

**CONTRATTO COLLETTIVO INTEGRATIVO
DEL PERSONALE NON DIRIGENTE PARTE NORMATIVA 2024-2026**

All'incontro tra le delegazioni trattanti di cui all'art. 7 del CCNL Funzioni locali 2019-2021 dei dipendenti non dirigenti della Camera di commercio dell'Emilia, sottoscrivono il presente contratto collettivo integrativo del personale non dirigente parte normativa 2024-2026:

Delegazione di Parte Pubblica, nelle persone di:

Roberto Albonetti – Presidente
Francesco Tumbiolo – componente
Manuela Zilli - componente
Matteo Ruozzi - componente

Organizzazioni Sindacali Territoriali, nelle persone di:

Paolo Consolini	C.G.I.L. F.P.
Alberto Gorra	C.G.I.L. F.P.
Alessandro Tassi	C.S.A.
Gennaro Ferrara	C.I.S.L. F.P.
Biagio Ambra	U.I.L./F.P.L.

R.S.U. nelle persone di:

Mauro Carini
Patrizia Casella
Monica Fragalà
Francesca Gianferrari
Giulio Tarabusi
Alessandro Tassi
Giovanni M.M. Ternullo

SOMMARIO

PREMESSA	3
TITOLO I - DISPOSIZIONI GENERALI.....	3
Articolo 1 - Ambito di applicazione, durata e decorrenza del contratto	3
Articolo 2 – Interpretazione autentica dei contratti integrativi	3
TITOLO II TRATTAMENTO ECONOMICO E CRITERI GENERALI SULLE METODOLOGIE DI VALUTAZIONE E SUI SISTEMI D'INCENTIVAZIONE.....	4
CAPO I – RISORSE E PREMIALITÀ.....	4
Articolo 3 – Quantificazione delle risorse	4
CAPO II – CRITERI PER LA RIPARTIZIONE E DESTINAZIONE DELLE RISORSE ECONOMICHE APPOSTATE SUL FONDO RISORSE DECENTRATE	5
Articolo 4 – Criteri per la ripartizione e destinazione delle risorse finanziarie	5
Articolo 5 - Criteri per l'attribuzione dei premi correlati alla performance	6

Articolo 6 - Definizione della misura percentuale della maggiorazione di cui all'art. 81, comma 2 del CCNL 16/11/2022 (Differenziazione del premio individuale) e della quota limitata di cui al comma 3, tenuto conto di quanto previsto dal comma 4 del medesimo articolo	7
CAPO III – PROGRESSIONI ECONOMICHE ALL'INTERNO DELLE AREE.....	8
Articolo 7 - Definizione delle procedure per le progressioni economiche	8
Articolo 8- Criteri generali per la determinazione della retribuzione di risultato dei titolari di incarico di E.Q.	12
TITOLO III COMPENSI PER PARTICOLARI ATTIVITA' O RESPONSABILITA'	13
Articolo 9 - Individuazione delle misure dell'indennità correlata alle condizioni di lavoro di cui all'art. 70-bis, come rideterminati dall'art. 84-bis del CCNL 16/11/2022, entro i valori minimi e massimi e nel rispetto dei criteri ivi previsti, nonché la definizione dei criteri generali per la sua attribuzione	13
Articolo 10 - Criteri generali per l'attribuzione dell'indennità per specifiche responsabilità di cui all'art. 84 del CCNL 16/11/2022	14
Articolo 11 - Criteri generali per l'attribuzione di trattamenti accessori per i quali specifiche leggi operino un rinvio alla contrattazione collettiva.....	15
Articolo 12 - Correlazione tra la retribuzione di risultato delle Elevata Qualificazione e particolari compensi previsti da disposizioni di legge	16
TITOLO IV ORARIO DI LAVORO, LAVORO STRAORDINARIO, DISPOSIZIONI APPLICABILI A PARTICOLARI TIPI DI RAPPORTO, SALUTE, SICUREZZA E BENESSERE SUL LAVORO	16
Articolo 13 - Linee di indirizzo e i criteri generali per la individuazione delle misure concernenti la salute e sicurezza sul lavoro	16
Articolo 14 - Elevazione del contingente dei rapporti di lavoro a tempo parziale	17
Articolo 15 - Limite individuale annuo delle ore che possono confluire nella banca delle ore, ai sensi dell'art. 33 del CCNL 16/11/2022	17
Articolo 16 - 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	17
Articolo 17 - 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	18
Articolo 18 - 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 CCNL 16/11/2022	18
Articolo 19 - Elevazione del limite massimo individuale di lavoro straordinario ai sensi dell'art. art. 29 comma 2 (Orario di lavoro) del CCNL 16/11/2022	19
Articolo 20- Criteri generali per l'attivazione di piani di welfare integrativo e definizione dell'eventuale finanziamento a carico del Fondo Risorse decentrate ai sensi dell'art. 82 comma 2.....	19
TITOLO V DISPOSIZIONI PARTICOLARI.....	20
Articolo 21 - Riflessi sulla qualità del lavoro e sulla professionalità delle innovazioni tecnologiche inerenti all'organizzazione di servizi.....	20
Articolo 22 - Incremento delle risorse di cui all'art. 17, comma 6 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.....	20
Articolo 23 – Disposizioni finali.....	20

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 dell'Emilia 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 dagli artt. 5, 6 e 7 del CCNL, 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.

TITOLO I - DISPOSIZIONI GENERALI

Articolo 1 - Ambito di applicazione, durata e decorrenza del contratto

1. Il presente contratto decentrato integrativo, redatto ai sensi e per gli effetti dell'art. 7 del CCNL del 16/11/2022, si applica a tutto il personale non dirigenziale dipendente della Camera di commercio dell'Emilia e con qualunque tipo di contratto di lavoro subordinato (a tempo indeterminato e determinato).
2. Il presente CCI ha durata triennale decorrente dall'1.1.2024 e sino al 31.12.2026, fatto salvo quanto disciplinato agli artt. 5, 9 e 10, il cui effetto decorrerà dall'01.01.2025;
3. Il presente contratto collettivo integrativo ha carattere sperimentale e sarà oggetto di conferma o revisione per l'anno 2026 anche tenendo conto del possibile rinnovo del CCNL per il quale è stata recentemente sottoscritta pre-intesa.

Articolo 2 – 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.
4. Il presente istituto resta disciplinato dal presente contratto collettivo integrativo ai sensi e per gli effetti di cui all'art. 2, comma 8, del CCNL 16.11.2022.

TITOLO II TRATTAMENTO ECONOMICO E CRITERI GENERALI SULLE METODOLOGIE DI VALUTAZIONE E SUI SISTEMI D'INCENTIVAZIONE

CAPO I – RISORSE E PREMIALITÀ

Articolo 3 – Quantificazione delle risorse

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 dalle disposizioni normative e contrattuali, è di esclusiva competenza dell'Amministrazione che vi provvede con apposito atto dirigenziale di natura datoriale 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, ovvero di eventuali direttive ed indirizzi adottati, al riguardo, dall'Amministrazione.
2. Le risorse variabili di cui all'art. 79, commi 2 e 3, del CCNL 16.11.2022, vengono annualmente messe a disposizione della dirigenza ai fini della costituzione del fondo risorse decentrate, secondo le specifiche finalità previste dal CCNL ed in presenza delle condizioni e dei presupposti che il contratto collettivo nazionale di lavoro espressamente prescrive.
3. Tale integrazione del fondo è ammessa, nei singoli esercizi, laddove, nel bilancio dell'ente, sussista la relativa capacità annuale di spesa e sia stato adottato specifico indirizzo, in tal senso, da parte dell'Amministrazione.
4. L'entità dell'integrazione del fondo mediante la parte variabile potrà modificarsi in relazione alle effettive esigenze di finanziamento ai sensi del comma 2 ed in funzione di assicurare la compatibilità dell'entità delle risorse decentrate previste con i limiti di bilancio e di garantire il rispetto dei vincoli imposti dalle norme di legge in vigore o da disposizioni normative che sopravvenissero nel corso di validità del presente accordo. L'Amministrazione si impegna a verificare, con cadenza annuale, la necessità dell'integrazione a titolo di risorse variabili e ad

informare, al riguardo, la parte sindacale, trasmettendo, alla stessa, la necessaria informazione propedeutica all'apertura della sessione negoziale in materia di riparto e destinazione delle risorse economiche appostate sul relativo fondo.

CAPO II – CRITERI PER LA RIPARTIZIONE E DESTINAZIONE DELLE RISORSE ECONOMICHE APPOSTATE SUL FONDO RISORSE DECENTRATE

Articolo 4 – Criteri per la ripartizione e destinazione delle risorse finanziarie

(art. 7, comma 4, let. a), del CCNL 16.11.2022)

1. Le risorse finanziarie annualmente determinate ex art. 79 del CCNL 16.11.2022 e disponibili per la costituzione del “*fondo risorse decentrate*” sono ripartite, ai fini dell'applicazione di tutti gli istituti economici riconosciuti a valere sul fondo, secondo i seguenti criteri generali:
 - a) corrispondenza al fabbisogno di salario accessorio rilevato nell'Ente sulla base dell'analisi dei servizi erogati, delle relative caratteristiche quantitative e qualitative, nonché in relazione agli obiettivi di gestione e di performance predeterminati dagli organi di governo;
 - b) riferimento al numero ed alle professionalità delle risorse umane disponibili;
 - c) necessità di implementazione e valorizzazione delle competenze e professionalità dei dipendenti, anche al fine di ottimizzare e razionalizzare i processi decisionali;
 - d) specifiche modalità di fornitura della prestazione lavorativa da parte del personale dipendente;
 - e) rispondenza a particolari condizioni di erogazione di determinati servizi.
2. 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 primazia meritocratica ed il ristoro indennitario per particolari condizioni di lavoro, secondo principi di attendibilità, selettività, utilità, coerenza e necessità riconosciuta.
3. Le risorse rese annualmente disponibili, sono destinate ai seguenti utilizzi:
 - a) premi correlati alla performance organizzativa,
 - b) premi correlati alla performance individuale (almeno il 30% delle risorse, ai sensi dell'art. 80, comma 3 del CCNL 16/11/2022),
 - c) quota di differenziazione del premio individuale come da art. 81 comma 4 CCNL 16.11.2022,
 - d) indennità condizioni di lavoro, di cui all'art. 70-bis del CCNL 21/5/2018,
 - e) eventuale indennità di reperibilità, nonché compensi di cui all'art. 24, comma 1 del CCNL del 14.9.2000,
 - f) indennità per specifiche responsabilità, secondo le discipline di cui all'art 84 (Indennità per specifiche responsabilità) del CCNL 16/11/2022,
 - g) compensi previsti da disposizioni di legge, riconosciuti esclusivamente a valere sulle risorse di cui all'art. 67, comma 3 lett. c) del CCNL del 21.05.2018 ivi compresi i compensi di cui all'art. 70-ter del CCNL 21.05.2018,
 - h) differenziali stipendiali, finanziati con risorse stabili,

- i) eventuali nuovi compensi individuati da nuove disposizioni normative e/o nuovi accordi nazionali.
- 4. L'ammontare di cui al punto precedente è subordinato, nella sua definitiva declinazione, all'effettiva approvazione del relativo stanziamento del Fondo risorse decentrate, da parte dell'Amministrazione camerale previo parere favorevole del Collegio dei Revisori dei conti dell'ente camerale.
- 5. Le risorse che dovessero residuare dall'applicazione dei singoli istituti di cui sopra saranno destinate ad incrementare la somma destinata ai premi correlati alla performance.

Articolo 5 - Criteri per l'attribuzione dei premi correlati alla performance

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

1. Le logiche del sistema di misurazione e valutazione della performance della Camera di Commercio dell'Emilia sono orientate alla selettività ed 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. I criteri per l'attribuzione dei premi correlati alla performance sono individuati nel vigente Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance come sotto riportato e salve successive modificazioni:
 - L'attribuzione degli incentivi di cui all'art. 80 CCNL 16/11/2022 è strettamente correlata ad effettivi incrementi di produttività e di miglioramento della qualità ed economicità dei servizi ed è quindi attuata, in unica soluzione ovvero secondo modalità definite dal sistema di valutazione della Camera di commercio, dopo la necessaria verifica e certificazione a consuntivo, mediante gli strumenti di valutazione e controllo della gestione adottati secondo il proprio ordinamento, dei risultati totali o parziali conseguiti, in coerenza con gli obiettivi annualmente predeterminati e con il sistema di valutazione e misurazione della performance adottato dalla Camera di commercio.
 - La valutazione individuale del personale farà riferimento agli obiettivi sia in quanto espressione dell'apporto individuale al conseguimento degli obiettivi di ente ed 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.
 - La quota di risorse destinata alla performance viene ripartita per il 60% alla performance organizzativa e per il 40% alla performance individuale. Tali percentuali potranno essere annualmente rideterminate in sede di contrattazione integrativa.
 - Per i dipendenti assunti o cessati in corso d'anno i premi correlati alla performance vengono erogati in proporzione al periodo lavorato. Per il personale in regime di part-time l'importo previsto è riproporzionato nella percentuale di prestazione lavorativa. Con riferimento

all'annualità 2025 ai fini del calcolo del servizio da considerare per la ripartizione dei premi saranno decurtate le assenze anche non consecutive ad eccezione delle giornate di assenza relative a maternità/paternità obbligatoria. A decorrere dall'annualità 2026 in via sperimentale sarà introdotto un criterio di attribuzione dei premi correlati alla performance che prescindendo dal calcolo del servizio prestato, ferme restando le soglie minime di servizio effettivo necessarie per accedere alla valutazione della prestazione lavorativa e per accedere alla premialità come disciplinate al successivo art. 6.

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

Articolo 6 - Definizione della misura percentuale della maggiorazione di cui all'art. 81, comma 2 del CCNL 16/11/2022 (Differenziazione del premio individuale) e della quota limitata di cui al comma 3, tenuto conto di quanto previsto dal comma 4 del medesimo articolo

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

1. Dall'anno 2025 ai dipendenti che conseguano le valutazioni più elevate, secondo quanto previsto dal sistema di valutazione di questa Camera 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 attribuita al personale valutato positivamente sulla base dei criteri selettivi. La misura di detta maggiorazione, oggetto di contrattazione ai sensi dell'art. 81 del CCNL 16/11/2022 e comunque non inferiore al 30% del valore medio pro-capite dei premi attribuiti al personale valutato positivamente viene così definita: 30% fatto salvo quanto previsto dal c. 4 del medesimo art. 81; in tal eventualità la percentuale di cui trattasi è ridotta al 20%.
2. Per quanto concerne la limitata quota massima di personale valutato, a cui tale maggiorazione verrà attribuita, essa viene così definita: il numero delle persone interessate non può comunque superare il **5%** del totale.
3. Per l'attribuzione di tale maggiorazione, sarà tenuto conto soltanto dei valori di performance individuale superiori a **90%** del punteggio massimo attribuito.

4. Il personale interessato è quello assunto a tempo indeterminato ed il personale assunto a tempo determinato con contratto avente durata almeno annuale.
5. La valutazione della performance individuale viene effettuata sul personale in servizio effettivo per un periodo **almeno pari al 20%** delle giornate lavorative annue, al netto dei periodi di congedo di maternità e di paternità obbligatori per legge., mentre per accedere effettivamente all'attribuzione di correlata premialità il servizio effettivo dovrà essere **almeno pari al 25%** delle giornate lavorative annue, al netto dei periodi di congedo di maternità e di paternità obbligatori per legge.

CAPO III – PROGRESSIONI ECONOMICHE ALL'INTERNO DELLE AREE

Articolo 7 - Definizione delle procedure per le progressioni economiche

(art. 7, comma 4, let. c), del CCNL 16.11.2022)

1. L'istituto della progressione economica all'interno delle Aree di inquadramento si realizza, nel rispetto della normativa vigente, mediante l'acquisizione in sequenza, ad integrazione del trattamento tabellare di Area, di successivi incrementi retributivi, corrispondenti ai valori, per ciascuna Area, previsti dalla Tabella A acclusa al CCNL 16.11.2022, che specifica la misura annua lorda ed il numero massimo di differenziali stipendiali acquisibili dal dipendente nell'Area di inquadramento.
2. La progressione economica viene riconosciuta selettivamente, nel limite delle risorse stabili del fondo risorse decentrate effettivamente disponibili, secondo i criteri di selezione relativi alle procedure di riconoscimento indicati al successivo comma 5, in conformità a quanto prescritto dall'art. 14, comma 4, let. d), del CCNL 16.11.2022.
3. La progressione economica di cui al presente articolo avrà decorrenza dal 1° gennaio dell'anno di sottoscrizione definitiva del contratto collettivo integrativo che definisce il numero dei differenziali stipendiali riconoscibili, nell'anno di riferimento, per ciascuna Area, compatibilmente e nei limiti delle risorse decentrate a tal fine specificamente destinate nell'ambito del contratto collettivo integrativo.
4. I beneficiari dell'istituto sono individuati, nei limiti di cui sopra, a seguito della formazione di un'apposita graduatoria valutativa di tipo comparativo, formulata in applicazione dei criteri di valutazione ed attuazione di seguito indicati.
5. I criteri per la definizione delle procedure finalizzate al riconoscimento delle progressioni economiche, ai sensi dell'art. 7, comma 4, lett. c), del CCNL 16.11.2022, sono di seguito determinati:

A) REQUISITI PER LA PARTECIPAZIONE ALLA SELEZIONE VOLTA AL RICONOSCIMENTO DEL *DIFFERENZIALE STIPENDIALE*

- assenza di riconoscimento di alcuna progressione economica negli ultimi **3 anni**, calcolati tenendo conto delle date di decorrenza delle progressioni economiche effettuate.

- assenza, negli ultimi **due** anni, di comminazione di provvedimenti disciplinari superiori 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, a conclusione del procedimento disciplinare, al dipendente viene comminata una sanzione superiore alla multa, il dipendente viene definitivamente escluso dalla procedura selettiva. In caso di contenzioso giudiziale attivato dal dipendente a seguito dell'esito del procedimento disciplinare, il riconoscimento del differenziale economico viene sospeso e le relative risorse congelate sino alla definizione del giudizio attivato.

B) CRITERI DI VALUTAZIONE AI FINI DELLA FORMAZIONE DELLA GRADUATORIA PER IL RICONOSCIMENTO DEL DIFFERENZIALE STIPENDIALE

La valutazione selettiva effettuata ai fini del riconoscimento del differenziale stipendiale e della formazione della relativa graduatoria, deve essere effettuata in applicazione dei seguenti **CRITERI DI VALUTAZIONE**:

1) **media delle ultime tre valutazioni individuali annuali precedentemente conseguite** o, comunque, delle ultime tre valutazioni disponibili in ordine cronologico, qualora non sia stato possibile effettuare la valutazione a causa di assenza motivata dal servizio del dipendente in relazione ad una delle annualità. **peso attribuito: 60%.**

Le ultime tre valutazioni disponibili sono relative alle annualità precedenti (n-1, n-2 ed n-3) rispetto all'anno (n) cui si riferisce l'attribuzione della progressione economica.

La doppia valutazione relativa all'anno 2023, dovuta alle procedure di accorpamento in corso d'anno, è calcolata come media aritmetica delle due valutazioni annuali

Il punteggio che verrà valorizzato nella misura del 60% deriva dalla somma di tutte le voci delle schede di valutazione considerate relative alla componente individuale, vale a dire quella che si desume nella sezione “Comportamenti” della scheda stessa.

Il valore “media delle ultime tre valutazioni individuali” espresso in centesimi verrà rapportato a 60 secondo la seguente proporzione:

$60:100=X:\text{voto}$.

Non saranno ammessi alla valutazione i dipendenti che non abbiano conseguito, nel triennio di riferimento, una valutazione media almeno pari al 50% della valutazione massima prevista.

Al fine di armonizzare le valutazioni individuali del personale incaricato di Elevata Qualificazione e dei Funzionari non incaricati di Elevata Qualificazione, nonché di tener conto delle eventuali differenti graduazioni di punteggio previste, le valutazioni individuali di entrambe le categorie, utilizzate per la formazione delle graduatorie dei differenziali stipendiali, saranno riproporzionate assumendo come riferimento il punteggio più elevato conseguito dagli aventi diritto in ciascuna graduatoria e tipologia, e ricondotte a una scala di 100/100.

Al fine di armonizzare le valutazioni individuali del personale dell'area Istruttori proveniente da altri enti mediante mobilità con le valutazioni effettuate sul personale dell'ente nel secondo semestre 2023 e nell'anno 2024 il punteggio della scheda di valutazione dell'ente di provenienza sarà riproporzionato assumendo come riferimento il punteggio più elevato ricevuto dagli aventi diritto tra i dipendenti dell'ente per la graduatoria di riferimento.

2) **esperienza professionale**, da intendersi l'esperienza maturata nella medesima area (o categoria professionale o livello), con o senza soluzione di continuità, anche a tempo determinato o a tempo parziale, nella stessa o altra amministrazione del comparto Funzioni Locali, nonché, nel medesimo o corrispondente profilo, presso altre amministrazioni di comparti diversi. peso attribuito: 40%.

I 40 punti dell'esperienza professionale verranno assegnati al dipendente con la maggiore anzianità di servizio nella medesima posizione con arrotondamento al semestre e, in modo lineare i restanti punteggi saranno riproporzionati. A partire dall'anno 2026 le parti si impegnano sin da ora a prevedere un meccanismo che dimezzi il peso attribuito a tale fattore per coloro che hanno già ottenuto almeno un differenziale stipendiale da parte della Camera di Commercio dell'Emilia.

6. **La scala parametrica ai fini della determinazione del punteggio da attribuire è definita su base centesimale (1-100)**, tenuto conto dell'articolato sistema valutativo definito dal contratto collettivo nazionale di lavoro, come integrato dal presente contratto di secondo livello; Si attribuisce un punteggio aggiuntivo complessivamente non superiore al 3% del punteggio complessivamente ottenuto con l'applicazione dei criteri di valutazione adottati dall'amministrazione per il personale che non abbia conseguito progressioni economiche per un periodo superiore a 6 anni. La percentuale di maggiorazione, ai predetti fini, viene determinata nel 3% del punteggio conseguito dal dipendente interessato. Il punteggio aggiuntivo viene assegnato secondo la seguente progressione

- da 6 anni (e un giorno) sino a 7 anni: 2%

- superiore a 7 anni: 3%;

7. Si definiscono i seguenti **criteri di priorità** in caso di parità dei punteggi determinati in applicazione del sistema valutativo, nel rispetto del principio di non discriminazione:
 - maggior punteggio conseguito al titolo di cui al criterio valutativo sub 1) (media delle ultime tre valutazioni individuali annuali conseguite)
 - maggior punteggio conseguito al titolo di cui al criterio valutativo sub 2) (esperienza professionale)
 - minor numero di passaggi acquisiti dall'assunzione.
8. Le procedure finalizzate all'attribuzione del differenziale stipendiale vengono avviate sulla base delle risorse appositamente stanziare per le nuove progressioni economiche, con prelevamento dalle risorse stabili di cui all'art. 79, comma 1, del CCNL 16.11.2022.
9. Il personale interessato è quello in servizio nell'Ente alla data del 1° gennaio dell'anno in cui è effettuata la valutazione comparativa ai fini dell'applicazione dell'istituto e che abbia maturato, a tale data, i requisiti di partecipazione alla procedura valutativa, considerando, ai fini del computo del requisito di servizio richiesto, che il rapporto di lavoro a tempo parziale non è riproporzionabile ai fini della relativa maturazione del predetto e che il personale trasferito da altro ente per mobilità non interrompe il proprio rapporto di lavoro che prosegue con il nuovo ente, pertanto nel periodo di cui sopra si computa anche la pregressa permanenza nella posizione economica di provenienza maturata presso altre amministrazioni.
10. Di norma, entro il mese di giugno successivamente alla stipula definitiva del contratto collettivo integrativo in cui sono previste, viene pubblicato un avviso interno di attivazione dell'istituto, dando un termine ai dipendenti non inferiore a 30 giorni per l'aggiornamento del proprio fascicolo personale.
11. Scaduto detto termine, i Dirigenti, con la collaborazione dell'ufficio risorse umane, provvedono alla redazione delle relative graduatorie, sulla base dei criteri di valutazione sopra concordati
12. Le graduatorie formate ad esito delle valutazioni comparative vengono approvate con determinazione del Segretario Generale e portate a conoscenza dei dipendenti interessati con apposita comunicazione.
13. E' riconosciuta ai dipendenti valutati la facoltà di attivare apposita procedura di riesame secondo la disciplina prevista dal sistema valutativo in atto presso l'Ente.
14. Le graduatorie hanno vigenza limitata esclusivamente alla sessione di progressioni economiche cui sono riferite, per cui non è possibile alcun scorrimento delle stesse.
15. Per il solo biennio 2025 – 2026, l'attribuzione dei differenziali stipendiali sarà proporzionalmente effettuata agli aventi titolo facendo riferimento a graduatorie distinte di valutazioni, una per ciascuna area dei dipendenti provenienti dalla Camera di commercio di Parma, una per ciascuna area dei dipendenti provenienti dalla Camera di commercio di Piacenza e una per ciascuna area dei dipendenti provenienti dalla Camera di commercio di Reggio Emilia

considerando che le valutazioni del biennio 2022-2024 sono state effettuate applicando sistemi di misurazione e valutazione della performance differenti nelle Camere di origine.

16. Per l'anno 2025 il numero di "differenziali stipendiali" attribuibili per ciascuna area suddivisi in ragione delle tre sedi come stabilito al comma 15 è pari al 50% dei potenziali destinatari/beneficiari degli stessi per ognuna delle 9 graduatorie formate.

Articolo 8- Criteri generali per la determinazione della retribuzione di risultato dei titolari di incarico di E.Q.

(art. 7, comma 4, let. v), del CCNL 16.11.2022)

1. 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.
2. Come previsto dagli articoli 7, comma 4, lettera v), e 17, comma 4, del CCNL 16.11.2022, vengono definiti i seguenti criteri generali per la determinazione della retribuzione di risultato dei dipendenti incaricati della titolarità di incarichi di Elevata Qualificazione (da ora solo E.Q.):
 - a) nell'ambito delle risorse complessive finalizzate all'erogazione della retribuzione di posizione e di risultato dei titolari di tutte le E.Q. previste nell'ente, viene destinata al riconoscimento annuale della retribuzione di risultato a favore dei medesimi incaricati di E.Q. una quota non inferiore al 15% delle risorse complessive del relativo fondo; è fatto salvo quanto stabilito in merito con determinazione del Segretario Generale n. 43 del 26/04/2024 e successiva determinazione del Segretario Generale n. 105 del 29.10.2025;
 - b) l'importo destinato alla retribuzione di risultato potrà essere erogato, in applicazione dell'apposito sistema di misurazione e valutazione delle performance adottato dall'ente, nell'ambito di un *range* compreso tra un valore minimo, al di sotto del quale la valutazione è da intendersi negativa, ed un valore massimo, che dà luogo al riconoscimento della retribuzione di risultato nei limiti della misura massima ammissibile, eventualmente anche sulla base di fasce di punteggio predeterminate dal sistema di misurazione e valutazione delle performance, in modo tale, tuttavia, da non determinare fenomeni di appiattimento retributivo a fronte di valutazioni significativamente diversificate;

- c) la retribuzione di risultato delle E.Q. è correlata al raggiungimento di specifici obiettivi di miglioramento dei servizi erogati ai quali, ai fini del riconoscimento del valore retributivo del singolo titolare di E.Q., viene attribuito un corrispondente peso, in ragione della complessità e della responsabilità di conseguimento;
- d) l'erogazione della retribuzione di risultato è subordinata alla corretta impostazione ed al legittimo completamento del ciclo della performance prescritto dal vigente ordinamento, con particolare riferimento alla prescritta validazione della Relazione sulle performance resa dal competente organo di valutazione ai sensi dell'art. 14 del Dlgs. n. 150/2009;
- 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 E.Q., 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, al titolare di E.Q. incaricato, 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 E.Q. oggetto dell'incarico ad interim;
- g) il valore economico riconosciuto per la gestione interinale, ai sensi di cui sopra, deve essere determinato sulla base dei seguenti criteri:
 - 1. responsabilità ulteriori assunte a seguito dell'incarico interinale
 - 2. complessità gestionale dell'ambito e/o della materia oggetto dell'incarico affidato interinalmente
 - 3. esiti della valutazione di performance individuale
 - 4. estensione temporale dell'incarico conferito
 - 5. criticità gestionali conseguenti alla situazione di contesto
 - 6. carenza di risorse rilevate nell'ambito dei servizi gestiti
 - 7. entità del carico di lavoro assunto
 - 8. livello di specializzazione professionale richiesto per la gestione interinale del diverso incarico.

TITOLO III COMPENSI PER PARTICOLARI ATTIVITA' O RESPONSABILITA'

Articolo 9 - Individuazione delle misure dell'indennità correlata alle condizioni di lavoro di cui all'art. 70-bis, come rideterminati dall'art. 84-bis del CCNL 16/11/2022, entro i valori minimi e massimi e nel rispetto dei criteri ivi previsti, nonché la definizione dei criteri generali per la sua attribuzione

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

1. La disciplina delle indennità da riconoscere al personale che presta la propria attività in particolari condizioni di lavoro è la seguente:
 - 1. maneggio Valori:**

– Prestazioni che implicano il maneggio di denaro contante: euro 5.00 per ogni giorno di effettivo svolgimento delle stesse, indipendentemente dall'ammontare dei valori di cassa giornalieri;

– Prestazioni che implicano attività di riscossione mediante POS euro 2.00 per ogni giorno effettivo della prestazione.

I giorni di svolgimento di tale attività sono rendicontati dal Responsabile del Servizio e dal Dirigente competente.

2. attività svolte in condizioni particolarmente disagiate da parte del personale appartenente alle aree. Prestazioni rese in condizioni di disagio espletate al di fuori della sede nel rispetto della disciplina delle regole di Ente, ad eccezione delle missioni anche tra le tre sedi, degli incontri formativi, dei network e di tutti gli altri incontri a valenza di formazione e/o aggiornamento, nonché apertura sede camerale, su richiesta dell'Amministrazione, il sabato, nei festivi e nelle ore serali in occasione di manifestazioni o riunioni legate ad attività non istituzionali dell'Ente l'indennità pari ad **euro 10,00** compete per i giorni di svolgimento dell'attività autorizzate/rendicontate dal Responsabile del Servizio e dal Dirigente competente.

3. Attività svolte in condizioni di rischio da parte del personale

Prestazioni nell'ambito di operazioni relative a verifiche metriche e di magazzini generali indennità pari ad **euro 15,00** per i giorni di svolgimento di tale attività autorizzate/rendicontate dal Responsabile del Servizio e dal Dirigente competente.

2. L'indennità correlata alle condizioni di lavoro è compatibile con l'indennità per specifiche responsabilità.
3. Le indennità di cui sopra sono liquidate ai singoli dipendenti coinvolti di norma con cadenza mensile.
4. La presente disciplina decorrerà dall'01.01.2025.

Articolo 10 - Criteri generali per l'attribuzione dell'indennità per specifiche responsabilità di cui all'art. 84 del CCNL 16/11/2022

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

L'indennità prevista dall'art. 84, comma 1, del CCNL 16.11.2022 viene erogata mensilmente secondo i seguenti criteri generali:

a) Si configurano le posizioni di lavoro caratterizzate da specifiche responsabilità che saranno appositamente individuate dal Segretario Generale, sentiti i Dirigenti e i titolari di EQ, con atto scritto e motivato, 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. Possono essere destinatari dell'incarico dipendenti inquadrati nelle aree Operatori, Operatori Esperti, Istruttori, Funzionari ed EQ (non titolari di incarico di EQ).

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 derivanti 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) Sulla base dei criteri di ripartizione delle risorse disponibili per la contrattazione integrativa di cui all'art. 80, comma 1, tra le diverse modalità di utilizzo e sulla base dei criteri generali per l'attribuzione delle indennità per specifiche responsabilità di cui all'art. 84, comma 1, l'Amministrazione finanzia l'indennità per specifiche responsabilità.

d) La determinazione del valore dell'indennità concretamente riconosciuta al singolo dipendente beneficiario è effettuata sulla base di criteri oggettivi e trasparenti, che diano conto del valore dell'indennità concretamente individuato.

Tale disciplina sarà oggetto di revisione nel corso dei prossimi mesi in concomitanza con il processo di riorganizzazione dell'ente affidato a società esterna. Si confermano, nel frattempo, le attuali in scadenza il 31/12/2025.

Responsabilità relative ad interventi nell'ambito delle manifestazioni a premio su delega del Responsabile delle Fede pubblica

1. Al personale appartenente alle aree degli istruttori e dei funzionari delegato dal Responsabile della fede pubblica ad intervenire, su base volontaria, nell'ambito delle manifestazioni a premio, viene riconosciuta la seguente indennità di responsabilità (oltre al lavoro straordinario o alla fruizione di riposo compensativo, se dovuto):
 - € 150,00
 - per interventi di durata superiore alle sei ore per una stessa manifestazione a premio € 200,00.
2. Il compenso accessorio è liquidato ai singoli dipendenti coinvolti nelle operazioni con cadenza mensile.
3. La presente disciplina decorrerà dall'01.01.2025.

Articolo 11 - 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.

Articolo 12 - Correlazione tra la retribuzione di risultato delle Elevata Qualificazione e particolari compensi previsti da disposizioni di legge

(art. 7, comma 4, let. j), del CCNL 16.11.2022)

1. Ai titolari di incarichi di Elevata Qualificazione, in aggiunta alla retribuzione di posizione e di risultato possono essere erogati i trattamenti accessori previsti dall'art. 20 del CCNL 16/11/2022.
2. Nel caso di particolari compensi aggiuntivi previsti da specifiche disposizioni di legge ai sensi dell'art. 20, comma 1, lett. h) alle medesime posizioni, non conduce a riduzioni od abbattimenti della retribuzione di risultato.

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

Articolo 13 - Linee di indirizzo e i criteri generali per la individuazione delle misure concernenti la salute e sicurezza sul lavoro

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

1. 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 morbidità 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.

Articolo 14 - Elevazione del contingente dei rapporti di lavoro a tempo parziale

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

Le Parti si riservano di contrattare, qualora necessario, la materia.

Articolo 15 - Limite individuale annuo delle ore che possono confluire nella banca delle ore, ai sensi dell'art. 33 del CCNL 16/11/2022

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

1. A decorrere dal 1° aprile 2024 è istituita la Banca delle Ore, a cui i lavoratori possono liberamente aderire con comunicazione scritta e all'interno della quale confluiranno le ore di straordinario effettuate da ciascun aderente, nel limite massimo annuale di **20 ore**, e le ore supplementari svolte, in caso di lavoro a tempo parziale.
2. Le ore destinate alla banca ore possono essere utilizzate come riposi compensativi orari o giornalieri. La differenza fra tariffa ore straordinarie e tariffa ore standard verrà pagata il mese successivo allo svolgimento della prestazione di lavoro straordinario.
3. Le ore residue della banca ore eventualmente non godute entro i termini previsti dal Ccnl (31.12 dell'anno successivo a quello di maturazione), dovranno essere fruite come riposi compensativi anche mediante calendarizzazione d'ufficio.

Articolo 16 - Criteri per l'individuazione di fasce temporali di flessibilità oraria in entrata e in uscita, al fine di conseguire una maggiore conciliazione tra vita lavorativa e vita familiare

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

1. Per flessibilità in entrata e uscita si intende la possibilità, data al dipendente, di gestire l'inizio e la fine della propria prestazione mattiniera e pomeridiana, nel rispetto delle 36 ore settimanali o comunque nel rispetto delle fasce obbligatorie di presenza previste dall'orario di lavoro e delle ore complessivamente previste nel mese.

2. Le fasce di flessibilità in entrata e in uscita, fruibili da tutto il personale, sono determinate secondo i seguenti criteri:
- 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. Il dipendente può avvalersi della facoltà in entrata ed uscita nell'ambito della medesima giornata e l'eventuale regolarizzazione dell'orario deve essere effettuata entro i due mesi successivi dalla maturazione dello stesso, secondo le modalità ed i tempi definiti dal disciplinare della Camera e concordati con il dirigente.
4. 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 che presentino un'istanza adeguatamente motivata.

Articolo 17 - 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. lett. q) del comma 4 dell'art. 7 del CCNL 16/11/2022)]

Le Parti si riservano di contrattare, se necessario, la materia una volta introdotto e sperimentato l'orario multiperiodale.

Articolo 18 - 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 CCNL 16/11/2022

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

Le Parti si riservano di contrattare, qualora necessario, la materia.

Articolo 19 - Elevazione del limite massimo individuale di lavoro straordinario ai sensi dell'art. art. 29 comma 2 (Orario di lavoro) del CCNL 16/11/2022

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

Le Parti si riservano di contrattare, qualora necessario, la materia.

Articolo 20- Criteri generali per l'attivazione di piani di welfare integrativo e definizione dell'eventuale finanziamento a carico del Fondo Risorse decentrate ai sensi dell'art. 82 comma 2

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

Le risorse disponibili per il welfare integrativo, definite ai sensi dell'art. 72 CCNL, verranno interamente utilizzate per ciascun anno di riferimento, in applicazione di quanto disposto dall'art. 72 del CCNL 21.5.2018 per la concessione dei seguenti benefici di natura assistenziale e sociale in favore dei dipendenti:

- a) iniziative di sostegno al reddito della famiglia
- b) supporto all'istruzione e promozione del merito dei figli:
- c) contributi a favore di attività culturali, ricreative e con finalità sociale
- d) polizze sanitarie integrative delle prestazioni erogate dal servizio sanitario nazionale.

Tali benefici saranno assegnati nella misura risultante dalla tabella seguente:

DA	A	CONTRIBUTO FINO A :	
0	35.000,00 €	450,00 €	importo lordo comprensivo di oneri fiscali e previdenziali se dovuti
>35.000	45.000,00 €	330,00 €	importo lordo comprensivo di oneri fiscali e previdenziali se dovuti
>45.000		98,00 €	importo lordo comprensivo di oneri fiscali e previdenziali se dovuti

Potranno accedere a tali benefici tutti i dipendenti a tempo indeterminato destinatari del presente contratto, a tempo pieno o part time, in servizio nell'anno di riferimento.

I dipendenti che cessano o assunti in corso d'anno accederanno ai benefici in misura proporzionale alla presenza in servizio nell'anno di riferimento.

Qualora, per qualsiasi motivo, residuassero risorse a seguito di una prima assegnazione dei benefici di cui sopra, il contributo assegnato ai dipendenti collocati nella prima fascia potrà essere aumentato fino ad un massimo di € 600,00 individuali; eventuali risorse ancora disponibili incrementeranno le quote assegnate a tutti gli aventi diritto indipendentemente dalla fascia reddituale di appartenenza.

Le parti concordano di destinare le risorse disponibili alle finalità di cui alle lettere a), b) e c).

Il contributo è destinato, tenendo presente anche i precedenti "piani di welfare" delle camere accorpate, a sostenere la seguente tipologia di spese:

- spese per utenze e spese condominiali (solo utenze) relative all'abitazione presso la quale il dipendente è residente, purché intestate ad un componente del nucleo familiare presente sullo stato di famiglia;

- spese in ambito medico sanitario relative al dipendente e a propri familiari a carico;
- acquisto di libri scolastici richiesti dalla scuola frequentata dai figli;
- contributi a favore di attività culturali, ricreative e con finalità sociale.

La richiesta di assegnazione del contributo dovrà essere effettuata utilizzando l'apposito modulo pubblicato sulla intranet camerale da presentare entro il 30 aprile dell'anno successivo a quello cui sono riferite le spese della tipologia di cui al periodo precedente e allegando copia delle stesse.

Le spese verranno rimborsate fino a concorrenza del contributo spettante fatta salva, in caso di risorse complessive insufficienti, la necessità di ridurre proporzionalmente l'importo complessivo del contributo spettante al singolo dipendente.

Le parti danno atto che le disposizioni del presente articolo sono relative all'annualità 2025. L'importo destinato per l'anno 2025 è pari ad € 43.418,00 così come individuato con deliberazione n. 144/2025.

Per l'anno 2026, in maniera sperimentale, verranno valutate modalità alternative per l'attivazione di piani di welfare per il personale, ivi compresa la possibilità, nei limiti stabiliti dalla legislazione vigente e dai vincoli contrattuali e di bilancio, di aumentare la dotazione finanziaria per tale istituto.

TITOLO V DISPOSIZIONI PARTICOLARI

Articolo 21 - Riflessi sulla qualità del lavoro e sulla professionalità delle innovazioni tecnologiche inerenti all'organizzazione di servizi

[rif. lett. t) del comma 4 dell'art. 7 del CCNL 16/11/2022)]

Le Parti si riservano di definire successivamente, in maniera puntuale, la materia.

Articolo 22 - Incremento delle risorse di cui all'art. 17, comma 6 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

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

L'eventuale incremento delle risorse in esame potrà essere valutato e contrattato di anno in anno, in relazione alla struttura organizzativa ed alle esigenze dell'Ente.

Articolo 23 - Disposizioni finali

1. Il presente Contratto verrà trasmesso per via telematica entro 5 giorni dalla sottoscrizione all'ARAN corredato dalle relazioni tecnica ed illustrativa e con l'indicazione delle modalità di copertura dei relativi oneri con riferimento agli strumenti annuali e pluriennali di bilancio.

2. Lo stesso Contratto sarà pubblicato, in modo permanente, sul proprio sito istituzionale, con modalità che garantiscano la piena visibilità ed accessibilità delle informazioni ai cittadini, corredato dalla relazione tecnico finanziaria e dalla relazione illustrativa, entrambe certificate dagli organi di controllo.

4. Le parti si impegnano a rivedere le materie oggetto del presente accordo alla luce di eventuali nuove disposizioni legislative o novità introdotte dai futuri CCNL, fermo restando in ogni caso il rispetto di eventuali obblighi di adeguamento a nuove norme di legge che dovessero intervenire.

DICHIARAZIONI CONGIUNTE

1. Le parti concordano che la valutazione del personale sarà effettuata dal Dirigente di Area, sentito il responsabile di servizio, con la supervisione del Segretario Generale al fine di garantire l'omogeneità dell'applicazione del Sistema di Valutazione a livello di Ente.
2. Le parti si danno atto che è in corso un processo riorganizzativo dell'Ente affidato ad una società esterna. A tal riguardo verrà riaffrontato il tema delle indennità di particolare responsabilità, con un regolamento che possa basarsi su criteri di trasparenza, efficienza ed efficacia. L'amministrazione, a partire dal primo trimestre 2026 fornirà aggiornamenti sull'andamento dei processi di riorganizzazione e le prospettive di sua applicazione.
3. Si conviene fin da ora che negli anni 2026 e 2027 verranno avviate, a valere sui fondi risorse decentrate di tali anni, le procedure per attivare l'istituto delle progressioni economiche orizzontali

Parma, 31/12/2025

LA DELEGAZIONE TRATTANTE
DI PARTE PUBBLICA

LA DELEGAZIONE TRATTANTE
DI PARTE SINDACALE

Firmato

firmato C.I.S.L. F.P.
firmato U.I.L./F.P.L.
firmato F.P. C.G.I.L.
firmato C.S.A.
firmato R.S.U.