



## CONTRATTO COLLETTIVO INTEGRATIVO (CCI) PER IL TRIENNIO 2019 - 2021

### IPOTESI DI CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO INTEGRATIVO PER IL PERSONALE NON DIRIGENTE DELLA C.C.I.A.A. DI MODENA

Il giorno 29 luglio 2019 presso la sede di Modena, in via Ganaceto 134, della Camera di Commercio di Modena si è tenuto un incontro tra i componenti della delegazione di parte pubblica nelle persone di:

Avv. Stefano Bellei  
*Presidente delegazione trattante*

Avv. Massimiliano Mazzini  
*componente delegazione trattante*

e

la delegazione sindacale composta:  
dalla RSU:

Anna Cortese

Roberto Fontana

Angela Piccioli

Goretta Romagnoli

e dai rappresentanti sindacali delle sottoelencate OO.SS. territoriali:

Davide Battini CISL FP Emilia Centrale

Rakel Wiliana Vignali CISL FP Emilia Centrale

Fabio De Santis FP CGIL

Al termine dell'incontro, le parti, ispirandosi ai principi di buona fede e correttezza, hanno sottoscritto l'allegata ipotesi di contratto collettivo integrativo ai sensi degli artt. 7 e 8 del CCNL 21.05.2018.

## INDICE

TITOLO I – DISPOSIZIONI GENERALI.....	4
CAPO I – DISPOSIZIONI GENERALI.....	4
Art. 1 – Oggetto e obiettivi .....	4
Art. 2 – Ambito di applicazione, durata, decorrenza, disciplina transitoria .....	4
Art. 3 – Verifiche dell'attuazione del contratto .....	4
Art. 4 – Interpretazione autentica dei contratti integrativi .....	5
TITOLO II – TRATTAMENTO ECONOMICO DEL PERSONALE .....	5
CAPO I – RISORSE E PREMIALITÀ.....	5
Art. 5 – Quantificazione delle risorse .....	5
Art. 6 – Strumenti di premialità .....	6
CAPO II – CRITERI GENERALI PER LA RIPARTIZIONE E DESTINAZIONE DELLE RISORSE .....	6
Art. 7 – Criteri generali per la ripartizione e destinazione delle risorse finanziarie .....	6
Art. 8 – Criteri generali per l'attribuzione dei premi correlati alla performance .....	7
CAPO III – PROGRESSIONE ECONOMICA ORIZZONTALE .....	9
Art. 9 – Criteri generali per la definizione delle procedure per le progressioni economiche .....	9
CAPO IV – FATTISPECIE, CRITERI, VALORI E PROCEDURE PER INDIVIDUARE E CORRISPONDERE I COMPENSI RELATIVI ALLE INDENNITÀ.....	11
Art. 10 – Criteri generali di riferimento per il riconoscimento di istituti indennitari .....	11
Art. 11 – Indennità per le condizioni di lavoro (art. 70-bis CCNL 21.05.2018) .....	11
Art. 12 – Indennità per specifiche responsabilità.....	14
CAPO V – COMPENSI PREVISTI DA SPECIFICHE DISPOSIZIONI DI LEGGE.....	15
Art. 13 – Compensi previsti da specifiche disposizioni di legge .....	15
Art. 13.1 – Compensi di cui all'art. 43 della legge 449/1997 .....	15
Art. 13.2 – Compensi di cui all'art. 68, comma 2, lettera g), del CCNL 21.05.2018 .....	15
Art. 13.3 – Risparmi di cui all'art. 16, comma 5, del d.l. n. 98/2011 .....	15
CAPO VI – PREMIO INDIVIDUALE .....	16
Art. 14 - Disciplina del premio differenziale individuale .....	16
Art. 15 - Correlazione tra la retribuzione di risultato delle posizioni organizzative..... e particolari compensi previsti da disposizioni di legge	166
TITOLO III – DISPOSIZIONI APPLICABILI A PARTICOLARI TIPOLOGIE DI LAVORO.....	17
CAPO I – DISPOSIZIONI APPLICABILI A PARTICOLARI TIPOLOGIE DI LAVORO .....	17
Art. 16 – Criteri generali per la determinazione .....	17
della retribuzione di risultato delle posizioni organizzative	
Art. 17 – Personale comandato o distaccato .....	18
Art. 18 – Salario accessorio del personale a tempo parziale.....	19
Art. 19 – Salario accessorio del personale a tempo determinato .....	19





Articolo 19 bis – Definizione del trattamento accessorio da riconoscere ai dipendenti nell’ambito della disciplina del telelavoro e del lavoro agile ed impegno ad attivare tale forma organizzativa ..... 19

Art. 20 – Lavoro somministrato ..... 19

Art. 21 – Rapporto di lavoro a tempo parziale: elevazione contingente.....20

Art. 22 – Lavoro straordinario e banca delle ore .....20

Art. 23 – Orario massimo di lavoro settimanale .....21

Art. 24 – Flessibilità dell’orario di lavoro.....21

Art. 25 – Orario multiperiodale.....211

Art. 26 – Welfare integrativo .....21

Art. 27 - Misure per la sicurezza nei luoghi di lavoro .....22

Art. 28 - Servizi Pubblici Essenziali .....222

Art. 29 – Norme finali.....23

Alfred

Ac



## 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.
3. Le materie oggetto di contrattazione collettiva integrativa sono dettate dal vigente CCNL 21.5.2018.

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

1. Il presente contratto decentrato si applica a tutti i lavoratori in servizio presso l'Ente, di qualifica non dirigenziale, con rapporto di lavoro subordinato a tempo indeterminato ed a tempo determinato – ivi compreso il personale comandato o distaccato o utilizzato a tempo parziale presso altri soggetti – e con contratto di formazione e lavoro.
2. Il presente CCI ha durata triennale decorrente dall'1.1.2019 e sino al 31.12.2021, fermo restando che, in ogni caso, continuerà a produrre effetti giuridici sino alla sua totale o parziale sostituzione, per le parti sostituite o incompatibili, ad opera della stipulazione definitiva del successivo contratto collettivo integrativo di lavoro presso l'amministrazione, ai sensi dell'art. 8, comma 7, del CCNL 21.5.2018.
3. I criteri di ripartizione delle risorse economiche tra le varie modalità di utilizzo, a valere sul fondo risorse decentrate, potranno essere negoziati con cadenza annuale a richiesta delle parti.
4. Il presente contratto, ai sensi del comma 2, 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. 3 – Verifiche dell'attuazione del contratto

1. Le parti convengono che, nell'ambito dell'eventuale contrattazione integrativa di cui al precedente articolo 2, comma 3, potrà essere verificato lo stato di attuazione del presente contratto collettivo integrativo.
2. La delegazione trattante di parte sindacale potrà richiedere appositi incontri aventi ad oggetto la verifica dello stato di attuazione del presente contratto collettivo integrativo mediante richiesta scritta e motivata da trasmettere all'Amministrazione.



#### 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, di norma entro dieci giorni dalla richiesta avanzata.
3. L'eventuale accordo di interpretazione è soggetto alla stessa procedura di stipulazione del presente contratto e sostituisce la clausola controversa con efficacia retroattiva, avente effetti sin dalla data di vigenza della stessa. L'accordo di interpretazione autentica ha effetto sulle eventuali controversie individuali in corso, aventi ad oggetto le materie appositamente regolate dall'accordo, solo con il consenso delle parti interessate.
4. Il presente istituto resta disciplinato dal presente contratto collettivo integrativo ai sensi e per gli effetti di cui all'art. 2, comma 8, del CCNL 21.5.2018.

## 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 ed 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. 67, comma 4, CCNL 21.05.2018, vengono previste nella misura massima del 1,2% del monte salari dell'anno 1997, esclusa la quota relativa alla dirigenza, nell'ambito della determinazione di costituzione del fondo ai sensi di cui sopra.
3. Tale integrazione della parte variabile del fondo è ammessa negli esercizi successivi laddove, nel bilancio dell'ente, sussista la relativa capacità annuale di spesa e sia stato adottato specifico indirizzo, in tal senso, da parte della Camera.
4. La predetta misura potrà variare, nell'ambito del suddetto limite massimo, in funzione di assicurare la compatibilità dell'entità delle risorse decentrate previste con i limiti di bilancio e di garantire il rispetto dei vincoli imposti dalle norme in vigore o da disposizioni che potrebbero

new

DS

AC

OP

la

h



sopravvenire nel corso di validità del presente accordo. L'Amministrazione si impegna a verificare, con cadenza annuale, l'eventualità dell'integrazione e ad informare, al riguardo, la parte sindacale.

#### Art. 6 – Strumenti di premialità

1. Conformemente alla normativa vigente ed ai regolamenti adottati dall'Amministrazione, nel triennio di riferimento del presente contratto collettivo integrativo (fatte salve eventuali successive modifiche e/o integrazioni), è possibile l'utilizzo dei seguenti strumenti di premialità:
  - a) premi correlati alla performance organizzativa;
  - b) premi correlati alla performance individuale;
  - c) premio differenziale individuale, di cui all'art. 69 del CCNL 21.05.2018;
  - d) progressioni economiche: sulla base di quanto stabilito dall'art. 16 del CCNL 21.05.2018, potranno essere previste nel limite delle risorse effettivamente disponibili, in modo **selettivo** e riconosciute ad una **quota limitata** di dipendenti con rapporto di lavoro a tempo indeterminato secondo i criteri e le modalità meglio definite al successivo articolo 8;
  - 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, let. a), del CCNL 21.5.2018)

1. Le risorse finanziarie annualmente calcolate (ex art. 67 del CCNL 21.05.2018 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 ed alle professionalità delle risorse umane disponibili;
  - c) necessità di implementazione e valorizzazione delle competenze e professionalità dei dipendenti, anche al fine di ottimizzare e razionalizzare i processi decisionali;
  - d) specifiche modalità di fornitura della prestazione lavorativa da parte del personale dipendente;
  - e) rispondenza a particolari condizioni di erogazione di determinati servizi.
2. I criteri di destinazione delle risorse economiche tra i vari istituti alimentati dal fondo risorse decentrate devono tendere ad un'equilibrata distribuzione delle stesse tra i diversi istituti che compongono il sistema economico accessorio del personale dipendente, privilegiando, per quanto possibile, il regime di premialità meritocratica 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.

4. L'atto di assegnazione delle risorse alle diverse finalità di finanziamento degli istituti economici è adottato dal competente dirigente in osservanza dei criteri in questa sede definiti e successivamente trasmesso alle organizzazioni sindacali al fine di consentire la verifica di coerenza tra i criteri negoziati e le relative destinazioni.
5. Il sistema di riparto delle risorse economiche tiene conto, orientativamente, delle seguenti destinazioni, formulate per aggregati di natura omogenea degli istituti economici: indennità per specifiche condizioni di lavoro, premialità d'esercizio, premialità previste da norme speciali, premialità consolidata (PEO), altre destinazioni, anche previste da specifiche norme di legge.

**Art. 8 – Criteri generali per l'attribuzione dei premi correlati alla performance**  
(art. 7, comma 4, let. b), del CCNL 21.5.2018)

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 competenze professionali, attraverso la valorizzazione del merito e l'erogazione dei premi per i risultati perseguiti dai singoli e dalle unità organizzative. A tal fine destina, al trattamento economico accessorio collegato alla performance organizzativa ed individuale, una quota prevalente del trattamento accessorio complessivo comunque denominato.
2. I compensi accessori correlati alla performance organizzativa ed individuale sono finalizzati a promuovere gli effettivi incrementi della produttività delle unità organizzative 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 agli stessi correlati, che devono essere finalizzati al miglioramento dei servizi ed all'utilità di ritorno che giustifica l'erogazione di benefici economici a titolo di premialità.
3. La definizione 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'allocazione delle risorse si realizza attraverso il Piano della Performance dell'Ente.
4. La misurazione e la valutazione della performance è effettuata sulla base della metodologia formalmente adottata nell'ambito del sistema di misurazione e di valutazione della performance dell'Ente, adottato sulla base di criteri generali di riferimento oggetto di confronto ai sensi dell'art. 5, comma 3, let. b), del CCNL 21.5.2018.
5. È vietata la distribuzione di trattamenti incentivanti collegati alla performance in modo indifferenziato o sulla base di automatismi, nonché con sistemi diffusivi ed in assenza delle verifiche, validazioni ed attestazioni sui sistemi di misurazione e valutazione adottati ai sensi del citato d.lgs. n. 150/2009.
6. Secondo quanto previsto dagli strumenti regolamentari adottati, per competenza, dagli Organi di governo 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. pianificazione/programmazione 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 sul grado di conseguimento degli obiettivi dopo sei mesi di cui si darà informazione a tutti i dipendenti in caso positivo mentre scostamenti non riconducibili a situazioni oggettive particolari saranno oggetto di confronto con i dipendenti o servizi coinvolti;
    6. verifica degli obiettivi e dei risultati effettivamente raggiunti a consuntivo;
    7. validazione dei risultati conseguiti;
    8. esame delle valutazioni attraverso apposito confronto;
    9. riconoscimento dei regimi premiali conseguiti ad esito della validazione della performance raggiunta;
    10. refertazione dei risultati di sistema agli organi di governo;
  - e. la performance individuale è rilevata ed apprezzata in ragione delle seguenti componenti: raggiungimento degli obiettivi assegnati ed analisi dei risultati conseguiti, qualità della prestazione e comportamento professionale assunto misurati attraverso appositi indicatori;
  - f. 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.
7. In base al disposto dell'art. 45, comma 3, del D. Lgs. n. 165/2001, i trattamenti economici accessori sono collegati alla performance individuale e alla performance organizzativa relativa all'amministrazione nel suo complesso. Il compenso destinato a remunerare la performance del dipendente è correlato - sempre all'interno di un quadro di risultati positivi di performance organizzativa ottenuti dall'Ente Camerale nel suo complesso - sia ai risultati ottenuti dalla specifica Area Organizzativa cui il dipendente è assegnato, sia ai risultati complessivi ottenuti



nell'anno da ciascun dipendente. Si specifica che sarà oggetto di valutazione anche l'eventuale impossibilità di raggiungimento dell'obiettivo per cause indipendenti dal singolo lavoratore o dall'Area Organizzativa.

8. Annualmente, attraverso la scheda di valutazione di ciascun dipendente compilata secondo i criteri esposti nel sistema di misurazione e valutazione, viene redatta una graduatoria; il punteggio massimo attribuibile in totale in ciascuna scheda è pari a 100.
9. In base al punteggio ottenuto ai dipendenti consegue il seguente trattamento economico per come di seguito esposto:

PUNTEGGIO	DA 0,1 A 94,99	PROPORZIONALITA' DIRETTA DEL PREMIO RISPETTO AL PUNTEGGIO
PUNTEGGIO	DA 95 A 100	NESSUNA DECURTAZIONE DEL PREMIO

10. 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 categorie:

categoria	Parametro di categoria
A	100
B	110
B3	123
C	135
D	155
D3	199

11. Per i dipendenti assunti o cessati in corso d'anno il premio incentivante viene erogato in proporzione al periodo lavorato. Per il personale in regime di part-time l'importo previsto viene riproporzionato nella percentuale di prestazione lavorativa.
12. Eventuali residui di cui ai premi incentivanti dell'anno 2019 saranno riportati in via sperimentale all'anno successivo. Le parti concordano di rimandare all'anno 2020 una eventuale revisione del meccanismo distributivo a fronte di residui elevati.

### CAPO III – PROGRESSIONE ECONOMICA ORIZZONTALE

#### Art. 9 – Criteri generali per la definizione delle procedure per le progressioni economiche (art. 7, comma 4, lett. c), del CCNL 21.5.2018)

1. L'istituto della progressione economica orizzontale si realizza mediante acquisizione, in sequenza, dopo il trattamento tabellare iniziale, di successivi incrementi retributivi, corrispondenti ai valori delle diverse posizioni economiche riportate nella Tabelle del CCNL 21.05.2018.



2. L'Amministrazione riconosce selettivamente le progressioni economiche all'interno di ciascuna categoria, tenuto conto, nei limiti delle risorse decentrate a tal fine disponibili, delle risultanze del proprio ciclo della performance e sulla base del sistema valutativo in atto presso l'Ente.
3. Le progressioni economiche sono attribuite in modo selettivo, ad una quota limitata di dipendenti, in relazione alla media dei punteggi totali delle schede del triennio che precede l'anno in cui è adottata la decisione di attivazione dell'istituto, tenendo conto, eventualmente, a tal fine e secondo il sistema di valutazione adottato dall'Amministrazione, anche dell'esperienza acquisita negli ambiti professionali di riferimento, nonché delle competenze conseguite e certificate a seguito di appositi processi formativi.
4. La progressione economica viene riconosciuta, nel limite delle risorse stabili effettivamente disponibili ai sensi delle destinazioni operate in applicazione delle prescrizioni di cui all'art. 7, secondo i criteri relativi alle procedure di riconoscimento indicate al successivo comma 4, in conformità a quanto prescritto dall'art. 7, comma 4, lett. c), del CCNL 21.05.2018.
5. L'attribuzione della progressione economica orizzontale non può avere decorrenza anteriore al 1° gennaio dell'anno nel quale viene sottoscritto il contratto integrativo che prevede l'attivazione dell'istituto, con la previsione delle necessarie risorse finanziarie.
6. I criteri per la definizione delle procedure per le progressioni orizzontali, ai sensi dell'art. 7, comma 4, lett. c), del CCNL 21.05.2018, sono come di seguito determinati:
  - a. sulla base delle risorse stanziare per le nuove progressioni orizzontali, con prelevamento dalle risorse stabili di cui all'art. 67, commi 1 e 2, del CCNL 21.05.2018, vengono avviate le procedure previste dall'art. 16 del medesimo CCNL
  - b. il personale interessato è quello in servizio, nell'Ente, alla data del 1° gennaio dell'anno in cui è effettuata la valutazione comparativa ai fini dell'applicazione dell'istituto
  - c. il personale interessato deve possedere il requisito minimo di 24 mesi maturati nella posizione economica in godimento alla data del 1° gennaio dell'anno come sopra specificato, 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, pertanto nel periodo di cui sopra si computa anche la pregressa permanenza nella posizione economica di provenienza
  - d. di norma, entro il mese di ottobre, dopo la stipula definitiva del contratto collettivo integrativo in cui sono previste, viene pubblicato un avviso interno di attivazione dell'istituto, dando un termine ai dipendenti per l'aggiornamento del proprio fascicolo personale
  - e. scaduto detto termine, i Dirigenti, con la collaborazione del servizio risorse umane, provvedono alla redazione della relativa graduatoria, sulla base dei criteri appositamente concordati ai sensi dell'art. 7, comma 4, lett. c) sopra citato
  - f. la graduatoria viene portata a conoscenza dei dipendenti con apposito avviso.
  - g. è riconosciuta, ai dipendenti valutati, la facoltà di attivare apposita procedura di riesame secondo la disciplina del sistema valutativo in atto presso l'Ente
  - h. le graduatorie hanno vigenza esclusivamente per la sessione di progressioni orizzontali cui sono riferite, per cui non è possibile alcun scorrimento delle stesse.



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

### Art. 10 – Criteri generali di riferimento per il riconoscimento di istituti indennitari (art. 7, comma 4, lett. d), e), f) e w), del CCNL 21.5.2018)

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 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 categorie 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 il dipendente assegnato.
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 mensile, a cura del competente Dirigente e, in caso di variazione delle condizioni di riconoscimento, tempestivamente comunicato all'Ufficio del Personale.
8. Tutti gli importi delle indennità di cui al presente Capo 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 – Indennità per le condizioni di lavoro (art. 70-bis CCNL 21.05.2018) (art. 7, comma 4, let. d), del CCNL 21.5.2018)

1. Ai dipendenti che svolgono prestazioni di lavoro che comportano continua e diretta esposizione a rischi, ivi compresi quelli definiti dal D. Lgs. n. 81/2008 (Testo Unico sulla Sicurezza), nonché attività disagiate e maneggio di valori, può essere 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 seguenti criteri, così come definiti dall'art. 70-bis del CCNL 21 maggio 2018:
  - A. valutazione 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 continua e diretta esposizione a rischi pregiudizievoli per la salute e l'integrità personale del lavoratore, indipendentemente dalla categoria o dal profilo professionale di appartenenza;
    - esecuzione di prestazioni lavorative che comportino l'esposizione, in modo costante e rilevante, a fattori di effettivo disagio;
    - esecuzione di prestazioni lavorative che comportino maneggio di valori di cassa;
  - B. caratteristiche istituzionali, dimensionali, sociali ed ambientali dell'amministrazione (*benchmark esterno*);
  - C. caratteristiche istituzionali, dimensionali, sociali ed ambientali dello specifico settore di attività (*benchmark interno*).
3. Il sistema di ponderazione dell'incidenza delle predette causali erogative, ai sensi della lett. a), del comma 3, dell'art. 70-bis del CCNL 21 maggio 2018, viene strutturato su base numerica, assumendo la scala di valori da 1 a 3, ripartita su ciascun fattore di esposizione, come di seguito indicato:

#### **I. INCIDENZA DELLE CAUSALI**

Il sistema di pesatura ponderale viene sviluppato su scala di valori con punteggio che va da un minimo di 1 ad un massimo di 3, secondo l'entità dell'esposizione che il fattore rappresenta, come di seguito indicato:

- a) RISCHIO: fino a 3 punti (scala sviluppata su 0,5 decimali)
- b) DISAGIO: fino a 3 punti (scala sviluppata su 0,5 decimali)
- c) MANEGGIO VALORI: fino a 2 punti (scala sviluppata su 0,5 decimali).

Gli ulteriori criteri indicati dalla let. b), del comma 3, dell'art. 70-bis del CCNL 21 maggio 2018 possono essere scomposti, in ragione della loro espressa finalizzazione, sul binomio della comparazione esterna (dell'ente) ed interna (tra settori funzionali), seguendo il chiaro tenore letterale della clausola di principio, come di seguito specificato:

#### **II. CARATTERISTICHE ISTITUZIONALI, DIMENSIONALI, SOCIALI ED AMBIENTALI DELL'AMMINISTRAZIONE (*BENCHMARK ESTERNO*)**

Il criterio di ponderazione viene articolato su tre dimensioni di carattere generale, come di seguito indicato:

- a) ente con non rilevanti disagi socio-economici, di limitate dimensioni strutturali e articolazioni organizzative interne ed esterne: **indice 0,9**
- b) ente con rilevanti disagi socio-economici, di medie dimensioni strutturali e articolazioni organizzative interne ed esterne: **indice 1,0**
- c) ente con estesi disagi socio-economici, di rilevanti dimensioni strutturali e articolazioni organizzative interne ed esterne: **indice 1,1**

#### **III. CARATTERISTICHE ISTITUZIONALI, DIMENSIONALI, SOCIALI ED AMBIENTALI DEGLI SPECIFICI SETTORI DI ATTIVITA' (*BENCHMARK INTERNO*)**



Il criterio di ponderazione viene articolato su apposite dimensioni correlate ai diversi Settori interni all'Amministrazione, secondo pesi parametrici di seguito indicati che tengano conto dell'effettiva presenza dei fattori indennizzati:

- a) settore con competenze in materia di gestione e di maneggio di valori: **indice 0,4**
- b) settore con competenze funzionali connesse a progetti speciali indicati dagli organi camerali: **indice 0,5**
- c) settore con competenze funzionali che possono comportare una particolare articolazione dell'orario di lavoro ovvero attività lavorativa in giornata festiva:

**indice 0,6**

4. Tale processo consente di operare una verifica di tenuta applicativa dell'istituto economico stesso, assumendo le posizioni funzionali dell'Ente ivi interessate, quale oggetto di considerazione ai fini dell'applicazione dei criteri sopra indicati e del calcolo del relativo valore economico giornaliero, come risulta dall'allegato prospetto al CCNL .
5. La misura dell'indennità sarà definita sulla base dei seguenti criteri:
  - verifica dell'effettivo espletamento o meno dell'attività esposta a rischio, disagio o maneggio valori;
  - ad esito positivo della precedente verifica, verranno applicati, ai fini della definizione del valore attribuibile, i criteri riconosciuti dell'indennità sopra indicati.
6. L'indennità complessiva giornaliera verrà calcolata moltiplicando i parametri di quantificazione sopra indicati con metodo progressivo.
7. 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 riconosciuta se la residua presenza al lavoro è prevalente rispetto all'assenza oraria, calcolata sul debito orario giornaliero secondo la specifica articolazione dell'orario di lavoro del dipendente interessato.
8. Tale indennità si applica a decorrere dal 1° gennaio 2019. A seguito dell'applicazione della presente indennità per le condizioni di lavoro sono disapplicate le previgenti discipline contrattuali in materia di indennità di rischio, disagio e maneggio valori, che non possono più essere riconosciute da tale data.
9. 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 RISCHIO:**

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 ad 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.

Ai dipendenti che svolgono prestazioni di lavoro che comportano continua e diretta esposizione a rischi suddetti compete la relativa indennità, per il periodo di effettiva esposizione al rischio.

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

## **B) ATTIVITÀ ESPOSTE A SITUAZIONI DI DISAGIO:**

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.

Si individuano i seguenti fattori rilevanti di disagio:

prestazione richiesta e resa, per esigenze di funzionalità dei servizi camerali, nell'attività per la realizzazione di progetti speciali indicati dagli organi camerali oppure a funzioni il cui svolgimento può comportare una particolare articolazione dell'orario di lavoro ovvero attività lavorativa in giornata festiva, 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.

## **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.

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

3. L'indennità viene erogata annualmente a consuntivo e compete per le sole giornate nelle quali il dipendente è effettivamente adibito ai servizi. 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. 12 – Indennità per specifiche responsabilità**

*(art. 7, comma 4, let. f), del CCNL 21.5.2018)*

1. L'indennità prevista dall'art. 70-quinquies, comma 1, del CCNL 21.05.2018 viene erogata, annualmente, secondo i seguenti criteri generali:

- a) si configurano le posizioni di lavoro caratterizzate da specifiche responsabilità che saranno appositamente ed 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 in categoria B, C o D (non titolari di posizione organizzativa);
- 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) sulla base dei criteri di ripartizione delle risorse disponibili per la contrattazione integrativa di cui all'art. 68, comma 1 tra le diverse modalità di utilizzo e sulla base dei criteri generali per



- l'attribuzione delle indennità per specifiche responsabilità di cui all'art. 70 quinquies comma 1, l'Amministrazione finanzia l'indennità per specifiche responsabilità;
- d) 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. L'indennità per specifiche responsabilità, come prevista dall'art. 70-quinquies, comma 2, del CCNL 21.05.2018, viene riconosciuta sulla base dei seguenti ulteriori criteri generali:
- a) determinazione del valore in base alle specifiche funzioni di responsabilità interna ed esterna effettivamente attribuite al dipendente e dallo stesso esercitate
- b) specifica qualificazione professionale acquisita dal lavoratore, necessaria o di rilevante opportunità e/o utilità per l'assolvimento dei compiti di responsabilità affidati.

## CAPO V – COMPENSI PREVISTI DA SPECIFICHE DISPOSIZIONI DI LEGGE

### Art. 13 – Compensi previsti da specifiche disposizioni di legge (art. 7, comma 4, let. g), del CCNL 21.5.2018)

#### Art. 13.1 – Compensi di cui all'art. 43 della legge n. 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 5/10/2001, 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.
2. Le relative somme saranno erogate ai dipendenti secondo la disciplina prevista negli appositi regolamenti camerali di normazione dell'istituto, con atto del Dirigente/Responsabile del Settore/Servizio competente.

#### Art. 13.2 – Compensi di cui all'art. 68, comma 2, lettera g), del CCNL 21.05.2018

1. I compensi previsti da disposizioni di legge, si riferiscono, indicativamente, a:
- incentivi per funzioni tecniche (art. 113 del d.lgs. n. 50/2016);
  - compensi per l'avvocatura (art. 27 del CCNL 14.09.2000 e R.D.L. n. 1578/1933);
  - compensi per la realizzazione di piani di razionalizzazione (art. 16 del DL n. 98/2011).
2. Le relative somme saranno erogate ai dipendenti secondo la disciplina prevista negli appositi regolamenti camerali di normazione degli istituti, con atto del Dirigente/Responsabile del Settore/Servizio competente.

#### Art. 13.3 – 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, ed 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 Settore competente;
3. Le relative somme destinate ad incentivare il personale dipendente vengono previste nel fondo delle risorse decentrate, parte variabile, ex art. 67, comma 3, lettera b), del CCNL 21.05.2018.

## CAPO VI – PREMIO INDIVIDUALE

### **Art. 14 - Disciplina del premio differenziale individuale**

*(art. 69, commi 2 e 3, del CCNL 21.5.2018)*

1. In attuazione dell'art. 69, commi 2 e 3, del CCNL 21/5/2018, vengono definite le seguenti disposizioni, tenendo conto di quanto stabilito dal precedente articolo 8, comma 3:
  - la misura della maggiorazione relativa alla determinazione del premio differenziale è pari al 30% del valore medio pro-capite dei premi attribuiti al personale, della medesima categoria (la categoria A e B va calcolata insieme alla categoria C formandone di fatto una unica), valutato positivamente sulla base del sistema di misurazione e valutazione vigente presso l'Ente, relativa alla performance individuale. Per *valutazione positiva* s'intende un grado di giudizio che abbia dato luogo all'effettivo riconoscimento di una quota di premialità individuale;
  - la quota massima di personale valutato, a cui la maggiorazione può essere riconosciuta, è pari al 10% del personale (sempre arrotondato alla unità superiore) con rapporto di lavoro a tempo indeterminato presente in servizio presso ciascuna struttura organizzativa di massima dimensione e, comunque, non può essere inferiore a un dipendente per ogni Area Dirigenziale che abbia, comunque, conseguito, nella valutazione individuale, un giudizio sintetico corrispondente a "*Prestazioni eccellenti*".

### **Art. 15 - Correlazione tra la retribuzione di risultato delle posizioni organizzative e particolari compensi previsti da disposizioni di legge**

*(art. 7, comma 4, let. j), del CCNL 21.5.2018)*

1. La correlazione tra la retribuzione di risultato delle posizioni organizzative ed i particolari compensi aggiuntivi previsti da specifiche disposizioni di legge dovuti alle medesime posizioni, non conduce a riduzioni od abbattimenti della retribuzione di risultato qualora la stessa sia connessa ad obiettivi, indicati nel piano della performance, non coincidenti o sovrapposti, anche solo parzialmente, con le attività per i quali siano stati riconosciuti i compensi aggiuntivi.



2. Nel caso in cui, viceversa, i predetti compensi siano connessi ad attività che risultino previste nell'ambito degli obiettivi assunti nel piano della performance assegnati alle posizioni organizzative, si procederà ad operare un abbattimento della retribuzione di risultato spettante al singolo titolare di posizione organizzativa secondo le percentuali di riduzione di seguito indicate:

Importo dello specifico incentivo previsto dalla legge	% Riduzione della retribuzione di risultato
da € 1.000,00 a € 1.999,00	10
da € 2.000,00 a € 2.999,00	25
da € 3.000,00 a € 3.999,00	45
da € 4.000,00 a € 4.999,00	65
da € 5.000,00	80

### TITOLO III – DISPOSIZIONI APPLICABILI A PARTICOLARI TIPOLOGIE DI LAVORO

#### CAPO I – DISPOSIZIONI APPLICABILI A PARTICOLARI TIPOLOGIE DI LAVORO

**Art. 16 – Criteri generali per la determinazione  
della retribuzione di risultato delle posizioni organizzative**  
*(art. 7, comma 4, let. v), del CCNL 21.5.2018)*

1. Come previsto dagli articoli 7, comma 4, lettera v), e 15, comma 4, del CCNL 21.05.2018, vengono definiti i seguenti criteri generali per la determinazione della retribuzione di risultato dei dipendenti incaricati della titolarità di posizione organizzativa (da ora solo P.O.):
- nell'ambito delle risorse complessive finalizzate all'erogazione della retribuzione di posizione e di risultato di tutte le P.O. previste nell'ente, viene destinata una quota non inferiore al 15% delle stesse per il riconoscimento annuale della retribuzione di risultato a favore delle medesime posizioni organizzative;
  - l'importo destinato alla retribuzione di risultato potrà essere erogato, in applicazione dell'apposito sistema di misurazione e valutazione vigente nell'ente, nell'ambito di un *range* compreso tra un valore minimo, al di sotto del quale la valutazione è da intendersi negativa, dal sistema di misurazione e valutazione delle performance;
  - la retribuzione di risultato delle P.O. è correlata al raggiungimento di specifici obiettivi di miglioramento dei servizi erogati ai quali, ai fini del riconoscimento del valore retributivo del singolo titolare di P.O., viene attribuito un corrispondente peso in ragione della complessità e della responsabilità di conseguimento;
  - 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 P.O., secondo la valutazione al riguardo effettuata dal competente Dirigente;



- f. per il conferimento degli incarichi *ad interim*, previsti dall'art. 15, comma 6, del CCNL 21.05.2018, alla P.O. incaricata, nell'ambito della retribuzione di risultato, spetta un ulteriore importo del valore compreso tra un minimo del 15% fino ad un massimo del 25% del valore economico della retribuzione di posizione prevista per la P.O. oggetto dell'incarico *ad interim*;
  - g. il valore economico riconosciuto per la gestione interinale, ai sensi di cui sopra, deve essere determinato, secondo quanto prescritto dall'ordinamento interno dell'Ente, sulla base dei seguenti criteri:
    1. responsabilità ulteriori assunte a seguito dell'incarico interinale
    2. complessità gestionale dell'ambito e/o della materia oggetto dell'incarico affidato interinalmente
    3. 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
  - h. per ciò che attiene alla correlazione tra i compensi *ex art.* 18, comma 1, lett. h), del CCNL 21.05.2018 e la retribuzione di risultato delle P.O., le parti, in attuazione all'art. 7, comma 4, lettera j), del medesimo CCNL 21.05.2018, danno atto che, a titolo meramente ricognitivo, allo stato gli istituti che specifiche norme di legge destinano all'incentivazione del personale risultano essere i seguenti, ancorché non a titolo esaustivo e fatte salve ulteriori previsioni normative nel tempo intervenute:
    - I. gli incentivi per funzioni tecniche, secondo le previsioni dell'art. 113 del d.lgs. 18 aprile 2016, n. 50;
    - II. i compensi professionali degli avvocati, ai sensi dell'art. 9 della legge 114/2014;
    - III. i compensi incentivanti connessi ai progetti per condono edilizio, secondo le disposizioni della legge n. 326 del 2003; ai sensi dell'art.6 del CCNL del 9 maggio 2006;
    - IV. i compensi incentivanti connessi alle attività di recupero dell'evasione dei tributi locali, ai sensi dell'art. 3, comma 57 della legge n. 662/1996 e dall'art.59, comma 1, lett. p) del d.lgs. 446/1997;
    - V. i compensi connessi agli effetti applicativi dell'art. 12, comma 1, lett. b), del D.L. 437/1996, convertito nella legge 556/1996, spese del giudizio.
    - VI. Piani di razionalizzazione
    - VII. Art. 43 legge 449/1997.
2. Gli incentivi di cui sopra, secondo i criteri e le modalità stabilite, dall'Amministrazione, in sede regolamentare, vengono erogati in aggiunta alla retribuzione di risultato nell'importo spettante, salve le previsioni di abbattimento di cui al precedente art. 16.

#### **Art. 17 – Personale comandato o distaccato**

*(norma meramente ricognitiva non soggetta a contrattazione integrativa)*

1. Il personale dell'Ente comandato o distaccato presso enti, amministrazioni, aziende, concorre agli incentivi, alle indennità e progressioni economiche, alle condizioni tutte previste nel presente contratto decentrato integrativo e fatta salva la definizione di appositi accordi necessari ad acquisire, dall'Ente utilizzatore, gli elementi indispensabili per la valutazione della prestazione e per ogni altro presupposto legittimante e fondante le diverse forme di salario accessorio.



**Art. 18 – Salario accessorio del personale a tempo parziale**  
(norma meramente ricognitiva non soggetta a contrattazione integrativa)

1. Il personale assunto con contratto a tempo parziale concorre agli incentivi ed ai compensi di cui al precedente art. 6 in misura proporzionale al regime orario adottato, fatte salve le condizioni tutte specificate nel presente contratto decentrato integrativo.

**Art. 19 – Salario accessorio del personale a tempo determinato**  
(norma meramente ricognitiva non soggetta a contrattazione integrativa)

1. Il personale assunto con contratto a tempo determinato concorre agli incentivi e alle indennità previste nel presente contratto decentrato integrativo, con la sola esclusione dell'istituto delle progressioni economiche orizzontali, laddove non vi siano i presupposti di riconoscimento.
2. Per poter essere valutati e concorrere all'erogazione delle somme previste per la *performance* individuale, è necessario che il lavoratore con contratto a tempo determinato abbia svolto almeno 180 giorni di servizio, nell'arco dell'anno solare.

**Articolo 19 bis - Definizione del trattamento accessorio da riconoscere ai dipendenti nell'ambito della disciplina del telelavoro e del lavoro agile ed impegno ad attivare tale forma organizzativa**

1. In applicazione dell'art. 1, comma 10, del CCNL 14.9.2000, l'accordo annuale sulla ripartizione delle risorse finanziarie destinate all'incentivazione delle politiche di sviluppo delle risorse umane e della produttività definirà eventuali diversi importi per il trattamento accessorio da riconoscere al personale che svolge attività in telelavoro o lavoro agile. Al momento tali tipologie contrattuali non sono attivate.
2. L'ente nell'ambito della riorganizzazione conseguente il decreto sulle cciaa ed in considerazione dell'articolo 14 della legge 7 agosto 2015, n. 124 si impegna a valutare l'attivazione, compatibilmente con le esigenze organizzative, di tale tipologia o la tipologia del lavoro agile nel corso del triennio 2019-21 in via sperimentale per almeno 3 dipendenti che si rendessero volontariamente disponibili.

**Art. 20 – Lavoro somministrato**  
(norma meramente ricognitiva non soggetta a contrattazione integrativa)

1. I lavoratori somministrati, qualora contribuiscano al raggiungimento di obiettivi di performance o svolgano attività per le quali sono previste specifiche indennità, hanno titolo a partecipare all'erogazione dei connessi trattamenti accessori, secondo i criteri definiti nel presente contratto decentrato integrativo.
2. I relativi oneri sono a totale carico dello stanziamento di spesa per il progetto di attivazione dei contratti di somministrazione a tempo determinato, nel rispetto dei vincoli finanziari previsti dalle vigenti disposizioni di legge in materia.

Ren

BB

R

ap

Ac

fel

per

3. Per poter essere valutati e concorrere all'erogazione delle somme previste per la *performance* individuale, è necessario che il lavoratore somministrato abbia svolto attività lavorativa nell'ente, per almeno 180 giorni di servizio, nell'arco dell'anno solare.

**Art. 21 – Rapporto di lavoro a tempo parziale: elevazione contingente**  
(art. 7, comma 4, lett. n), del CCNL 21.5.2018)

1. Ai sensi dell'art. 53, commi 2 e 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 categoria, 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, ad esclusione della malattia, nelle quali incorra il dipendente medesimo;
  - situazioni, riferite ai soggetti presenti nel nucleo familiare, ad esclusione del richiedente, derivanti dalle seguenti patologie:
    - a) 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;
    - b) patologie acute o croniche che richiedono assistenza continuativa o frequenti monitoraggi clinici, ematochimici e strumentali;
    - c) patologie acute o croniche che richiedono la partecipazione attiva del familiare nel trattamento sanitario;
    - d) 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. 22 – Lavoro straordinario e banca delle ore**  
(art. 7, comma 4, lett. o) e s), del CCNL 21.5.2018)

1. In applicazione agli artt. 38 e 38-bis, del CCNL 14 settembre 2000 e art. 7, comma 4, lettere o) e s) del CCNL, 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 36 ore.



- c) la banca delle ore è utilizzabile esclusivamente ad ore tranne che il dipendente non abbia terminato nell'anno solare le ferie; in tal caso potrà essere utilizzata anche a giorni.

**Art. 23 – Orario massimo di lavoro settimanale**  
(art. 7, comma 4, let. r), del CCNL 21.5.2018)

1. In applicazione agli art. 22, comma 2 e art. 7, comma 4, lettera r), del CCNL 21.05.2018, le parti concordano che la durata dell'orario di lavoro di ciascun dipendente non può superare la media di 48 ore settimanali, comprensive del lavoro straordinario, calcolata con riferimento ad un arco temporale di dodici mesi, nei seguenti casi:
- dipendenti che svolgono servizi in convenzione e con utilizzo congiunto presso altre amministrazioni;
  - dipendenti incaricati di posizione organizzativa.

**Art. 24 – Flessibilità dell'orario di lavoro**  
(art. 7, comma 4, let. p), del CCNL 21.5.2018)

1. In applicazione dell'art. 7, comma 4, lettera p), del CCNL 21.05.2018 al fine di conciliare le esigenze di vita e di lavoro del personale dipendente è adottato nell'Ente l'istituto dell'orario flessibile.
2. Tale istituto non si applica ai dipendenti addetti a strutture che forniscono servizi da svolgersi con tempi ben definiti.
3. 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 per mezz'ora, 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.

**Art. 25 – Orario multiperiodale**  
(art. 7, comma 4, let. q), del CCNL 21.5.2018)

1. In applicazione agli artt. 7, comma 4, lettera q) e 25, comma 2, del CCNL 21.05.2018, le parti concordano i periodi di maggiore concentrazione dell'orario devono essere individuati contestualmente, di anno in anno, sulla base delle specifiche esigenze di servizio e dei programmi dell'amministrazione, anche in ragione superiore alle tredici settimane annue.

**Art. 26 – Welfare integrativo**  
(art. 7, comma 4, let. h), del CCNL 21.5.2018)



1. In applicazione dell'articolo 72, comma 2, del CCNL 21.05.2018, le parti danno atto che sussistono le condizioni applicative del welfare integrativo aziendale, in quanto sono presenti precedenti destinazioni a tale titolo a carico del bilancio dell'amministrazione.
2. In tale ambito di destinazione economica e fatto salvo il limite della stessa, l'ente riconosce le seguenti misure di welfare integrativo aziendale: assistenza sanitaria anche al fine della prevenzione delle malattie, borse di studio per i figli dei dipendenti camerale.

**Art. 27 - Misure per la sicurezza nei luoghi di lavoro**  
(art. 7, comma 4, let. m), del CCNL 21.5.2018)

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, nonché alla prevenzione delle malattie professionali.
2. In accordo e con la collaborazione del Responsabile per la sicurezza e con il Medico Competente verranno individuate le metodologie da adottare per la soluzione di problemi specifici con particolare riferimento alla salubrità degli ambienti di lavoro, la messa a norma delle apparecchiature degli impianti, le condizioni di lavoro degli addetti a mansioni operaie e ausiliarie e di coloro che percepiscono le indennità di disagio e rischio, dare attuazione alle disposizioni in materia di prevenzione per coloro che utilizzano videoterminali.
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 mentale e sociale, così come indicato dalla recente normativa in materia di sicurezza.
4. L'Amministrazione assegna risorse finanziarie congrue, nel limite di quelle disponibili, per la realizzazione degli interventi derivanti dall'analisi di cui al precedente comma.
5. L'Amministrazione deve coinvolgere, consultare, informare e formare il Rappresentante per la Sicurezza in applicazione della normativa vigente, e si impegna altresì a realizzare un piano pluriennale di informazione e formazione rivolto 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.

**Art. 28 - Servizi Pubblici Essenziali**

1. I servizi pubblici essenziali forniti dalla Camera di Commercio di Modena di cui alla normativa vigente dovranno essere assicurati con il seguente personale:  
Registro delle Imprese: n. 2 unità di cui una di Categoria C e una di Categoria D;  
Certificazione Estera e Certificati e Visure: n. 1 unità;  
Brevetti/Marchi: n. 1 unità.  
Inoltre per il servizio Personale/Contabilità, limitatamente all'erogazione degli emolumenti retributivi, del versamento dei contributi previdenziali e del rispetto delle altre scadenze di legge, il servizio dovrà essere garantito solo nei casi di scioperi lunghi che comprendano i giorni fra il 5 e il 15 di ogni mese.

Si ritiene, infine, di dover assicurare la presenza di una unità di personale dei servizi ausiliari in quanto strumentali e di supporto ai servizi identificati.

2. Il personale da adibire ai servizi essenziali sarà scelto tra i personale interessato dal Segretario Generale, in ordine alfabetico e a rotazione, tenendo conto, ove possibile, delle esigenze dei singoli dipendenti.
3. La Camera di Commercio, inoltre, assicura nelle giornate di lunedì, come da calendario approvato annualmente dal Ministero dello Sviluppo Economico, il funzionamento della locale Borsa Merci. Tale servizio, pur non previsto espressamente tra quelli essenziali, per l'importanza che riveste per l'economia del territorio e rientrando tra i compiti istituzionali della CCIAA di Modena, viene equiparato ai servizi sopra indicati e subisce, di conseguenza, il medesimo trattamento con l'assegnazione di n. 1 unità.

#### Art. 29 – Norme finali

1. Per tutto quanto non espressamente disciplinato dal presente accordo ed in quanto compatibili con le disposizioni del CCNL del 21.5.2018 e dei vigenti contratti collettivi nazionali di lavoro, continuano a produrre effetti le discipline di cui al precedente contratto collettivo integrativo decentrato.

\* \* \* \* \*

*rau*

*Ac*

*DS*

*af*

*ful*

*gan*

*Pa*

*OB*