



CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO INTEGRATIVO

Ai sensi dell'art. 7 del C.C.N.L. Funzioni locali del 16.11.2022

Parte giuridica ed economica – triennio 2025-2027

A seguito dell'autorizzazione alla sottoscrizione della proposta di contratto decentrato, stipulata in data 08/07/2025 in sede di delegazione trattante, rilasciata al Presidente della delegazione trattante di parte pubblica con determinazione del Presidente della C.C.I.A.A. n. 41 del 28/07/2025 e del parere positivo del Collegio dei Revisori dei conti datato 15/07/2025 reso ai sensi dell'art. 40-bis del D.LGS. 165/2001, il giorno 06/08/2025 si è riunita la delegazione trattante per la sottoscrizione definitiva dell'allegato contratto decentrato.

Delegazione di parte datoriale:

Presidente: Pilutti dott.ssa Maria Lucia – Segretario Generale

Componente: Mingone dott.ssa Michela – Dirigente

Delegazione di parte sindacale:

C.I.S.L.- F.P. – Massimo Bevilacqua

C.G.I.L.- F.P. – Luca Munno

U.I.L. – FPL

C.S.A.

R.S.U.

La Delegazione di parte datoriale

F.to Maria Lucia Pilutti

F.to Michela Mingone

La Delegazione di parte sindacale

F.to Cristina Noselli (R.S.U.)

F.to Sabina Sinicco (R.S.U.)

F.to Marilena Basso (R.S.U.)

F.to Luca Munno (C.G.I.L.)

F.to Laura Boaro (R.S.U.)

F.to Massimo Bevilacqua (C.I.S.L.)



PREMESSA

Le parti, come sopra rappresentate, concordano sulle materie trattate e discusse nelle riunioni del 09/06/2025 e 08/07/2025, nonché nelle relazioni intercorse via mail, comprese nel seguente articolato, che forma parte integrante del presente accordo.

La presente intesa, riguardante le materie demandate dal CCNL alla contrattazione decentrata integrativa a livello di ente, conferma l'obiettivo di valorizzare il ruolo dei dipendenti della Camera di commercio di Pordenone-Udine, accompagnando l'evoluzione in atto per tale ruolo all'interno di uno scenario sempre più variabile, i cui fattori critici di successo sono rappresentati dal valore delle competenze professionali, dalle responsabilità, dalla velocità di azione per rispondere alle esigenze dell'amministrazione pubblica e dell'utenza camerale in tempi adeguati.

La presente intesa scaturisce quindi dalla volontà delle parti di realizzare – per le materie oggetto di contrattazione così come previsto dai vigenti CCNL – un “disegno” omogeneo all'interno delle più ampie politiche di gestione del personale, così come coerentemente previsto d'altra parte dalla Camera di commercio, e si basa sui principi:

- di corrispondenza tra organizzazione delle aree, finalizzata a conseguire evidenti e rilevabili miglioramenti quali-quantitativi dell'azione della Camera di commercio secondo criteri di innovazione, efficienza, efficacia ed economicità, e corresponsione delle varie retribuzioni di posizione e risultato
- di fornire alla struttura un'ulteriore opportunità di razionalizzazione della propria azione, non rigidamente compressa in schemi ed in posizioni non più mutabili una volta conseguite, attraverso l'utilizzo di sistemi di “valutazione delle posizioni e risultato” coerenti
- d'impostare l'intesa sulle materie previste dall'art. 7 CCNL quale naturale sviluppo e conseguenza delle fasi di informazione e confronto sulle materie previste dal CCNL stesso.

La piattaforma contrattuale predisposta dall'Amministrazione intende definire gli istituti giuridici di competenza della contrattazione integrativa per il triennio 2025-2027, nonché gli istituti economici ed i criteri di distribuzione delle risorse relativamente all'anno 2025, in attesa della sottoscrizione del CCNL 2022-2024.

Sotto il profilo normativo, la presente intesa si inserisce nel seguente quadro di norme:

- CCNL Funzioni Locali sottoscritto il 16.11.2022, per il triennio 2019-2021;
- CCNL Funzioni Locali sottoscritto il 21.05.2018, per il triennio 2016-2018;
- CCNL comparto Regioni-Autonomie Locali sottoscritti in data 31/3/1999, 1/4/1999, 14/9/2000, 22/1/2004, 9/5/2006, 11/4/2008, 31/7/2009 per gli aspetti compatibili;
- D.Lgs. n. 165/2001 “Testo Unico sul Pubblico Impiego”, in particolare per quanto previsto agli artt. 2 comma 2, 5, 7 comma 5, 40 commi 1, 3-bis e 3-quinquies, 45 commi 3 e 4 e s.m.i.;
- D.Lgs. n. 150/2009 “Attuazione della legge 4/3/2009, n. 15, in materia di ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico e di efficienza e trasparenza delle pubbliche amministrazioni” e s.m.i.;
- D.L. 78/2010 conv. nella L. 122/2010 “Misure urgenti in materia di stabilizzazione finanziaria e di competitività economica”, in particolare quanto previsto dall'art. 9 commi 1, 2-bis, 17, 21 e s.m.i.;
- D.P.R. 122/2013 di proroga degli effetti del D.L. 78/2010;
- L. 147/2013 (legge di stabilità 2014), in particolare per quanto previsto dall'art. 1, comma 456;
- L. 208/2015 (Legge di stabilità 2016), in particolare per quanto previsto dall'art. 1, comma 236
- D.Lgs. n. 75/17, in particolare l'art. 23;
- L. 234/2021 (legge di bilancio 2022), in particolare per quanto previsto dall'art. 1, comma 604;
- Regolamento sull'ordinamento degli uffici e dei servizi revisionato con delibera di Consiglio n. 10 del 31.07.2024;
- Sistema di misurazione e valutazione della performance approvato con delibera di Giunta n. 21 del 30.01.2020 ed aggiornato annualmente (ultimo aggiornamento con delibera di Giunta n. 25 del 06.02.2025).



Indice:

- Art. 1 - Ambito di applicazione, durata, decorrenza, tempi e procedure di applicazione del contratto
- Art. 2 - Materie oggetto del presente contratto decentrato
- Art. 3 - Quantificazione delle risorse
- Art. 4 - Criteri generali per la ripartizione e destinazione delle risorse finanziarie
- Art. 5 - Criteri per attribuzione dei Premi correlati alla performance individuale
- Art. 6 - Differenziazione del premio individuale di cui all'art. 81 comma 2 del CCNL 16.11.22
- Art. 7 - Definizione delle procedure per le progressioni economiche all'interno delle aree - differenziali stipendiali di cui all'art. 14 del CCNL 16.11.22
- Art. 8 - Ulteriori materie oggetto di contrattazione collettiva decentrata con riferimento alle progressioni economiche tra le aree – differenziali stipendiali di cui all'art. 14)
- Art. 9 - Criteri generali per la determinazione della retribuzione di risultato dei titolari di EQ
- Art. 10 - Criteri generali di riferimento per il riconoscimento di istituti indennitari di cui all'art. 70 bis CCNL 21.05.18 e all'art. 84 bis CCNL 16.11.2022.
- Art. 11 - Misure dell'Indennità correlata alle condizioni di lavoro - maneggio valori (art. 70 bis CCNL 21.05.18 e art. 84 bis CCNL 16.11.2022).
- Art. 12 - Criteri generali per l'attribuzione dell'indennità per specifiche responsabilità (art. 84, comma 1).
- Art. 13 - 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
- Art. 14 - Linee di indirizzo e i criteri generali per la individuazione delle misure concernenti la salute e sicurezza sul lavoro
- Art. 15 - Elevazione del contingente dei rapporti di lavoro a tempo parziale ai sensi dell'art. 53, comma 2 del CCNL del 21.05.2018
- Art. 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
- Art. 17 - Elevazione del limite massimo individuale di lavoro straordinario ai sensi dell'art. art. 32 comma 3 (Lavoro Straordinario) del CCNL 16/11/2022
- Art. 18 - Riflessi sulla qualità del lavoro e sulla professionalità delle innovazioni tecnologiche inerenti all'organizzazione di servizi
- Art. 19 – 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 implicanti, 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
- Art. 20 - Servizi pubblici essenziali
- Art. 21 – Norma finale.



Art. 1 – Ambito di applicazione, durata, decorrenza, tempi e procedure di applicazione del contratto.

1. Il presente contratto decentrato, redatto ai sensi degli art. 7 e 8 de CCNL Funzioni Locali del 16.11.2022, si applica a tutti i lavoratori in servizio presso l'Ente, di qualifica non dirigenziale, a tempo indeterminato, ivi compreso il personale comandato o distaccato o utilizzato a tempo parziale o in lavoro da remoto/lavoro agile ove attivati, nonché al personale a tempo determinato ed a quello in somministrazione a tempo determinato (seppur con risorse di bilancio per il personale somministrato).
2. Le parti danno atto che il presente CCDI si applica per la parte giuridica al triennio 2025-2027, fatte salve le materie che, per loro natura, richiedano cadenza annuale perché strettamente correlate all'utilizzo delle risorse economiche utilizzabili nell'anno, oppure tempi diversi o verifiche periodiche essendo legate a fattori organizzativi contingenti o collegate al naturale sviluppo dell'organizzazione stessa.
3. Gli effetti del contratto decorrono dal giorno successivo alla data di stipulazione, salvo specifica e diversa prescrizione e decorrenza espressamente prevista dal contratto stesso.
4. Il presente contratto conserva la propria efficacia fino alla stipulazione di un successivo contratto decentrato integrativo o fino all'entrata in vigore di un nuovo C.C.N.L. o norme di legge che dettino norme incompatibili con il presente CCDI.

Art. 2 - Materie oggetto del presente contratto decentrato.

1. Le materie oggetto del presente accordo, di competenza della contrattazione decentrata integrativa in conformità alle disposizioni vigenti, sono – rispetto a quelle di cui al seguente elenco puntato riconducibile al comma 4, art. 7 del CCNL 16.11.2022 – quelle pertinenti all'ordinamento ed all'organizzazione dell'Ente camerale disciplinate nel successivo articolato:
 - a) i criteri di ripartizione, espressi in termini percentuali o in valori assoluti, delle risorse disponibili per la contrattazione integrativa di cui all'art. 80 comma 1 del presente CCNL tra le diverse modalità di utilizzo;
 - b) i criteri per l'attribuzione dei premi correlati alla performance;
 - c) definizione delle procedure per le progressioni economiche nei limiti di quanto previsto all'art. 14 (Progressione economica all'interno delle aree) lettere a), b), d), e), f) e g);
 - d) l'individuazione delle misure dell'indennità correlata alle condizioni di lavoro di cui all'art. 70-bis del CCNL del 21.05.2018, entro i valori minimi e massimi, come rideterminati dall'art. 84-bis, e nel rispetto dei criteri ivi previsti, nonché la definizione dei criteri generali per la sua attribuzione;
 - e) l'individuazione delle misure dell'indennità di servizio esterno di cui all'art. 100 del presente CCNL, entro i valori minimi e massimi e nel rispetto dei criteri previsti ivi previsti, nonché la definizione dei criteri generali per la sua attribuzione (non applicabile);
 - f) i criteri generali per l'attribuzione dell'indennità per specifiche responsabilità di cui all'art. 84 del presente CCNL;
 - g) i criteri generali per l'attribuzione di trattamenti accessori per i quali specifiche leggi operino un rinvio alla contrattazione collettiva (non applicabile);
 - h) i criteri generali per l'attivazione di piani di welfare integrativo e definizione dell'eventuale finanziamento a carico del Fondo Risorse decentrate ai sensi dell'art. 82 comma 2;
 - i) l'elevazione della misura dell'indennità di reperibilità prevista dall'art. 24 del CCNL del 21.05.2018 (non applicabile);
 - j) la correlazione tra i compensi di cui all'art. 20 comma 1, lett. h) (Compensi aggiuntivi ai titolari di incarichi di EQ) del presente CCNL e la retribuzione di risultato dei titolari di incarico di EQ (non applicabile);
 - k) l'elevazione dei limiti previsti dall'art. 24 del CCNL del 21.05.2018 per il numero dei turni di reperibilità nel mese anche attraverso modalità che consentano la determinazione di tali limiti con riferimento ad un arco temporale plurimensile (non applicabile);
 - l) l'elevazione dei limiti previsti dall'art. 30, comma 4 del presente CCNL, in merito ai turni notturni effettuabili nel mese (non applicabile);



- m) le linee di indirizzo e i criteri generali per la individuazione delle misure concernenti la salute e sicurezza sul lavoro;
- n) l'elevazione del contingente dei rapporti di lavoro a tempo parziale ai sensi dell'art. 53, comma 2 del CCNL del 21.05.2018;
- o) il limite individuale annuo delle ore che possono confluire nella banca delle ore, ai sensi dell'art.33 del presente CCNL (Banca delle ore) (non applicato);
- p) i criteri per l'individuazione di fasce temporali di flessibilità oraria in entrata e in uscita, al fine di conseguire una maggiore conciliazione tra vita lavorativa e vita familiare;
- q) l'elevazione del periodo di 13 settimane di maggiore e minore concentrazione dell'orario multiperiodale, ai sensi dell'art. 31, comma 2 del presente CCNL (non applicato);
- r) l'individuazione delle ragioni che permettono di elevare, fino ad ulteriori sei mesi, l'arco temporale su cui è calcolato il limite delle 48 ore settimanali medie, ai sensi dell'art. 29, comma 2 del presente CCNL (non applicabile);
- s) l'elevazione del limite massimo individuale di lavoro straordinario ai sensi dell'art. art. 29 comma 2 (Orario di lavoro) del presente CCNL;
- t) i riflessi sulla qualità del lavoro e sulla professionalità delle innovazioni tecnologiche inerenti all'organizzazione di servizi;
- u) l'incremento delle risorse di cui all'art. 17, comma 6 (Retribuzione di posizione e retribuzione di risultato) del presente CCNL attualmente destinate alla corresponsione della retribuzione di posizione e di risultato degli incarichi di Elevata Qualificazione, ove implicante, ai fini dell'osservanza dei limiti previsti dall'art. 23, comma 2, del D. Lgs. n. 75/2017, una riduzione delle risorse del Fondo di cui all'art. 79;
- v) i criteri generali per la determinazione della retribuzione di risultato dei titolari di incarico di EQ;
- w) il valore dell'indennità di cui all'art. 97 (Indennità di funzione) del presente CCNL, nonché i criteri per la sua erogazione, nel rispetto di quanto previsto al comma 2 di tale articolo (non pertinente);
- z) integrazione delle situazioni personali e familiari previste dall'art.30, comma 8 (Turno) del presente CCNL, in materia di turni di lavoro notturni (non applicabile);
- aa) individuazione delle figure professionali di cui all'art. 35 comma 10 (Servizio mensa e buono pasto) del presente CCNL (non applicabile);
- ab) definizione degli incentivi economici per le attività ulteriori rispetto a quelle individuate nel calendario scolastico per il personale degli asili nido, delle scuole dell'infanzia, delle scuole gestite dagli enti locali e per il personale docente addetto al sostegno operante anche presso le scuole statali (non pertinente);
- ac) previsione della facoltà, per i lavoratori turnisti che abbiano prestato la propria attività in una giornata festiva infrasettimanale, di optare per un numero equivalente di ore di riposo compensativo in luogo della corresponsione dell'indennità di turno di cui all'art. 30 comma 5, lett d); resta inteso che, anche in caso di fruizione del riposo compensativo, è computato figurativamente a carico del Fondo l'onere relativo alla predetta indennità di turno (non applicato);
- ad) modalità per l'attuazione della riduzione dell'orario di cui all'art. 22 del CCNL del 1.04.1999 (non applicato);
- ae) definizione della misura percentuale della maggiorazione di cui all'art. 81, comma 2 (Differenziazione del premio individuale) e della quota limitata di cui al comma 3, tenuto conto di quanto previsto dal comma 4 del medesimo articolo;
- af) criteri per la definizione di un incentivo economico a favore del personale utilizzato in attività di docenza ai sensi dell'art. 55 comma 8 (Destinatari e processi della formazione), con relativi oneri a carico del Fondo di cui all'art 79 (Fondo risorse decentrate: costituzione) (non applicato).

Art. 3 - Quantificazione delle risorse.

1. Le parti prendono atto che il Fondo risorse decentrate disciplinato dall'art. 79 del CCNL Funzioni Locali del 16.11.2022 - 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 determinato annualmente dalla Camera di Commercio con



determinazione del Dirigente dell'Area Servizi di supporto, 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. Il Fondo è alimentato da risorse stabili specificatamente individuate dal CCNL nei commi 1 e 1bis del richiamato art. 79, nonché da risorse variabili previste nei commi 2 e 3 del medesimo articolo, messe a disposizione secondo le specifiche finalità previste dal CCNL ed in presenza delle condizioni e dei presupposti che il CCNL espressamente prescrive, in linea con le linee di indirizzo di competenza della Giunta e in presenza della relativa capacità annuale di spesa nel bilancio di competenza.
3. Si prende atto che nella parte stabile del Fondo risorse decentrate si consolidano le risorse stabili ex art. 67 del CCNL Funzioni Locali del 21.05.2018 al netto di quelle che gli Enti hanno destinato, a carico del fondo, alla retribuzione di posizione e risultato delle posizioni organizzative (ora elevate qualificazioni), come previsto dall'art. 67 del CCNL 21.05.2018; si prende atto, altresì, che il rispetto del limite di spesa disciplinato dall'art. 23, comma 2, del D.Lgs. n. 75/2017 (limite correlato al fondo determinato per l'anno 2016), deve essere verificato con riferimento all'importo del fondo risorse decentrate, comprensivo delle risorse destinate agli incarichi di elevata qualificazione (senza necessità di decurtazione in misura proporzionale alla riduzione del personale in servizio, stante l'abrogazione dell'articolo 1, comma 236, della legge 28 dicembre 2015, n. 208).

Art. 4 - Criteri generali per la ripartizione e destinazione delle risorse finanziarie.

[rif. Lett. a) del comma 4 dell'art. 7 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. A questo proposito si precisa che al sistema di valutazione del personale partecipano anche i dipendenti a tempo determinato/in somministrazione a tempo determinato a condizione che il loro rapporto di lavoro si sia protratto per almeno 7 mesi nell'anno di valutazione.
 - c) necessità di implementazione e valorizzazione delle competenze professionali 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 premialità meritocratica, il riconoscimento di specifiche responsabilità ed il ristoro indennitario per particolari condizioni di lavoro, secondo principi di attendibilità, selettività, utilità, coerenza e necessità riconosciuta.
3. La destinazione delle risorse deve essere operata all'inizio dell'esercizio cui si riferiscono gli istituti economici finanziati dal fondo, determinando i presupposti per instaurare un ciclo virtuoso di programmazione dell'impiego dei trattamenti accessori del personale dipendente che sia conforme alle esigenze di applicazione rilevate dall'Ente in funzione del sistema erogativo dell'Amministrazione e, comunque, entro il primo quadrimestre dell'anno cui si riferiscono, ai sensi dell'art. 8, comma 4, del CCNL 16.11.2022.
4. Il presente CCDI, ai sensi dell'art. 7, comma 4, lett. a), del CCNL 16.11.2022, attua i predetti criteri di riparto definendo le percentuali, riferite al totale delle componenti del fondo destinabili in via programmatica, al netto delle risorse necessarie per corrispondere i differenziali di progressione



economica al personale già beneficiario delle stesse nelle annualità precedenti e l'indennità di comparto quale trattamento economico fisso a carico delle risorse stabili del fondo.

5. Le predette risorse destinabili in via programmatica sono ripartite in base ed in ordine ai seguenti criteri:
 - agli Istituti indennitari: =< a 11,15%
 - ai Differenziali stipendiali: =< a 4,13%
 - alla Premialità generale (performance): =< a 84,72%

Art. 5 – Criteri per attribuzione dei Premi correlati alla performance individuale

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

1. Questo Ente promuove il merito ed il miglioramento della performance organizzativa ed individuale, attraverso l'utilizzo di sistemi premianti selettivi, secondo logiche meritocratiche, nonché valorizza i dipendenti che conseguano le migliori performance attraverso l'attribuzione selettiva di incentivi economici, secondo i principi stabiliti dal titolo II (*misurazione, valutazione e trasparenza della performance*) del D.Lgs. 27 ottobre 2009, n. 150 e successive modifiche ed integrazioni. L'Ente misura e valuta la performance dei singoli dipendenti, al fine di migliorare la qualità dei servizi offerti, nonché la crescita delle capacità 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.
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 strategici triennali ed operativi annuali dell'Ente, finalizzati al miglioramento dei servizi e quindi alla generazione di valore pubblico, quali presupposti per giustificare l'erogazione di benefici economici a titolo di premialità.
3. La definizione ed 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) il quale integra, in apposita sezione, il Valore Pubblico da conseguire con la pianificazione strategica e la Performance operativa annuale.
4. La misurazione e la valutazione della performance è effettuata sulla base della metodologia formalmente adottata nell'ambito del Sistema di misurazione e valutazione della Performance, da ultimo revisionato in data 06.02.2025, trasmesso preventivamente con mail del 14.01.2025 alla controparte sindacale ai sensi dell'art. 4 del vigente CCNL, integrato per i criteri e la metodologia di dettaglio dal Sistema integrato di analisi, misurazione e valutazione dell'organizzazione e delle risorse umane adottato il 28/04/2025.
5. Le risorse decentrate che, annualmente, vengono destinate ad incentivare la performance organizzativa ed individuale del personale dipendente sono articolate su tre livelli:
 - Una quota-parte delle risorse è destinata ad incentivare la performance organizzativa riferita agli obiettivi di governo dell'amministrazione nel suo complesso (performance organizzativa d'Ente);
 - Un'ulteriore quota-parte delle risorse è destinata ai risultati realizzati mediante l'impegno d'equipe nel conseguimento degli obiettivi (performance organizzativa dell'ambito organizzativo di appartenenza);
 - Un'ultima quota-parte delle risorse è destinata ad incentivare e riconoscere l'impegno individuale, quale risultante dalle valutazioni delle prestazioni lavorative operate dai dirigenti (performance individuale), in termini di "qualità del contributo assicurato alla performance dell'unità organizzativa di appartenenza" nonché di valutazione di specifiche soft skill.

Personale delle aree:



Peso	Componente Risultati		Componente Apporto/Soft skill		totale
	Performance di ente	Performance ambito organizzativo	Apporto qualitativo agli obiettivi/attività U.O.	Requisiti attitudinali soft skill	
Area Funzionari ed Elevate Qualificazioni	10	40	20	30	100
Area Istruttori	10	30	20	40	100
Area Operatori Esperti ed Operatori	10	20	20	50	100

6. 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 previste dal Sistema di misurazione e valutazione della performance dell'Ente.
7. Secondo quanto previsto dagli strumenti regolativi adottati dai competenti organi dell'Amministrazione, le parti convengono i seguenti principi fondamentali in materia di attribuzione e riconoscimento delle risorse economiche ai fini dell'erogazione dei regimi premiali:
 - a) i sistemi incentivanti la produttività e la qualità della prestazione lavorativa sono informati ai principi di selettività, di meritocrazia, di effettiva differenziazione delle valutazioni e dei premi e di non appiattimento retributivo;
 - b) le risorse - attraverso gli strumenti del sistema di misurazione e valutazione delle performance organizzativa ed individuale adottati dall'amministrazione - sono distribuite secondo logiche di merito e di valorizzazione dei dipendenti che conseguono le migliori performance;
 - c) la premialità è sempre da ricondursi ad effettive e misurate situazioni in cui – dalla prestazione lavorativa del dipendente – discende un concreto vantaggio per l'Amministrazione, in termini di valore aggiunto conseguito rispetto alle proprie funzioni istituzionali ed erogative, nonché al miglioramento quali-quantitativo dell'organizzazione, dei servizi e delle funzioni;
 - d) il sistema premiale non può prescindere dalla corretta impostazione e gestione del ciclo della performance, ovvero del percorso virtuoso di gestione dei regimi premiali;
 - e) la performance individuale è rilevata ed apprezzata in ragione delle seguenti componenti: raggiungimento degli obiettivi assegnati ed analisi/valutazione dei risultati conseguiti in relazione all'entità del miglioramento originato rispetto alla qualità-quantità erogativa propria dei servizi di destinazione, qualità della prestazione e comportamento professionale agito;
 - f) il Sistema di misurazione e valutazione della performance ed il Sistema integrato di analisi, misurazione e valutazione dell'organizzazione e delle risorse umane è unitariamente strutturato e si applicano a tutti indistintamente gli istituti incentivanti che presuppongano la valutazione delle prestazioni a proprio fondamento.
8. Sulla base di quanto espressamente previsto negli strumenti regolativi adottati dall'Ente, le parti prendono atto che l'affidamento delle risorse economiche correlate alla premialità generale (performance), a valere sul fondo di finanziamento delle risorse decentrate, viene effettuato nei confronti dei Dirigenti dell'Ente mediante la definizione e l'assegnazione in gestione di appositi budget economici, ai sensi dell'art. 45, comma 4, del D. Lgs. n. 165/2001. Detti budget sono gestiti, esclusivamente ed autonomamente, dai medesimi Dirigenti per l'applicazione ed il riconoscimento dell'istituto della premialità legata alla performance, nel rispetto dei criteri e delle discipline dettate dalla normativa contrattuale e legale in materia, nonché in osservanza dei criteri definiti dal Sistema di misurazione e valutazione della performance e dal Sistema integrato di analisi, misurazione e valutazione dell'organizzazione e delle risorse umane. A tal fine, le risorse medesime vengono distribuite per Area Dirigenziale e Uffici in Staff, in base al criterio delle unità a Tempo Pieno Equivalente presenti nel corso dell'anno nella singola Area e nel singolo Ufficio in staff (1 unità per il personale a tempo pieno, 0,70 per il personale con rapporto tempo parziale al 70% ecc.) Per i



dipendenti che risultano presenti una parte dell'anno - fermo restando i requisiti minimi definiti al successivo punto 9 - si procede a determinare le risorse in quota parte (mesi/anno).

9. Il diritto al conseguimento del compenso incentivante e della retribuzione di risultato prevista dai vigenti CCNL – fermo restando i criteri definiti nel Sistema di misurazione e valutazione della performance dell'Ente, nel Sistema integrato di analisi, misurazione e valutazione dell'organizzazione e delle risorse umane e previa validazione della Relazione sulla Performance da parte dell'OVP (Organismo di Valutazione della Performance) - si acquisisce a fronte di una presenza effettiva minima in servizio nel corso dell'anno pari a 432 ore per il personale dipendente e pari a 684 ore per il personale incaricato di elevata qualificazione; il compenso viene parametrato, in base al criterio della proporzionalità, alla presenza effettiva in servizio svolta nel corso dell'anno (estratta dal software dei carichi di lavoro), fermo restando che si considera presenza piena il 95% del TPE annuale di 1584 ore (TPE definito in sede di benchmarking).
10. Fermo restando il conseguimento della presenza minima nell'anno succitata, quale condizione per accedere al sistema premiante, il compenso - per la parte concernente i risultati individuali, d'ufficio e di Ente - spetta solamente a fronte di un livello minimo di conseguimento degli obiettivi pari al 60% rilevato a seguito della valutazione svolta dai soggetti competenti (OVP e Dirigenti) e, per la parte concernente l'apporto ed i requisiti attitudinali (soft skill), spetta a fronte di una valutazione positiva (la valutazione positiva si consegue in tutti i casi in cui non si concretizza una "valutazione negativa" nei termini disciplinati nel Sistema di misurazione e valutazione della performance dell'Ente); nel caso in cui l'interessato consegua una "valutazione negativa" nei termini richiamati, non accede alla retribuzione di risultato e/o compenso premiale, a prescindere dal conseguimento dei risultati riferiti all'Ente, all'Area ed all'U.O. di appartenenza.
11. Gli eventuali risparmi derivanti dall'applicazione dei suindicati criteri di valutazione rappresentano economie di bilancio dell'Ente.

Art. 6 – Differenziazione del premio individuale di cui all'art. 81 comma 2 del CCNL 16.11.22

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

1. Le parti definiscono che la maggiorazione del premio individuale previsto dall'art. 81 del CCNL 16.11.2022 venga attribuito ai dipendenti che conseguono la valutazione della "componente apporto/requisiti attitudinali (soft skill)" più elevata in applicazione del Sistema di misurazione e valutazione della performance e del Sistema integrato di analisi, misurazione e valutazione dell'organizzazione e delle risorse umane adottati dall'Ente.
2. La misura della maggiorazione sarà pari al 30% del valore medio pro-capite dei premi attribuiti al personale, di cui al precedente art. 5 e coinvolgerà il 15% del personale camerale complessivamente considerato (con applicazione della regola dell'arrotondamento).
3. Al fine di garantire una equilibrata distribuzione dei premi tra le aree dirigenziali, fermo restando i limiti di cui al comma 2, si applicano i seguenti criteri:
 - il numero dei dipendenti interessati non può superare il 15% (con applicazione della regola dell'arrotondamento) del personale con contratto a tempo indeterminato non destinatario di incarico di elevata qualificazione presente nell'area dirigenziale di riferimento;
 - la maggiorazione è attribuita in ordine decrescente a partire dal dipendente che ha ottenuto la valutazione di performance più elevata, fino a concorrenza del numero previsto;
 - la soglia del 15% dei dipendenti non può essere superata; in caso di parità di punteggio, precede il dipendente che l'anno precedente non abbia già beneficiato del premio in parola; in caso di ulteriore parità, precede il dipendente che l'anno precedente abbia conseguito la valutazione di performance più elevata;
 - qualora all'interno di un'Area non vi siano i presupposti per l'attribuzione del premio in parola al numero di dipendenti calcolato con le suddette modalità, il Segretario Generale, sentiti i dirigenti, destinerà le relative risorse in favore di dipendenti di altra Area che abbiano ottenuto il punteggio più elevato;
 - ai fini dell'attribuzione della presente maggiorazione, si terrà conto soltanto dei dipendenti che:



- ✓ abbiano conseguito una valutazione della componente “apporto/requisiti attitudinali (soft skill)” superiore all’80%;
- ✓ abbiano prestato servizio effettivo per almeno 1055 ore nell’anno di riferimento (ore da riproporzionare per il personale a tempo parziale).

Art. 7 – Definizione delle procedure per le progressioni economiche all’interno delle aree - differenziali stipendiali di cui all’art. 14 del CCNL 16.11.22

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

1. Dall’entrata in vigore del Titolo terzo del CCNL 16/11/2022 a decorrere dall’anno 2023, al fine di remunerare l’accrescimento del grado di competenza professionale progressivamente acquisito dai dipendenti nello svolgimento delle proprie funzioni, agli stessi possono essere attribuiti, nel corso della vita lavorativa, uno o più “differenziali stipendiali” di pari importo, da intendersi come incrementi stabili dello stipendio. Tali “differenziali stipendiali”, che si configurano come progressione economica all’interno dell’area ai sensi dell’art. 52 comma 1-bis del D.Lgs. n. 165/2001 e che non determinano l’attribuzione di mansioni superiori, avvengono mediante procedura selettiva di area, attivabile annualmente in relazione alle risorse disponibili nel Fondo risorse decentrate ed a questo fine destinate.
2. Sulla scorta di tale presupposto, le procedure per l’attribuzione del riconoscimento economico in questione intendono rispondere ai seguenti criteri:
 - a) assicurare un’effettiva modalità valutativa e selettiva ed equilibrio all’interno delle varie Aree, anche in ragione del numero limitato di possibili destinatari dell’incremento stipendiale fisso;
 - b) accertare la crescita dei livelli di competenza professionale che il dipendente ha dimostrato di aver acquisito nel tempo.
3. Le parti prendono atto che i seguenti criteri già previsti dal CCNL per la formazione della graduatoria:
 - a) media delle ultime tre valutazioni individuali annuali conseguite o comunque le ultime tre valutazioni disponibili in ordine cronologico,
 - b) esperienza professionale maturata nel medesimo profilo o equivalente,
 - c) ulteriori criteri definiti in sede di contrattazione integrativa correlati alle capacità culturali e professionali acquisite anche attraverso percorsi formativi,trovano applicazione in via transitoria, facendo riferimento in parte (lett. a) alle valutazioni annuali già svolte per la performance individuale, in attesa dell’entrata a regime della valutazione delle competenze professionali (conoscenze, capacità tecniche e soft skill) introdotta a partire dall’anno 2025 in seguito all’adozione da parte dell’Ente del “Modello di gestione per competenze” e del richiamato Sistema di analisi, misurazione e valutazione dell’organizzazione e delle risorse umane, disciplinanti il modello di organizzazione per competenze previsto dalla normativa vigente.
4. Al fine di semplificare, da un punto di vista selettivo e gestionale, le procedure per le progressioni economiche nei limiti di quanto previsto dall’art. 14 del CCNL 16/11/2022, si stabilisce che a partire dall’anno 2023 e, ogni anno, l’Ente camerale nei limiti delle risorse disponibili:
 - a) informa con apposito comunicato, inviato via mail al personale e inserito nella intranet/internet aziendale, l’avvio delle fasi valutative e selettive per l’eventuale erogazione dei “differenziali stipendiali” del personale che, alla data di avvio della fase valutativa/selettiva, risponde ai requisiti previsti dall’art. 14 del CCNL 16/11/2022;
 - b) applica il principio del “silenzio assenso” e pertanto prenderà in considerazione per partecipare alla procedure valutativa e selettiva tutte le persone in possesso dei requisiti di cui all’art. 14 del CCNL 16/11/2022 e che entro i termini definiti dal comunicato non abbiano formalmente scritto all’Ufficio Personale di non voler essere prese in considerazione per l’eventuale incremento fisso; non possono essere valutati i dipendenti incorsi in sanzioni disciplinari, nel biennio precedente a quello di competenza, di entità superiore al rimprovero scritto;
 - c) definisce graduatorie distinte per area di inquadramento – al fine di evitare possibili conflitti di interesse in sede di valutazione, all’interno dell’area Funzionari ed Elevate Qualificazioni, due distinte graduatorie per i Funzionari e per le Elevate Qualificazioni - e attribuisce il beneficio in base



all'ordine di graduatoria (punteggio più alto), fino ad esaurimento della somma destinata a questa finalità e garantendo una equilibrata distribuzione dei beneficiari tra le aree;

- d) eroga il "differenziale stipendiale" al personale meritevole e nei limiti e nel numero previsto dalla contrattazione, con decorrenza 1° gennaio dell'anno di sottoscrizione definitiva del contratto decentrato integrativo in cui è stata avviata la fase valutativa e selettiva;
 - e) esaurisce l'efficacia della graduatoria in esito all'attribuzione del beneficio dell'anno di riferimento ai dipendenti interessati, nei limiti stabiliti dall'Ente. Gli eventuali resti genereranno economie a integrazione del fondo dell'anno successivo.
5. Nell'ambito di quanto previsto dall'art. 14 del CCNL 16/11/2022 attraverso il presente contratto decentrato integrativo si stabilisce che possono partecipare alla procedura selettiva i lavoratori che nei 2 anni precedenti a quello della selezione non abbiano beneficiato di alcuna progressione economica.
6. In coerenza con le risorse previste per la copertura finanziaria delle progressioni economiche e con i criteri di ripartizione delle risorse disponibili per la contrattazione integrativa, il numero di "differenziali stipendiali" attribuibili per l'anno 2025 corrispondono ad una quota pari al 50% (arrotondamento per difetto) del personale avente diritto a partecipare alla selezione, distribuiti come segue:

ANNO	AREA			
	Funzionari e EQ	Istruttori	Operatori esperti	Operatori
2025	n. 3 per Funzionari n. 2 per EQ	n. 10	n. 0	

7. Le parti concordano di confermare anche per gli anni 2026 e 2027 il numero di "differenziali stipendiali" attribuibili, nella quota pari al 50% (arrotondamento per difetto) del personale avente diritto a partecipare alla selezione.

Art. 8 – Ulteriori materie oggetto di contrattazione collettiva decentrata con riferimento alle progressioni economiche tra le aree – differenziali stipendiali di cui all'art. 14)

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

1. Gli "ulteriori criteri" che ai sensi del comma 2 dell'art. 14 del CCNL 16/11/2022 sono presi in considerazione per l'attribuzione dei differenziali stipendiali vengono correlati alla valutazione delle competenze professionali (conoscenze, capacità tecniche e soft skill) introdotta a partire dal 01.01.2025 in seguito all'adozione del Modello di gestione per competenze e del correlato Sistema di analisi, misurazione e valutazione dell'organizzazione e delle risorse umane.
2. La ponderazione dei criteri oggetto del presente articolo è così definita:
 - a) criterio "media delle ultime tre valutazioni individuali annuali della performance conseguite" con esito positivo: 40%
 - b) criterio "esperienza professionale": 20%
 - c) "ulteriori criteri" correlati alle capacità professionali valutando le competenze professionali (conoscenze, capacità tecniche e soft skill) introdotte, a partire dal 01.01.2025, in seguito all'adozione del Modello di gestione per competenze e del correlato Sistema di analisi, misurazione e valutazione dell'organizzazione e delle risorse umane: 40%
3. Per quanto concerne il criterio di cui alla lettera a), le parti concordano che, in caso di progressione verticale del dipendente, per l'anno di conseguimento del diverso inquadramento, si proceda al calcolo della media ponderata delle valutazioni ottenute nelle due aree (di provenienza e di destinazione).
4. La scala di valutazione sulla cui base parametrare i criteri di cui al punto 2. del presente articolo è definita su base centesimale (1-100 punti).
5. Ai sensi dell'art. 14, comma 2, lett. f) del CCNL 16.11.2022, è possibile attribuire un punteggio aggiuntivo complessivamente non superiore al 3% del punteggio complessivamente ottenuto dall'applicazione dei criteri di valutazione di cui al precedente punto 2, a favore del personale che non abbia conseguito progressioni economiche da più di 6 anni. Le parti concordano di assegnare un punteggio aggiuntivo secondo la seguente progressione:
 - da 6 anni (e un giorno) sino a 7 anni: 1%



- da 7 anni (e un giorno) sino a 8 anni: 2%;
 - superiore a 8 anni: 3%.
6. In caso di parità di punteggi ottenuti con l'applicazione dei criteri di cui alla lettera d) del comma 2 dell'art. 14 del CCNL il diritto di precedenza, a parità di punteggio, spetta al dipendente che presenta un livello retributivo più basso con riguardo ai differenziali stipendiali già conseguiti, in subordine al dipendente con maggiore anzianità (nell'area; nella carriera presso l'Ente); in caso di ulteriore parità precede il candidato più anziano d'età.

Art. 9 - Criteri generali per la determinazione della retribuzione di risultato dei titolari di EQ
[rif. lett v) del comma 4 dell'art. 7 del CCNL 16/11/2022)]

1. Al fine di garantire la massima coerenza e correlazione dei sistemi retributivi premianti dell'Ente, i criteri generali per la determinazione della retribuzione di risultato dei titolari di EQ sono definiti in coerenza con quelli previsti per la dirigenza (retribuzione di risultato) e del personale non dirigente (incentivante).
2. Essi, quindi, hanno lo scopo di garantire adeguate risposte e riconoscimenti economici a coloro che avranno raggiunto i livelli di prestazione/risultato attesi e predefiniti in sede di assegnazione di obiettivi, che nel caso dei titolari di elevata qualificazione si sostanziano anche in specifici obiettivi di carattere specialistico e/o gestionale, di coordinamento delle persone e di supporto alla dirigenza.
3. I criteri oggetto del presente articolo, inoltre, sono coerenti e discendono dai criteri generali dei sistemi di valutazione della performance, materia già affrontata in sede d'informazione, e dai criteri per l'attribuzione dei premi correlati alla performance, materia oggetto di contrattazione decentrata e definita all'art. 5 del presente contratto decentrato.
4. Con specifico riferimento ai criteri generali per la determinazione della retribuzione di risultato dei titolari di EQ si precisa che essi - in base al peculiare ruolo di responsabilità professionale e manageriale alle dirette dipendenze della dirigenza - fanno riferimento a quanto di seguito richiamato e previsto nel vigente Sistema di misurazione e valutazione della performance e nel Sistema integrato di analisi, misurazione e valutazione dell'organizzazione e delle risorse umane:
 - una quota-parte delle risorse è destinata ad incentivare la performance organizzativa riferita agli obiettivi di governo dell'amministrazione nel suo complesso (performance organizzativa d'Ente);
 - una quota-parte delle risorse è destinata ai risultati realizzati mediante l'impegno d'equipe nel conseguimento degli obiettivi (performance organizzativa dell'ambito organizzativo di appartenenza) con peso prevalente;
 - un'ulteriore quota parte riferita ai risultati individuali conseguiti in relazione a specifici obiettivi individuali assegnati di carattere specialistico, gestionale, di coordinamento delle persone e/o di supporto al dirigente;
 - una quota-parte riferita alla valutazione dei requisiti attitudinali (soft skill) - capacità e comportamenti organizzativi/manageriali dimostrati dall'incaricato di Elevata Qualificazione per conseguire i risultati prefissati - comprensiva della capacità di valutazione dei propri collaboratori, dimostrata tramite una significativa differenziazione dei giudizi (escluse le Elevate Qualificazioni con incarico di alta professionalità);

	Componente Risultati			Componente soft skill	totale
	Performance di ente	Performance ambito organizzativo	Obiettivi individuali	Requisiti attitudinali soft skill	
Peso	15	55	10	20	100

5. I criteri generali per la determinazione della retribuzione di risultato dei titolari di EQ, pertanto, 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.
6. I criteri di attribuzione degli incentivi vengono improntati alla valorizzazione dei ruoli e delle azioni. I conseguenti riconoscimenti economici rappresentano la naturale risposta alla valutazione finale delle prestazioni di lavoro.
7. Nell’ipotesi di conferimento ad un lavoratore, già titolare di EQ, di un incarico ad interim relativo ad altra posizione di EQ vacante, per la durata dello stesso, al lavoratore, nell’ambito della retribuzione di risultato, è attribuito un ulteriore importo la cui misura può variare dal 15% al 25% del valore economico della retribuzione di posizione prevista per la posizione oggetto dell’incarico ad interim. Anche per la definizione delle quote percentuali, l’Ente tiene conto della complessità delle attività e del livello di responsabilità connessi all’incarico attribuito nonché del grado di conseguimento degli obiettivi.
8. L’eventuale disponibilità di risorse correlate a posizioni di elevata qualificazione vacanti, in assenza di incarichi affidati ad interim, può essere destinata, anche in parte, ad incremento della retribuzione di risultato delle elevate qualificazioni in servizio, applicando i criteri già in essere che prevedono la ripartizione in misura proporzionale alla retribuzione di posizione goduta.
9. Attraverso tali criteri generali ed in coerenza con la metodologia di valutazione di questo Ente, anche per i titolari di EQ, la retribuzione di risultato viene erogata a fronte del raggiungimento di risultati superiori a quelli normalmente attesi per il ruolo ricoperto.

Art. 10 – Criteri generali di riferimento per il riconoscimento di istituti indennitari di cui all’art. 70 bis CCNL 21.05.18 e all’art. 84 bis CCNL 16.11.2022.

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

1. Le parti definiscono le condizioni di attività lavorativa necessarie per l’erogazione dei compensi accessori di seguito definiti “indennità”, confermando la precedente disciplina.
2. Le indennità sono riconosciute solo in presenza di prestazioni di lavoro effettivamente rese ed aventi le caratteristiche legittimanti il relativo ristoro economico. Le stesse non competono, di norma, in caso di assenza dal servizio e sono riproporzionate in caso di prestazioni ad orario ridotto.
3. Non assumono rilievo, ai fini della concreta individuazione dei beneficiari, i profili professionali e le Aree professionali d’inquadramento, essendo, le indennità, riconoscimenti ristorativi collegati esclusivamente alle modalità di assolvimento della prestazione.
4. L’effettiva identificazione degli aventi diritto, sulla base di quanto stabilito nel presente Capo, è di competenza di ciascun Dirigente che gestisce la singola risorsa umana assegnata.
5. L’indennità è sempre collegata alle effettive e particolari modalità di esecuzione della prestazione resa dal dipendente, in termini, ancorché non esaustivi, di esposizione a rischio, pregiudizio, pericolo, disagio, grado di responsabilità.
6. La stessa condizione di attività lavorativa non può legittimare la contestuale erogazione di due o più indennità al medesimo titolo, pertanto, ad ogni indennità corrisponde una fattispecie o una causale diversa in termini di presupposti di riconoscimento.
7. Il permanere delle condizioni che hanno determinato l’attribuzione dei vari tipi di indennità è riscontrato costantemente e, comunque, con cadenza periodica, almeno annuale, a cura del competente Dirigente



e, in caso di variazione delle condizioni di riconoscimento, tempestivamente comunicato all'Ufficio Personale.

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

Art. 11 – Misure dell'Indennità correlata alle condizioni di lavoro - maneggio valori (art. 70 bis CCNL 21.05.18 e art. 84 bis CCNL 16.11.2022).

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

1. Le parti convengono di confermare il riconoscimento - tra le diverse prestazioni meritevoli di tutela con le indennità correlate alle condizioni di lavoro – di quella correlata al maneggio valori, disciplinata dall'art. 70 bis, comma 1, lett. c), del CCNL 21.05.2018.
2. Al personale adibito in via continuativa a servizi che comportino maneggio di valori di cassa – esclusi i pagamenti effettuati tramite strumenti elettronici o attraverso sportelli telematici - compete, per le sole giornate in cui il dipendente è effettivamente adibito a tali servizi e per non meno di 18 giornate in un anno, una indennità giornaliera proporzionata al valore mensile dei valori maneggiati, come risulta dalla seguente tabella.

Valore medio mensile maneggiato	Importo a giornata lavorativa di svolgimento del servizio
Da € 50,00 a € 500,00	€ 2,00
Da € 500,01 a € 2.000,00	€ 2,50
Da € 2.000,01 a € 4.000,00	€ 3,00
Da € 4.001,00 a € 7.000,00	€ 3,50
Oltre € 7.000,00	€ 4,00

3. L'Ente procede ad una ricognizione delle tipologie di prestazioni che presentano le caratteristiche sopra dette e individua i dipendenti chiamati ad assicurare dette prestazioni, al fine dell'attribuzione dell'indennità.
4. L'indennità viene corrisposta agli interessati entro il mese di aprile dell'anno successivo a quello di riferimento, una volta acquisiti gli importi annui dei valori maneggiati che identificano i dipendenti interessati ed i valori movimentati in relazione alle aperture di cassa registrate dal sistema nelle due sedi operative. Per quanto concerne il personale assegnato al processo "arbitrato e conciliazione" che abbia maneggiato denaro, al di fuori della citata cassa, in pagamento delle fatture emesse con modalità "documento a credito" e/o "vista fattura", la relativa identificazione, l'importo medio mensile dei valori e le giornate di maneggio saranno verificati sulla base del prospetto dei movimenti controfirmati dal responsabile del servizio.
5. Fermi restando gli importi indicati al comma 2, al cassiere camerale e ai sostituti individuati con apposito provvedimento viene riconosciuto un importo massimo complessivo di € 3.012,00=, da distribuirsi tra gli stessi sulla base delle giornate di effettivo maneggio valori dichiarate dal responsabile dell'ufficio Provveditorato.
6. L'indennità di maneggio valori comporta, per il personale adibito al servizio, assunzione della responsabilità patrimoniale per eventuali ammanchi o errori, escluso il caso di ritiro di biglietti falsi. Tale responsabilità è condivisa nel caso più dipendenti siano assegnati ad una medesima cassa.

Art. 12 – Criteri generali per l'attribuzione dell'indennità per specifiche responsabilità (art. 84, comma 1).

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



1. Le parti convengono di definire la seguente disciplina dell'indennità per specifiche responsabilità come esplicitata nei commi successivi.
2. L'indennità di cui all'art. 84 del CCNL 16.11.2022 viene prevista in base ai seguenti criteri generali:
 - a. l'indennità è volta a remunerare posizioni di lavoro esposte a specifiche fattispecie di responsabilità che saranno individuate dal Dirigente competente in condivisione con il Comitato Dirigenti e comunicata, contestualmente all'attribuzione delle correlate posizioni di responsabilità, con atto scritto e motivato del Segretario Generale, in stretta correlazione con la concreta organizzazione dei processi e 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 degli operatori esperti, degli istruttori e dei funzionari non titolari di incarichi di elevata qualificazione;
 - b. il compenso è finalizzato a remunerare le posizioni lavorative che esercitano effettivamente funzioni che implicano specifiche responsabilità. Possono essere retribuiti, attraverso il riconoscimento del suddetto compenso, compiti e funzioni che rientrano nell'oggetto delle attività esigibili dai dipendenti, sulla base delle prescrizioni recate dalla declaratoria professionale declinata dalla contrattazione collettiva nazionale di lavoro, come eventualmente integrata dagli accordi e/o dai regolamenti dell'Amministrazione, e che presentino le caratteristiche della particolare esposizione a profili di rilevante responsabilità;
 - c. sulla base delle disponibilità del fondo risorse decentrate, le parti contrattuali individuano le risorse da destinare complessivamente al finanziamento dell'istituto. Il Comitato dei Dirigenti, su proposta del singolo dirigente di riferimento, provvede all'individuazione degli incarichi di responsabilità sulla base delle effettive esigenze di riconoscimento dell'emolumento e delle unità di personale eventualmente interessate;
 - d. la determinazione del valore dell'indennità concretamente riconosciuta al singolo dipendente beneficiario è effettuata dall'amministrazione in sede di affidamento dell'incarico di responsabilità – da attribuire con atto formale nel quale specificare le attività per le quali viene attribuita la specifica responsabilità e l'entità del compenso correlato - sulla base di criteri generali definiti dal Segretario Generale nell'ambito del Sistema di analisi, misurazione e valutazione dell'organizzazione e delle risorse umane, che consentono di differenziare e graduare le diverse responsabilità, comunque entro i valori minimi e massimi previsti dal CCNL;
 - e. La liquidazione dell'indennità è disposta mensilmente, a consuntivo. Detta liquidazione è sottoposta a certificazione annuale, a consuntivo, da parte dei Dirigenti competenti, chiamati a confermare o meno l'intervenuta assunzione della responsabilità e del grado di esercizio delle funzioni e dei compiti affidati da parte del personale interessato. A tal fine, i Dirigenti trasmettono all'Ufficio Personale tale comunicazione, volta a convalidare l'intervenuta liquidazione dell'indennità a favore dei dipendenti interessati.
3. Le responsabilità che devono essere prese in considerazione per l'assegnazione dell'indennità in argomento concernono:
 - a) per il personale dell'area dei funzionari e delle Elevate qualificazioni
 - responsabilità di Unità Organizzativa Semplice (U.O.S.)
 - responsabilità Referente di specifici incarichi/ambiti di attività/progetti
 - b) per il personale dell'area degli istruttori
 - responsabilità di Unità Organizzativa Semplice (U.O.S.)
 - responsabilità Referente di specifici incarichi/ambiti di attività/progetti
 - c) per il personale dell'area degli operatori esperti
 - responsabilità Referente di specifici incarichi/ambiti di attività/progetti

Art. 13 - 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)]



1. Le risorse disponibili per attuare il welfare aziendale verranno utilizzate, per ciascun anno di riferimento, in applicazione di quanto disposto dall'art. 82 del CCNL 16/11/2022, per la concessione di benefici di natura assistenziale e sociale in favore dei propri dipendenti tra i quali:
 - a) Polizze sanitarie collettive stipulate dall'Ente per assicurare i propri dipendenti da eventi gravi riguardanti la loro salute;
 - b) Fringe benefits (buoni acquisto) il cui valore non superi complessivamente nel periodo d'imposta di riferimento l'importo identificato dalla normativa quale soglia minima di esenzione fiscale;
 - c) Fruizione di beni e servizi tramite piattaforma per il welfare non soggetti a tassazione ai sensi della vigente normativa fiscale, a titolo di iniziative di sostegno al reddito di famiglia.
2. Gli oneri per la concessione dei benefici sono sostenuti nei limiti delle disponibilità di bilancio già stanziato dall'Ente, ai sensi delle vigenti disposizioni, per finalità assistenziali nell'ambito di strumenti a carattere mutualistico (ex casse mutue).

Le risorse vengono messe a disposizione nell'anno di riferimento. Eventuali resti derivanti da incompleto utilizzo del budget annuale verrà destinato alla stessa finalità (welfare per i dipendenti) nell'esercizio successivo.
3. Per l'individuazione dei destinatari dei benefici, si osservano i seguenti criteri:
 - a) Il beneficio verrà assegnato a ciascun dipendente nel limite della ripartizione pro-capite dello stanziamento a bilancio, al netto di eventuali spese di gestione.
 - b) Hanno diritto al beneficio i dipendenti in forza al 1° gennaio di ciascun anno o successivamente assunti entro il 31 dicembre di ciascun anno.
 - c) Sono esclusi dal beneficio i dipendenti in aspettativa o in comando, mentre sono ricompresi i dipendenti in distacco.
 - d) Il personale che ha iniziato o cessato il rapporto di lavoro in corso d'anno o in aspettativa o comandato per un periodo dell'anno ha diritto al suddetto beneficio riproporzionato ai mesi di prestazione lavorativa (rateo mese => 15 giorni).
 - e) I benefici non sono riproporzionati per i lavoratori part-time.
4. Le parti convengono di non destinare risorse aggiuntive a carico del fondo per le finalità di cui al presente articolo.

Art. 14 – 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 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 Responsabile del Servizio Prevenzione e Protezione (RSPP), del Medico Competente e del Rappresentante dei lavoratori per la sicurezza (RLS), verranno individuate le priorità di azione che garantiscano nel tempo il miglioramento dei livelli di sicurezza negli ambienti di lavoro. In tali sedi vengono individuate le metodologie da adottare per la soluzione di problemi specifici correlati alla sicurezza ed all'igiene nel luogo di lavoro, con particolare riferimento alla salubrità degli ambienti di lavoro, alla messa a norma delle apparecchiature e degli impianti, alle condizioni di lavoro degli addetti a mansioni ausiliarie ed esecutive e di coloro risultino esposti a situazioni di rischio, all'attuazione delle disposizioni in materia di prevenzione per coloro che utilizzano videoterminali ed altre apparecchiature potenzialmente dannose per la salute.
3. L'Amministrazione s'impegna ad adottare le misure necessarie perché la tutela della salute nei luoghi di lavoro comprenda non solo il benessere fisico, ma anche quello psicologico e sociale, così come indicato dalla recente normativa in materia di sicurezza.
4. L'Ente s'impegna, altresì, a realizzare un piano pluriennale d'informazione e formazione rivolto a tutto il personale in materia di sicurezza di salute e dell'esposizione a rischi lavorativi, attraverso moduli formativi da attivare in relazione all'evoluzione o all'insorgenza di nuovi rischi, compresi quelli connessi allo stress



da lavoro correlato e gli altri previsti dall'art. 28 del D. Lgs. n. 81/2008 e per mantenere aggiornato tutto il personale in relazione al ruolo organizzativo svolto.

5. 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.
6. 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 Responsabile del servizio di prevenzione e protezione (RLSS) e del Medico competente ed alla presenza del Rappresentante dei lavoratori per la sicurezza (RLS).

Art. 15 - Elevazione del contingente dei rapporti di lavoro a tempo parziale ai sensi dell'art. 53, comma 2 del CCNL del 21.05.2018

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

1. In considerazione dell'attuale situazione di sottodimensionamento dell'organico camerale, le parti concordano di non avvalersi della possibilità di elevare il contingente dei rapporti di lavoro a tempo parziale ai sensi dell'art. 53, comma 8 del C.C.N.L. 21/05/2018, salvo specifiche disposizioni di legge e fatti salvi i contratti in essere.

Art. 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. In applicazione dell'art. 7, comma 4, lettera p), del CCNL 16.11.2022, al fine di conciliare le esigenze di vita e di lavoro del personale dipendente, fatta salva l'esigenza di assicurare adeguati livelli qualitativi dei servizi, è confermato, nell'Ente, l'istituto dell'orario flessibile in entrata/uscita.
2. Per flessibilità in entrata/uscita si intende la possibilità, data al dipendente, di gestire l'inizio della propria prestazione mattiniera e l'inizio/fine della propria pausa di cui al CCNL vigente nelle giornate con rientro obbligatorio, 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.
3. Le fasce di flessibilità 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 che 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 salve ovviamente le assenze per malattia o quelle precedentemente autorizzate per ferie e permessi.
4. I dipendenti che si trovino in particolari situazioni personali, sociali o familiari (comprese quelle disciplinate dall'art. 36, comma 4 del CCNL 16.11.2022), individuate da disposizioni interne emanate dal Segretario Generale, a seguito di specifica richiesta adeguatamente motivata e conseguente autorizzazione del dirigente di riferimento, possono essere 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.

Art. 17 - Elevazione del limite massimo individuale di lavoro straordinario ai sensi dell'art. art. 32 comma 3 (Lavoro Straordinario) del CCNL 16/11/2022

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



1. Le parti non ravvisano i presupposti per accordare l'elevazione del limite massimo individuale di lavoro straordinario.

Art. 18 - 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]]

1. In presenza di evoluzioni organizzative strutturali determinate da eventi normativi, da scelte dell'Ente in rapporto alla missione istituzionale e/o alle istanze dell'utenza, da sviluppi tecnologici, la valutazione dell'impatto del cambiamento che ne discende dovrà ricomprendere specifiche considerazioni su eventuali mutamenti che esso comporta rispetto alle conoscenze ed alle capacità fino a quel momento richieste al personale coinvolto, in tutto o in parte, da tale cambiamento e, se di conseguenza necessario, uno specifico piano di intervento sulla fornitura dei supporti conoscitivi, formativi, strumentali ritenuti adeguati, nonché, se richiesto dall'entità delle innovazioni previste, specifiche iniziative preventive di qualificazione e riqualificazione atte a favorire l'adeguamento, la ricollocazione e l'integrazione del personale nei nuovi contesti organizzativi, garantendo la continuità del rapporto di lavoro. La gestione di tali passaggi decisionali avviene comunque in coerenza con i tempi richiesti dall'adeguamento ai cambiamenti organizzativi richiesti.
2. In tale contesto, si porrà attenzione alle continue esigenze di sviluppo delle competenze e delle prestazioni dei dipendenti, favorendo lo sviluppo ovvero il consolidamento di capacità orientate al cambiamento, all'innovazione anche delle metodologie di lavoro utilizzate, alla collaborazione, alle relazioni di reciprocità tra aree e servizi, sulla base della mappatura delle posizioni di lavoro svolta dall'Ente e del Modello di gestione per competenze approvato dall'Ente.
3. L'eventuale ricorso a forme di appalto, decentramento ed esternalizzazione di servizi da parte dell'Ente, che comunque interessa esclusivamente attività non strategiche, con minori prospettive di sviluppo ed a minore valore aggiunto, è accompagnato da uno specifico programma di riconversione professionale interna del personale adibito ai servizi stessi, allo scopo di agevolare la collocazione sulle nuove e diverse linee di attività dell'Ente.

Art.19 – 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 implicanti, 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]]

1. Nell'ottica di una valorizzazione di tutto il personale, le parti concordano di confermare l'incremento, a decorrere dal 2025, di € 10.626,49 e di accordare, a decorrere dal 2026, l'incremento di ulteriori € 10.500,00, ai sensi dell'art. 7 c. 4 lett. u) del CCNL 16.11.2022, delle risorse destinate alla corresponsione della retribuzione di posizione e di risultato degli incarichi di Elevata Qualificazione di cui all'art. 17 c. 6 del medesimo CCNL.
2. L'importo sarà finanziato con le risorse di parte fissa del Fondo del personale non dirigente di cui all'art. 79 e destinato a carico del bilancio come previsto dall'art. 17 c. 6 del CCNL sopra citato.
3. Gli incrementi di cui al punto 1 elevano le risorse stanziata a bilancio destinate al finanziamento della retribuzione di posizione e di risultato degli incarichi di Elevata Qualificazione ad € 164.129,96 (€ 143.003,47 + 10.626,49 + 10.500,00, oltre agli eventuali incrementi attribuiti ai sensi dell'art. 79 comma 3 del CCNL sopra citato).
4. Le parti concordano che, nel caso in cui alcune posizioni di Elevata Qualificazione non dovessero essere coperte, i relativi risparmi annuali rimarranno a beneficio esclusivamente del fondo delle risorse decentrate dei dipendenti.



Art. 20 - Servizi pubblici essenziali.

1. Nel rispetto dell'Accordo Collettivo Nazionale in materia di norme di garanzia del funzionamento dei servizi pubblici essenziali nell'ambito del Comparto Regioni -Autonomie Locali del 19 settembre 2002, al fine di garantire l'erogazione dei servizi minimi essenziali anche in occasione dello sciopero, i servizi ritenuti essenziali e il contingente minimo di personale sono individuati sulla base dei seguenti criteri:
 - per i servizi legati alle attività di sportello, si prevedono contingenti distinti per sede operativa:
 - per i servizi svolti dagli uffici di supporto, si prevede un unico contingente.

Ufficio	Servizi pubblici essenziali	Contingente
Ufficio Personale	Erogazione emolumenti retributivi, emissione dei mandati di pagamento, compilazione e pagamento dei contributi previdenziali ove coincidente con l'ultimo giorno di scadenza di legge (solo per sciopero proclamato per l'intera giornata lavorativa e nei giorni compresi tra il 5 e il 15 di ogni mese)	n. 1 unità Area degli istruttori
Ufficio Contabilità		n. 1 unità Area degli istruttori
Sviluppo e competitività (Commercio Estero)	Rilascio di certificati per l'esportazione e l'importazione temporanea di merce (Carnet ATA – TIR) e per lo sdoganamento limitatamente alle merci deperibili. Tali prestazioni sono garantite solo limitatamente alle scadenze di legge, ove previste	n. 1 unità Area degli istruttori o Area dei funzionari ed elevata qualificazione

		Pordenone	Udine
Trasparenza a semplificazione (Registro Imprese)	Rilascio di certificati e visure del R.I. con diritto di urgenza per la partecipazione a gare d'appalto	n. 1 unità Area degli istruttori	n. 1 unità Area degli operatori esperti o degli istruttori
	Deposito bilanci Deposito atti societari		n. 1 unità Area degli istruttori o Area dei funzionari ed elevata qualificazione
Tutela e Legalità (Marchi e brevetti)	Ricezione di atti di registrazione di marchi e brevetti	n. 1 unità Area degli istruttori o Area dei funzionari ed elevata qualificazione	n. 1 unità Area dei funzionari ed elevata qualificazione

2. In occasione di ciascun sciopero che interessi i servizi essenziali, il Responsabile individuerà, secondo criteri di rotazione, i nominativi dei dipendenti in servizio presso le aree interessate tenuti alle prestazioni, comunicandoli ai diretti interessati almeno 5 giorni prima della data di effettuazione dello sciopero. 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. Sarà il Dirigente di riferimento a dare risposta scritta al lavoratore entro ventiquattro ore dalla ricezione della richiesta. Questa comunicazione è da considerarsi ad ogni effetto definitiva.

3. I servizi essenziali verranno garantiti anche in caso di assemblea del personale, limitatamente agli uffici con sportelli aperti al pubblico, seguendo le modalità indicate al punto 2.
4. Per quanto non espressamente disciplinato, si rinvia alla normativa vigente.

Art. 21 - Norma finale

1. Per quanto non disciplinato dal presente accordo si fa rinvio alla normativa di cui al CCNL vigente.
2. La disciplina del presente documento non trova comunque applicazione a fronte dell'intervento di una nuova disciplina, normativa o contrattuale, che regoli diversamente le materie in essa contenute o di interpretazioni da parte dei competenti organi che rendano necessario un riallineamento dei criteri definiti in questa sede.

La Delegazione di parte datoriale

F.to Maria Lucia Pilutti

F.to Michela Mingone

La Delegazione di parte sindacale

F.to Cristina Noselli (R.S.U.)

F.to Sabina Sinicco (R.S.U.)

F.to Marilena Basso (R.S.U.)

F.to Luca Munno (C.G.I.L.)

F.to Laura Boaro (R.S.U.)

F.to Massimo Bevilacqua (C.I.S.L.)