ 1.000,00

Con propria disposizione gestionale il Segretario generale, su proposta dei Dirigenti d'Area, eventualmente di concerto con i Responsabili di Servizio, individua le posizioni di lavoro riconducibili ai criteri sopra indicati, definendo le relative indennità, stabilendo la decorrenza ed individuando i soggetti percettori.

Le indennità di cui sopra sono riproporzionate in caso di part time; in caso di assenze prolungate, è facoltà del Segretario generale, sentito il Dirigente competente, sospendere l'indennità, avocando eventualmente la responsabilità della posizione di lavoro al Responsabile di Servizio, ovvero assegnarla ad altro dipendente.

L'erogazione dell'indennità per specifica responsabilità avviene annualmente, in proporzione al numero di mesi (o frazioni di mese superiori ai 15 giorni) di prestazione del servizio nella posizione.

A ogni dipendente non può essere attribuita più di un'indennità per specifica responsabilità; nel caso in cui ricorrano responsabilità diverse, al dipendente interessato è attribuita l'indennità di valore più elevato.

Art. 10

Criteri generali per l'attribuzione di trattamenti accessori derivanti da specifiche disposizioni di legge (rif. art. 7, c. 4, lett. g CCNL 16.11.2022)

Ai fini del presente articolo assumono rilievo le seguenti fattispecie:

- a) concorsi a premio;
- b) compensi ISTAT.

Le relative somme saranno erogate al personale coinvolto nelle specifiche attività secondo quanto contenuto nel "*Regolamento per la disciplina delle attività di verbalizzazione dei concorsi a premio di cui al D.P.R. 430/2001*" e/o secondo quanto previsto dalle medesime disposizioni di legge, previa adozione da parte del Segretario generale di apposito atto di disciplina aziendale.

Ai sensi dell'art. 20, comma 1, lettera b) del CCNL 16.11.2022, i compensi ISTAT sono erogabili anche ai titolari incaricati di EQ.

Art. 11

Criteri generali per l'attivazione di piani di welfare integrativo (rif. art. 7, c. 4, lett. h, CCNL 16.11.2022)

In applicazione dell'articolo 82 del CCNL 16.11.2022, le parti danno atto che non sussistono al momento le condizioni applicative del welfare integrativo aziendale, in

quanto non sono presenti destinazioni a tale titolo a carico del bilancio dell'Ente e non si intende utilizzare quota parte del Fondo risorse decentrate per tale scopo.

L'Amministrazione si impegna nel triennio a verificare l'opportunità di raccogliere manifestazioni d'interesse rivolte alla stipula di convenzioni a carattere non oneroso finalizzate all'offerta di prestazioni sanitarie, prodotti e servizi assicurativi, nonché attività culturali e ricreative.

Art. 12
Misure per la sicurezza nei luoghi di lavoro
(rif. art. 7, c. 4, lett. m, CCNL 16.11.2022)

Sono definiti i seguenti criteri generali per l'individuazione delle misure concernenti la salute e sicurezza sul lavoro:

- a) impegno dell'Ente a garantire ai Rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza (RLS) l'esercizio di tutte le funzioni e facoltà attribuite dall'art. 50 del D.Lgs. 81/2008;
- b) coinvolgimento del Responsabile del Servizio di Prevenzione e Protezione (RSPP) e del Medico competente per individuare le metodologie idonee e le soluzioni corrette da adottare per garantire la salubrità degli ambienti di lavoro e la tenuta/messa a norma delle apparecchiature e degli impianti, nonché per assicurare ai soggetti esposti a rischio condizioni di lavoro sicure;
- c) coinvolgimento e formazione di base e periodica dei RLS e di tutto il personale, secondo gli obblighi e le scadenze previste dalla normativa vigente;
- d) attuazione del piano di sorveglianza sanitaria, mediante una regolare programmazione ed effettuazione delle visite mediche periodiche e, qualora necessarie e/o richieste, delle visite straordinarie;
- e) informazione continua del personale;
- f) effettuazione periodica, secondo le prescrizioni del RSPP, di esercitazioni generali di simulazione di emergenza;
- g) aggiornamento costante del documento di valutazione dei rischi.

Art. 13
Elevazione del contingente dei rapporti di lavoro a tempo parziale
(rif. art. 7, c. 4, lett. n, CCNL 16.11.2022)

Ai sensi dell'art. 53, comma 2 del CCNL 21.05.2018, le parti concordano che, in presenza di gravi e documentate situazioni personali e familiari 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%.

L'Amministrazione, a seguito del confronto condotto con la parte sindacale in data 09.10.2023, si è dotata del Disciplinare per la gestione dei rapporti di lavoro a tempo parziale, diffuso con la disposizione gestionale n. 43 del 23.10.2023.

Art. 14
Lavoro straordinario e banca delle ore
(rif. art. 7, c. 4, lett. o e s, CCNL 21.05.2018)

In applicazione dell'art. 33 del CCNL 16.11.2022, le parti concordano che:

- a) il limite massimo individuale delle ore di lavoro straordinario non può superare le 180 annue salvo casi eccezionali dovuti a situazioni emergenziali di assoluta necessità, per i quali il limite massimo comunque inderogabile è fissato in 250 ore annue;
- b) il limite complessivo annuo individuale di ore di lavoro straordinario, debitamente autorizzate, che, su richiesta del dipendente, possono confluire nella banca delle ore non può eccedere le 36 ore;
- c) le ore accantonate possono essere fruite dal dipendente come riposi compensativi, previa autorizzazione del Responsabile di Servizio, compatibilmente con le esigenze organizzative e in applicazione delle disposizioni organizzative vigenti in materia;
- d) le ore non fruite entro il 31 dicembre dell'anno successivo a quello di maturazione sono retribuite al lavoratore nel successivo mese di gennaio;
- e) le maggiorazioni orarie per le prestazioni di lavoro straordinario che confluiscono nella banca delle ore sono invece pagate il mese successivo alla prestazione lavorativa.

Art. 15
Flessibilità dell'orario di lavoro
(rif. art. 7, c. 4, lett. p, CCNL 16.11.2022)

Al fine di favorire una migliore conciliazione tra tempi di vita e tempi di lavoro, come previsto dall'art. 36, comma 1 del CCNL 16.11.2022, l'Ente adotta l'orario flessibile su cinque giorni lavorativi - da lunedì a venerdì - con pausa pranzo della durata minima di 30 minuti, che sono contabilizzati anche in caso di pausa inferiore al tempo minimo previsto.

È prevista l'applicazione di fasce temporali flessibili in entrata al mattino, all'inizio e al termine della pausa pranzo e in uscita a conclusione della giornata lavorativa, con fasce di compresenza.

La definizione dell'orario di lavoro è effettuata in applicazione dei criteri di cui all'art. 29, comma 3 del CCNL 16.11.2022.

È assicurato il rispetto del limite di cui all'art. 29, comma 2 del CCNL 16.11.2022.

Non è previsto il ricorso a turnazioni ed orario multiperiodale.

La disciplina dell'orario di lavoro in essere è quella che risulta dalla vigente disposizione gestionale in materia.

Art. 16
**Riflessi sulla qualità del lavoro e sulla professionalità delle innovazioni
tecnologiche inerenti l'organizzazione dei servizi**
(rif. art. 7, c. 4, lett. t, CCNL 16.11.2022)

Le parti prendono atto che l'innovazione tecnologica ha effetto sulla quantità e qualità dell'attività lavorativa. Tale fattore assume particolare rilievo, anche nella definizione degli obiettivi programmatici dell'Ente, in quanto elemento in grado di migliorare l'organizzazione del lavoro e rendere più efficiente l'erogazione dei servizi.

In presenza di evoluzioni organizzative strutturali determinate da innovazioni tecnologiche, la valutazione dell'impatto del cambiamento che ne discende dovrà ricomprendere specifiche considerazioni su eventuali mutamenti che esso comporta rispetto alle conoscenze e alle capacità fino a quel momento richieste al personale coinvolto da tale cambiamento e sull'opportunità di avvio di uno specifico piano di intervento di ricollocazione/integrazione del personale medesimo, supportato mediante opportuni percorsi di formazione e/o riqualificazione, allo scopo di agevolare l'inserimento sulle nuove e diverse linee di attività dell'Ente.

In tale contesto, si porrà attenzione alle esigenze di sviluppo delle competenze e delle prestazioni del personale, favorendo la crescita, ovvero il consolidamento, di capacità orientate al cambiamento, all'innovazione, anche delle metodologie di lavoro utilizzate, alla collaborazione e alle relazioni di reciprocità fra i singoli.

Art. 17
Criteri per la determinazione della retribuzione di risultato dei titolari di incarico di EQ
(rif. art. 7, c. 4, lett. v, CCNL 16.11.2022)

Vengono definiti, in attuazione dell'art. 17, comma 4 del CCNL 16.11.2022, i seguenti criteri generali per la determinazione della retribuzione di risultato dei dipendenti incaricati della titolarità di posizione organizzativa (in seguito P.O.):

- a) nell'ambito delle risorse complessive finalizzate all'erogazione della retribuzione di posizione e di risultato dei titolari di incarico di EQ previste nell'Ente, viene destinata una quota non inferiore al 15% delle stesse per il riconoscimento annuale della retribuzione di risultato;
- b) l'importo destinato alla retribuzione di risultato verrà erogato sulla base del punteggio complessivo di performance organizzativa e individuale ottenuto da ciascun titolare di incarico di EQ, in applicazione dell'apposito Sistema di misurazione e valutazione vigente nell'Ente;
- c) in coerenza con i criteri previsti per l'incentivazione della dirigenza (retribuzione di risultato) e del personale non dirigente (c.d. produttività), la retribuzione di risultato dei titolari di incarico di EQ è finalizzata a garantire adeguati riconoscimenti economici a coloro che raggiungono i livelli di prestazione/risultato attesi e predefiniti in sede di assegnazione di obiettivi, che si sostanziano anche in specifici obiettivi di carattere specialistico e/o gestionale;
- d) la misurazione e la valutazione della performance individuale dei titolari di incarico di EQ è collegata:
 - alla valutazione dei risultati, ossia la risultante della performance organizzativa relativa all'Ente nel suo complesso e all'ambito organizzativo di diretta responsabilità, nonché al grado di conseguimento di obiettivi individuali;
 - ai comportamenti agiti e alle competenze dimostrate nel ruolo professionale;
- 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, secondo la valutazione al riguardo effettuata dal competente Dirigente, di concerto con il Segretario generale.

Art. 18
Differenziazione del premio individuale
(rif. art. 7, c. 4, lett. ae, CCNL 16.11.2022)

In attuazione dell'art. 81, commi 2 e 3, del CCNL 16.11.2022, vengono definite le seguenti disposizioni:

- la misura della maggiorazione relativa alla determinazione del premio differenziale è pari al 30% del valore medio pro-capite dei premi attribuiti a titolo di produttività individuale al personale dell'Ente valutato positivamente sulla base del Sistema di misurazione e valutazione vigente, laddove per "valutazione positiva" s'intende un grado di giudizio che abbia dato luogo all'effettivo riconoscimento di una quota di premialità individuale;
- la quota massima di personale valutato a cui la maggiorazione può essere riconosciuta è pari al 5% del personale con rapporto di lavoro a tempo indeterminato presente in servizio nell'Ente.

In caso di parità di valutazione l'individuazione degli assegnatari della maggiorazione del premio individuale sarà effettuata dal Segretario generale, di concerto con i Dirigenti, tenuto conto dell'andamento della performance dei dipendenti nell'ultimo triennio.