

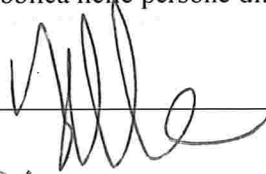


CONTRATTO COLLETTIVO INTEGRATIVO (CCI)

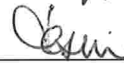
CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO INTEGRATIVO PER IL PERSONALE NON DIRIGENTE DELLA C.C.I.A.A. DI MODENA

Il giorno **19 dicembre 2023** 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



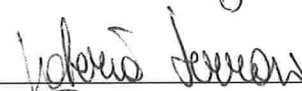
e

la delegazione sindacale composta:
dalla RSU:

Giordano Castelli



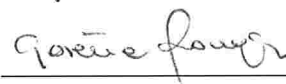
Valeria Ferrari



Roberto Fontana



Goretta Romagnoli

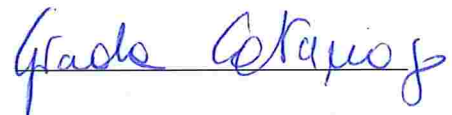


e dai rappresentanti sindacali delle sottoelencate OO.SS. territoriali:

Fabio Bertoia CISL FP Emilia Centrale



Giada Catanoso FP CGIL



Al termine dell'incontro, le parti, ispirandosi ai principi di buona fede e correttezza, hanno approvato e sottoscritto il presente Contratto Collettivo Integrativo ai sensi degli artt. 7 e 8 del CCNL 16.11.2022 e i relativi allegati.

INDICE

TITOLO I - DISPOSIZIONI GENERALI.....	3
CAPO I - DISPOSIZIONI GENERALI	3
Art. 1 - Oggetto e obiettivi	3
Art. 2 - Ambito di applicazione, durata, decorrenza, disciplina transitoria.....	3
Art. 3 - Verifiche dell’attuazione del contratto	3
Art. 4 - Interpretazione autentica dei contratti integrativi	3
TITOLO II - TRATTAMENTO ECONOMICO DEL PERSONALE	4
CAPO I - RISORSE.....	4
Art. 5 - Quantificazione delle risorse	4
CAPO II - CRITERI GENERALI PER LA RIPARTIZIONE E DESTINAZIONE DELLE RISORSE.....	4
Art. 6 - Criteri generali per la ripartizione e destinazione delle risorse finanziarie	4
Art. 7 - Criteri generali per l’attribuzione dei premi correlati alla performance	5
Art. 8 - Differenziazione del premio individuale (art. 81 CCNL 16 novembre 2022).....	7
CAPO III - PROGRESSIONE ECONOMICA ALL’INTERNO DELLE AREE	7
Art. 9 - Criteri generali per la definizione delle procedure per le progressioni economiche	7
all’interno delle aree (art. 14 CCNL 16 novembre 2022)	7
CAPO IV - FATTISPECIE, CRITERI, VALORI E PROCEDURE PER INDIVIDUARE E CORRISPONDERE I COMPENSI RELATIVI ALLE INDENNITÀ.....	8
Art. 10 - Criteri generali di riferimento per il riconoscimento di istituti indennitari	8
Art. 11 - Indennità per le condizioni di lavoro (art. 70-bis CCNL 2018 e art. 84-bis CCNL 2022).....	8
Art. 12 - Indennità per specifiche responsabilità.....	11
CAPO V - COMPENSI PREVISTI DA SPECIFICHE DISPOSIZIONI DI LEGGE.....	11
Art. 13 - Compensi previsti da specifiche disposizioni di legge	11
CAPO VI - DISPOSIZIONI IN MATERIA DI INCARICHI DI ELEVATA QUALIFICAZIONE	13
Art. 14 - Criteri generali per la determinazione della retribuzione di risultato dei titolari di incarico di EQ	13
Art. 15 - Correlazione tra la retribuzione di risultato del personale con incarico di Elevata Qualificazione e particolari compensi previsti da disposizioni di legge	13
TITOLO III - DISPOSIZIONI APPLICABILI A PARTICOLARI TIPOLOGIE DI LAVORO.....	14
CAPO I - DISPOSIZIONI APPLICABILI A PARTICOLARI TIPOLOGIE DI LAVORO	14
Art. 16 - Personale comandato o distaccato	14
Art. 17 - Salario accessorio del personale a tempo parziale.....	14
Art. 18 - Salario accessorio del personale a tempo determinato	14
Art. 19 - Definizione del trattamento da riconoscere al personale in lavoro agile.....	15
Art. 20 - Lavoro somministrato.....	15
Art. 21 - Rapporto di lavoro a tempo parziale: elevazione contingente.....	15
Art. 22 - Lavoro straordinario e banca delle ore	15
Art. 23 - Flessibilità dell’orario di lavoro	16
Art. 24 - Orario multiperiodale	16
Art. 25 - Welfare integrativo	16
Art. 26 - Misure per la sicurezza nei luoghi di lavoro.....	16
Art. 27 - Servizi Pubblici Essenziali	17
Art. 28 - Formazione	17
Art. 29 - Norme finali.....	17



TITOLO I - DISPOSIZIONI GENERALI

CAPO I - DISPOSIZIONI GENERALI

Art. 1 - Oggetto e obiettivi

1. Il presente Contratto Collettivo Integrativo (di seguito anche 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 16.11.2022.

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, dalla data di sottoscrizione. Esso sostituisce e disapplica ogni precedente accordo integrativo sottoscritto anteriormente alla data di entrata in vigore del medesimo e, 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 8, del CCNL 16.11.2022.
3. I criteri di ripartizione delle risorse economiche tra le varie modalità di utilizzo, a valere sul fondo risorse decentrate, 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 immediata e precettiva. In tal caso le parti si impegnano a riaprire le trattative sui contenuti del presente accordo negoziale.

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.

Handwritten signatures and initials in blue ink, including a large signature, several smaller initials, and the number '3' followed by a vertical line.

3. L'eventuale accordo di interpretazione è soggetto alla stessa procedura di stipulazione del presente contratto e sostituisce la clausola controversa con efficacia retroattiva, avente effetti sin dalla data di vigenza della stessa. L'accordo di interpretazione autentica ha effetto sulle eventuali controversie individuali in corso, aventi ad oggetto le materie appositamente regolate dall'accordo, solo con il consenso delle parti interessate.
4. Il presente istituto resta disciplinato dal presente contratto collettivo integrativo ai sensi e per gli effetti di cui all'art. 2, comma 8, del CCNL 16.11.2022.

TITOLO II - TRATTAMENTO ECONOMICO DEL PERSONALE

CAPO I - RISORSE

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, definite annualmente ai sensi dell'art. 79 del CCNL 16.11.2022, è di competenza dell'Amministrazione che vi provvede con apposito atto 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.

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

Art. 6 - Criteri generali per la ripartizione e destinazione delle risorse finanziarie (art. 7, comma 4, lett. a) del CCNL 16.11.2022)

1. Le risorse decentrate disponibili per la contrattazione integrativa, definite annualmente ai sensi dell'art. 79 del CCNL 2019-2021, vengono ripartite tra le diverse modalità di utilizzo previste dall'art. 80, comma 2, dello stesso CCNL 16 novembre 2022, nel rispetto del vincolo di destinazione della parte variabile del Fondo previsto dall'art. 80, comma 3, del ridetto CCNL 2019-2021, secondo i criteri generali riportati nei commi seguenti.
2. Le risorse finanziarie annualmente calcolate ai sensi dell'art. 79 del CCNL 16.11.2022 e norme vigenti e disponibili per la costituzione del "fondo risorse decentrate" sono ripartite, previo accordo tra le parti negoziali e 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.
3. 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 riconoscitiva.
4. 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.

5. L'atto di assegnazione delle risorse alle diverse finalità di finanziamento degli istituti economici è adottato con atto dirigenziale 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.
6. 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 (ex PEO), altre destinazioni, anche previste da specifiche norme di legge.

Art. 7 - 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 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 PIAO.
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, lett. b) del CCNL 16.11.2022.
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. In linea con quanto previsto nel sistema di misurazione e valutazione della performance e nei suoi allegati, il compenso viene suddiviso per una percentuale pari al 40 % relativamente alla performance individuale, e per una percentuale pari al 60 % relativamente alla performance 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. Ai dipendenti che avranno ottenuto un punteggio compreso tra 95 e 100 verrà corrisposto un premio pari al 100% dell'importo teorico senza alcuna decurtazione. Per coloro che avranno ottenuto un punteggio inferiore a 95 spetterà il trattamento economico accessorio con una decurtazione, rispetto all'importo teorico, di una percentuale pari alla differenza tra il punteggio base 95 e il punteggio ottenuto.

Punteggio	da 0,1 a 94,99	Proporzionalità del premio con base 95
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:

Aree	Parametri
Operatori	100
Operatori esperti	110
Istruttori	135
Funzionari ed EQ	155

11. Vengono valutati per il trattamento accessorio collegato alla performance individuale i dipendenti che hanno prestato servizio nell'ente per almeno 120 giorni lavorativi o 4 mesi di calendario. Per i dipendenti assunti o cessati in corso

d'anno il premio incentivante viene erogato in proporzione al periodo lavorato. Nella valutazione della performance individuale non sono considerati i periodi di congedo di maternità, di paternità e parentale.

Per il personale in regime di part-time l'importo previsto viene riproporzionato nella percentuale di prestazione lavorativa.

12. Le economie di gestione che si verificano ad esito dell'applicazione del sistema di premialità nell'ambito del *budget* di salario accessorio all'uopo stanziato, sono destinate, nell'anno successivo, ad incrementare il Fondo risorse decentrate.

Art. 8 - Differenziazione del premio individuale (art. 81 CCNL 16 novembre 2022)

1. In attuazione dell'art. 81 del CCNL 16/11/2022, vengono definite le seguenti disposizioni:
- la misura della maggiorazione relativa alla determinazione del premio differenziale è pari al 30% del valore medio pro-capite dei premi attribuiti al personale 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 non può superare il 10% dei dipendenti (sempre arrotondato alla unità superiore) con rapporto di lavoro a tempo indeterminato presenti in servizio presso ciascuna struttura organizzativa di massima dimensione e, comunque, non può essere inferiore a un dipendente per ogni Area Dirigenziale. Annualmente verrà definito il numero in sede di accordo economico decentrato.

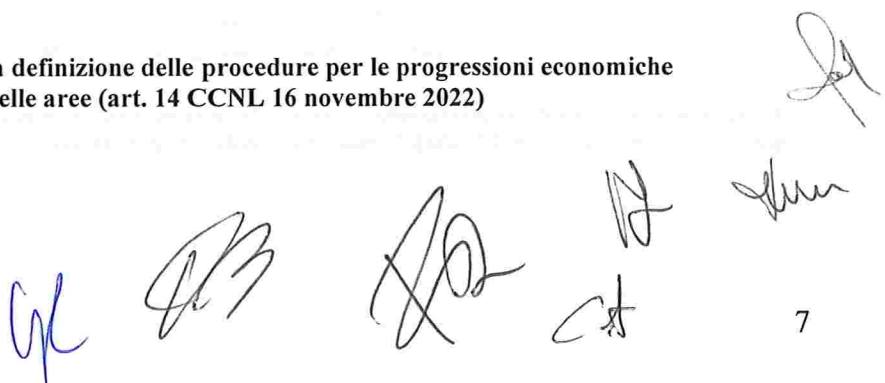
Ai dipendenti che, relativamente alla *performance* individuale, conseguono la valutazione più elevata è attribuita la maggiorazione come sopra determinata applicando la seguente formula:

Premi correlati alla performance individuale	€
Numero complessivo dipendenti valutabili	
Media individuale dei compensi attribuibili ai sensi dell'art. 80, comma 2, lett. b) - performance individuale: premi correlati alla performance individuale/n. dipendenti	€
Numero dei dipendenti cui può essere attribuita la maggiorazione (max 10%)	
Valore maggiorazione 30% della media individuale moltiplicata per n. dipendenti potenzialmente interessati dalla maggiorazione stessa - media individuale x 0,3 x numero dipendenti: somma per maggiorazione	€
Somma a disposizione per valutazione performance individuale di tutti i dipendenti: somma iniziale dei premi correlati - somma per maggiorazione	€

2. In caso di parità di punteggio, per l'assegnazione del premio individuale di cui al presente articolo si terrà conto dei seguenti criteri, in ordine di priorità:
- a) media delle valutazioni individuali annuali conseguite dai dipendenti nei due anni precedenti, o comunque delle ultime due valutazioni disponibili in ordine cronologico;
 - b) non aver mai conseguito la maggiorazione;
 - c) anzianità di servizio presso l'Ente.

CAPO III - PROGRESSIONE ECONOMICA ALL'INTERNO DELLE AREE

Art. 9 - Criteri generali per la definizione delle procedure per le progressioni economiche all'interno delle aree (art. 14 CCNL 16 novembre 2022)



1. L'istituto della progressione economica all'interno delle aree si realizza mediante acquisizione, in sequenza, dopo il trattamento tabellare iniziale, di successivi incrementi retributivi, corrispondenti ai valori dei differenziali stipendiali riportati nella Tabella A del CCNL 16.11.2022.
2. L'Amministrazione riconosce selettivamente le progressioni economiche all'interno di ciascuna Area, 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 procedure e i criteri delle progressioni economiche all'interno delle Aree e l'attribuzione dei differenziali stipendiali sono stabilite nel Regolamento allegato sotto la lettera A) che le parti approvano contestualmente al presente Contratto.
4. Le parti provvedono ogni anno - in sede di contrattazione integrativa - a quantificare l'ammontare delle risorse decentrate stabili destinate all'attribuzione dei differenziali stipendiali ai dipendenti assunti a tempo indeterminato ed il numero di differenziali stipendiali attribuibili nell'anno per ciascuna area.

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) del CCNL 16.11.2022)*

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 l'Area di 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, 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 2018 e art. 84-bis CCNL 2022) *(art. 7, comma 4, lett. d) del CCNL 16.11.2022)*

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 lett. 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, così come rideterminata dall'art. 84-bis del CCNL 16 novembre 2022, 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 riconoscitivi 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 2023. 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, 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 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 nelle Aree Operatori, Operatori Esperti, Istruttori, Funzionari ed EQ (non titolari di incarico di EQ);
 - b) il compenso è finalizzato a remunerare le posizioni lavorative che esercitano effettivamente funzioni che implicano specifiche responsabilità. Non possono essere retribuiti, attraverso il riconoscimento del suddetto compenso, compiti e funzioni che rientrano nel normale oggetto delle attività ordinarie dei dipendenti, sulla base delle prescrizioni 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. 80, comma 1, tra le diverse modalità di utilizzo e sulla base dei criteri generali per l'attribuzione delle indennità per specifiche responsabilità di cui all'art. 84, comma 1, l'Amministrazione finanzia l'indennità per specifiche responsabilità;
 - d) la determinazione del valore dell'indennità concretamente riconosciuta 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.

Le procedure e i criteri per l'attribuzione delle indennità per specifiche responsabilità sono stabilite nel Regolamento (allegato B) che le parti approvano contestualmente al presente Contratto.

CAPO V - COMPENSI PREVISTI DA SPECIFICHE DISPOSIZIONI DI LEGGE

Art. 13 - Compensi previsti da specifiche disposizioni di legge
(art. 7, comma 4, lett. g), del CCNL 16.11.2022)

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, con atto del Dirigente competente.

Art. 13.2 - Compensi di cui all'art. 80, comma 2, lettera g) del CCNL 16.11.2022

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);
 - compensi per indagini statistiche periodiche e censimenti permanenti (art.70-ter del CCNL 21.5.2018).
2. Le relative somme saranno erogate ai dipendenti secondo la disciplina prevista, con atto del Dirigente 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. 80, comma 1, ultimo periodo, del CCNL 16.11.2022.

CAPO VI - DISPOSIZIONI IN MATERIA DI INCARICHI DI ELEVATA QUALIFICAZIONE

Art. 14 - Criteri generali per la determinazione della retribuzione di risultato dei titolari di incarico di EQ (art. 7, comma 4, lett. v) del CCNL 16.11.2022)

1. In base alle proprie esigenze organizzative vengono individuate le posizioni di lavoro di elevata responsabilità con elevata autonomia decisionale e conferiti gli incarichi a temine di Elevata Qualificazione (da ora solo E.Q.). Tali posizioni richiedono responsabilità amministrative e di risultato e conoscenze altamente specialistiche.
2. Gli incarichi di EQ possono essere affidati a personale inquadrato nell'Area dei Funzionari e dell'Elevata Qualificazione, ovvero a personale acquisito dall'esterno ed inquadrato nella medesima Area.
3. Le procedure e i criteri per l'individuazione e l'inserimento degli incarichi di Elevata Qualificazione all'interno della Camera di Commercio di Modena sono stabiliti nella Metodologia che sarà approvata con determinazione del Segretario Generale dopo il previsto confronto con i soggetti sindacali.
4. L'Ente provvede alla graduazione delle Aree Organizzative da affidarsi alla responsabilità dei Funzionari con incarico di Elevata Qualificazione.
5. Come previsto dagli articoli 7, comma 4, lettera v), e 17, comma 4, del CCNL 16.11.2022, vengono definiti i criteri generali per la determinazione della retribuzione di risultato dei dipendenti titolari di incarico di Elevata Qualificazione:
 - Annualmente, attraverso la scheda di valutazione di ciascun Funzionario 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.
 - In base al punteggio ottenuto, ai Funzionari titolari di E.Q. consegue il trattamento economico per come di seguito esposto:

Punteggio totale scheda di valutazione individuale		Retribuzione di risultato (% rispetto alla retribuzione di posizione)		
da	50,00	a	60,99	15%
da	61,00	a	80,99	20%
da	81,00	a	90,99	25%
da	91,00	a	92,99	30%
da	93,00	a	96,99	35%
da	97,00	a	98,99	40%
da	99,00	a	99,99	45%
100,00				50%

6. Gli importi della retribuzione di risultato vengono erogati in aggiunta alla retribuzione di posizione nell'importo spettante.

Art. 15 - Correlazione tra la retribuzione di risultato del personale con incarico di Elevata Qualificazione e particolari compensi previsti da disposizioni di legge (art. 7, comma 4, lett. j) del CCNL 16.11.2022)

1. La correlazione tra la retribuzione di risultato dei titolari di Elevata Qualificazione 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, ai titolari di Elevata Qualificazione si procederà ad operare un abbattimento della retribuzione di risultato spettante al singolo titolare di Elevata Qualificazione 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 - 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. 17 - 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. 18 - 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.



Art. 19 - Definizione del trattamento da riconoscere al personale in lavoro agile

(art. 63, comma 4 del CCNL 16.11.2022)

1. Al personale in lavoro agile sono garantite le stesse opportunità rispetto alle progressioni di carriera, alle progressioni economiche, alla incentivazione della performance e alle iniziative formative previste per tutti i dipendenti che prestano attività lavorativa in presenza.

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.
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 16.11.2022)

1. Ai sensi dell'art. 62, commi 2 e 8, del CCNL 16.11.2022, 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 16.11.2022)

1. In applicazione agli artt. 32 e 33 del CCNL 16.11.2022 e art. 7, comma 4, lettere o) e s) dello stesso 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 - Flessibilità dell'orario di lavoro
(art. 7, comma 4, lett. 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. 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 almeno 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. 24 - Orario multiperiodale
(art. 7, comma 4, lett. q) del CCNL 16.11.2022)

1. In applicazione agli artt. 7, comma 4, lettera q) e 31, comma 2, del CCNL 16.11.2022, 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. 25 - Welfare integrativo
(art. 7, comma 4, lett. h) del CCNL 16.11.2022)

1. In applicazione dell'articolo 82, comma 2, del CCNL 16.11.2022, 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 l'assistenza sanitaria al dipendente e al proprio nucleo familiare anche al fine della prevenzione delle malattie.

Art. 26 - 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, 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. 27 - 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 un Istruttore ed un Funzionario ed EQ;
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 dipendenti 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. 28 - Formazione

1. L'Amministrazione provvede alla definizione dei Piani di formazione del personale ai sensi del Capo V "Formazione del personale", art. 54 "Principi generali e finalità della formazione" e seguenti del CCNL, previo confronto con le OOSS e Rsu relativamente alla definizione delle linee generali di riferimento per la pianificazione delle attività formative e di aggiornamento, delle materie comuni a tutto il personale, di quelle rivolte ai diversi ambiti e profili professionali presenti nell'ente, tenendo conto dei principi di pari opportunità tra tutti i lavoratori, ivi compresa la individuazione nel piano della formazione dell'obiettivo delle ore di formazione da erogare nel corso dell'anno. Il confronto sul piano formativo annuale deve avvenire entro il mese di novembre dell'anno precedente a quello di riferimento.

Art. 29 - Norme finali

1. Per tutto quanto non espressamente disciplinato dal presente accordo ed in quanto compatibili con le disposizioni del CCNL del 16.11.2022 e dei vigenti contratti collettivi nazionali di lavoro, continuano a produrre effetti le discipline di cui al precedente contratto collettivo integrativo decentrato.



**REGOLAMENTO DELLE PROCEDURE E CRITERI PER LE
PROGRESSIONI ALL'INTERNO DELLE AREE E L'ATTRIBUZIONE DEI
DIFFERENZIALI STIPENDIALI DEL PERSONALE**

INDICE:

Art. 1	PRINCIPI GENERALI
Art. 2	CRITERI E MODALITA'
Art. 3	PERIODICITA' DELLE SELEZIONI
Art. 4	CRITERI GENERALI PER L'ATTRIBUZIONE DEI DIFFERENZIALI STIPENDIALI ALL'INTERNO DI CIASCUNA AREA
Art. 5	CRITERI DELLA SELEZIONE
Art. 6	MODALITA' DELL'ATTRIBUZIONE DEI PUNTEGGI
Art. 7	VALUTAZIONE
Art. 8	ENTRATA IN VIGORE

Allegato A – Punteggi per l'attuazione del sistema di attribuzione del differenziale stipendiale

Allegato B – Modelli schede di valutazione per l'attribuzione del differenziale stipendiale (Aree degli Operatori ed Operatori Esperti, Area degli Istruttori, Area dei Funzionari e dell'Elevata Qualificazione).





Art. 1

PRINCIPI GENERALI

1. Le progressioni economiche all'interno delle Aree sono attribuite ai dipendenti in modo selettivo, secondo modalità tese a verificare lo sviluppo delle competenze professionali e i risultati conseguiti, rilevati dalla metodologia di valutazione vigente.
2. Al fine di remunerare il maggior grado di competenza professionale progressivamente acquisito dai dipendenti nello svolgimento delle funzioni proprie dell'area, 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.
3. Il valore economico di ciascun differenziale stipendiale e il numero di massimo di questi a ciascun dipendente per tutto il periodo in cui permanga l'inquadramento nella medesima Area, è individuato distintamente per ciascuna Area e sezione del sistema di classificazione nel vigente Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro.
4. Il presente regolamento disciplina i criteri e le modalità per il riconoscimento delle progressioni economiche all'interno delle Aree, nel rispetto dei principi dettati dalla normativa, con specifico riferimento all'art. 23, del D. Lgs. n. 150/2009, all'art. 52 del D. Lgs. n. 165/2001 nonché in base a quanto stabilito dall'art. 14 del CCNL Funzioni Locali 2019/2021 del 16.11.2022.

Art. 2

CRITERI E MODALITA'

1. L'attribuzione dei differenziali stipendiali, che si configura come progressione economica all'interno dell'Area ai sensi dell'art. 52 comma 1-bis del D.Lgs. 165/2001 e non determina l'attribuzione di mansioni superiori, avviene mediante procedura selettiva attivabile annualmente, stabilendo preventivamente i contingenti massimi per ciascuna e 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.
2. I differenziali stipendiali sono attribuiti ad una quota limitata di dipendenti, in relazione alla media dei punteggi totali delle schede di valutazione dei dipendenti (performance) del triennio che precede l'anno in cui è adottata la decisione di attivazione dell'istituto, tenendo conto, altresì, dell'esperienza maturata negli ambiti professionali di riferimento, nonché delle competenze professionali conseguite e documentate a seguito di appositi processi formativi.
3. La misura lorda e il numero massimo di differenziali stipendiali così come definito dal CCNL 16.11.2022 sono così stabilite:

AREA	Misura annua lorda	Nr. massimo di differenziali attribuibili
Funzionari ed EQ	1.600,00 €	6
Istruttori	750,00 €	5
Operatori esperti	650,00 €	5
Operatori	550,00 €	5



Art. 3

PERIODICITA' DELLE SELEZIONI

1. Le selezioni vengono effettuate con riferimento ai contingenti di personale esistenti alla data del 1 gennaio dell'anno di riferimento del contratto economico integrativo che prevede l'attivazione dell'istituto, con la previsione delle necessarie risorse finanziarie. I relativi benefici avranno decorrenza dal 1 gennaio dell'anno di riferimento.

Art. 4

CRITERI GENERALI PER L'ATTRIBUZIONE DEI DIFFERENZIALI STIPENDIALI ALL'INTERNO DI CIASCUNA AREA

1. I criteri per la definizione delle procedure per l'attribuzione dei differenziali stipendiali all'interno di ciascuna Area sono come di seguito determinati:
 - a. Il lavoratore deve possedere il requisito minimo di 2 anni maturati nella posizione economica in godimento alla data del 1 gennaio dell'anno, 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.
 - b. Il personale trasferito da altro Ente per mobilità non interrompe il proprio rapporto di lavoro, che prosegue con il nuovo Ente e pertanto, nel periodo di cui sopra si computa anche la pregressa permanenza nella posizione di provenienza.
 - c. Dopo la stipula del contratto collettivo decentrato integrativo, l'Amministrazione adotta con atto proprio l'avviso interno di attivazione dell'istituto, dando un termine di 15 giorni ai dipendenti per l'aggiornamento del proprio fascicolo personale e per la presentazione della domanda di partecipazione alla selezione.
 - d. Il personale è ammesso alla selezione con riserva di accertamento dei requisiti dichiarati. Nel caso di mancanza dei requisiti dichiarati, verrà disposta l'esclusione con autonomo provvedimento motivato.
 - e. Scaduto detto termine, i Dirigenti, con la collaborazione dell'ufficio Personale, provvedono alla redazione della relativa graduatoria, sulla base dei criteri di cui al successivo articolo 5.
 - f. L'esito della selezione verrà portato a conoscenza degli interessati con apposita comunicazione.
 - g. È riconosciuta ai dipendenti valutati la facoltà di attivare apposita procedura di riesame secondo la disciplina di cui all'art. 7 del presente Regolamento.
2. Le graduatorie hanno vigenza esclusivamente per la sessione cui sono riferite, per cui non è possibile alcun scorrimento delle stesse.

Art. 5

CRITERI DELLA SELEZIONE

1. La metodologia selettiva per giungere alla definizione della graduatoria si basa su criteri sotto riportati ed esposti nei quattro ambiti della scheda, come da allegato A):

3



- **Prestazione individuale in relazione alle risultanze della performance del triennio che precede la selezione**
Impegno e qualità della prestazione individuale: si valuta la media dei risultati ottenuti dall'esito della performance dei tre anni precedenti la selezione 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.
- **Esperienza professionale acquisita nell'ambito dell'Area di appartenenza**
Per esperienza maturata/acquisita si intendono tutti i periodi di attività maturati, ossia l'anzianità nella medesima categoria economica con rapporto di lavoro a tempo determinato ed indeterminato, sia esso full-time o part-time.
- **Ulteriori criteri: arricchimento professionale**
Per arricchimento professionale si intende:
 - capacità di sostituire colleghi di categoria equivalente con diverso profilo professionale;
 - espletamento di incarichi speciali con assunzione di particolari responsabilità;
 - espletamento di attività di coordinamento di unità operative, unità di progetto;
 - partecipazione a progetti o iniziative specifici;
 - addestramento del personale in fase operativa;
 - autonomia operativa in relazione alle mansioni espletate.
- **Formazione ed aggiornamento professionale**
Si fa riferimento alla formazione acquisita dal personale dipendente al fine di garantire le adeguate conoscenze per poter eseguire il proprio lavoro nonché la possibilità di svolgere, in caso di necessità, anche un diverso lavoro. Essa attiene al modo di operare e comprende quindi l'acquisizione di tecniche e approcci lavorativi maggiormente adatti al contesto operativo. Per aggiornamento si intende l'adeguamento delle conoscenze lavorative, tenendo conto delle novità intervenute sia in termini tecnologici che normativi.
All'interno della formazione e aggiornamento rientrano anche eventuali:
 - Iscrizione a specifici albi professionali;
 - Titoli di studio superiori a quelli richiesti dalla categoria di appartenenza: Diploma di istruzione secondaria superiore, Laurea, Master, Dottorato.
- **Attribuzione punteggio aggiuntivo**
Per il personale che non abbia conseguito progressioni economiche da più di sei anni è possibile attribuire un punteggio aggiuntivo complessivamente non superiore al 3% del punteggio ottenuto.

Art. 6

MODALITA' DELL'ATTRIBUZIONE DEI PUNTEGGI

1. La selezione avviene sulla base dei criteri individuati agli artt. 4 e 5 e nei limiti dei punteggi di cui all'allegato A (punteggi per l'attuazione del sistema di attribuzione del differenziale stipendiale).
2. I punteggi, ad eccezione di quello relativo all'anzianità, sono tutti riferiti al triennio precedente a quello di attuazione della progressione.
3. Il differenziale stipendiale è attribuito a un numero ridotto di dipendenti che hanno conseguito il punteggio più alto all'interno della propria Area in ordine decrescente di graduatoria, con la precisazione che l'Area Operatori e l'Area Operatori Esperti concorrono insieme all'Area Istruttori.
4. Una volta determinate le graduatorie, verranno attribuiti i differenziali stipendiali sulla base delle risorse disponibili, secondo quanto stabilito in sede di contrattazione decentrata.



5. A parità di punteggio in sede di graduatoria finale di merito, per l'anno di competenza, costituisce titolo di preferenza la media dei risultati ottenuti dall'esito della performance dei tre anni precedenti la selezione, nel rispetto del principio di non discriminazione.
6. In caso di ulteriore parità costituirà titolo di preferenza l'anzianità di servizio.
7. Nel caso di passaggio tra Aree, i differenziali stipendiali vengono assorbiti dalle successive progressioni economiche, così come previsto dall'art. 15 comma 3 del CCNL 16.11.2022.

Art. 7

VALUTAZIONE

1. La valutazione del personale, ai fini della attribuzione del differenziale stipendiale, viene effettuata dai Dirigenti responsabili delle Aree individuate nell'assetto organizzativo della Camera di Commercio di Modena con il coordinamento del Segretario Generale.
2. L'esito della selezione viene comunicato al dipendente con apposita comunicazione, il quale, se dissente, può chiedere entro 5 giorni di essere sentito dai valutatori e dal Segretario Generale. All'incontro può anche assistere un rappresentante sindacale o una persona di fiducia del dipendente. Al termine dell'incontro l'organo preposto decide in via definitiva se modificare o meno la valutazione del dipendente. Entro 30 giorni dalla comunicazione di cui al presente comma la valutazione potrà essere impugnata nelle sedi appropriate.

La graduatoria, formulata dall'ufficio Personale, verrà approvata con atto del Segretario Generale.

3. Clausola di sbarramento: la graduatoria di merito, all'esito della selezione, terrà conto del punteggio minimo di 60/100 da conseguire al fine dell'attribuzione del differenziale stipendiale.

Art. 8

ENTRATA IN VIGORE

1. Il presente regolamento entra in vigore dalla data della sua pubblicazione.
2. Per quanto non previsto espressamente dal presente regolamento trovano applicazione le disposizioni normative e contrattuali vigenti al momento dello svolgimento delle procedure selettive.

ALLEGATO A

Punteggi per l'attuazione del sistema di attribuzione del differenziale stipendiale

Area	Prestazione individuale in relazione alle risultanze della performance del triennio che precede la selezione	Esperienza professionale acquisita nell'ambito dell'Area di appartenenza	ULTERIORI CRITERI - arricchimento professionale -		Formazione ed aggiornamento professionale	Totale punteggio	Punteggio aggiuntivo attribuibile per coloro che non abbiano conseguito progressioni economiche da più di 6 anni (3% del totale)
			Capacità di polivalenza funzionale nel proprio settore e/o in altro settore	Abilità applicativa delle cognizioni apprese in ambito lavorativo, in funzione della migliore produttività e/o efficienza del servizio di competenza			
Operatori	40	35	10	10	5	100	3%
Operatori esperti	40	35	10	10	5	100	3%
Istruttori	40	35	10	10	5	100	3%
Funzionari ed EQ	40	35	10	10	5	100	3%

Metodologie e sviluppo delle varie sezioni che compongono la scheda

Primo ambito schede			
Prestazione individuale in relazione alle risultanze della performance del triennio che precede la selezione (valore massimo riproporzionato 40 punti)			
Livello di conseguimento degli obiettivi e dei risultati affidati calcolato riproporzionando su un punteggio di 40 punti la media del punteggio di performance raggiunto nei TRE anni precedenti la selezione.			
media performance	100	proporzione (* 0,40)	punti
		0,40	40

Secondo ambito schede			
Esperienza professionale acquisita nell'ambito dell'Area di appartenenza (massimo 35 punti)			
Fino a 5 anni	punti		5
da 6 a 10 anni	punti		15
da 11 a 15 anni	punti		25
oltre 15 anni	punti		35

Terzo ambito schede			
Prestazioni rese con maggiore arricchimento professionale (massimo 20)			
1. Capacità di polivalenza funzionale nel proprio settore e/o in altro settore (massimo parziale 10 punti)			
Adeguate	punti	fino a	2
Buona	punti	fino a	5
Rilevante	punti	fino a	8
Elevata	punti	fino a	10
2. Abilità applicativa delle cognizioni apprese in ambito lavorativo, in funzione della migliore produttività e/o efficienza del Servizio di competenza (massimo parziale 10 punti)			
Adeguate	punti	fino a	2
Buona	punti	fino a	5
Rilevante	punti	fino a	8
Elevata	punti	fino a	10

Quarto ambito schede			
Formazione ed aggiornamento professionale (massimo 5 punti)			
1. Abilità applicativa delle cognizioni apprese a seguito di processi formativi, in funzione della migliore produttività ed efficienza del servizio di competenza, anche in relazione a corsi di formazione e aggiornamento frequentati (massimo parziale 3 punti)			
1 corso	punti		1
2 corsi	punti		2
oltre 2 corsi	punti		3
2. Possesso di titoli di studio superiori a quelli richiesti dalla specifica categoria di appartenenza e/o iscrizione a specifici albi professionali (massimo parziale 2 punti)			
SI	punti	fino a	2
NO	punti		0

Punteggio aggiuntivo attribuibile per coloro che non abbiano conseguito progressioni economiche da più di 6 anni (3% del totale)			
Totale punteggio	100	proporzione (* 0,03)	punti
		0,03	3

ALLEGATO B

MODELLO-SCHEDA DI VALUTAZIONE PER L'ATTRIBUZIONE DEL DIFFERENZIALE STIPENDIALE

AREA FUNZIONARI ED ELEVATA QUALIFICAZIONE

Anno di riferimento

VALUTATO			
Cognome		Nome	
Data di nascita		Data assunzione	
Differenziali stipendiali	n.	dal	data ultima attribuzione P.E.
Area organizzativa			

VALUTATORE			
IL DIRIGENTE DELL'AREA DI APPARTENENZA			
Cognome		Nome	

Periodo di valutazione ultimo triennio da _____ a _____

Prestazione individuale in relazione alle risultanze della performance del triennio che precede la selezione (valore massimo 40 punti)			Punteggio
Performance individuale	Livello di conseguimento degli obiettivi e dei risultati affidati calcolato riproporzionando su un punteggio di 40 punti la media del punteggio di performance raggiunto nei TRE anni precedenti la selezione per progressione orizzontale.		40
	media performance	proporzione (*0,40)	
		0,40	

Esperienza professionale acquisita nell'ambito dell'area di appartenenza (valore massimo 35 punti)				Punteggio
Esperienza maturata	Fino a 5 anni	punti	5	35
	da 6 a 10 anni	punti	15	
	da 11 a 15 anni	punti	25	
	oltre 15 anni	punti	35	

Prestazioni rese con maggiore arricchimento professionale (valore massimo 20 punti)				Punteggio
Arricchimento professionale	1. Capacità di polivalenza funzionale nel proprio settore e/o in altro settore (massimo parziale 10 punti)			10
	Adeguate	punti fino a	2	
	Buona	punti fino a	5	
	Rilevante	punti fino a	8	
	Elevata	punti fino a	10	

[Handwritten signatures and initials]

Arricchimento professionale	2. Abilità applicativa delle cognizioni apprese in ambito lavorativo, in funzione della migliore produttività e/o efficienza del Servizio di competenza (massimo parziale 10 punti)			10
	Adeguate	punti fino a	2	
	Buona	punti fino a	5	
	Rilevante	punti fino a	8	
	Elevata	punti fino a	10	

Formazione ed aggiornamento professionale (valore massimo 5 punti)				Punteggio
Formazione ed aggiornamento professionale	1. Abilità applicativa delle cognizioni apprese a seguito di processi formativi, in funzione della migliore produttività ed efficienza del servizio di competenza, anche in relazione a corsi di formazione e aggiornamento frequentati (massimo parziale 3 punti)			3
	1 corso	punti	1	
	2 corsi	punti	2	
	oltre 2 corsi	punti	3	
	2. Possesso di titoli di studio superiori a quelli richiesti dalla specifica categoria di appartenenza e/o iscrizione a specifici albi professionali (massimo parziale 2 punti)			2
	SI	fino a punti	2	
	NO	punti	0	

TOTALE PUNTEGGIO	100
-------------------------	------------

Punteggio aggiuntivo attribuibile per coloro che non abbiano conseguito progressioni economiche da più di 6 anni (3% del totale)		Punteggio
Ultima progressione economica attribuita	data	3,00

TOTALE PUNTEGGIO	103,00
-------------------------	---------------

Punteggio valido ai fini della valutazione per l'attribuzione del differenziale stipendiale pari a 60/100

Data _____

Firma del valutatore nome Dirigente

Firma del valutato nome Dipendente

ALLEGATO B

MODELLO-SCHEDA DI VALUTAZIONE PER L'ATTRIBUZIONE DEL DIFFERENZIALE STIPENDIALE

AREA ISTRUTTORI

Anno di riferimento

VALUTATO			
Cognome		Nome	
Data di nascita		Data assunzione	
Differenziali stipendiali	n.	dal	data ultima attribuzione P.E.
Area organizzativa			

VALUTATORE			
IL DIRIGENTE DELL'AREA DI APPARTENENZA			
Cognome		Nome	

Periodo di valutazione ultimo triennio da _____ a _____

Prestazione individuale in relazione alle risultanze della performance del triennio che precede la selezione (valore massimo 40 punti)			Punteggio
Performance individuale	Livello di conseguimento degli obiettivi e dei risultati affidati calcolato riproporzionando su un punteggio di 40 punti la media del punteggio di performance raggiunto nei TRE anni precedenti la selezione per progressione orizzontale.		40
	media performance	proporzione (*0,40)	
		0,40	

Esperienza professionale acquisita nell'ambito dell'area di appartenenza (valore massimo 35 punti)				Punteggio
Esperienza maturata	Fino a 5 anni	punti	5	35
	da 6 a 10 anni	punti	15	
	da 11 a 15 anni	punti	25	
	oltre 15 anni	punti	35	

Prestazioni rese con maggiore arricchimento professionale (valore massimo 20 punti)				Punteggio
Arricchimento professionale	1. Capacità di polivalenza funzionale nel proprio settore e/o in altro settore (massimo parziale 10 punti)			10
	Adeguate	punti fino a	2	
	Buona	punti fino a	5	
	Rilevante	punti fino a	8	
	Elevata	punti fino a	10	



Arricchimento professionale	2. Abilità applicativa delle cognizioni apprese in ambito lavorativo, in funzione della migliore produttività e/o efficienza del Servizio di competenza (massimo parziale 10 punti)			10
	Adeguate	punti fino a	2	
	Buona	punti fino a	5	
	Rilevante	punti fino a	8	
	Elevata	punti fino a	10	

Formazione ed aggiornamento professionale (valore massimo 5 punti)				Punteggio
Formazione ed aggiornamento professionale	1. Abilità applicativa delle cognizioni apprese a seguito di processi formativi, in funzione della migliore produttività ed efficienza del servizio di competenza, anche in relazione a corsi di formazione e aggiornamento frequentati (massimo parziale 3 punti)			3
	1 corso	punti	1	
	2 corsi	punti	2	
	oltre 2 corsi	punti	3	
	2. Possesso di titoli di studio superiori a quelli richiesti dalla specifica categoria di appartenenza e/o iscrizione a specifici albi professionali (massimo parziale 2 punti)			2
	SI	fino a punti	2	
	NO	punti	0	

TOTALE PUNTEGGIO	100
-------------------------	------------

Punteggio aggiuntivo attribuibile per coloro che non abbiano conseguito progressioni economiche da più di 6 anni (3% del totale)		Punteggio
Ultima progressione economica attribuita	data	3,00

TOTALE PUNTEGGIO	103,00
-------------------------	---------------

Punteggio valido ai fini della valutazione per l'attribuzione del differenziale stipendiale pari a 60/100

Data _____

Firma del valutatore nome Dirigente

Firma del valutato nome Dipendente

ALLEGATO B

MODELLO-SCHEDA DI VALUTAZIONE PER L'ATTRIBUZIONE DEL DIFFERENZIALE STIPENDIALE

AREA OPERATORI ED OPERATORI ESPERTI

Anno di riferimento

VALUTATO			
Cognome		Nome	
Data di nascita		Data assunzione	
Differenziali stipendiali	n.	dal	data ultima attribuzione P.E.
Area organizzativa			

VALUTATORE			
IL DIRIGENTE DELL'AREA DI APPARTENENZA			
Cognome		Nome	

Periodo di valutazione ultimo triennio da _____ a _____

Prestazione individuale in relazione alle risultanze della performance del triennio che precede la selezione (valore massimo 40 punti)			Punteggio
Performance individuale	Livello di conseguimento degli obiettivi e dei risultati affidati calcolato riproporzionando su un punteggio di 40 punti la media del punteggio di performance raggiunto nei TRE anni precedenti la selezione per progressione orizzontale.		40
	media performance	proporzione (*0,40)	
		0,40	

Esperienza professionale acquisita nell'ambito dell'area di appartenenza (valore massimo 35 punti)				Punteggio
Esperienza maturata	Fino a 5 anni	punti	5	35
	da 6 a 10 anni	punti	15	
	da 11 a 15 anni	punti	25	
	oltre 15 anni	punti	35	

Prestazioni rese con maggiore arricchimento professionale (valore massimo 20 punti)				Punteggio
Arricchimento professionale	1. Capacità di polivalenza funzionale nel proprio settore e/o in altro settore (massimo parziale 10 punti)			10
	Adeguate	punti fino a	2	
	Buona	punti fino a	5	
	Rilevante	punti fino a	8	
	Elevata	punti fino a	10	



Arricchimento professionale	2. Abilità applicativa delle cognizioni apprese in ambito lavorativo, in funzione della migliore produttività e/o efficienza del Servizio di competenza (massimo parziale 10 punti)			10
	Adeguate	punti fino a	2	
	Buona	punti fino a	5	
	Rilevante	punti fino a	8	
	Elevata	punti fino a	10	

Formazione ed aggiornamento professionale (valore massimo 5 punti)				Punteggio
Formazione ed aggiornamento professionale	1. Abilità applicativa delle cognizioni apprese a seguito di processi formativi, in funzione della migliore produttività ed efficienza del servizio di competenza, anche in relazione a corsi di formazione e aggiornamento frequentati (massimo parziale 3 punti)			3
	1 corso	punti	1	
	2 corsi	punti	2	
	oltre 2 corsi	punti	3	
	2. Possesso di titoli di studio superiori a quelli richiesti dalla specifica categoria di appartenenza e/o iscrizione a specifici albi professionali (massimo parziale 2 punti)			2
	SI	fino a punti	2	
	NO	punti	0	

TOTALE PUNTEGGIO	100
-------------------------	------------

Punteggio aggiuntivo attribuibile per coloro che non abbiano conseguito progressioni economiche da più di 6 anni (3% del totale)		Punteggio
Ultima progressione economica attribuita	data	3,00

TOTALE PUNTEGGIO	103,00
-------------------------	---------------

Punteggio valido ai fini della valutazione per l'attribuzione del differenziale stipendiale pari a 60/100

Data _____

Firma del valutatore nome Dirigente

Firma del valutato nome Dipendente



REGOLAMENTO SULL'ATTRIBUZIONE DELLE INDENNITA' PER SPECIFICHE RESPONSABILITA'

INDICE:

- Art. 1 Finalità del compenso
- Art. 2 Destinatari
- Art. 3 Finanziamento delle posizioni di responsabilità
- Art. 4 Individuazione delle posizioni di responsabilità
- Art. 5 Criteri di individuazione dei destinatari e requisiti richiesti per il riconoscimento delle specifiche responsabilità
- Art. 6 Modalità di erogazione del compenso

Handwritten signatures and initials:
SM, BT, PLW, CAD, FAD, H, JBS, GP



Art. 1 Finalità del compenso

1. In applicazione della disposizione di cui all'art. 84 del CCNL Funzioni Locali 2019-2021, il presente Regolamento disciplina la graduazione e le modalità di erogazione del compenso spettante ai dipendenti camerali per lo svolgimento di compiti che comportino specifiche responsabilità.

2. Il compenso è finalizzato a remunerare le posizioni lavorative che esercitano effettive funzioni che implicano specifiche responsabilità. Non possono essere retribuiti con il suddetto compenso compiti e funzioni che rientrano nel normale oggetto delle attività dei dipendenti, sulla base delle indicazioni della declaratoria professionale della contrattazione nazionale, come eventualmente integrata dagli accordi di ente.

Art. 2 Destinatari

1. Ai dipendenti appartenenti alle aree Operatori, Operatori esperti, Istruttori, Funzionari ed EQ, a cui non risulti conferito incarico di Elevata Qualificazione, può essere attribuito il compenso per specifiche responsabilità al fine di remunerare incarichi che comportino il conferimento di responsabilità che siano effettivamente aggiuntive rispetto a quelle previste dalla declaratoria.

2. L'erogazione dell'indennità è limitata a specifiche e complesse responsabilità, anche non propriamente ascrivibili all'Area di appartenenza, ma comunque non riconducibili come superiori perché prive delle caratteristiche di prevalenza previste dall'art. 52 del D. Lgs. n. 165/2001. Nell'ambito di dette ulteriori responsabilità, viene effettuata una graduazione dei compensi in relazione alla complessità e all'ampiezza dell'incarico, secondo quanto previsto dal presente regolamento.

Art. 3 Finanziamento delle posizioni di responsabilità

1. L'individuazione degli oneri relativi al finanziamento delle indennità previste negli articoli che precedono avviene in base ai limiti e ai criteri concordati in contrattazione decentrata integrativa.

2. Le risorse economiche occorrenti al finanziamento del fondo sono quantificate di anno in anno in sede di accordo tra le Delegazioni trattanti e prelevate dalle disponibilità del Fondo delle risorse decentrate costituito ai sensi del vigente CCNL.

3. Eventuali economie realizzate, a qualsiasi titolo, nell'anno di riferimento rientrano nelle disponibilità del fondo delle risorse decentrate.

Art. 4 Individuazione delle posizioni di responsabilità

1. Nell'ambito delle risorse decentrate da destinare annualmente al finanziamento dei compensi per specifiche responsabilità, il Segretario Generale, sentiti i Dirigenti/Responsabili delle Aree, individua il numero, la fascia di responsabilità e la tipologia delle posizioni di lavoro per le diverse aree caratterizzate dall'assunzione di specifiche responsabilità. La fascia individuata viene comunicata all'interessato.



2. Le indennità di cui al presente regolamento hanno cadenza annuale e decadono, salvo revoca anticipata, al 31 dicembre di ogni anno. Sono rinnovabili con atto formale e motivato. Ad ogni dipendente non può essere attribuita più di una indennità per specifiche responsabilità.

3. Gli importi annuali sono proporzionalmente ridotti per il personale con rapporto a tempo parziale, in relazione all'orario di servizio settimanale, mensile o annuale indicato nel proprio contratto di lavoro individuale.

Gli importi annuali sono altresì proporzionalmente ridotti per il personale cessato nel corso dell'anno di riferimento in relazione ai mesi di servizio effettivamente prestato.

4. Gli incarichi possono essere revocati prima della scadenza, con atto scritto e motivato:

- in relazione a intervenuti mutamenti organizzativi;
- in conseguenza all'accertamento di gravi inadempienze da parte dell'incaricato;
- per periodi di assenza superiori a 60 giorni continuativi;
- in caso di sospensione dal servizio a seguito di procedimento disciplinare o penale.

5. I provvedimenti sia di nomina che di revoca sono inseriti nel fascicolo personale del dipendente; degli stessi deve essere data informazione alle OO.SS. e alla RSU.

Art. 5 Criteri di individuazione dei destinatari e requisiti richiesti per il riconoscimento delle specifiche responsabilità

Il compenso è determinato in valori annui lordi ed è collegato all'effettivo esercizio delle specifiche responsabilità, attestato dai singoli responsabili di settore incaricati di Elevata Qualificazione.

Si tratta di un compenso accessorio volto a remunerare solo l'assunzione formale di particolari e specifiche responsabilità da parte dei lavoratori delle diverse categorie.

Descrizione della specifica responsabilità (effettivi incarichi svolti o da svolgere):

In considerazione del carattere di generalità delle diverse casistiche riconducibili alla disciplina dell'istituto, una descrizione degli effettivi incarichi legittimanti muove necessariamente dal presupposto che tale compenso non può essere riconosciuto indiscriminatamente ai lavoratori in base all'Area o al profilo di appartenenza, né al solo svolgimento dei compiti e mansioni ordinariamente previste nell'ambito del profilo posseduto dal lavoratore.

L'indennità di specifiche responsabilità deve premiare soprattutto chi è maggiormente esposto con la propria attività ad una specifica responsabilità, per compensare l'eventuale esercizio di compiti che comportano specifiche responsabilità da parte del personale delle aree degli Operatori, Operatori esperti ed Istruttori, e le specifiche responsabilità affidate al personale dell'area Funzionari ed EQ che non risulti incaricato di funzioni di Elevata Qualificazione.

Fattispecie di responsabilità cui è connesso il riconoscimento economico accessorio:





In via esemplificativa, ai fini del riconoscimento dell'indennità per particolari e/o specifiche responsabilità, le posizioni di lavoro oggetto di formale incarico devono presentare, ai fini dei criteri per la graduazione del compenso accessorio, uno o più fattispecie di rilevante responsabilità di seguito indicate, mediante l'assunzione delle responsabilità stesse in modo prevalente, sotto il profilo temporale, rispetto all'assolvimento delle prestazioni rese:

Responsabilità di partecipazione, quale componente, a commissioni di concorso;

Responsabilità di partecipazione, quale componente, a commissioni di gara;

Responsabilità di conduzione e coordinamento di gruppi di lavoro;

Responsabilità di conseguimento di obiettivi/risultati specifici affidati dal responsabile;

Responsabilità di realizzazione di programmi/piani di attività nell'ambito di direttive;

Responsabilità di istruttoria di procedimenti amministrativi/erogativi di particolare complessità e/o di rilevante responsabilità (procedimenti ad evoluzione fasica, erogazione di servizi a domanda individuale ecc.);

Responsabilità di conduzione di sistemi relazionali complessi (partecipazione a delegazione trattante, conferenze di servizi ecc.);

Responsabilità di preposizione a strutture complesse/strategiche;

Responsabilità di rendicontazione di significative risorse economiche;

Responsabilità di attività implicanti l'esercizio di funzioni di elevata specializzazione;

Responsabilità di elaborazioni decisionali di particolare rilevanza;

Responsabilità di concorso alla formazione delle decisioni/determinazioni del responsabile;

Responsabilità di elaborazioni di pareri e di supporti consulenziali in generale;

Responsabilità di funzioni specialistiche ad elevato rischio professionale (responsabile della sicurezza, responsabile della privacy e così via);

Responsabilità derivanti dall'esercizio di compiti legati ai processi di digitalizzazione ed innovazione tecnologica della PA;

Responsabilità derivanti dall'esercizio di compiti legati all'attuazione del Regolamento Generale sulla Protezione dei dati;

Responsabilità di tutoraggio o coordinamento di altro personale;

Responsabilità derivanti dall'essere punto di riferimento, tecnico, amministrativo e/o contabile in procedimenti complessi;

Responsabilità derivante da incarichi che possono essere assegnati anche temporaneamente a dipendenti direttamente coinvolti in programmi o progetti finanziati da fondi europei o nazionali;

Responsabilità di compiti legati allo svolgimento di attività di comunicazione e informazione;

Responsabilità per l'esercizio di funzioni di RUP come individuato dal Codice dei Contratti.

Criteri per l'attribuzione dell'indennità:



Annualmente, attraverso la scheda di valutazione (cfr. allegato A), viene assegnato un punteggio; il trattamento economico sarà graduato in misura proporzionale al punteggio conseguito in relazione all'Area di appartenenza e alla fascia di responsabilità stabilita all'atto dell'attribuzione dell'incarico; il punteggio massimo attribuibile in totale è pari a 100.

Complessità di incarichi in relazione al grado di responsabilità	PUNTI
Dipendenti che assumono responsabilità collegate ad attività per la realizzazione delle quali è necessario gestire procedimenti particolarmente complessi e non ripetitivi, che comportano un notevole rilievo anche esterno, trattandosi di incarichi volti a svolgere adempimenti previsti da leggi o regolamenti. Tali incarichi presuppongono anche relazioni e rapporti interorganici con enti, istituzioni, organi amministrativi e giurisdizionali. La complessità si misura in relazione al livello di discrezionalità amministrativa o tecnica (grado di dettaglio nell'ambito della disciplina di riferimento) rimessa in capo a chi assume l'incarico, distinguendosi in casi in cui la procedura e l'atto sono standardizzati fino a quelli in cui l'attività richiesta è particolarmente diversa e non definibile. Particolare rilievo è dato alle attività svolte nell'ambito di strutture organizzative (Settori) diversi da quelli di appartenenza.	da 51 a 60
Dipendenti che assumono responsabilità collegate ad attività per la realizzazione delle quali è necessario gestire procedimenti complessi, anche se ripetitivi, che comportano un rilievo esterno, trattandosi di incarichi volti a svolgere adempimenti previsti da leggi o regolamenti. Tali incarichi presuppongono anche relazioni e rapporti interorganici con enti, istituzioni, organi amministrativi e giurisdizionali. Particolare rilievo è dato alle attività svolte nell'ambito di strutture organizzative (Settori) diversi da quelli di appartenenza.	da 41 a 50
Dipendenti che assumono responsabilità collegate ad attività per la realizzazione delle quali è necessario gestire procedimenti non complessi, che possono tuttavia avere rilievo anche esterno all'ente o alla struttura di appartenenza, trattandosi di incarichi volti a svolgere adempimenti previsti da leggi o regolamenti. Particolare rilievo è dato alle attività svolte nell'ambito di strutture organizzative (Settori) diversi da quelli di appartenenza.	Fino a 40
Livello di autonomia	PUNTI
Il soggetto agisce con un elevato livello di autonomia operativa o di incidenza nelle attività di supporto tecnico alle decisioni che assume l'ente.	da 31 a 40
Il soggetto agisce in virtù di prassi consolidate; in tali casi l'autonomia comporta responsabilità nello svolgimento di programmi operativi definiti e secondo una prassi consolidata.	da 21 a 30
Il soggetto svolge incarichi che comportano un modesto livello di autonomia operativa in quanto i procedimenti assegnati sono governati in misura prevalente dal Responsabile di struttura di appartenenza.	Fino a 20





Il compenso lordo attribuibile è graduato in base all'Area (Categoria) di appartenenza e individuato all'interno delle fasce di responsabilità secondo quanto riportato nella seguente tabella:

Area	Fascia di responsabilità	Compenso lordo annuo	Punteggio
Operatori - Operatori esperti - Istruttori	Fascia 1	da € 500,00 a € 1.000,00	da 0 a 100 punti
	Fascia 2	da € 1.000,00 a € 2.000,00	da 0 a 100 punti
	Fascia 3	da € 2.000,00 a € 3.000,00	da 0 a 100 punti

Area	Fascia di responsabilità	Compenso lordo annuo	Punteggio
Funzionari ed EQ	Fascia 1	da € 500,00 a € 2.000,00	da 0 a 100 punti
	Fascia 2	da € 2.000,00 a € 3.000,00	da 0 a 100 punti
	Fascia 3	da € 3.000,00 a € 4.000,00	da 0 a 100 punti

Art. 6 Modalità di erogazione del compenso

1. Le indennità di cui ai precedenti articoli sono commisurate al concreto esercizio delle mansioni di responsabilità, con esclusione dei periodi di congedo parentale e dei periodi di malattia con le modalità indicate dalla Circolare DFP 17.07.2008 n. 7, integrata con la Circolare 05.09.2008 n. 8, emanata in attuazione delle disposizioni dettate dall'art. 71 del Decreto Legge n. 112/2008, convertito in Legge n. 133/2008.
2. L'attribuzione ai dipendenti dell'indennità compete ai Dirigenti di riferimento ed è attuata dopo la necessaria verifica e attestazione, a consuntivo, circa l'effettiva assunzione della responsabilità e del grado di esercizio delle funzioni e dei compiti affidati.
3. Entro il mese di febbraio dell'anno successivo a quello di riferimento verrà liquidata l'indennità spettante sulla base del punteggio risultante dalla scheda (allegato A).



Scheda definizione "Specifiche Responsabilità"

Area Operatori, Operatori Esperti, Istruttori e Funzionari ed EQ della Camera di Commercio di Modena

Area organizzativa:	
Dirigente	

Dipendente incaricato		Area di appartenenza	
-----------------------	--	----------------------	--

Complessità di incarichi in relazione al grado di responsabilità	PUNTI	Punteggio assegnato
Dipendenti che assumono responsabilità collegate ad attività per la realizzazione delle quali è necessario gestire procedimenti particolarmente complessi e non ripetitivi, che comportano un notevole rilievo anche esterno, trattandosi di incarichi volti a svolgere adempimenti previsti da leggi o regolamenti. Tali incarichi presuppongono anche relazioni e rapporti interorganici con enti, istituzioni, organi amministrativi e giurisdizionali. La complessità si misura in relazione al livello di discrezionalità amministrativa o tecnica (grado di dettaglio nell'ambito della disciplina di riferimento) rimessa in capo a chi assume l'incarico, distinguendosi in casi in cui la procedura e l'atto sono standardizzati fino a quelli in cui l'attività richiesta è particolarmente diversa e non definibile. Particolare rilievo è dato alle attività svolte nell'ambito di strutture organizzative (Settori) diversi da quelli di appartenenza.	da 51 a 60	0
Dipendenti che assumono responsabilità collegate ad attività per la realizzazione delle quali è necessario gestire procedimenti complessi, anche se ripetitivi, che comportano un rilievo esterno, trattandosi di incarichi volti a svolgere adempimenti previsti da leggi o regolamenti. Tali incarichi presuppongono anche relazioni e rapporti interorganici con enti, istituzioni, organi amministrativi e giurisdizionali. Particolare rilievo è dato alle attività svolte nell'ambito di strutture organizzative (Settori) diversi da quelli di appartenenza.	da 41 a 50	0
Dipendenti che assumono responsabilità collegate ad attività per la realizzazione delle quali è necessario gestire procedimenti non complessi, che possono tuttavia avere rilievo anche esterno all'ente o alla struttura di appartenenza, trattandosi di incarichi volti a svolgere adempimenti previsti da leggi o regolamenti. Particolare rilievo è dato alle attività svolte nell'ambito di strutture organizzative (Settori) diversi da quelli di appartenenza.	Fino a 40	0
Livello di autonomia	PUNTI	Punteggio assegnato
Il soggetto agisce con un elevato livello di autonomia operativa o di incidenza nelle attività di supporto tecnico alle decisioni che assume l'ente.	da 31 a 40	0
Il soggetto agisce in virtù di prassi consolidate; in tali casi l'autonomia comporta responsabilità nello svolgimento di programmi operativi definiti e secondo una prassi consolidata.	da 21 a 30	0
Il soggetto svolge incarichi che comportano un modesto livello di autonomia operativa in quanto i procedimenti assegnati sono governati in misura prevalente dal Responsabile di struttura di appartenenza.	Fino a 20	0

Totale punti	0
--------------	---

Attribuzione economica	0,00
------------------------	------

Firma del Dirigente	
---------------------	--

Handwritten signatures and initials:
 - Top right: "SC" (likely Camera di Commercio)
 - Middle: "F" and "N" (possibly initials)
 - Bottom: "R", "C", "W", "K" (possibly initials)

