



CONTRATTO COLLETTIVO INTEGRATIVO (CCI) PARTE NORMATIVA 2023/2025 – PARTE ECONOMICA 2023

INDICE

TITOLO I – DISPOSIZIONI GENERALI.....	3
CAPO I – DISPOSIZIONI GENERALI.....	3
Art. 1 – Oggetto e obiettivi.....	3
Art. 2 – Materie oggetto di contrattazione collettiva integrativa per l’Ente.....	3
Art. 3 – Ambito di applicazione, durata, decorrenza, disciplina transitoria.....	4
Art. 4 – Interpretazione autentica dei contratti integrativi.....	4
TITOLO II – TRATTAMENTO ECONOMICO DEL PERSONALE.....	5
CAPO I – RISORSE E PREMIALITÀ.....	5
Art. 5 – Quantificazione delle risorse.....	5
Art. 6 – Strumenti di premialità.....	5
CAPO II – CRITERI GENERALI PER LA RIPARTIZIONE E DESTINAZIONE DELLE RISORSE.....	5
Art. 7 – Criteri generali per la ripartizione e destinazione delle risorse finanziarie.....	5
Art. 8 – Criteri generali per l’attribuzione dei premi correlati alla performance.....	6
Art. 9 - Disciplina del premio differenziale individuale.....	8
CAPO III – PROGRESSIONE ECONOMICA ALL’INTERNO DELLE AREE.....	8
Art. 10 – Definizione delle procedure per le progressioni economiche (differenziale stipendiale).....	9
Art. 11 – Ulteriori materie oggetto di contrattazione collettiva decentrata con riferimento alle “progressioni economiche” ai sensi dell’art. 14 del CCNL 16.11.2022.....	10
CAPO IV – FATTISPECIE, CRITERI, VALORI E PROCEDURE PER INDIVIDUARE E CORRISPONDERE I COMPENSI RELATIVI ALLE INDENNITÀ.....	11
Art. 12 – Criteri generali di riferimento per il riconoscimento di istituti indennitari.....	11
Art. 13 – Indennità per le condizioni di lavoro (art. 70-bis CCNL 21.05.2018).....	11
Art. 14 – Indennità per specifiche responsabilità.....	13
CAPO V – COMPENSI PREVISTI DA SPECIFICHE DISPOSIZIONI DI LEGGE.....	14
Art. 15 – Compensi previsti da specifiche disposizioni di legge.....	14
Art. 15.1 – Compensi di cui all’art. 43 della legge 449/1997.....	14
Art. 15.2 – Compensi di cui all’art. 80, comma 2, lettera g), del CCNL 16.11.2022.....	15
Art. 15.3 – Risparmi di cui all’art. 16, comma 5, del d.l. n. 98/2011.....	15
Art. 16 - Correlazione tra la retribuzione di risultato dei titolari di incarico di EQ e particolari compensi previsti da disposizioni di legge di cui all’art. 20, comma 1, lett. h) del CCNL 16.11.2022.....	15
Art. 17 - Criteri per la definizione di un incentivo economico a favore del personale utilizzato in attività di docenza ai sensi dell’art. 55 comma 8 del CCNL 16.11.2022.....	16
TITOLO III – DISPOSIZIONI APPLICABILI A PARTICOLARI TIPOLOGIE DI LAVORO.....	16
CAPO I – DISPOSIZIONI APPLICABILI A PARTICOLARI TIPOLOGIE DI LAVORO.....	16
Art. 18 – Criteri generali per la determinazione della retribuzione di risultato dei titolari di incarico di EQ.....	16
Art. 19 – Rapporto di lavoro a tempo parziale: elevazione contingente.....	18
Art. 20 – Lavoro straordinario e banca delle ore.....	18
Art. 21 – Flessibilità dell’orario di lavoro.....	18
Art. 22 – Welfare integrativo.....	19
Art. 23 – Riflessi sulla qualità del lavoro e sulla professionalità delle innovazioni tecnologiche inerenti all’organizzazione di servizi.....	19
Art. 24 - Misure per la sicurezza nei luoghi di lavoro.....	20
TITOLO IV – DISPOSIZIONI IN MATERIA DI SCIOPERO.....	20
CAPO I - GARANZIA DEL FUNZIONAMENTO DEI SERVIZI ESSENZIALI.....	20
Art. 25 – Campo di applicazione e finalità.....	20
Art. 26 – Contingenti di personale.....	20
Disposizioni finali.....	21



PREMESSA

La presente intesa, riguardante le materie demandate dal CCNL alla contrattazione decentrata integrativa, a livello di Ente, ha l'obiettivo di valorizzare il ruolo dei dipendenti della Camera di commercio della Romagna – Forlì-Cesena e Rimini (di seguito Camera della Romagna), 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, dalle responsabilità, dalla velocità di azione, per rispondere alle esigenze dell'amministrazione pubblica e dell'utenza camerale in tempi adeguati.

Nel quadro dello sviluppo di una coerente e organica politica del personale le nuove relazioni sindacali, così come definite dagli artt. 5, 6 e 7 del CCNL 16.11.2022, costituiscono un tema di assoluto rilievo e sono impostate sul coinvolgimento, sul dialogo, sull'informazione trasparente e tempestiva, sul massimo rispetto reciproco dei ruoli della parte pubblica e di quella sindacale.

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

- di corrispondenza tra organizzazione delle aree, finalizzata a conseguire evidenti e rilevabili miglioramenti quali-quantitativi dell'azione della Camera della Romagna, 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 presente intesa, dopo le fasi d'informazione e confronto definite dal CCNL per specifiche materie individuate dallo stesso CCNL, è stata affrontata in un'unica sessione negoziale, su tutte le materie oggetto di contrattazione presenti in questa Camera di commercio e definite dai vigenti CCNL.



TITOLO I – DISPOSIZIONI GENERALI

CAPO I – DISPOSIZIONI GENERALI

Art. 1 – Oggetto e obiettivi

1. Il presente CCI disciplina gli istituti e le materie che le norme di legge e i contratti collettivi nazionali di lavoro demandano a tale livello di contrattazione, nel rispetto dei principi stabiliti dalla legge.
2. Le materie oggetto di contrattazione 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.

Art. 2 – Materie oggetto di contrattazione collettiva integrativa

1. Le materie oggetto di contrattazione collettiva integrativa che interessano l'Ente sono dettate dal vigente CCNL 16/11/2022. Le stesse sono come di seguito indicate, a titolo meramente ricognitivo, con riferimento alle apposite clausole contrattuali collettive nazionali di lavoro che le identificano:

Art. 7 CCNL 16/11/2022 Contrattazione collettiva integrativa: soggetti e materie

Comma 4. Sono oggetto di contrattazione integrativa:

- 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;
- 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;
- 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;
- 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;
- 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);
- 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;
- 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;
- s) l'elevazione del limite massimo individuale di lavoro straordinario ai sensi dell'art. 32, comma 3 (Lavoro straordinario) 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;

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).

Art. 80 CCNL 16/11/2022 - Fondo risorse decentrate: utilizzo

Comma 3. La contrattazione integrativa destina ai trattamenti economici di cui al comma 2, lettere a), b), c), d), e), f), la parte prevalente delle risorse di cui all'art. 79, comma 2 (Fondo risorse decentrate) del presente CCNL, ove stanziate, con esclusione delle lettere c), f), g), del comma 3 dell'art. 67 del CCNL 21.05.2018 e, specificamente, alla performance individuale almeno il 30% delle citate risorse di cui al comma 2.

Art. 81 CCNL 16/11/2022 - Differenziazione del premio individuale

Comma 1. Ai dipendenti che conseguano le valutazioni più elevate, secondo quanto previsto dal sistema di valutazione dell'ente, è attribuita una maggiorazione del premio individuale di cui all'art. 80, comma 2, lett. b), che si aggiunge alla quota di detto premio attribuita al personale valutato positivamente sulla base dei criteri selettivi.

Comma 2. La misura di detta maggiorazione, definita in sede di contrattazione integrativa, non potrà comunque essere inferiore al 30% del valore medio pro-capite dei premi destinati al personale ai sensi del comma 1. Gli enti che abbiano dato attuazione alla disciplina di cui al comma 4 possono definire un minor valore percentuale, comunque non inferiore al 20%.

Comma 3. La contrattazione integrativa definisce altresì, preventivamente, una limitata quota massima di personale valutato, a cui tale maggiorazione può essere attribuita.

Art. 3 – Ambito di applicazione, durata, decorrenza, disciplina transitoria

1. Il presente contratto integrativo, redatto ai sensi dell'art. 7 del CCNL del 16.11.2022, si applica a tutti i lavoratori 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 – e con contratto di formazione e lavoro.

2. Il presente contratto concerne il periodo 01.01.2023-31.12.2025 per le parti a esso delegate dai CCNL vigenti. Sono fatte salve le materie che, per loro natura, richiedano cadenza annuale perché strettamente correlate alle risorse stabili utilizzabili nell'anno (es. n. delle progressioni economiche dell'anno), oppure tempi diversi o verifiche periodiche essendo legate a fattori organizzativi contingenti o collegate al naturale sviluppo dell'organizzazione stessa. L'impostazione generale del contratto è stata definita in coerenza con i vincoli risultanti dall'art. 40 del D.Lgs. 165/2001 e dagli stessi CCNL vigenti.

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, ai sensi dell'art. 8, comma 8, del CCNL 16/11/2022, conserva la sua efficacia fino alla stipulazione del successivo, 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 immediate e precettiva.

Art. 4 – Interpretazione autentica dei contratti integrativi

1. Nel caso insorgano controversie sull'interpretazione del presente contratto collettivo integrativo, le delegazioni trattanti si incontrano per definire consensualmente il significato delle clausole controverse, come organo competente all'adozione delle clausole di interpretazione autentica.

2. L'iniziativa può anche essere unilaterale; nel qual caso la richiesta di convocazione delle delegazioni deve contenere una breve descrizione dei fatti e degli elementi di diritto sui quali si basa la contestazione. La riunione si terrà in tempi congrui.



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

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

TITOLO II – TRATTAMENTO ECONOMICO DEL PERSONALE

CAPO I – RISORSE E PREMIALITÀ

Art. 5 – Quantificazione delle risorse

1. La determinazione annuale delle risorse da destinare all'incentivazione del merito, allo sviluppo delle risorse umane, al miglioramento dei servizi, alla qualità della prestazione e alla produttività, nonché ad altri istituti economici previsti nel presente contratto, è di esclusiva competenza dell'Amministrazione che vi provvede con apposito atto dirigenziale di natura datoriale in conformità e nel rispetto dei vincoli e dei limiti imposti dalle vigenti norme contrattuali e legali, nonché nell'osservanza di ulteriori disposizioni sopravvenute nel corso di validità del presente accordo, tenuto conto degli orientamenti giurisprudenziali consolidatisi nel tempo, ovvero di eventuali direttive ed indirizzi adottati, al riguardo, dall'Amministrazione.

2. Le risorse variabili di cui all'art. 79, commi 2 e 3, del CCNL 16.11.2022, vengono annualmente messe a disposizione del dirigente competente, ai fini della costituzione del fondo risorse decentrate, secondo le specifiche finalità previste dal CCNL ed in presenza delle condizioni e dei presupposti che il contratto collettivo nazionale di lavoro espressamente prescrive.

3. Tale integrazione del fondo è ammessa, nei singoli esercizi, laddove, nel bilancio dell'Ente, sussista la relativa capacità annuale di spesa e sia stato adottato specifico indirizzo, in tal senso, da parte dell'Amministrazione.

Art. 6 – Strumenti di premialità

1. Conformemente alla normativa vigente e 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) premio differenziale individuale, di cui all'art. 81 del CCNL 16.11.2022;
- d) progressioni economiche all'interno delle Aree: sulla base di quanto stabilito dall'art. 14 del CCNL 16.11.2022, potranno essere previste nel limite delle risorse effettivamente disponibili nel Fondo risorse decentrate di cui all'art. 79, mediante procedura selettiva di area e riconosciute a una quota limitata di dipendenti con rapporto di lavoro a tempo indeterminato, secondo i criteri e le modalità meglio definite al successivo articolo 10;
- e) specifiche forme incentivanti e/o compensi previsti dalle vigenti norme di legge e riconducibili alle previsioni dell'art. 67, comma 3, lettere a) e c), del CCNL 21.05.2018 (si veda successivo Capo V).

CAPO II – CRITERI GENERALI PER LA RIPARTIZIONE E DESTINAZIONE DELLE RISORSE

Art. 7 – Criteri generali per la ripartizione e destinazione delle risorse finanziarie

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

1. Le risorse rese annualmente disponibili sono definite ciascun anno dalla Camera di commercio a fronte di apposita formale costituzione (definita nell'ambito di quanto previsto dal CCNL e dal bilancio preventivo e che saranno certificate e approvate dal Collegio dei Revisori).

2. La ripartizione e l'utilizzo delle risorse avvengono secondo modalità tali da assicurarne la rispondenza all'obiettivo di promuovere, anche attraverso di esse, il coinvolgimento del personale negli effettivi e



significativi miglioramenti dei livelli di efficienza, efficacia e qualità dei servizi prestati, sulla base dei sistemi di programmazione, monitoraggio e controllo quali-quantitativo dei risultati, adottati nell'Ente.

3. La ripartizione delle risorse suddette risponde ai seguenti requisiti:

- a) riservare risorse finanziarie, di natura stabile, alle progressioni economiche all'interno delle aree in modo programmato nel tempo, onde evitare l'immediata o comunque progressiva erosione delle stesse e in misura strettamente correlata alla limitatezza del numero di dipendenti che possono fruirne, garantendo al contempo pari opportunità nell'individuazione delle aree contrattuali nelle quali dare corso a tali progressioni;
- b) garantire gli importi obbligatori previsti dai CCNL nazionali;
- c) destinare ad attività da svolgere in particolari condizioni di lavoro compensi che costituiscano adeguato riconoscimento di tali condizioni, in ossequio alla normativa generale definita dal CCNL;
- d) mantenere nel tempo entità significative degli importi da destinare al riconoscimento dell'impegno e del contributo dei singoli al conseguimento dei risultati di lavoro (performance individuale), nell'ambito delle prevalenti destinazioni e delle percentuali minime da destinare a tal fine, stabilite dal CCNL del 16.11.2022.

4. Le risorse finanziarie annualmente calcolate (ex art. 79 del CCNL 16.11.2022 e norme vigenti) 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 e alle professionalità delle risorse umane disponibili;
- c) necessità di implementazione e valorizzazione delle competenze e professionalità dei dipendenti, anche al fine di ottimizzare e razionalizzare i processi decisionali;
- d) specifiche modalità di fornitura della prestazione lavorativa da parte del personale dipendente;
- e) rispondenza a particolari condizioni di erogazione di determinati servizi.

5. I criteri di destinazione delle risorse economiche tra i vari istituti alimentati dal fondo risorse decentrate devono tendere a 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 e il ristoro indennitario per particolari condizioni di lavoro, secondo principi di attendibilità, selettività, utilità, coerenza e necessità riconosciuta.

6. 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.

7. Il presente contratto collettivo integrativo, ai sensi dell'art. 7, comma 4, let. a), del CCNL 16.11.2022, attua per l'anno 2023 i predetti criteri di riparto definendo le percentuali, riferite al totale delle componenti del fondo destinabili in via programmatica alla contrattazione integrativa, secondo il seguente prospetto di riparto:

- Premialità (performance organizzativa ed individuale):	76,6%
- Differenziali stipendiali anno 2023 (progressioni economiche):	5,6%
- Indennità per condizioni di lavoro:	1%
- Indennità per specifiche responsabilità:	8,3%
- Piano di welfare integrativo:	1%
- Incentivi economici per il personale docente in attività di formazione:	0%
- Altre destinazioni (indennità di turno, reperibilità, etc.):	7,5%

Art. 8 – Criteri generali per l'attribuzione dei premi correlati alla performance

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

1. Questo Ente promuove il merito e il miglioramento della performance organizzativa e 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 e integrazioni. L'Ente 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 e individuale, una quota prevalente del trattamento accessorio complessivo, comunque denominato.

2. I compensi accessori correlati alla performance organizzativa e 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 e all'utilità di ritorno che giustifica l'erogazione di benefici economici a titolo di premialità.

3. La definizione e assegnazione degli obiettivi che si intendono raggiungere, dei valori attesi di risultato e dei rispettivi indicatori e il collegamento tra gli obiettivi e l'allocazione 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, nel quale, in apposita sezione, è presente il Piano della Performance dell'Ente, che reca gli obiettivi premiali e che contiene gli obiettivi strategico-operativi dell'Amministrazione. La misurazione e la valutazione della performance è effettuata sulla base della metodologia formalmente adottata nell'ambito del sistema permanente di valutazione dell'Ente, adottato sulla base di criteri generali di riferimento oggetto di confronto ai sensi dell'art. 5, comma 3, lett. b), del CCNL 16.11.2022. Il processo di pianificazione si conclude con l'approvazione e certificazione della Relazione sulla Performance, in quanto costituisce condizione necessaria per l'erogazione della premialità.

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

5. 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 caratterizzato dalle seguenti fasi essenziali:

1) programmazione/pianificazione strategica da parte dell'Amministrazione;

2) programmazione operativa e gestionale: definizione dei piani di lavoro individuali e/o progetti specifici in una logica di partecipazione e di condivisione;

3) predeterminazione e conoscenza degli obiettivi/risultati attesi e del correlato sistema di valutazione;

4) determinazione dei valori individuali e collettivi di premialità in funzione del pieno o parziale conseguimento di obiettivi di miglioramento, nonché loro conoscenza da parte dei soggetti interessati;

5) monitoraggio e confronto periodico sul grado di conseguimento degli obiettivi e sul regime di utilità conseguito;

6) verifica degli obiettivi e dei risultati effettivamente raggiunti a consuntivo;

7) controlli e validazione dei risultati conseguiti;

8) il sistema di misurazione e valutazione della performance è unitariamente strutturato e si applica a tutti indistintamente gli istituti incentivanti che presuppongano la valutazione delle prestazioni a proprio fondamento.



6. La quota di risorse destinata alla performance viene ripartita per il **40% alla performance organizzativa** e per il **60% alla performance individuale**. Tali percentuali potranno essere annualmente rideterminate in sede di contrattazione integrativa.

7. Per la determinazione del premio di produttività teorico attribuibile al personale dipendente vengono applicati i seguenti parametri di calcolo, per tenere conto dell'apporto delle diverse aree contrattuali:

Aree	Parametro di categoria
Operatori	100
Operatori esperti	110
Istruttori	115
Funzionari	120

8. Per i dipendenti assunti o cessati in corso d'anno il premio incentivante viene erogato in proporzione al periodo lavorato. Il personale deve aver svolto un periodo di servizio effettivo almeno pari a 3 mesi nell'anno solare di riferimento. Per il personale in regime di part-time l'importo previsto è riproporzionato nella percentuale di prestazione lavorativa. Ai fini del calcolo del servizio da considerare per la ripartizione dei premi saranno decurtate le assenze anche non consecutive ad eccezione delle giornate di assenza relative a:

- maternità/paternità obbligatoria;
- infortunio sul lavoro;
- permessi retribuiti per donatori di sangue e di midollo osseo;
- permessi sindacali;
- recupero per lavoro in eccedenza effettuato a vario titolo (giornate festive, prefestive, banca ore, ecc.);
- permessi elettorali;
- assenze terapia salvavita;
- permessi per L.104 usufruiti a titolo personale.

Art. 9 - Disciplina del premio differenziale individuale

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

1. In attuazione dell'art. 81, commi 1, 2 e 3, del CCNL 16.11.2022, vengono definite le seguenti disposizioni:

- ai dipendenti che conseguano le valutazioni più elevate, secondo quanto previsto dal sistema di valutazione di questa Camera è attribuita una maggiorazione del premio individuale di cui all'art. 80, comma 2, lett. b), del CCNL 16.11.2022 che si aggiunge alla quota di detto premio attribuita al personale valutato positivamente sulla base dei criteri selettivi;
- la misura della maggiorazione è pari al 30% del valore medio pro-capite dei premi lordi attribuiti al personale valutato positivamente sulla base del sistema di misurazione e valutazione vigente presso l'Ente, relativa alla performance individuale (*importo individuato per premi correlati alla performance individuale/personale valutato positivamente nell'anno*30%*);
- per *valutazione positiva* s'intende un grado di giudizio che abbia dato luogo all'effettivo riconoscimento di una quota di premialità individuale;
- la quota massima di personale valutato, a cui tale maggiorazione verrà attribuita, è pari al 10%, con arrotondamento all'unità superiore, del personale con rapporto di lavoro a tempo indeterminato presente in servizio in ciascuna area contrattuale. Qualora più dipendenti conseguano la stessa valutazione, il premio verrà attribuito a tutti i pari merito anche nel caso in cui si superi il limite percentuale.

2. Nel caso in cui l'Ente abbia dato attuazione alla disciplina di cui al comma 4 dell'art. 81 del CCNL 16.11.2022, in sede di contrattazione integrativa, potrà essere definito un minor valore percentuale della maggiorazione, comunque non inferiore al 20%.



CAPO III – PROGRESSIONE ECONOMICA ALL'INTERNO DELLE AREE

Art. 10– Definizione delle procedure per le progressioni economiche (differenziale stipendiale)

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

1. 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 corrispondenti ai valori individuati distintamente per ciascuna area e sezione del sistema di classificazione nella Tabella A del CCNL 16.11.2022.
2. 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.
3. Sulla scorta di tale presupposto, le procedure per l'attribuzione del riconoscimento economico in questione intendono rispondere ai seguenti criteri:
 - assicurare un'effettiva modalità valutativa e selettiva ed equilibrio all'interno delle varie Aree, anche in ragione del numero limitato di possibili destinatari dell'incremento stipendiale fisso;
 - accertare la crescita dei livelli di competenza che il dipendente ha dimostrato di aver acquisito nel tempo.
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 la Camera di commercio della Romagna procede come segue:
 - comunica al personale via mail/intranet aziendale l'avvio delle fasi valutative e selettive per l'eventuale erogazione dei "differenziali stipendiali" del personale che al 31/12 dell'anno precedente a quello della fase di valutazione e selezione e dell'eventuale riconoscimento di "differenziale stipendiale" risponde ai requisiti previsti dall'art. 14 del CCNL 16.11.2022, dando un termine ai dipendenti, non inferiore a 15 giorni, per l'aggiornamento del proprio fascicolo personale;
 - applica il principio del "silenzio assenso" e pertanto verranno prese in considerazione per partecipare alla procedura valutativa e selettiva tutte le persone in possesso dei requisiti di cui all'art. 14 del CCNL 16.11.2022 le quali, entro i termini definiti dal comunicato non abbiano formalmente scritto agli uffici del Personale di **non** voler essere prese in considerazione per l'eventuale incremento stipendiale fisso;
 - eroga il "differenziale stipendiale" al personale meritevole, nei limiti e nel numero previsto dalla contrattazione, con decorrenza 1° gennaio dell'anno in cui è stata effettuata la fase valutativa e selettiva.
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 negli ultimi 3 anni non abbiano beneficiato di alcuna progressione economica, considerando, ai fini del computo del predetto requisito, che il rapporto di lavoro a tempo parziale non è riproporzionabile ai fini della maturazione del predetto periodo e che il personale trasferito da altro ente per mobilità non interrompe il proprio rapporto di lavoro, che prosegue con il nuovo ente. Ai fini della verifica del predetto requisito si tiene conto delle date di decorrenza delle progressioni economiche effettuate;
 - i lavoratori che non sono stati sottoposti, nel biennio precedente all'anno in cui è stata avviata la selezione, a procedimenti disciplinari che si sono conclusi con provvedimento definitivo di irrogazione della sanzione superiore alla multa; laddove, alla scadenza dei termini previsti nella procedura selettiva, siano in corso procedimenti disciplinari, il dipendente viene ammesso alla procedura con riserva e, ove lo stesso rientri in posizione utile nella graduatoria, la liquidazione del differenziale viene sospesa sino alla conclusione del procedimento disciplinare; se dall'esito del procedimento al dipendente viene comminata una sanzione superiore alla multa, il dipendente viene definitivamente escluso dalla procedura.
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 2023 sono definiti nella misura del 30% per ogni area contrattuale e dirigenziale, con arrotondamento all'unità superiore; tale percentuale è applicata alle unità di personale che partecipa alla selezione.

Il numero dei differenziali stipendiali attribuibili nell'anno 2023 per ciascuna Area contrattuale e dirigenziale è definito nelle seguenti tabelle:

AREA SEGRETARIO GENERALE

AREA CONTRATTUALE	AVENTI DIRITTO	PERCENTUALE 30%	PERCENTUALE ARROTONDATA	
OPERATORI ESPERTI	6	1,8	2	+EVENTUALI PARI MERITO
ISTRUTTORI	28	8,4	9	+EVENTUALI PARI MERITO
FUNZIONARI	11	3,3	4	+EVENTUALI PARI MERITO

AREA DIRIGENTE

AREA CONTRATTUALE	AVENTI DIRITTO	PERCENTUALE 30%	PERCENTUALE ARROTONDATA	
OPERATORI ESPERTI	2	0,6	1	+EVENTUALI PARI MERITO
ISTRUTTORI	16	4,8	5	+EVENTUALI PARI MERITO
FUNZIONARI	10	3	3	+EVENTUALI PARI MERITO

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

a) alle risorse stabili che si deciderà di destinare a tale finalità nell'anno di riferimento a fronte della costituzione annuale delle risorse per la contrattazione decentrata;

b) al rispetto dei criteri generali per l'erogazione dei "differenziali stipendiali" definiti dall'art. 7, commi 2 e 3, lett. a), del presente Contratto Collettivo Integrativo.

8. Il personale interessato è quello in servizio, nell'Ente, alla data del 1° gennaio dell'anno in cui è effettuata l'applicazione dell'istituto.

9. Di norma dopo la stipula definitiva del contratto collettivo integrativo in cui sono previste, viene attivato l'istituto nel più breve tempo possibile; i Dirigenti, con la collaborazione del servizio risorse umane, provvedono alla redazione delle relative graduatorie, sulla base dei criteri del presente Contratto Collettivo Integrativo.

10. Saranno predisposte graduatorie per ciascun Dirigente, in relazione al personale loro assegnato, che saranno portate a conoscenza dei dipendenti con apposito avviso.

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

12. La procedura stessa si conclude con l'assegnazione agli aspiranti di un punteggio e il differenziale stipendiale successivo viene acquisito dai dipendenti che conseguono i punteggi più elevati.

13. L'attribuzione del differenziale stipendiale spetterà altresì al personale di ciascuna graduatoria collocato in ultima posizione utile a pari merito.

Art. 11 – Ulteriori materie oggetto di contrattazione collettiva decentrata con riferimento alle "progressioni economiche" ai sensi dell'art. 14 del CCNL 16.11.2022

(lett. d), e) ed f) del comma 2 dell'art. 14 del CCNL 16.11.2022)

1. I criteri specifici di valutazione utilizzati per predisporre le graduatorie finalizzate al riconoscimento della progressione economica all'interno dell'Area di appartenenza sono i seguenti:

A. Valutazione della performance del triennio precedente



- Si intende la media delle ultime tre valutazioni individuali annuali conseguite o comunque le ultime tre valutazioni disponibili in ordine cronologico, qualora non sia stato possibile effettuare la valutazione a causa di assenza dal servizio in relazione ad una delle annualità.

Peso attribuito: 70%

Per l'attribuzione del punteggio relativo al presente criterio è effettuata innanzitutto la media aritmetica semplice dei punteggi relativi alle ultime tre valutazioni finali annuali conseguite in ordine di tempo da ciascun candidato alla progressione economica.

Le medie così ottenute sono ordinate dal valore massimo al valore minimo.

Il punteggio massimo previsto, pari a 70, sarà assegnato alla valutazione media triennale più elevata fra i partecipanti di ciascuna area contrattuale e dirigenziale. Agli altri partecipanti il punteggio sarà attribuito proporzionalmente a detto valore sulla base della seguente formula:

$$Pc = \frac{(Vmc \times 70)}{MAX(V)}$$

dove:

Pc = punteggio attribuito con il criterio "Valutazione della performance del triennio precedente" del candidato

Vmc = media aritmetica semplice dei punteggi relativi alle ultime tre valutazioni per il candidato

$MAX(V)$ = massimo valore della "Media delle ultime tre valutazioni" tra tutti i soggetti valutati

B. Esperienza professionale

- Si intende l'anzianità maturata nel medesimo profilo o equivalente, con o senza soluzione di continuità, anche a tempo determinato o a tempo parziale, nella stessa o altra amministrazione del comparto nonché, nel medesimo o corrispondente profilo, presso altre amministrazioni di comparti diversi, al 31/12 dell'anno precedente l'attivazione dell'istituto.

Peso attribuito: 30%

Il punteggio previsto per ciascuna Area contrattuale sarà attribuito secondo la seguente graduazione:

- fino a 6 anni: **punti 5**
- oltre 6 anni e fino a 10 anni: **punti 10**
- oltre 10 anni e fino a 15 anni: **punti 15**
- oltre 15 e fino a 20 anni: **punti 25**
- oltre 20 anni: **punti 30**

2. Le parti concordano di non attribuire alcun punteggio agli ulteriori criteri correlati alle capacità culturali e professionali acquisite anche attraverso i percorsi formativi ex art. 14, comma 2, del CCNL 16.11.2022.

3. La scala parametrica ai fini della determinazione del punteggio da attribuire è definita su base centesimale (1-100), tenuto conto dell'articolato sistema valutativo definito dal Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro, come integrato dal presente Contratto di secondo livello.

4. Il punteggio attribuito a ciascun candidato ai fini della progressione economica è ottenuto come somma dei due punteggi parziali relativi a "Valutazione della performance del triennio precedente" e "Esperienza professionale".

5. Le parti concordano di attribuire un punteggio aggiuntivo complessivamente non superiore al 3% del punteggio complessivamente ottenuto con l'applicazione dei criteri di valutazione adottati dall'Amministrazione per il personale che non abbia conseguito progressioni economiche per un periodo superiore a 6 anni. Tale punteggio aggiuntivo, definito in sede di contrattazione integrativa, può anche essere differenziato in relazione al numero di anni trascorsi dall'ultima progressione economica acquisita dal dipendente. La percentuale di maggiorazione, ai predetti fini, viene determinata nel 3% del punteggio conseguito dal dipendente interessato. Il punteggio aggiuntivo viene assegnato secondo la seguente progressione:

- da 6 anni (e un giorno) sino a 7 anni: 2%
- superiore a 7 anni: 3%



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

CAPO IV – FATTISPECIE, CRITERI, VALORI E PROCEDURE PER INDIVIDUARE E CORRISPONDERE I COMPENSI RELATIVI ALLE INDENNITÀ

Art. 12 – Criteri generali di riferimento per il riconoscimento di istituti indennitari *(art. 7, comma 4, lett. d), e), f) e w), del CCNL 21.05.2018)*

1. Con il presente Contratto Collettivo, le parti definiscono le condizioni di attività lavorativa necessarie per l'erogazione dei compensi accessori di seguito definiti "indennità".
2. Le indennità sono riconosciute solo in presenza delle prestazioni di lavoro effettivamente rese e aventi le caratteristiche legittimanti il relativo ristoro economico. Le stesse non competono, di norma, in caso di assenza dal servizio.
3. Non assumono rilievo, ai fini della concreta individuazione dei beneficiari, i profili professionali e le aree 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 esclusiva competenza di ciascun Dirigente/EQ delegata che gestisce la singola risorsa umana assegnata.
5. La stessa condizione di attività lavorativa non può legittimare la contestuale erogazione di due o più indennità al medesimo titolo, pertanto, a ogni indennità corrisponde una fattispecie o una causale diversa in termini di presupposti di riconoscimento.
6. Il permanere delle condizioni che hanno determinato l'attribuzione dei vari tipi di indennità è riscontrato costantemente e, comunque, con cadenza periodica, almeno mensile, a cura del competente Dirigente/EQ delegata e, in caso di variazione delle condizioni di riconoscimento, tempestivamente comunicato al Servizio Risorse Umane.

Art. 13 – Indennità per le condizioni di lavoro (art. 70-bis CCNL 21.05.2018) *(art. 7, comma 4, let. d), del CCNL 16.11.2022)*

1. Ai dipendenti che svolgono prestazioni di lavoro che comportano attività disagiate, continua e diretta esposizione a rischi, ivi compresi quelli definiti dal D.Lgs. n. 81/2008 (Testo Unico sulla Sicurezza), nonché maneggio di valori, viene corrisposta un'unica indennità, commisurata ai giorni di effettivo svolgimento delle suddette attività, secondo le seguenti misure e modalità.
2. La configurazione dell'indennità deve tenere conto dei criteri, così come definiti dall'art. 70-bis del CCNL 21 maggio 2018 e dell'effettiva incidenza di ciascuna delle causali erogative, come di seguito esplicitate, che costituiscono presupposto applicativo dell'indennità nell'ambito delle attività svolte dal dipendente:
 - esecuzione di prestazioni lavorative che comportino l'esposizione, in modo costante e rilevante, a fattori di effettivo disagio;
 - esecuzione di prestazioni lavorative che comportino continua e diretta esposizione a rischi pregiudizievoli per la salute e l'integrità personale del lavoratore, indipendentemente dall'area o dal profilo professionale di appartenenza;
 - esecuzione di prestazioni lavorative che comportino maneggio di valori di cassa.
3. Il sistema di valorizzazione dell'incidenza delle predette causali erogative, ai sensi della lett. a), del comma 3, dell'art. 70-bis del CCNL 21.05.2018, viene ripartita su ciascun fattore di esposizione:
 - a) DISAGIO: max 5,00 euro
 - b) RISCHIO: max 5,00 euro
 - c) MANEGGIO VALORI: max 5,00 euro
4. La misura dell'indennità è definita sulla base dei seguenti criteri:
 - verifica dell'effettivo espletamento o meno dell'attività esposta a disagio, rischio o maneggio valori;
 - caratteristiche istituzionali, dimensionali, sociali e ambientali dell'Ente e degli specifici settori di attività



L'indennità è riconosciuta per la singola giornata di effettiva prestazione lavorativa, per cui non può essere attribuita in caso di assenza dal lavoro, a qualsiasi titolo o causale di assenza essa sia dovuta. In caso di assenza oraria nella giornata lavorativa, l'indennità viene, comunque, riconosciuta se spettante.

5. Tale indennità si applica a decorrere dal giorno successivo alla data di sottoscrizione del presente contratto. Fino a tale data saranno corrisposte le indennità per le condizioni di lavoro previste allo stesso titolo nel CCI precedente.

6. Ai fini applicativi della presente indennità si individuano, di seguito, i contenuti dei singoli fattori espositivi che devono sussistere per il riconoscimento del beneficio economico:

A) ATTIVITÀ ESPOSTE A SITUAZIONI DI DISAGIO:

1. Il disagio è una condizione del tutto peculiare della prestazione lavorativa del singolo dipendente (di natura spaziale, temporale, strumentale, ecc.) che non coincide con le ordinarie prestazioni di lavoro da rendere secondo ruolo/mansioni/profilo di inquadramento. Trattasi, pertanto, di una condizione che si ravvisa in un numero limitato di potenziali beneficiari.

2. Per essere disagiata la prestazione richiesta e resa, per esigenze di funzionalità dei servizi camerali, deve evidenziare condizioni sfavorevoli, ai fini del recupero psico-fisico di luogo, tempi e modi, tali da condizionare in senso sfavorevole l'autonomia temporale e relazionale del singolo; la condizione deve essere intensa, continuativa nonché differenziata rispetto a quella di altri prestatori con analogo ruolo/mansioni.

- Disagio in caso di interventi per urgenze al di fuori dell'orario normale di lavoro (ad esempio chiamate della vigilanza per guasti, allarme, ecc.) euro 5,00 per evento

B) ATTIVITÀ ESPOSTE A SITUAZIONI DI RISCHIO:

1. Si individuano i fattori rilevanti di rischio di seguito elencati e comunque i rischi così come definiti dal D.Lgs. n. 81/2008 (Testo Unico sulla Sicurezza) e inseriti nel D.V.R. dell'Ente:

- esposizione ad agenti chimici, biologici, fisici, radianti, gassosi, ecc.;
- esposizione a rischio specifico per conduzione di mezzi meccanici, elettrici, a motore, ecc.;
- esposizione a rischio specifico connesso all'impiego di attrezzature e strumenti atti a determinare lesioni, microtraumi, malattie, scottature, ecc., anche non permanenti;
- esposizione a immissioni in atmosfera atte a determinare lesioni o, comunque, pregiudizi alla salute;
- esposizione a rischio di precipitazione, urto, trazione, estensione, ecc.;
- esposizione a rischio di inalazione polveri, gas, composti nocivi alla salute;
- esposizione a rischio di usura psico-fisica particolarmente intensa;
- esposizione a rischio di lesioni, traumi, malattie, ecc., connessi alle azioni di sollevamento e trazione particolarmente pesanti.

2. Ai dipendenti che svolgono prestazioni di lavoro che comportano diretta esposizione a rischi suddetti compete un'indennità di euro 3,00 per giorno di effettiva esposizione alle stesse e viene erogata semestralmente a consuntivo.

3. L'individuazione dei dipendenti cui spetta l'indennità in oggetto, nel rispetto dei suddetti criteri, sarà effettuata dai Responsabili di Servizio.

C) ATTIVITÀ CHE COMPORTANO IL MANEGGIO DI VALORI

1. L'indennità compete ai dipendenti adibiti in via continuativa a servizi che comportino maneggio di valori di cassa. L'Amministrazione individua le seguenti figure:

- Personale assegnato agli sportelli
 - euro 2,50 per giorno di effettivo svolgimento delle stesse, qualora l'ammontare medio mensile dei valori trattati, come da risultanze dei registri di cassa, sia inferiore a euro 2.000,00;
 - euro 3,00 per giorno di effettivo svolgimento delle stesse, qualora l'ammontare medio mensile dei valori trattati, come da risultanze dei registri di cassa, sia uguale o superiore a euro 2.000,00;
- Personale assegnato agli sportelli che effettua il controllo giornaliero di cassa ed eventuale versamento presso l'istituto bancario/postale, individuato in apposito provvedimento del Segretario Generale, euro 3,00 per giorno di effettivo svolgimento.



2. L'individuazione dei dipendenti aventi diritto all'indennità è competenza esclusiva dei Dirigenti/EQ, sulla base delle presenti disposizioni.

3. L'indennità viene erogata semestralmente a consuntivo e compete per le sole giornate nelle quali il dipendente è effettivamente adibito ai servizi e abbia effettuato movimentazioni di valori. A tal fine non si computano le giornate di assenza o di non lavoro, a qualsiasi titolo, oltre a quelle nelle quali eventualmente il dipendente in servizio sia impegnato in attività che non comporta maneggio di valori.

Art. 14 – Indennità per specifiche responsabilità
(art. 7, comma 4, lett. f), del CCNL 16.11.2022)

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

- a) si configurano le posizioni di lavoro caratterizzate da specifiche responsabilità che saranno appositamente e autonomamente individuate dal Dirigente competente, con atto scritto e motivato, in stretta correlazione con la concreta organizzazione del lavoro, l'organizzazione degli uffici e dei servizi, la razionalizzazione ed ottimizzazione dell'impiego delle risorse umane. Possono essere destinatari dell'incarico dipendenti inquadrati nelle aree operatori, operatori esperti, istruttori, funzionari ed EQ (non titolari di incarichi di EQ, ai sensi dell'art. 16 del CCNL e seguenti);
- b) il compenso è finalizzato a remunerare le posizioni lavorative che esercitano effettivamente funzioni che implicano specifiche responsabilità. Non possono essere retribuiti, attraverso il riconoscimento del suddetto compenso, compiti e funzioni che rientrano nel normale oggetto delle attività ordinarie dei dipendenti, sulla base delle prescrizioni recate dalla declaratoria professionale declinata dalla contrattazione collettiva nazionale di lavoro, come eventualmente integrata dagli accordi e/o dai regolamenti dell'Amministrazione, e che non presentino le caratteristiche della particolare esposizione a profili di rilevante responsabilità;
- c) la determinazione del valore dell'indennità concretamente riconosciuta, dal competente Dirigente, al singolo dipendente beneficiario è effettuata sulla base di criteri oggettivi e trasparenti, che danno conto del valore dell'indennità concretamente individuato.

2. In applicazione di tali criteri e principi, la Camera di commercio individua le specifiche responsabilità (aggiuntive rispetto a quelle normalmente previste dall'inquadramento e dal profilo professionale e di competenza) che la dirigenza ha deciso di affidare ai propri collaboratori.

3. L'erogazione della correlata indennità di responsabilità discende inoltre da criteri di differenziazione e di graduazione delle diverse responsabilità, comunque entro i 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'indennità per specifiche responsabilità, come previsto dall'art. 84, comma 1, del CCNL 16.11.2022, viene riconosciuta sulla base dell'esposizione alle seguenti fattispecie di responsabilità che, comunque, hanno valore meramente esemplificativo e non esaustivo, in particolare:

- specifiche responsabilità derivanti dall'esercizio di compiti legati ai processi digitalizzazione ed innovazione tecnologica della PA di cui al Codice dell'Amministrazione Digitale (D.Lgs. 7 marzo 2005, n. 82, e ss.mm.ii - CAD); es. progettazione, realizzazione e lo sviluppo di servizi digitali e sistemi informatici; tenuta del protocollo informatico, gestione dei flussi documentali e degli archivi;
- specifiche responsabilità derivanti dall'esercizio di compiti legati all'attuazione del Regolamento Generale sulla Protezione dei Dati - GDPR (Regolamento Europeo 2016/679);
- specifiche responsabilità derivanti da compiti di tutoraggio o coordinamento di altro personale;
- specifiche responsabilità derivanti dall'essere punto di riferimento, tecnico, amministrativo e/o contabile in procedimenti complessi;
- specifiche responsabilità derivanti dai compiti legati allo svolgimento di attività di comunicazione e informazione;
- specifiche responsabilità derivanti da incarichi che possono essere assegnati anche temporaneamente a dipendenti direttamente coinvolti in programmi o progetti finanziati da fondi europei o nazionali (PNRR, Fondi della Politica di Coesione, ecc...): project manager e personale di supporto;



- specifiche responsabilità eventualmente affidate agli addetti agli uffici per le relazioni con il pubblico ed ai formatori professionali;
- specifiche responsabilità per l'esercizio di funzioni di RUP come individuato dal Codice dei Contratti, D.Lgs. n. 50/2016;
- specifiche responsabilità derivanti dall'esercizio di funzioni ispettive e di vigilanza;
- specifiche responsabilità derivanti dall'esercizio di funzioni di gestione della cassa dell'Ente;
- altre fattispecie di rilevante responsabilità assimilabili, in termini di esposizione, a quelle sopra indicate, da individuarsi, motivatamente, da parte del competente Dirigente.

5. I fattori che saranno presi in considerazione per l'Area dei Funzionari ed EQ sono i seguenti: (che, se interamente applicabili comportano l'attribuzione dell'indennità massima di euro **4.000,00**):

- *responsabilità di coordinamento di unità organizzative elementari* – valuta l'ampiezza e la significatività del contesto organizzativo in cui è collocata la posizione, in funzione della rilevanza strategica e complessità dell'unità, della responsabilità di risultato e del grado di autonomia organizzativa e gestionale punti 1 - 40
- *responsabilità di procedimenti amministrativi, responsabilità di progetto, responsabilità amministrativo-contabile* – valuta i procedimenti connotati da particolare complessità o che comportino coordinamento di gruppi di lavoro punti 1 - 20
- *complessità di ruolo* – valuta la complessità delle relazioni gestite e della rete di comunicazione, sia nei confronti degli interlocutori interni sia esterni all'organizzazione punti 1 - 20
- *professionalità e competenze* – valuta l'insieme delle conoscenze, delle competenze, delle capacità, dell'esperienza professionale e dell'aggiornamento richieste dalla posizione punti 1 - 20

6. I fattori che saranno presi in considerazione per le Aree degli Istruttori, degli Operatori esperti e degli Operatori sono i seguenti: (che, se interamente applicabili comportano l'attribuzione dell'indennità massima di euro **3.000,00**)

- *responsabilità di procedimenti amministrativi, responsabilità amministrativo-contabile* – valuta i procedimenti connotati da particolare complessità/responsabilità punti 1 - 40
- *complessità di ruolo* – valuta la complessità delle relazioni gestite, sia nei confronti degli interlocutori interni sia esterni all'organizzazione punti 1 - 30
- *professionalità e competenze* – valuta l'insieme delle conoscenze, delle competenze, delle capacità, dell'esperienza professionale e dell'aggiornamento richieste dalla posizione punti 1 - 30

7. A ogni dipendente non può essere attribuita più di un'indennità per specifiche responsabilità. Nel caso in cui ricorrano responsabilità diverse al dipendente interessato è attribuita l'indennità di valore economico più elevato.

8. L'erogazione del compenso avverrà sulla base della effettiva presenza in servizio per la copertura della specifica responsabilità o della funzione. Per la decurtazione dell'indennità derivante dalle assenze si richiama l'art. 8, comma 8, del presente Contratto Collettivo Integrativo.

9. Gli importi annui sono proporzionalmente ridotti per il personale con rapporto di lavoro parziale in relazione all'orario di servizio settimanale, mensile o annuale indicato dal contratto di lavoro.

CAPO V – COMPENSI PREVISTI DA SPECIFICHE DISPOSIZIONI DI LEGGE

Art. 15 – Compensi previsti da specifiche disposizioni di legge

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

Art. 15.1 – Compensi di cui all'art. 43 della L. 449/1997

1. Tali risorse, derivanti dall'applicazione dell'art. 43 della Legge n. 449/1997, anche tenuto conto di quanto esplicitato dall'art. 15, comma 1, lett. d), del CCNL 01.04.1999, come modificata dall'art. 4, comma 4, del CCNL 05.10.2001, si riferiscono a:

- proventi da sponsorizzazioni;
- proventi derivanti da convenzioni con soggetti pubblici e privati diretti a fornire ai medesimi soggetti, a titolo oneroso, consulenze e servizi aggiuntivi rispetto a quelli ordinari;



- contributi dell'utenza per servizi pubblici non essenziali o, comunque, per prestazioni, verso terzi paganti, non connesse a garanzia di diritti fondamentali:
 - al personale che garantisce l'attività di tutela del consumatore, nell'ambito dei concorsi a premio, è attribuito un compenso pari al 30% della tariffa stabilita dall'Ente nell'apposito Regolamento per ogni accesso richiesto, con esclusione della corresponsione del compenso per lavoro straordinario.

2. Le relative somme saranno erogate ai dipendenti secondo la disciplina prevista negli appositi regolamenti datoriali di normazione dell'istituto.

Art. 15.2 – Compensi di cui all'art. 80, comma 2, lettera g), del CCNL 16.11.2022

1. I compensi previsti da disposizioni di legge, in relazione alle funzioni ascrivibili alla Camere della Romagna, si riferiscono a:

- compensi per l'Avvocatura (art. 27 del CCNL 14.09.2000 e R.D.L. n. 1578/1933);
- compensi ISTAT.

2. Le relative somme saranno erogate ai dipendenti secondo la disciplina prevista negli appositi regolamenti datoriali di normazione degli istituti.

Art. 15.3 – Risparmi di cui all'art. 16, comma 5, del D.L. n. 98/2011

1. Le somme derivanti da eventuali economie aggiuntive, destinate all'erogazione dei premi, dall'art. 16, commi 4 e 5, del D.L. n. 98/2011, convertito in Legge n. 111/2011, possono essere utilizzate annualmente, nell'importo massimo del 50 per cento, per la contrattazione collettiva integrativa, di cui il 50 per cento destinato alla erogazione dei premi previsti dall'articolo 19 del Decreto Legislativo 27 ottobre 2009, n. 150, come modificato dall'art. 6, comma 1, del D.Lgs. n. 141/2011 e art. 5, comma 11 e seguenti, del D.L. n. 95/2012, e il restante 50% viene erogato sulla base del sistema di misurazione e valutazione in vigore presso l'Ente.

2. Le relative somme saranno erogate ai dipendenti secondo la disciplina prevista nell'apposito Piano Triennale di Razionalizzazione, così come approvato dall'Organo di governo dell'Ente e validato dal competente Collegio dei Revisori dei conti, con atto del Responsabile del Servizio competente.

3. Le relative somme destinate ad incentivare il personale dipendente vengono previste nel Fondo delle risorse decentrate, parte variabile, ex art. 79, comma 2, lettera a), del CCNL 16.11.2022.

Art. 16 - Correlazione tra la retribuzione di risultato dei titolari di incarico di EQ e particolari compensi previsti da disposizioni di legge di cui all'art. 20, comma 1, lett. h) del CCNL 16.11.2022

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

1. La correlazione tra la retribuzione di risultato dei titolari di incarico di EQ e i particolari compensi aggiuntivi previsti da specifiche disposizioni di legge, dovuti alle medesime posizioni, prevede la possibilità di operare un abbattimento della retribuzione di risultato spettante al singolo titolare di incarico di EQ.

2. La retribuzione di risultato da corrispondere ai dipendenti dell'Ente con la qualifica di Avvocato – titolari di incarico di EQ - in possesso dell'Abilitazione all'esercizio della professione forense, incaricati del patrocinio dell'Ente in sede giudiziale ed extragiudiziale, iscritti per conto dell'Ente nell'Elenco Speciale dell'Albo degli Avvocati patrocinanti le pubbliche amministrazioni, è ridotta, in relazione all'ammontare dei compensi, secondo il seguente prospetto:



<i>Compenso professionale attribuito (*)</i>	<i>Retribuzione di risultato spettante</i>
fino ad € 5.000,00	100% della retribuzione di risultato conseguita
da € 5.001,00 ad € 15.000,00	80% della retribuzione di risultato conseguita
oltre € 15.000,00	50% della retribuzione di risultato conseguita

(*) secondo le modalità previste dal "Regolamento per il funzionamento dell'Avvocatura della Camera di Commercio della Romagna - Forlì-Cesena e Rimini e per la disciplina dei compensi professionali spettanti ai suoi avvocati", allegato A) alla delibera di Giunta n. 93 del 17/10/2023.

Art. 17 - Criteri per la definizione di un incentivo economico a favore del personale utilizzato in attività di docenza ai sensi dell'art. 55 comma 8 del CCNL 16.11.2022

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

1. Al fine di valorizzare il patrimonio di conoscenze individuali acquisite nel corso dell'attività lavorativa dal proprio personale e sulla base del programma di formazione annuale previsto dal PIAO, tra le voci di utilizzo delle risorse decentrate integrative può essere previsto un importo da destinare al personale chiamato a tenere sessioni formative nell'Ente.
2. L'incentivo in tali casi riconosciuto ammonta a euro 30 per ora di lezione.

TITOLO III – DISPOSIZIONI APPLICABILI A PARTICOLARI TIPOLOGIE DI LAVORO

CAPO I – DISPOSIZIONI APPLICABILI A PARTICOLARI TIPOLOGIE DI LAVORO

Art. 18 – Criteri generali per la determinazione della retribuzione di risultato dei titolari di EQ

(art. 7, comma 4, lett. v), 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 ("produttività").
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 degli incaricati 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 confronto, e dai criteri per l'attribuzione dei premi correlati alla performance, materia oggetto di contrattazione decentrata e definita all'art. 8 del presente Contratto integrativo.
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 anche:
 - agli indicatori di performance relativi all'ambito organizzativo di diretta responsabilità, ai quali è attribuito un peso prevalente nella valutazione complessiva;
 - alla qualità del contributo assicurato alla performance generale della struttura, alle competenze professionali dimostrate, nonché ai comportamenti organizzativi richiesti per il più efficace svolgimento delle funzioni assegnate;
 - alla capacità di valutazione dei propri collaboratori, dimostrata tramite una significativa differenziazione dei giudizi.
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. La valutazione prende in considerazione sia il risultato individuale riferito agli obiettivi assegnati, sia quello più generale correlato all’andamento dell’ente nel suo insieme; si tiene conto, inoltre, dell’orientamento all’utenza, della disponibilità al cambiamento e all’innovazione, della propositività, della partecipazione attiva e del “valore aggiunto” portato dal dipendente o dal team.

7. La valutazione della prestazione resa avviene con cadenza annuale, normalmente l’anno successivo a quello di riferimento.

8. Come previsto dagli articoli 7, comma 4, lettera v), e 17, comma 4, del CCNL 16.11.2022, vengono definiti i seguenti criteri generali per la determinazione della retribuzione di risultato dei dipendenti incaricati della titolarità di EQ:

- nell’ambito delle risorse complessive finalizzate all’erogazione della retribuzione di posizione e di risultato di tutti i titolari di EQ previsti nell’Ente, annualmente in sede di assegnazione degli obiettivi (PIAO), verrà destinata una quota pari ad almeno il 15% delle stesse per il riconoscimento annuale della retribuzione di risultato a favore delle medesime;
- l’erogazione della retribuzione di risultato è subordinata al corretto completamento del ciclo della performance prescritto dal vigente ordinamento;
- l’assenza dal lavoro per periodi temporali significativi può, comunque, consentire il riconoscimento della retribuzione premiale, laddove la residua attività resa nell’ambito del servizio attivo abbia, comunque, consentito il raggiungimento degli obiettivi assegnati al titolare di EQ, secondo la valutazione al riguardo effettuata dal competente Dirigente.

9. Nell’ipotesi di conferimento a 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 l’ulteriore incarico ad interim. Anche per la definizione delle citate percentuali, l’ente tiene conto dei seguenti criteri:

1. responsabilità ulteriori assunte a seguito dell’incarico interinale;
2. complessità gestionale dell’ambito e/o della materia oggetto dell’incarico affidato interinalmente;
3. estensione temporale dell’incarico conferito;
4. criticità gestionali conseguenti alla situazione di contesto;
5. carenza di risorse rilevate nell’ambito dei servizi gestiti;
6. entità del carico di lavoro assunto.

10. Per ciò che attiene alla correlazione tra i compensi ex art. 20, comma 1, lett. h), del CCNL 16.11.2022 e la retribuzione di risultato dei titolari di EQ, in attuazione all’art. 7, comma 4, lettera j), del medesimo CCNL 16.11.2022, gli istituti che specifiche norme di legge destinano all’incentivazione del personale nell’Ente risultano essere i seguenti, fatte salve ulteriori previsioni normative che possano nel tempo intervenire:

- i compensi professionali degli avvocati, ai sensi dell’art. 9 della L. 114/2014;
- i compensi ISTAT;
- i compensi ex art. 43, L. 449/1997 (concorsi a premio).

11. Gli incentivi di cui sopra vengono erogati in aggiunta alla retribuzione di risultato nell’importo spettante, salve le previsioni di abbattimento stabilite dal precedente art. 16.



12. I criteri generali individuati per la determinazione della retribuzione di risultato delle persone incaricate di EQ dal 1° aprile 2023 in avanti sono gli stessi anche per la determinazione della retribuzione di risultato delle persone cui è stato conferito l'incarico di "posizione organizzativa" entro il 31.03.2023 ai sensi dell'art. 15 del CCNL 21.05.2018.

Art. 19 – Rapporto di lavoro a tempo parziale: elevazione contingente

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

1. Ai sensi dell'art. 53, comma 8, del CCNL 21.05.2018, le parti concordano che, in presenza di gravi e documentate situazioni familiari, come meglio sotto definite e tenendo conto delle esigenze organizzative dell'Ente, il numero dei rapporti a tempo parziale potrà superare il contingente del 25% della dotazione organica complessiva di ciascuna area, fino ad un ulteriore 10%.

2. Le gravi e documentate situazioni familiari sono le seguenti:

- grave infermità del coniuge o di un parente entro il secondo grado o del convivente;
- necessità familiari derivanti dal decesso di una delle persone del proprio nucleo familiare;
- situazioni che comportano un impegno particolare del dipendente o della propria famiglia nella cura o nell'assistenza delle persone con handicap;
- situazioni di grave disagio personale, a esclusione della malattia, nelle quali incorra il dipendente medesimo;
- situazioni, riferite ai soggetti presenti nel nucleo familiare, a esclusione del richiedente, derivanti dalle seguenti patologie:
 1. patologie acute o croniche che determinano temporanea o permanente riduzione o perdita dell'autonomia personale, ivi incluse le affezioni croniche di natura congenita, reumatica, neoplastica, infettiva, dismetabolica, post-traumatica, neurologica, neuromuscolare, psichiatrica, derivanti da dipendenze, a carattere evolutivo o soggette a riacutizzazioni periodiche;
 2. patologie acute o croniche che richiedono assistenza continuativa o frequenti monitoraggi clinici, ematochimici e strumentali;
 3. patologie acute o croniche che richiedono la partecipazione attiva del familiare nel trattamento sanitario;
 4. patologie dell'infanzia e dell'età evolutiva aventi le caratteristiche di cui alle precedenti lettere a), b) e c) o per le quali il programma terapeutico e riabilitativo richiede il coinvolgimento dei genitori o del soggetto che esercita la potestà.

Art. 20 – Lavoro straordinario e banca delle ore

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

1. In applicazione degli artt. 32 e 33 e 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) il limite complessivo annuo di ore di lavoro straordinario, debitamente autorizzate, che possono confluire nella banca delle ore non può eccedere il limite individuale di 40 ore.

Art. 21 – Flessibilità dell'orario di lavoro

(art. 7, comma 4, let. p), 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 è adottato nell'Ente l'istituto dell'orario flessibile.

2. Le parti concordano i seguenti 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:

- definizione di una fascia di flessibilità, che preveda la possibilità di posticipare l'orario di entrata mattutino e posticipare o anticipare quello di uscita e di entrata nell'orario pomeridiano;



- detto istituto deve essere fruito tenendo conto dell'inizio dell'attività lavorativa nei confronti dell'utenza e della necessità di essere operativi sin dall'inizio della medesima.

3. In relazione a particolari situazioni personali, sociali o familiari, dopo specifica richiesta della persona e autorizzazione della dirigenza, sono favoriti nell'utilizzo dell'orario flessibile - anche con forme di flessibilità ulteriori rispetto al regime previsto per la generalità dei dipendenti e compatibilmente con le esigenze di servizio - i dipendenti che si trovano nelle condizioni di cui al comma 4 dell'art. 36 CCNL 16.11.2022 e coloro che presentino un'istanza adeguatamente motivata.

Art. 22 – Welfare integrativo

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

1. L'attivazione di benefici di natura assistenziale e sociale in favore del personale intende rispondere all'obiettivo di sostenere il benessere organizzativo ed il miglioramento delle condizioni di contesto all'interno delle quali si svolge la prestazione di lavoro. Pertanto, gli interventi vanno indirizzati verso gli ambiti che meglio rispondono a tale intento, in quanto idonei a coinvolgere le diverse dimensioni del benessere organizzativo e del clima interno, quali:

- a) iniziative di sostegno al reddito della famiglia;
- b) supporto all'istruzione e promozione del merito dei figli;
- c) contributi a favore di attività culturali, ricreative e con finalità sociali;
- d) anticipazioni, sovvenzioni e prestiti a favore di dipendenti in difficoltà ad accedere ai canali ordinari del credito bancario o che si trovino nella necessità di affrontare spese non differibili;
- e) polizze sanitarie integrative delle prestazioni erogate dal Servizio Sanitario Nazionale.

2. A tal fine l'Ente potrà avvalersi di una rete di strutture o convenzioni che erogino i citati servizi.

3. Gli oneri per la concessione dei benefici di cui sopra sono sostenuti nei limiti degli importi individuali già individuati precedentemente nell'Ente, nonché mediante utilizzo di quota parte del Fondo di cui all'art. 79, nel limite definito in sede di contrattazione integrativa, che per l'anno 2023 è pari a € 5.690,00.

4. L'erogazione delle prestazioni di cui al comma 1, lett. e) potrà avvenire mediante successiva istituzione ovvero adesione a un fondo di assistenza sanitaria integrativa gestito dal sistema camerale a livello nazionale.

5. Saranno beneficiari delle suddette prestazioni tutti i dipendenti a tempo indeterminato, a tempo pieno o part-time, in servizio al 1° gennaio dell'anno di riferimento, in relazione ai mesi di permanenza in servizio.

Art. 23– Riflessi sulla qualità del lavoro e sulla professionalità delle innovazioni tecnologiche inerenti all'organizzazione di servizi

(art. 7, comma 4, lett. t), 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, nonché su eventuali ricollocazioni organizzative 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.

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. 24 – Misure per la sicurezza nei luoghi di lavoro

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

1. L'Amministrazione si impegna a dare tempestiva e completa applicazione alla vigente normativa in materia di igiene e sicurezza del lavoro e degli impianti.
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. 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 mentale e sociale, così come indicato dalla recente normativa in materia di sicurezza.
5. L'Amministrazione assegna risorse finanziarie congrue, nel limite di quelle disponibili, per la realizzazione degli interventi derivanti dall'analisi di cui al precedente comma.
6. L'Amministrazione deve coinvolgere, consultare, informare e formare il Rappresentante per la Sicurezza in applicazione della normativa vigente e si impegna altresì a garantire l'informazione e la formazione rivolte a tutto il personale in materia di sicurezza di salute e dei rischi, attraverso moduli formativi periodicamente ripetuti in relazione all'evoluzione o all'insorgenza di nuovi rischi, compresi quelli correlati allo stress-lavoro e gli altri previsti dall'art. 28 del D.Lgs. n. 81/2008.

TITOLO IV – DISPOSIZIONI IN MATERIA DI SCIOPERO

CAPO I - GARANZIA DEL FUNZIONAMENTO DEI SERVIZI ESSENZIALI

Art. 25 – Campo di applicazione e finalità

1. Il presente capo dà attuazione alle disposizioni di cui alla L. 12.06.1990, n. 146 e ss.mm.ii., in materia di servizi minimi essenziali in caso di sciopero e del CCNL in materia di norme di garanzia del funzionamento dei servizi pubblici essenziali nell'ambito del Comparto Regioni – Autonomie Locali del 19.09.2002 e ss.mm.ii., individuando criteri e modalità per la determinazione dei contingenti di personale tenuti a garantirle.

Art. 26 – Contingenti di personale

1. Nel rispetto di quanto previsto dalla normativa vigente in materia di sciopero nei servizi essenziali viene individuato il contingente di personale esonerato dallo sciopero per garantire la continuità delle prestazioni indispensabili.
2. Il contingente minimo di personale necessario per il funzionamento dei servizi pubblici essenziali nell'Ente è il seguente:

- rilascio certificati e visure dal registro delle imprese con diritto di urgenza per partecipazione a gare di appalto - deposito bilanci e atti societari (purché in scadenza secondo i termini di legge)	n. 1 unità in servizio in una sede dell'Ente, Cesena, Forlì o Rimini
- certificazione per l'esportazione e l'importazione temporanea di merce (carnet ATA-TIR) - certificazione per lo sdoganamento limitatamente	n. 2 unità in servizio nelle sedi di Forlì e Rimini



alle merci deperibili; tali prestazioni sono garantite solo limitatamente alle scadenze di legge, ove previste	
registrazione brevetti	n. 1 unità in servizio in una sede dell'Ente, Cesena, Forlì o Rimini
servizi del personale limitatamente all'erogazione degli assegni con funzione di sostentamento e alla compilazione e al controllo delle distinte per il versamento dei contributi previdenziali ove coincidente con l'ultimo giorno di scadenza di legge; tale servizio dovrà essere garantito solo nel caso che lo sciopero sia proclamato per i soli dipendenti dei servizi del personale, per l'intera giornata lavorativa e nei giorni compresi tra il 5 e il 15 di ogni mese	n. 1 unità in servizio presso le sedi di Forlì o Rimini

3. I Dirigenti o i Responsabili del funzionamento dei singoli servizi individuano, in occasione di ogni sciopero, rispettando possibilmente la rotazione fra i dipendenti, i nominativi del personale inclusi nei contingenti definiti nel precedente comma, tenuti alla erogazione delle prestazioni necessarie e perciò impossibilitati all'effettuazione dello sciopero.

4. I Responsabili dei servizi sono tenuti a comunicare agli utenti 5 giorni prima dell'inizio dello sciopero, i modi e i tempi di erogazione dei servizi pubblici essenziali e le misure di riattivazione degli stessi, garantendo e rendendo nota la pronta riattivazione del servizio quando l'astensione dal lavoro sia terminata.

5. Tale informazione, a cura dei soggetti di cui al comma 4 del presente articolo, deve avvenire mediante pubblici avvisi con l'indicazione dei modi, dei tempi di erogazione dei servizi pubblici essenziali e le misure di riattivazione degli stessi.

6. Per tutto quanto non espressamente indicato nei precedenti commi, si rinvia all'Accordo Collettivo Nazionale sottoscritto in data 19.09.2002 e ss.mm.ii..

Disposizioni finali

1. Per quanto non previsto dal presente CCI in relazione agli istituti dallo stesso disciplinati si rinvia ai contratti collettivi nazionali di lavoro vigenti.

2. Le disposizioni contenute nel presente contratto collettivo integrativo conservano la loro efficacia fino alla stipulazione dei successivi contratti collettivi integrativi.

DELEGAZIONE TRATTANTE DI PARTE PUBBLICA

Presidente - Segretario Generale - Dott. Roberto Albonetti

DELEGAZIONE TRATTANTE DI PARTE SINDACALE

CGIL FP – Masotti Mirko – Palmetti Claudio

CISL FP – Bernardi Giuseppe - Castagnoli Martina

UIL FPL – Bertaccini Michele – Perno Nicoletta

RSU
