



**CONTRATTO COLLETTIVO INTEGRATIVO  
PER IL TRIENNIO 2023-2025**

In data 11 settembre 2023 alle ore 12.00 presso la sede della Camera di commercio di Bergamo ha avuto luogo l'incontro tra:

- *la delegazione di parte pubblica:*

Presidente M. Paola Esposito  
Componente Luca Fasulo  
Componente Ines Francesca Rigo

- *la delegazione di parte sindacale:*

OO.SS. Territoriale CGIL FP Giorgio Locatelli  
OO.SS. Territoriale CISL FP Alessandra Giampapa  
OO.SS. Territoriale CSA FP Franco Colacello  
R.S.U. Raimondo De Vivo  
R.S.U. Federica Barone  
R.S.U. Nadia Gaglio

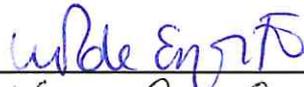
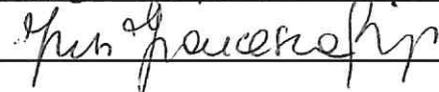
Al termine della riunione le parti, condividendone i contenuti, sottoscrivono il presente Contratto Collettivo Integrativo (CCI) per il triennio 2023-2025.

Per la delegazione di parte pubblica:

Presidente M. Paola Esposito

Componente Luca Fasulo

Componente Ines Francesca Rigo

  
\_\_\_\_\_  
  
\_\_\_\_\_  
  
\_\_\_\_\_

Per la delegazione di parte sindacale:

OO.SS. CGIL – FP Giorgio Locatelli

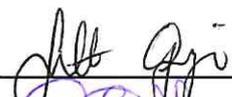
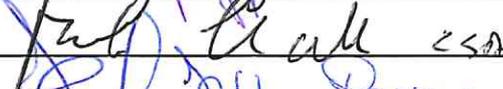
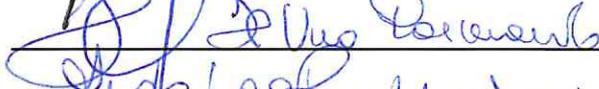
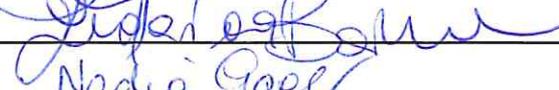
OO.SS. CISL – FP Alessandra Giampapa

OO.SS. CSA – FP Franco Colacello

Raimondo De Vivo

Federica Barone

Nadia Gaglio

  
\_\_\_\_\_  
  
\_\_\_\_\_  
  
\_\_\_\_\_  
  
\_\_\_\_\_  
  
\_\_\_\_\_  
  
\_\_\_\_\_

## Indice

Art. 1 - Oggetto e obiettivi .....	3
Art. 2 - Ambito di applicazione, durata, decorrenza, disciplina transitoria .....	3
Art. 3 - Criteri per la ripartizione delle risorse decentrate disponibili .....	3
Art. 4 - Strumenti di premialità .....	4
Art. 5 - Criteri per l'attribuzione dei premi correlati alla performance .....	4
Art. 6 - Definizione delle procedure per le progressioni economiche all'interno delle Aree .....	5
Art. 7 - Indennità per le condizioni di lavoro .....	7
Art. 8 - Indennità per specifiche responsabilità .....	7
Art. 9 - Indennità responsabile tutela consumatori e della fede pubblica e altri compensi aggiuntivi previsti da disposizioni di legge .....	8
Art. 10 - Disciplina della differenziazione del premio individuale .....	8
Art. 11 - Correlazione tra la retribuzione di risultato delle Elevate Qualificazioni e particolari compensi previsti da disposizioni di legge .....	9
Art. 12 - Criteri generali per la determinazione della retribuzione di risultato dei titolari di incarico di EQ .....	9
Art. 13 - Elevazione contingente del rapporto di lavoro a tempo parziale .....	9
Art. 14 - Lavoro straordinario e banca delle ore .....	10
Art. 15 - Flessibilità dell'orario di lavoro .....	10
Art. 16 - Welfare integrativo .....	10
Articolo 17 – Misure concernenti la salute e sicurezza sul lavoro .....	11
Art. 18 - Servizi pubblici essenziali .....	11
Art. 19 - Riflessi sulla qualità del lavoro e sulla professionalità delle innovazioni tecnologiche inerenti l'organizzazione dei servizi .....	12
Art. 20 - Norma finale .....	12

A collection of handwritten signatures in black and blue ink, scattered across the bottom right of the page. The signatures are stylized and appear to be initials or names of individuals involved in the document's creation or approval.

## Art. 1 - Oggetto e obiettivi

1. Il presente Contratto Collettivo Integrativo disciplina gli istituti e le materie che le norme di legge e i contratti collettivi nazionali di lavoro demandano a tale livello di contrattazione, nel rispetto dei principi stabiliti dalla legge.
2. Le materie oggetto di contrattazione collettiva integrativa sono indicate dalla legge e dai vigenti contratti collettivi nazionali di lavoro, nel rispetto dei vincoli e dei limiti ivi previsti, tra i soggetti e con le procedure negoziali stabilite dalla legge.
3. Le materie oggetto di contrattazione collettiva integrativa sono dettate dall'art. 7 del vigente CCNL 16.11.2022.

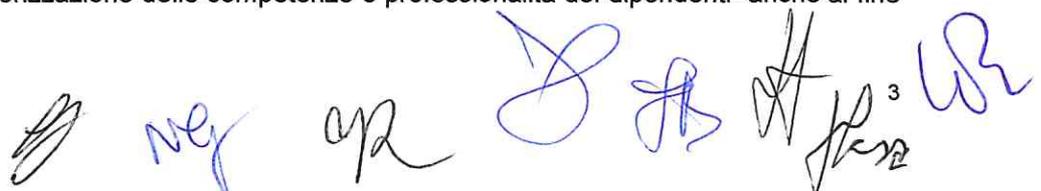
## Art. 2 - Ambito di applicazione, durata, decorrenza, disciplina transitoria

1. Il presente Contratto Collettivo Integrativo si applica a tutti i dipendenti in servizio presso l'Ente, di qualifica non dirigenziale, con rapporto di lavoro subordinato a tempo indeterminato e a tempo determinato - ivi compreso il personale comandato o distaccato o utilizzato a tempo parziale presso altri soggetti - e con contratto di formazione e lavoro.
2. Il presente Contratto Collettivo Integrativo ha durata triennale sino al 31.12.2025, fermo restando che, in ogni caso, continuerà a produrre i propri effetti giuridici sino alla sua totale o parziale sostituzione, per le parti sostituite o incompatibili, ad opera della stipulazione definitiva del successivo contratto integrativo di lavoro presso l'amministrazione, ai sensi dell'art. 8, comma 8, del CCNL 16.11.2022.
3. I criteri di ripartizione delle risorse economiche tra le varie modalità di utilizzo, a valere sul fondo risorse decentrate, saranno negoziati con cadenza annuale, ai sensi dell'art. 8, comma 1, del predetto CCNL, la cui sessione contrattuale dovrà essere attivata entro il primo quadrimestre dell'anno di riferimento, in applicazione del comma 4 del citato art. 8.
4. Il presente contratto, ai sensi del comma 2, conserva la propria efficacia giuridica e gli effetti conseguenti fino alla stipulazione del successivo contratto integrativo, salvo il caso in cui intervengano norme di legge o del contratto collettivo nazionale di lavoro incompatibili con la prosecuzione dei predetti effetti, per le parti incompatibili e di applicazione immediata e precettiva.

## Art. 3 - Criteri per la ripartizione delle risorse decentrate disponibili

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

1. La determinazione annuale delle risorse da destinare all'incentivazione del merito, allo sviluppo delle risorse umane, al miglioramento dei servizi, alla qualità della prestazione ed alla produttività, nonché ad altri istituti economici previsti nel presente contratto, è di 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 direttive ed indirizzi adottati, al riguardo, dall'Amministrazione, in sintonia con il sistema camerale nazionale.
2. Le risorse variabili di cui all'art. 79, commi 2 e 3, del CCNL 16.11.2022, vengono annualmente messe a disposizione, 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. L'entità dell'integrazione del fondo mediante la parte variabile potrà modificarsi in relazione alle 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.
4. Le risorse disponibili per la contrattazione integrativa sono ripartite annualmente, previo accordo tra le parti, secondo il principio di valorizzazione delle competenze e professionalità dei dipendenti -anche al fine



Handwritten signatures in blue ink at the bottom of the page, including a large signature on the left, a signature with 'mey' written below it, a signature with 'ap' written below it, a signature with 'J' written below it, a signature with 'AS' written below it, a signature with 'H' written below it, a signature with '3' written below it, and a signature with 'WR' written below it.

di ottimizzare e razionalizzare i processi decisionali- del numero e delle professionalità disponibili, delle caratteristiche quantitative e qualitative dei servizi erogati e in relazione agli obiettivi di gestione e di performance.

#### **Art. 4 - Strumenti di premialità**

1. In conformità alla normativa vigente ed ai regolamenti adottati dall'Amministrazione, nel triennio di riferimento del presente Contratto Collettivo Integrativo, fatte salve eventuali successive modifiche e/o integrazioni, è possibile l'utilizzo dei seguenti strumenti di premialità:

- a) premi correlati alla performance organizzativa;
- b) premi correlati alla performance individuale;
- c) progressioni economiche all'interno delle Aree;
- d) indennità condizioni di lavoro;
- e) indennità per specifiche responsabilità;
- f) indennità responsabile tutela consumatori e della fede pubblica e altri compensi aggiuntivi previsti da disposizioni di legge.

#### **Art. 5 - Criteri per l'attribuzione dei premi correlati alla performance**

*(art. 7, comma 4, lett. b), del CCNL 16.11.2022)*

1. L'Ente promuove il merito e il miglioramento della performance organizzativa e individuale attraverso l'utilizzo di sistemi premianti selettivi, secondo logiche meritocratiche, e valorizza i dipendenti che conseguano le migliori performance attraverso l'attribuzione selettiva di incentivi economici, secondo i principi stabiliti dal Titolo II (misurazione, valutazione e trasparenza della performance) del D.Lgs. 150/2009 e s.m.i. La Camera misura e valuta la performance dei singoli dipendenti, al fine di migliorare la qualità dei servizi offerti, nonché la crescita delle competenze professionali, attraverso la valorizzazione del merito e l'erogazione dei premi per i risultati perseguiti dai singoli e dalle unità organizzative. A tal fine destina, al trattamento economico accessorio collegato alla performance organizzativa ed individuale, una quota prevalente del trattamento accessorio complessivo, comunque denominato, ai sensi dell'art. 80 comma 3 del CCNL 16.11.2022.

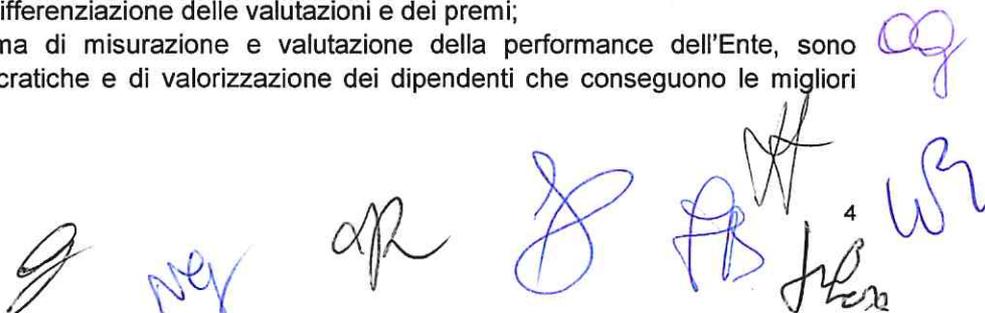
2. I compensi accessori correlati alla performance organizzativa ed individuale sono finalizzati a promuovere gli effettivi incrementi della produttività degli uffici dell'Ente, della capacità innovativa della prestazione lavorativa e l'elevazione del livello quali-quantitativo dei servizi offerti, così come trasfusi negli obiettivi annuali dell'Ente e negli indicatori di accrescimento delle attività e dei risultati agli stessi correlati, che devono essere finalizzati al miglioramento dei servizi ed all'utilità di ritorno che giustifica l'erogazione di benefici economici a titolo di premialità.

3. La definizione e l'assegnazione degli obiettivi che si intendono raggiungere, dei valori attesi di risultato e dei rispettivi indicatori ed il collegamento tra gli obiettivi e l'allocatione delle risorse si realizza attraverso il sistema integrato di pianificazione dell'Amministrazione, costituito dal P.I.A.O. (Piano Integrato di Attività ed Organizzazione) dell'ente, il quale integra, in apposita sezione, gli obiettivi di performance.

4. La misurazione e la valutazione della performance è effettuata sulla base della metodologia adottata nell'ambito del sistema permanente di valutazione dell'Ente, approvato sulla base di criteri generali di riferimento oggetto di confronto ai sensi dell'art. 5, comma 3, lett. b), del CCNL 16.11.2022.

5. Le parti convengono sui seguenti principi fondamentali che presiedono il sistema di valutazione e incentivazione del personale:

- a) i sistemi incentivanti la produttività e la qualità della prestazione lavorativa sono informati ai principi di selettività, concorsualità, effettiva differenziazione delle valutazioni e dei premi;
- b) le risorse, attraverso il Sistema di misurazione e valutazione della performance dell'Ente, sono distribuite secondo logiche meritocratiche e di valorizzazione dei dipendenti che conseguono le migliori performance;



Handwritten signatures in blue ink at the bottom of the page, including initials like 'G', 'mev', 'AR', 'J', 'AB', 'W', 'WR', and a small number '4'.

- c) l'attribuzione al personale del compenso premiale è strettamente correlata ad effettivi incrementi della produttività e di miglioramento quali-quantitativo dei servizi oggettivamente misurabili e concretamente verificabili, ovvero al mantenimento di risultati positivi già conseguiti in precedenza, purché continui ad essere richiesto un maggiore, prevalente e concreto impegno da parte del personale;
- d) non è consentita l'attribuzione generalizzata dei compensi premiali sulla base di automatismi comunque denominati;
- e) il sistema premiale non può prescindere dalla corretta impostazione e gestione del Ciclo della performance, ovvero del percorso che prevede le seguenti fasi essenziali:
- i. pianificazione strategica
  - ii. programmazione operativa
  - iii. assegnazione degli obiettivi al personale e relativa comunicazione
  - iv. misurazione e valutazione dei risultati raggiunti.

6. Le parti convengono sulla coerenza dei criteri contenuti nel Sistema di misurazione e valutazione della performance. In particolare la valutazione si articola nei seguenti ambiti:

a) *performance organizzativa*, che esprime il contributo che l'intera organizzazione e le aree organizzative conseguono ai fini del raggiungimento degli obiettivi definiti all'interno del P.I.A.O., calcolata attraverso la media aritmetica o ponderata del grado di raggiungimento di tali obiettivi e risultante dalla Relazione performance;

b) *performance individuale*, che esprime il contributo fornito dal singolo dipendente in termini di risultati raggiunti, calcolato come media aritmetica o ponderata del grado di raggiungimento di obiettivi individuali/di gruppo definiti nel P.I.A.O. e rendicontati nella Relazione performance, e di comportamenti agiti e competenze, quale insieme di conoscenze, competenze, attitudini, qualità professionali espresse, calcolato come media aritmetica dei relativi punteggi.

7. L'Organismo Indipendente di Valutazione (O.I.V.) a consuntivo, verificato il conseguimento degli obiettivi, ne certifica la percentuale di raggiungimento.

La scheda di valutazione, indicante la percentuale di realizzazione degli obiettivi e la valutazione dei comportamenti, viene portata a conoscenza di ogni singolo dipendente secondo le modalità e i tempi previsti dal Sistema di misurazione e valutazione.

Accedono alle risorse destinate a incentivare la performance organizzativa e individuale coloro che raggiungono valutazione e presenza minime richieste dal Sistema di misurazione e valutazione.

8. È vietata la distribuzione di trattamenti incentivanti collegati alla performance in modo indifferenziato o sulla base di automatismi, nonché con sistemi diffusivi ed in assenza delle verifiche, validazioni ed attestazioni sui Sistemi di misurazione e valutazione adottati ai sensi del D.Lgs. n. 150/2009.

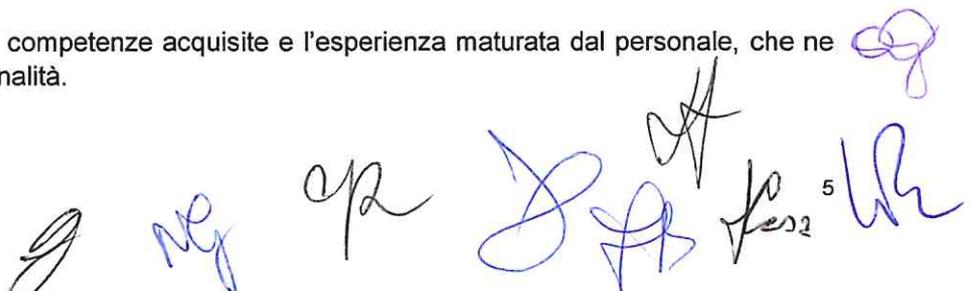
## **Art. 6 - Definizione delle procedure per le progressioni economiche all'interno delle Aree**

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

1. L'istituto della progressione economica all'interno delle Aree di inquadramento si realizza mediante l'acquisizione, in sequenza, a integrazione del trattamento tabellare di Area, di successivi incrementi retributivi, c.d. "differenziali stipendiali", corrispondenti ai valori, per ciascuna Area, previsti dalla Tabella A acclusa al CCNL 16.11.2022, che specifica la misura annua lorda e il numero massimo dei differenziali stipendiali acquisibili dal dipendente nell'Area di inquadramento.

2. Sulla scorta di tale presupposto, le procedure per l'attribuzione delle progressioni economiche all'interno delle Aree intendono rispondere ai seguenti criteri:

- assicurare una modalità valutativa selettiva, anche in ragione del numero limitato di possibili assegnatari;
- valorizzare le prestazioni rese, le competenze acquisite e l'esperienza maturata dal personale, che ne documentano la crescita di professionalità.



3. L'Amministrazione riconosce selettivamente le progressioni economiche nei limiti delle risorse stabili del fondo risorse decentrate a tal fine disponibili e specificamente destinate in sede di contrattazione integrativa, secondo i criteri di selezione relativi alle procedure di riconoscimento indicati al successivo comma 7, in conformità all'art. 14, comma 2, lett. d), del CCNL 16.11.2022.

4. Le progressioni economiche possono essere attivate, per ogni Area, nel limite massimo del 50% del personale in possesso di tutti i requisiti previsti, con arrotondamento all'unità superiore, e comunque nel limite delle risorse a tal fine destinate.

5. I requisiti per la partecipazione alla selezione volta al riconoscimento del differenziale stipendiale, che devono essere posseduti al 31 dicembre precedente l'anno cui essa si riferisce, sono i seguenti:

- assenza di riconoscimento di alcuna progressione economica negli ultimi due anni, calcolati tenendo conto delle date di decorrenza delle progressioni economiche effettuate;
- punteggio della valutazione della performance, costituito dalla media dei punteggi attribuiti nel triennio antecedente a quello per il quale si concorre, non inferiore all'80% del massimo ottenibile; per il personale assunto tramite mobilità le schede di valutazione individuali verranno acquisite dall'Ente di provenienza;
- assenza di provvedimenti disciplinari superiori alla multa nel biennio precedente. Nel caso in cui alla data della graduatoria siano in corso procedimenti disciplinari, il dipendente viene ammesso alla procedura con riserva e, ove lo stesso rientri in posizione utile, la liquidazione del differenziale viene sospesa sino alla conclusione del procedimento disciplinare. Se, a conclusione del procedimento disciplinare, al dipendente viene commisurata una sanzione superiore alla multa, il dipendente viene definitivamente escluso dalla procedura.

6. I beneficiari dell'istituto sono individuati, nei limiti di cui al comma 4, tra i dipendenti in servizio al 1° gennaio dell'anno della selezione a seguito della formazione di un'apposita graduatoria valutativa di tipo comparativo, formulata in applicazione dei criteri di seguito indicati.

7. I differenziali stipendiali sono attribuiti in relazione alle risultanze della valutazione della performance individuale del triennio che precede l'anno in cui è attivato l'istituto -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 a una delle annualità- tenendo conto a tal fine anche dell'esperienza maturata negli ambiti professionali di riferimento. In particolare, le risultanze della valutazione della performance individuale avranno un'incidenza del 70% e la valutazione dell'esperienza maturata avrà un'incidenza del 30%.

8. La graduatoria è quindi predisposta per ciascuna Area di inquadramento sulla base dei criteri e delle valutazioni di cui al comma 7. La procedura si conclude con l'assegnazione ai candidati di un punteggio. L'ulteriore differenziale stipendiale viene acquisito dai dipendenti che conseguono i punteggi più elevati, nei limiti di cui ai commi 3 e 4.

A parità di punteggio il differenziale verrà attribuito al dipendente con maggiore anzianità di servizio nella posizione economica inferiore a quella per la quale si concorre.

In caso di ulteriore parità si valuterà il punteggio conseguito nella valutazione della performance individuale e a seguire, laddove ancora necessario, il punteggio conseguito nella valutazione dell'esperienza maturata.

9. Al personale che non abbia conseguito progressioni economiche da più di 6 anni è attribuito un punteggio aggiuntivo determinato nella misura del 3% del punteggio conseguito dal dipendente interessato.

10. La procedura ha luogo, di regola, entro il trimestre successivo all'ultima valutazione annuale del triennio preso a riferimento.

11. La decorrenza delle progressioni economiche viene fissata al 1° gennaio.

12. Le graduatorie hanno vigenza limitata esclusivamente alla sessione di progressioni economiche cui sono riferite, per cui non è possibile alcun scorrimento delle stesse.

Handwritten signatures in blue ink at the bottom of the page, including a large 'g' on the left, a signature with 'neg' above it, and several other illegible signatures on the right. A small number '6' is visible at the bottom right.

### Art. 7 - Indennità per le condizioni di lavoro

(art. 7, comma 4, lett. d), del CCNL 16.11.2022)

1. L'indennità di cui all'art. 70-bis del CCNL 21.05.2018, denominata "condizioni di lavoro", è finalizzata a remunerare il personale che svolge attività disagiate, esposte a rischi o impicanti maneggio di valori ed è commisurata ai giorni di effettivo svolgimento di dette attività entro il valore massimo giornaliero previsto dall'art. 84-bis del CCNL 16.11.2022 (€ 15,00).
2. L'attività della Camera di Commercio di Bergamo è indicizzata, come individuato nel DVR, a "basso rischio", e il maneggio valori non è praticato in quanto l'Ente utilizza esclusivamente quali sistemi di pagamento strumenti elettronici e/o sportelli telematici. L'indennità disciplinata nel presente articolo è destinata pertanto a remunerare il personale che svolge attività disagiate.
3. Il disagio è riconosciuto in relazione a prestazioni lavorative che presentino le caratteristiche di seguito indicate e la misura della relativa indennità è riconosciuta per ciascuna giornata lavorativa.

Caratteristiche della prestazione	Indennità giornaliera
Disponibilità, nella settimana, alla variazione degli orari pianificati, anche in orari notturni e fuori dalla ordinaria sede di lavoro	€ 2,50

### Art. 8 - Indennità per specifiche responsabilità

(art. 7, comma 4, lett. f), del CCNL 16.11.2022)

1. L'istituto di cui all'art. 84 del CCNL 16.11.2022 è attivato, nel rispetto delle disponibilità economiche determinate in applicazione dei criteri definiti dalla contrattazione collettiva integrativa, nell'ambito del fondo di alimentazione del salario accessorio del personale dipendente. La ripartizione delle risorse per il finanziamento di tale indennità è effettuata sulla base di una preventiva ricognizione da parte dei dirigenti.
2. L'indennità è finalizzata a compensare l'esercizio di compiti che comportano specifiche responsabilità in relazione all'ordinario contenuto professionale dell'Area di appartenenza da parte del personale delle Aree degli Operatori Esperti e degli Istruttori e da parte del personale dell'Area dei Funzionari ed EQ che non risulti titolare di incarichi di Elevata Qualificazione.
3. L'erogazione dell'indennità di responsabilità discende da criteri di differenziazione e graduazione delle diverse responsabilità, comunque entro valori minimi e massimi previsti dal CCNL, da graduare in funzione del livello di complessità, autonomia e responsabilità cui l'indennità stessa si riferisce.
4. L'assegnazione dell'indennità può avvenire per lo svolgimento, a titolo esemplificativo, delle seguenti tipologie di attività:
  - responsabilità di coordinamento di una o più unità organizzative elementari
  - responsabilità di fasi o programmi di lavoro connotati da particolare complessità che possono comportare anche il coordinamento di gruppi di lavoro
  - attribuzione della responsabilità della gestione di processi lavorativi complessi e rilevanti, inclusi quelli riferiti a delega formale di atti o alla gestione di flussi documentali amministrativo-contabili, anche a valenza esterna per conto dell'Ente, ovvero caratterizzati da una pluralità di fasi identificate con una loro autonomia giuridica e da una pluralità di soggetti interessati
  - formale incarico del coordinamento di gruppi di lavoro, progetti, di natura temporanea e/o non riferiti ad attività ordinarie in essere, comportanti attività complesse e particolare autonomia gestionale.
5. Il valore dell'indennità è funzione della responsabilità valutata in base ai seguenti criteri, di peso percentuale equivalente:
  - responsabilità di struttura (autonomia operativa nello sviluppo delle attività, responsabilità operativa in relazione agli obiettivi e alle scadenze previste o assegnate, responsabilità di istruttoria di procedure complesse);



- responsabilità gestionale (responsabilità di gestione di risorse finanziarie e/o strumentali, responsabilità di coordinamento di gruppi di lavoro, responsabilità in funzione di obiettivi o programmi di attività specifiche);
- responsabilità professionale (responsabilità di processo, responsabilità di sistemi relazionali complessi, responsabilità di concorso/supporto alle decisioni del Responsabile/Dirigente).

6. L'importo dell'indennità varia da un minimo di € 500,00 a un massimo di € 3.000,00, elevabili a € 4.000,00 per il personale inquadrato nell'Area dei Funzionari per il quale vi sia un incremento di responsabilità, evidenziato in relazione ai criteri illustrati nel comma 5.

7. La responsabilità che dà titolo all'erogazione dell'indennità è affidata ai singoli dipendenti con atto formale del Segretario Generale o del Dirigente d'Area. In assenza di preventivo atto formale non è possibile attribuire, a consuntivo, l'indennità per alcuna assunzione di particolari responsabilità.

8. L'indennità è corrisposta al personale in *part time* in proporzione alla percentuale di orario lavorativo. È inoltre correlata con la presenza in servizio, per cui assenze di particolare rilevanza, come malattia, congedi e aspettative ne riducono l'entità, considerando il fatto che tali assenze non consentono l'effettivo esercizio della responsabilità affidata con la necessaria assiduità.

9. Ad ogni dipendente non può essere attribuita più di una indennità per specifiche responsabilità; nel caso in cui ricorrano responsabilità diverse, al dipendente interessato è attribuita l'indennità di valore economico più elevato.

10. La liquidazione dell'indennità è effettuata dopo la necessaria verifica, da parte del dirigente, dell'esercizio delle funzioni e dei compiti connessi alla responsabilità stessa.

#### **Art. 9 - Indennità responsabile tutela consumatori e della fede pubblica e altri compensi aggiuntivi previsti da disposizioni di legge**

*(art. 7, comma 4, lett. g), del CCNL 16.11.2022)*

1. Per le operazioni e i concorsi a premio è riconosciuta al responsabile della tutela del consumatore e della fede pubblica o al suo delegato, per gli interventi effettuati, un'indennità pari al 20% delle specifiche risorse che, ai sensi dell'art. 79, c. 2, lett. a, del CCNL 16.11.2022, sono inserite nel Fondo.

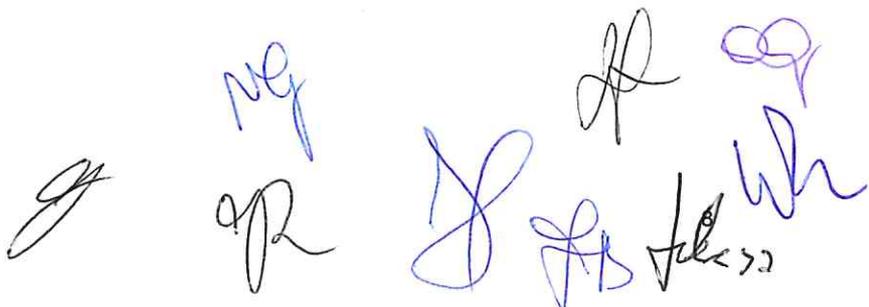
2. In analogia a quanto disposto nel comma 1, i compensi previsti da specifiche norme di legge quali gli incentivi per funzioni tecniche (art. 113 del D. Lgs. n. 50/2016) e compensi per l'avvocatura (art. 27 del CCNL 14.09.2000 e R.D.L. n. 1578/1933) saranno erogati ai dipendenti secondo le disposizioni normative vigenti e la disciplina contenuta negli appositi regolamenti adottati dall'Ente.

#### **Art. 10 - Disciplina della differenziazione del premio individuale**

*(art. 7, comma 4, lett. ae) del CCNL 16.11.2022)*

1. In attuazione dell'art. 81, commi 2 e 3, del CCNL 16.11.2022 e tenuto conto di quanto stabilito al precedente art. 5, è disposto che:

- la misura della maggiorazione relativa alla determinazione del premio differenziale è pari al 30% del valore medio pro-capite della premialità relativa alla performance individuale teorica, secondo la graduatoria derivante dall'applicazione del Sistema di misurazione e valutazione;
- la quota massima di personale valutato, a cui la maggiorazione può essere riconosciuta, è pari al 4% del personale avente titolo alla premialità.

The bottom of the page features several handwritten signatures in blue ink. From left to right, there is a signature that appears to be 'G', followed by 'MEY', 'AR', a large stylized signature, 'AS', 'Jul 2022', and 'wh'. There are also some other less distinct marks and initials scattered around.

**Art. 11 - Correlazione tra la retribuzione di risultato delle Elevate Qualificazioni e particolari compensi previsti da disposizioni di legge**

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

1. La correlazione tra i compensi aggiuntivi previsti da specifiche disposizioni di legge e la retribuzione di risultato per i titolari di incarico di EQ è disciplinata come segue:

Fino a € 12.000,00                      nessuna riduzione  
Tra € 12.001,00 e € 15.000,00      riduzione del 30%  
Tra € 15.001,00 e € 20.000,00      riduzione del 50%  
Oltre € 20.001,00                      nessuna retribuzione di risultato.

2. La retribuzione di risultato non erogata in tutto o in parte per il verificarsi delle condizioni di cui sopra resta nella disponibilità del fondo per il finanziamento della retribuzione di posizione e di risultato delle EQ.

**Art. 12 - Criteri generali per la determinazione della retribuzione di risultato dei titolari di incarico di EQ**

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

1. I criteri generali per la determinazione della retribuzione di risultato dei dipendenti titolari di incarico di EQ sono definiti in coerenza con quelli previsti per il personale non dirigente.

2. Essi hanno la finalità di garantire adeguate risposte e riconoscimenti economici a coloro che hanno raggiunto il livello di prestazione/risultato atteso e predefinito in sede di assegnazione degli obiettivi, anche con riferimento a specifici obiettivi di carattere specialistico/gestionale e di coordinamento del personale e di supporto alla dirigenza e vengono improntati alla valorizzazione dei ruoli e delle azioni:

a) nell'ambito delle risorse complessive previste a bilancio nello specifico "Fondo per la retribuzione di posizione e di risultato delle EQ" viene destinata una quota del 18% delle stesse per il riconoscimento annuale della retribuzione di risultato;

b) l'importo destinato alla retribuzione di risultato potrà essere erogato, in applicazione di un range di valutazione 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 nella misura massima ammissibile, sulla base del punteggio, come previsto dal vigente Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance, che assegna un peso prevalente agli indicatori di performance relativi all'ambito organizzativo di diretta responsabilità, e tiene altresì conto dell'orientamento al risultato, arricchimento professionale, proattività e capacità di *problem solving*, dell'adeguata organizzazione e gestione delle risorse umane e finanziarie assegnate;

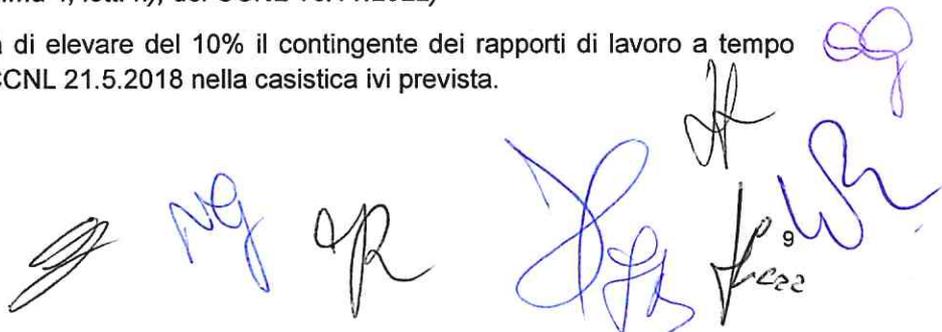
3. Le parti danno atto che l'incremento delle risorse da destinare alla retribuzione di posizione e di risultato dei titolari di incarico di EQ che comportino riduzione delle risorse del Fondo di cui all'art. 79 del CCNL 16.11.2022 sono oggetto di contrattazione.

4. In caso di riduzione delle risorse destinate alla retribuzione di posizione e di risultato delle posizioni organizzative, si potrà valutare un ampliamento delle facoltà di alimentazione del Fondo risorse decentrate attraverso gli strumenti previsti dall'art. 67, comma 2, del CCNL 21.5.2018 previo confronto tra le parti.

**Art. 13 - Elevazione contingente del rapporto di lavoro a tempo parziale**

*(art. 7, comma 4, lett. n), del CCNL 16.11.2022)*

1. Le parti convengono sulla possibilità di elevare del 10% il contingente dei rapporti di lavoro a tempo parziale di cui all'art. 53, comma 2, del CCNL 21.5.2018 nella casistica ivi prevista.

The bottom of the page features several handwritten signatures in blue ink. There are approximately seven distinct signatures, some appearing to be initials or short names, and others being more elaborate. The signatures are scattered across the bottom right and center of the page.

### **Art. 14 - Lavoro straordinario e banca delle ore**

*(art. 7, comma 4, lett. o) e s), del CCNL 16.11.2022)*

1. In applicazione dell'art. 38 del CCNL 14.9. 2000 e dell'art. 7, comma 4, lettere o) e s) 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) è confermato l'istituto della Banca delle ore, ai sensi dell'art. 33 CCNL 16.11.2022, per cui disciplina di dettaglio si rinvia alle disposizioni adottate dall'Ente.

### **Art. 15 - Flessibilità dell'orario di lavoro**

*(art. 7, comma 4, lett. p), 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 mattutina e pomeridiana, nel rispetto del CCNL e dei contratti individuali, e comunque nel rispetto delle fasce obbligatorie di presenza previste dall'orario di lavoro e alle ore complessivamente previste nel mese.

2. Le fasce di flessibilità in entrata e in uscita, definite con specifico ordine di servizio, e fruibili da tutto il personale, sono determinate secondo i seguenti criteri:

- compatibilità con la garanzia dell'ottimale funzionamento organizzativo dell'Ente, anche con riguardo alla necessità di garantire il miglior servizio all'utenza
- garanzia della obbligatoria presenza del personale in alcune specifiche fasce orarie della giornata così da poter svolgere in maniera ottimale le attività degli uffici.

3. L'attivazione del lavoro agile si pone quale strumento, ulteriore e modulabile, di flessibilità dell'orario di lavoro e autonomia nello svolgimento della prestazione lavorativa, a fronte di un maggior orientamento all'obiettivo e alla responsabilizzazione sui risultati, oltre che quale strumento di equilibrio tra tempi di vita e di lavoro.

4. In relazione a particolari situazioni personali, sociali o familiari, dopo specifica richiesta del dipendente, 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 c. 4 dell'art. 27 del CCNL 21.5.2018 e coloro che presentino una istanza adeguatamente motivata.

### **Art. 16 - Welfare integrativo**

*(art. 7, comma 4, lett. h), del CCNL 16.11.2022)*

1. Le risorse assegnate annualmente per l'attuazione del welfare integrativo sono corrisposte a valere sulle risorse disponibili per tale finalità e ripartite secondo le seguenti percentuali:

- a) interventi a favore dei figli: 30% (di cui 20% per borse di studio e 10% per sostegno alla retta del "nido")
- b) anticipazioni sovvenzioni e prestiti a favore dipendenti: 20%
- c) spese sanitarie e iniziative con finalità sociali o culturali (es. concorso alle spese per libri scolastici, servizio mensa scolastica, trasporti pubblici) da suddividere in quote uguali tra i dipendenti in servizio al 1° gennaio: 50%.

2. Le risorse di cui al comma precedente possono essere integrate in sede di accordo economico annuale di una quota calcolata in misura percentuale sulle risorse del fondo.

3. I criteri e le procedure per l'attuazione dell'istituto sono definiti nel Regolamento allo scopo adottato dall'Ente.

## Articolo 17 – Misure concernenti la salute e sicurezza sul lavoro

(art. 7, comma 4, lett. m), del CCNL 16.11.2022)

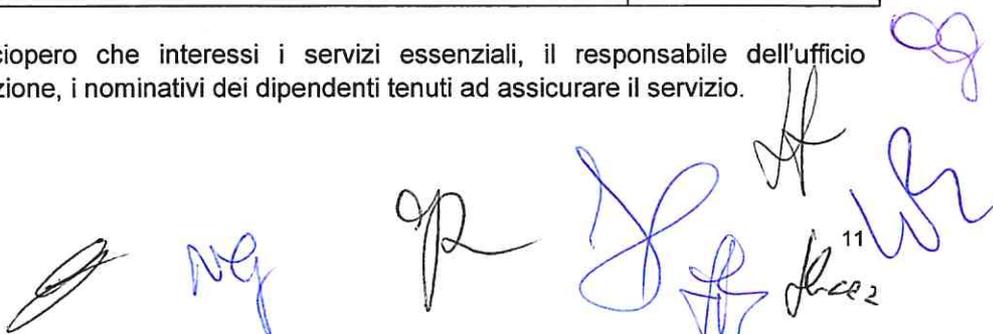
1. La Camera di commercio si impegna a diffondere il principio della "cultura della sicurezza" attraverso gli istituti dell'informazione e della formazione.
2. In materia di sicurezza sui luoghi di lavoro si continuerà ad assicurare, nel tempo, l'attuazione della normativa in materia secondo le indicazioni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

## Art. 18 - Servizi pubblici essenziali

1. Nel rispetto dell'Accordo Collettivo Nazionale del 19 settembre 2002 in materia di norme di garanzia del funzionamento dei servizi pubblici essenziali nell'ambito del Comparto Regioni-Autonomie Locali (ora Funzioni Locali), come aggiornato con l'Accordo Collettivo Nazionale dell'8 marzo 2016, al fine di garantire l'erogazione dei servizi minimi essenziali anche in occasione di scioperi, concordano sui servizi ritenuti essenziali e sul contingente minimo di personale individuato come segue:

Ufficio	Servizio	Contingente
Ufficio Promozione e certificazione estera	Certificazione per lo sdoganamento limitatamente alle merci deperibili; tali prestazioni sono garantite solo limitatamente alle scadenze di legge, ove previste	n. 1 unità di personale
Ufficio Marchi e brevetti	Ricezione di atti di registrazione di marchi e brevetti	n. 1 unità di personale

2. In occasione di ciascuno sciopero che interessi i servizi essenziali, il responsabile dell'ufficio individuerà, secondo criteri di rotazione, i nominativi dei dipendenti tenuti ad assicurare il servizio.



3. Il lavoratore individuato ha il diritto di esprimere entro il giorno successivo alla ricezione della predetta comunicazione, la volontà di aderire allo sciopero chiedendo la conseguente sostituzione, nel caso sia possibile. L'ufficio preposto trasferirà la risposta del Segretario Generale al lavoratore entro ventiquattro ore dalla ricezione della richiesta. Questa comunicazione è da considerarsi ad ogni effetto definitiva.
4. I servizi essenziali verranno garantiti anche in caso di assemblea del personale.
5. Per quanto non espressamente disciplinato, si rinvia all'Accordo Collettivo Nazionale suindicato e alla normativa in materia.

**Art. 19 - Riflessi sulla qualità del lavoro e sulla professionalità delle innovazioni tecnologiche inerenti l'organizzazione dei servizi**

*(art. 7, comma 4, lett. t), del CCNL 16.11.2022)*

1. Tenuto conto che l'innovazione tecnologica assume rilievo organizzativo anche nella definizione degli obiettivi programmatici, in quanto in grado di migliorare e rendere più efficiente la qualità del servizio reso, le parti convengono di promuovere percorsi formativi dedicati al fine di un approccio al lavoro rivolto al miglioramento ed accrescimento delle competenze del personale.
2. In tale contesto, si porrà attenzione alle continue esigenze di sviluppo delle competenze e delle prestazioni dei dipendenti, favorendo lo sviluppo ovvero il consolidamento di capacità orientate al cambiamento, all'innovazione anche delle metodologie di lavoro utilizzate, alla collaborazione, alle relazioni di reciprocità tra aree e servizi.

**Art. 20 - Norma finale**

1. Per quanto non previsto dal presente Contratto Collettivo Integrativo in relazione agli istituti dallo stesso disciplinati si rinvia alle disposizioni dei Contratti Collettivi Nazionali di Lavoro attualmente vigenti.

A collection of handwritten signatures in blue ink, including a large stylized signature, a signature with '12' above it, and several other smaller signatures.