



**DELIBERAZIONE N. 162 DEL 19.12.2023**

**OGGETTO: Personale camerale non dirigenziale. Autorizzazione alla sottoscrizione del Contratto Decentrato Integrativo triennio 2023-2025 e alla sottoscrizione dell'Utilizzo del Fondo anno 2023 delle risorse finanziarie destinate alla incentivazione delle politiche di sviluppo delle risorse umane e alla produttività.**

La Presidente relaziona sull'argomento rammentando che la Giunta, con provvedimento n. 69 del 3 luglio 2023, ha provveduto, con riferimento al personale non dirigenziale, alla quantificazione delle risorse decentrate per l'anno 2023 in applicazione dei vigenti C.C.N.L. 22/01/2004, C.C.N.L. 09/05/2006, C.C.N.L. 11/04/2008, C.C.N.L. 31/07/2009, C.C.N.L. "Funzioni Locali" del 21/05/2018 e dell'ultimo C.C.N.L. sottoscritto il 16/11/2022, nonché delle leggi di limitazione della spesa del personale e specificatamente:

- dell'art. 23, comma 2, D.Lgs. n. 75/2017 che così recita *"... l'ammontare complessivo delle risorse destinate annualmente al trattamento accessorio del personale, anche di livello dirigenziale, di ciascuna delle amministrazioni pubbliche di cui all'articolo 1, comma 2, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, non può superare il corrispondente importo determinato per l'anno 2016."*

Il Collegio dei Revisori dei Conti, con verbale n. 31 del 21 agosto 2023 - acquisito con nota prot. cam. n. 83910/E del 23.08.2023 - ha espresso parere favorevole in ordine alla regolare costituzione del Fondo per la Contrattazione Integrativa per l'anno 2023 per il personale non dirigente della C.C.I.A.A. di Bari.

La Delegazione Trattante, in data 28.11.2023, ha sottoscritto l'ipotesi di Contratto Decentrato normativo ed economico triennio 2023-2025 in base ai nuovi dettami del C.C.N.L. del 16/11/2022 stabilendo i criteri di destinazione delle predette risorse finanziarie alla incentivazione delle politiche di sviluppo delle risorse umane e alla produttività.

La Relatrice rammenta che l'ipotesi di Contratto Decentrato normativo ed economico triennio 2023-2025 e l'ipotesi di Utilizzo economico relativo all'anno 2023, corredate dalla "Relazione Illustrativa" e dalla "Relazione tecnico-finanziaria", sono state trasmesse, ai sensi del vigente C.C.N.L. per il Comparto "Funzioni Locali" e dell'art. 40 bis del D.Lgs. n. 165/2001 (come modificato dal D.Lgs. n. 150/2009), al Collegio dei Revisori dei Conti con nota prot. n. 118638 del 11.12.2023 al fine di effettuare il controllo di legittimità e di verifica della compatibilità dei costi con i vincoli di Bilancio e la relativa certificazione degli oneri.

Il controllo sulla compatibilità e legittimità dei costi della Contrattazione Decentrata Integrativa con i vincoli di bilancio e la relativa certificazione degli oneri è stata effettuata con esito positivo dal Collegio dei Revisori dei Conti, giusta verbale n. 35 del 14.12.2023 acquisito al prot. camerale 0119937/E del 15.12.2023.

Ciò premesso, si sottopone a questo Organo collegiale l'ipotesi di Accordo Decentrato normativo ed economico triennio 2023-2025 e l'ipotesi di Utilizzo del Fondo anno 2023 per le necessarie valutazioni e per autorizzare il Presidente della Delegazione Trattante di parte pubblica a



sottoscrivere il Contratto Decentrato normativo ed economico relativo al triennio 2023-2025 definitivo nonché l'Utilizzo del Fondo anno 2023 delle risorse finanziarie destinate alla incentivazione delle politiche di sviluppo delle risorse umane e alla produttività.

## LA GIUNTA

- Sentita la relazione della Presidente;
- Vista la Legge n. 580/1993 e s.m.i.;
- Visto il D.Lgs. n. 165/2001 e s.m.i.;
- Visto il D.Lgs. n. 150/2009 e s.m.i.;
- Visto l'art. 23, comma 2, del D.Lgs. n. 75/2017;
- Visto il D.P.R. n. 254/2005 concernente "Regolamento per la disciplina della gestione patrimoniale e finanziaria delle Camere di Commercio";
- Visto il vigente Statuto camerale;
- Vista la Deliberazione di Giunta n. 103 del 06.10.2023 avente ad oggetto "Macrostruttura organizzativa della Camera di Commercio di Bari";
- Vista la Deliberazione di Giunta immediatamente esecutive n. 104 del 06.10.2023 avente ad oggetto "Aggiornamento Piano Integrato di Attività e Organizzazione (P.I.A.O.) 2023-2025";
- Vista la Deliberazione di Giunta n. 131 del 25.10.2023 avente ad oggetto "Incarichi dirigenziali e direttivi. Determinazioni";
- Vista la Determinazione del Segretario Generale n. 71 del 31.10.2023 avente ad oggetto "Incarichi di Elevata Qualificazione conferiti con Determinazioni dal n. 83 al n. 85, dal n. 87 al n. 96 del 25.10.2022 e n. 44 del 26 giugno 2023. Proroga tecnica";
- Visti i vigenti CC.CC.NN.LL. del personale non dirigenziale del Comparto "Regioni ed Autonomie Locali" e "Funzioni Locali";
- Dato atto che con Deliberazione n. 24 del 28.02.2023 la Giunta camerale ha provveduto alla Costituzione dell'Organismo Paritetico per l'innovazione e della Delegazione Trattante di Parte Pubblica artt. 6 e 7 C.C.N.L. Comparto "Funzioni Locali" triennio 2019-2021 sottoscritto il 16 novembre 2022;
- Richiamata la Deliberazione di Giunta n. 69 del 03.07.2023 relativa alla quantificazione delle risorse decentrate stabili e variabili per l'anno 2023 ammontanti complessivamente ad € 1.458.223,99;
- Richiamato, inoltre, il verbale del Collegio dei Revisori dei Conti n. 31 del 21 agosto 2023 - acquisito con nota prot. cam. n. 83910/E del 23.08.2023 - con il quale l'Organo di controllo ha espresso parere favorevole in ordine alla regolare costituzione del Fondo per la Contrattazione Integrativa per l'anno 2023 per il personale non dirigente della C.C.I.A.A. di Bari;
- Vista l'Ipotesi di Contratto Decentrato normativo ed economico triennio 2023-2025 sottoscritto dalla Delegazione Trattante in data 28.11.2023 in base ai nuovi dettami del C.C.N.L. del 16/11/2022 e la relativa "Ipotesi di Utilizzo Fondo annualità 2023" del personale



camerale non dirigenziale relativo alla destinazione delle risorse per le politiche di sviluppo delle risorse umane e per la produttività riferite all'anno 2023, parti integranti e sostanziali del presente provvedimento;

- Preso atto che il Segretario Generale, con nota prot. prot. n. 118638 del 11.12.2023, ha trasmesso al Collegio dei Revisori dei Conti la predetta Ipotesi di Contratto Decentrato normativo ed economico triennio 2023-2025 e l' "Ipotesi di Utilizzo Fondo annualità 2023" del personale camerale non dirigenziale, accompagnati dalla "Relazione Illustrativa e Tecnico-finanziaria" nella quale sono illustrate le modalità di quantificazione delle risorse finanziarie destinate alla Contrattazione Decentrata Integrativa, le forme di copertura dei relativi oneri di bilancio e le specifiche finalità di utilizzazione;
- Accertato l'esito positivo del controllo sulla compatibilità e legittimità dei costi della Contrattazione Decentrata Integrativa con i vincoli di bilancio e la relativa certificazione degli oneri effettuata a cura del Collegio dei Revisori dei Conti, giusta verbale n. 35 del 14.12.2023 acquisito al prot. camerale 0119937/E del 15/12/2023;
- Visto l'art. 40-bis del D.Lgs. n. 165/2001 e s.m.i. ;
- Visto l'art. 71 della Legge n. 133/2008 e s.m.i.;
- Ricontrato che le risorse finanziarie necessarie risultano iscritte nel Preventivo Economico anno 2023, approvato e aggiornato dal Consiglio camerale, rispettivamente, con Deliberazioni immediatamente esecutive n. 9 del 20.12.2022 e n. 4 del 03.07.2023;
- Valutati positivamente i contenuti di merito dell' "Ipotesi di Contratto Decentrato normativo ed economico triennio 2023-2025" in base ai nuovi dettami del C.C.N.L. del 16/11/2022 e della relativa "Ipotesi di Utilizzo Fondo annualità 2023" del personale camerale non dirigenziale relativo alla destinazione delle risorse per le politiche di sviluppo delle risorse umane e per la produttività;
- Ritenuto, quindi, assicurare gli istituti contrattati in sede decentrata in quanto rispondenti alle direttive impartite alla Delegazione Trattante per la realizzazione del programma di governo, basate sulle scelte di bilancio e sugli obiettivi previsti ed assegnati dal Piano delle Performance 2023-2025 aggiornato;
- Ritenuto, pertanto, necessario provvedere ad autorizzare il Presidente della Delegazione Trattante di parte pubblica a sottoscrivere il "Contratto Decentrato normativo ed economico triennio 2023-2025" definitivo in base ai nuovi dettami del C.C.N.L. del 16/11/2022 e il relativo "Utilizzo Fondo annualità 2023" nel testo concordato dalla Delegazione Trattante nella seduta del 28.11.2023;
- Visto il parere favorevole della Dott.ssa Lucia Pepe, Titolare Incarico E.Q. "Gestione delle Risorse Umane" che attesta la legittimità dell'istruttoria e di tutti gli adempimenti procedurali;
- Visto il parere favorevole espresso dal Dott. Michele Lagioia, Dirigente dell'Area Risorse Risorse Finanziarie, Umane e Provveditorato;
- Visto il parere favorevole della Dott.ssa Maria Teresa Monopoli, Titolare Incarico E.Q. "Staff di Presidenza e Direzione", che attesta la ricorrenza dei presupposti di fatto e di diritto per



l'adozione del provvedimento;

- Visto il parere favorevole espresso dal Segretario Generale in merito alla legittimità del provvedimento;
- A voti unanimi espressi ai sensi di legge, in modalità telematica dai Componenti di Giunta presenti all'adunanza in videoconferenza e in presenza da quelli in aula

### DELIBERA

per le motivazioni espresse in narrativa che qui si intendono integralmente riportate:

1. di approvare i contenuti dell'“Ipotesi di Contratto Decentrato normativo ed economico triennio 2023-2025” in base ai nuovi dettami del C.C.N.L. del 16/11/2022 e della relativa “Ipotesi di Utilizzo Fondo annualità 2023” del personale camerale non dirigenziale relativo alla destinazione delle risorse per le politiche di sviluppo delle risorse umane e per la produttività riferite all'anno 2023, come concordati in Delegazione Trattante del 28.11.2023, entrambi parte integrante e sostanziale del presente provvedimento;
2. di autorizzare il Presidente della Delegazione Trattante di parte pubblica alla sottoscrizione del relativo Contratto Decentrato normativo ed economico triennio 2023-2025 definitivo e il relativo Utilizzo del Fondo anno 2023;
3. di disporre che il presente provvedimento sia immediatamente esecutivo.

**IL SEGRETARIO GENERALE**  
Angela Patrizia Partipilo

**LA PRESIDENTE**  
Lucia Di Bisceglie



**IPOTESI CONTRATTO INTEGRATIVO  
NORMATIVO ED ECONOMICO  
PER IL PERSONALE CAMERALE NON DIRIGENTE  
CAMERA DI COMMERCIO DI BARI  
TRIENNIO 2023 - 2025**

Il giorno 28 novembre 2023, presso la Camera di Commercio I.A.A. di Bari, si è riunita la delegazione trattante di cui all'art. 7 del Ccnl del 16/11/2022 dei dipendenti non dirigenti al fine della sottoscrizione dell'allegato testo di ipotesi Contratto Decentrato integrativo triennio 2023-2025 e per la distribuzione delle risorse decentrate per le politiche del personale e per la produttività relative all'anno 2023.

**Premesso che:**

- in data 16 novembre 2022 è stato sottoscritto il nuovo CCNL per il personale non dirigente del comparto Funzioni Locali;
- lo stesso, reca rilevanti innovazioni nella disciplina del rapporto di lavoro del personale non dirigente, nelle materie oggetto di contrattazione integrativa, in merito sia allo stanziamento delle risorse decentrate destinate alla contrattazione integrativa dall'esercizio 2023, che al relativo utilizzo;
- le materie demandate alla contrattazione integrativa sono contenute nell'art. 8 del CCNL 16/11/2022 e a norma dell'art. 8, comma 7, del CCNL del 21/05/2018, i contratti integrativi hanno durata triennale e conservano la loro efficacia fino alla stipulazione dei successivi contratti collettivi integrativi;
- i nuovi istituti, per trovare applicazione, necessitano di recepimento e regolamentazione normativa ed economica a livello decentrato, da parte dei singoli enti appartenenti al suddetto comparto;

**Sono stati convocati:**

**per la delegazione di parte pubblica:**

dott.ssa A. P. Partipilo	S.G. della CCIAA di Bari	Presidente	P [X] A [ ]
Dott. Michele Lagioia	Dirigente della CCIAA di Bari	Componente	P [X] A [ ]

**per la R.S.U. Aziendale**

Lasorella Salvatore	Componente	P [x] A [ ]
Rossella Carbonara	Componente	P [x] A [ ]
Stefania Cardinale	Componente	P [x] A [ ]
Angela Iannone	Componente	P [x] A [ ]
Antonio Mincuzzi	Componente	P [ ] A [x]
Stefania Schirone	Componente	P [x] A [ ]
Pietro Lecci	Componente	P [x] A [ ]



*per le Organizzazioni Sindacali*

1. Michele Jacono	"	"	CGILFP	P [x] A [ ]
2. Angelo Gurrieri	"	"	CISL FPS	P [x] A [ ]
3. Francesco Palladino	"	"	UIL FPL	P [x] A [ ]
4. Carlo Cirasola	Rapp. Regionale		CSA	P [x] A [ ]

Le parti, condividendone i contenuti, sottoscrivono la presente ipotesi di contratto collettivo integrativo per il triennio 2023 - 2025

*per la delegazione di parte pubblica:*

dott.ssa A. P. Partipilo S.G. della CCIAA di Bari

Dott. Michele Lagioia Dirigente della CCIAA di Bari

*per la R.S.U. Aziendale*

Lasorella Salvatore

Rossella Carbonara

Stefania Cardinale

Angela Iannone

Antonio Mincuzzi

Stefania Schirone

Pietro Lecci

*per le Organizzazioni Sindacali*

Michele Jacono

Angelo Gurrieri

Francesco Palladino

Carlo Cirasola

assente



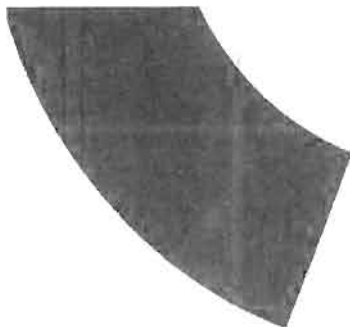
CAMERA DI COMMERCIO  
BARI



## IPOTESI DI CONTRATTO DECENTRATO INTEGRATIVO NORMATIVO ED ECONOMICO

CAMERA DI COMMERCIO INDUSTRIA ARTIGIANATO AGRICOLTURA  
DI BARI

TRIENNIO 2023-2025



INDICE

TITOLO I – DISPOSIZIONI GENERALI

Art. 1 – Oggetto e obiettivi.....	06
Art. 2 – Ambito di applicazione, durata, decorrenza, disciplina transitoria.....	06
Art. 3 – Interpretazione autentica dei contratti integrativi.....	07

TITOLO II – TRATTAMENTO ECONOMICO DEL PERSONALE

CAPO I – RISORSE E PREMIALITÀ

Art. 4 – Quantificazione delle Risorse.....	07
Art.5 - Strumenti di premialità.....	07

CAPO II – CRITERI PER LA RIPARTIZIONE E DESTINAZIONE DELLE RISORSE ECONOMICHE APPOSTATE SUL FONDO RISORSE DECENTRATE.

Art. 6 – Criteri per la ripartizione e destinazione delle risorse finanziarie.....	08
Art. 7 – Criteri per l’attribuzione dei premi correlati alla performance.....	10

CAPO III – PROGRESSIONE ECONOMICA ALL’INTERNO DELLE AREE

Art. 8 – Definizione delle procedure per le progressioni economiche.....	14
--	----

CAPO IV – FATTISPECIE, CRITERI, VALORI E PROCEDURE PER INDIVIDUARE E CORRISPONDERE I COMPENSI INDENNITARI

Art. 9 – Criteri generali di riferimento per il riconoscimento di istituti indennitari.....	19
Art. 10 – Indennità per le condizioni di lavoro (art. 70-bis CCNL 21.05.2018).....	20
Art. 11 – Criteri per l’erogazione dell’indennità per l’istituzione del servizio di pronta reperibilità.....	21
Art. 12 – Indennità per specifiche responsabilità.....	22

CAPO V – COMPENSI PREVISTI DA SPECIFICHE DISPOSIZIONI DI LEGGE

Art. 13 – Compensi di cui all’art. 43 della legge 449/1997.....	24
---	----

CAPO VI – PREMIO INDIVIDUALE

Art. 14 - Disciplina della differenziazione del premio individuale.....	25
Art. 15 - Correlazione tra la retribuzione di risultato delle Elevata Qualificazione e particolari compensi previsti da disposizioni di legge.....	25





TITOLO III – DISPOSIZIONI APPLICABILI A PARTICOLARI TIPOLOGIE DI LAVORO

CAPO I – DISPOSIZIONI APPLICABILI A PARTICOLARI TIPOLOGIE DI LAVORO

Art. 16 – Criteri generali per la determinazione della retribuzione di risultato dei titolari di incarico di EQ.....	26
Art. 17 – Personale comandato o distaccato.....	28
Art. 18 – Salario accessorio del personale a tempo parziale.....	29
Art. 19 – Salario accessorio del personale a tempo determinato.....	29
Art. 20 – Lavoro somministrato.....	29
Art. 21– Rapporto di lavoro a tempo parziale: elevazione contingente.....	29
Art. 22 – Lavoro straordinario e banca delle ore.....	30
Art. 23 – Orario massimo di lavoro settimanale.....	31
Art. 24 – Flessibilità dell’orario di lavoro.....	31
Art. 25 – Orario multiperiodale.....	32
Art. 26 – Welfare integrativo.....	32
Art. 27 - Misure per la sicurezza nei luoghi di lavoro.....	33
Art. 28 – Innovazioni tecnologiche e qualità del lavoro .....	34

TITOLO IV – DISPOSIZIONI IN MATERIA DI SCIOPERO

CAPO I - GARANZIA DEL FUNZIONAMENTO DEI SERVIZI ESSENZIALI

Art. 29 – Campo di applicazione e finalità.....	35
Art. 30 – Contingenti di personale.....	35
Art. 31 – Comunicazione all’utenza.....	36
Art. 32 – Responsabilità del Responsabile di servizio.....	37
Art. 33 – Norme finali .....	37



**TITOLO I**  
**DISPOSIZIONI GENERALI**  
**CAPO I**  
**DISPOSIZIONI GENERALI**

**Articolo 1**

**Oggetto e obiettivi**

1. Il presente contratto integrativo disciplina gli istituti e le materie che le norme di legge e i Contratti Collettivi Nazionali di Lavoro demandano a tale livello di contrattazione, nel rispetto dei principi stabiliti dalla legge.
2. Le materie oggetto di contrattazione 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.

**Articolo 2**

**Ambito di applicazione, durata, decorrenza, disciplina transitoria**

1. Il presente contratto decentrato, redatto ai sensi dell'art. 7 del CCNL del 16/11/2022, si applica a tutto il personale dipendente in servizio presso la Camera di Commercio di Bari, di qualifica non dirigenziale, con rapporto di lavoro subordinato a tempo indeterminato ed a tempo determinato, ivi compreso il personale comandato o distaccato o utilizzato a tempo parziale presso altri soggetti e con contratto di formazione e lavoro.
2. Il presente CCI ha durata triennale decorrente dall'1.1.2023 e sino al 31.12.2025, fermo restando che, in ogni caso, continuerà a produrre i propri effetti giuridici sino alla sua totale o parziale sostituzione, per le parti sostituite o incompatibili, ad opera della stipulazione definitiva del successivo contratto 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, ai sensi dell'art. 8, comma 1, del CCNL 16.11.2022, la cui sessione contrattuale dovrà essere attivata entro il primo quadrimestre dell'anno di riferimento, in applicazione del comma 4 del citato art. 8.
4. Il presente Contratto, ai sensi del comma 2, conserva la propria efficacia giuridica e gli effetti conseguenti fino alla stipulazione del successivo contratto integrativo, salvo il caso in cui intervengano norme di legge o del contratto collettivo nazionale di lavoro incompatibili con la



prosecuzione dei predetti effetti, per le parti incompatibili e di applicazione immediata e precettiva.

### Articolo 3

#### Interpretazione autentica dei contratti integrativi

1. Nel caso insorgano controversie sull'interpretazione del presente contratto collettivo integrativo, le delegazioni trattanti si incontrano per definire consensualmente il significato delle clausole controverse, come organo competente all'adozione delle clausole di interpretazione autentica.
2. L'iniziativa può anche essere unilaterale; nel qual caso la richiesta di convocazione delle delegazioni deve contenere una breve descrizione dei fatti e degli elementi di diritto sui quali si basa la contestazione. La riunione si terrà in tempi congrui, di norma entro dieci giorni dalla richiesta avanzata.
3. L'eventuale accordo di interpretazione è soggetto alla stessa procedura di stipulazione del presente contratto e sostituisce la clausola controversa con efficacia retroattiva, avente effetti sin dalla data di vigenza della stessa. L'accordo di interpretazione autentica ha effetto sulle eventuali controversie individuali in corso, aventi ad oggetto le materie appositamente regolate dall'accordo, solo con il consenso delle parti interessate.
4. Il presente istituto resta disciplinato dal presente contratto collettivo integrativo ai sensi e per gli effetti di cui all'art. 2, comma 8, del CCNL 16.11.2022.

## TITOLO II

### TRATTAMENTO ECONOMICO DEL PERSONALE

#### CAPO I

#### RISORSE E PREMIALITÀ

### Articolo 4

#### Quantificazione delle risorse

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 e alla performance, nonché ad altri istituti economici previsti nel presente contratto, è di esclusiva competenza dell'Amministrazione.

### Articolo 5

#### Strumenti di premialità

- 1 Conformemente alla normativa vigente nel triennio di riferimento del presente Contratto Decentrato integrativo (fatte salve eventuali successive modifiche e/o integrazioni), le risorse



rese annualmente disponibili possono essere destinate agli utilizzi previsti dall'art. 80, comma 2, 81 e 82 del CCNL 16/11/2022.

2. E' possibile l'utilizzo dei seguenti strumenti di primalità:

- a) premi correlati alla performance organizzativa;
- b) premi correlati alla performance individuale;
- c) premio differenziale individuale, di cui all'art. 81 del CCNL 16.11.2022;
- d) progressioni economiche all'interno delle Aree: sulla base di quanto stabilito dall'art. 14 del CCNL 16.11.2022, potranno essere previste - nel limite delle risorse effettivamente disponibili e specificamente destinate a tal fine nell'accordo annuale di cui all'art.8, comma 4, del predetto CCNL - in modo selettivo e riconosciute ad una quota limitata di dipendenti con rapporto di lavoro a tempo indeterminato, secondo i criteri e le modalità meglio definite al successivo articolo 8;
- e) specifiche forme incentivanti e/o compensi previsti dalle vigenti norme di legge e riconducibili alle previsioni dell'art. 67, comma 3, lettere a) e c), del CCNL 21.05.2018, come richiamato dall'art. 79, comma 2, lett. a), del CCNL 16.11.2022;
- f) risorse destinate all'attuazione dei piani welfare ai sensi dell'art. 82, comma 2 del CCNL 16.11.2022.

## CAPO II

### CRITERI GENERALI PER LA RIPARTIZIONE E DESTINAZIONE DELLE RISORSE

#### Articolo 6

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

1. Le risorse finanziarie annualmente determinate ex art. 79 del CCNL 16.11.2022 e disponibili per la costituzione del "fondo risorse decentrate" sono ripartite, ai fini dell'applicazione di tutti gli istituti economici riconosciuti a valere sul fondo, secondo i seguenti criteri generali:
  - a. corrispondenza al fabbisogno di salario accessorio rilevato nell'Ente sulla base dell'analisi dei servizi erogati, delle relative caratteristiche quantitative e qualitative, nonché in relazione agli obiettivi di gestione e di performance predeterminati dagli organi di governo;
  - b. riferimento al numero ed alle professionalità delle risorse umane disponibili;



- c. necessità di implementazione e valorizzazione delle competenze e professionalità dei dipendenti, anche al fine di ottimizzare e razionalizzare i processi decisionali;
- d. specifiche modalità di fornitura della prestazione lavorativa da parte del personale dipendente;
- e. rispondenza a particolari condizioni di erogazione di determinati servizi.
2. I criteri di destinazione delle risorse economiche tra i vari istituti alimentati dal fondo risorse decentrate devono tendere ad un'equilibrata distribuzione delle stesse tra i diversi istituti che compongono il sistema economico accessorio del personale dipendente, privilegiando, per quanto possibile, il regime di premialità meritocratica ed il ristoro indennitario per particolari condizioni di lavoro, secondo principi di attendibilità, selettività, utilità, coerenza e necessità riconosciuta.
3. La ripartizione delle risorse suddette risponde ai seguenti requisiti:
- a. riservare risorse finanziarie, di natura stabile, alle progressioni economiche in modo programmato nel tempo, onde evitare l'immediata o comunque progressiva erosione delle stesse, ed in misura strettamente correlata alla limitatezza del numero di dipendenti che possono fruirne, garantendo al contempo pari opportunità nell'individuazione delle Aree contrattuali nelle quali dare corso a tali progressioni;
- b. garantire gli importi obbligatori previsti dai CCNL nazionali;
- c. destinare ad attività da svolgere in particolari condizioni di lavoro compensi che costituiscano adeguato riconoscimento di tali condizioni, in ossequio alla normativa generale definita dal CCNL;
- d. mantenere nel tempo entità significative degli importi da destinare al riconoscimento dell'impegno e del contributo dei singoli al conseguimento dei risultati di lavoro (performance individuale), nell'ambito delle prevalenti destinazioni e delle percentuali minime da destinare a tal fine, stabilite dal CCNL del 16.11.2022.
4. La destinazione delle risorse deve essere operata all'inizio dell'esercizio cui si riferiscono gli istituti economici finanziati dal fondo, determinando i presupposti per instaurare un ciclo virtuoso di programmazione dell'impiego dei trattamenti accessori del personale dipendente che sia conforme alle esigenze di applicazione rilevate dall'Ente in funzione del sistema



erogativo dell'Amministrazione e, comunque, avviato entro il primo quadrimestre dell'anno cui si riferiscono, ai sensi dell'art. 8, comma 4, del CCNL 16.11.2022.

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

PARTE FISSA

Differenziali stipendiali (progressioni economiche): 80%

PARTE VARIABILE

Premialità (performance organizzativa ed individuale): 74%

Indennità per condizioni di lavoro: 11%

Indennità per specifiche responsabilità: 14%

Altre destinazioni (indennità di turno, reperibilità, etc.): 1%

Gli eventuali risparmi sulla erogazione delle indennità andranno ad aumentare gli importi assegnati alla performance.

6. Le risorse stabili calcolate devono considerarsi, a partire dall'anno 2024, al netto dell'importo di € 20.000,00 (ventimila,00) da destinare al Fondo della Retribuzione di Posizione e Retribuzione di Risultato degli incarichi di Elevata Qualificazione (art. 17 comma 6 del CCNL del 16/11/2022) secondo quanto contrattato nella riunione della Delegazione Trattante, giusto verbale del 30/10/2023 (art. 7 comma 4 lett. u del CCNL del 16/11/2022).

Articolo 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, in base a quanto previsto dal D. Lgs. 165/2001, destina, al



trattamento economico accessorio collegato alla performance organizzativa ed individuale, una quota prevalente del trattamento accessorio complessivo comunque denominato.

2. I compensi accessori correlati alla performance organizzativa ed individuale sono finalizzati a promuovere gli effettivi incrementi della produttività degli uffici dell'Ente, della capacità innovativa della prestazione lavorativa e l'elevazione del livello quali-quantitativo dei servizi offerti, così come trasfusi negli obiettivi annuali dell'Ente e negli indicatori di accrescimento delle attività e dei risultati agli stessi correlati, che devono essere finalizzati al miglioramento dei servizi ed all'utilità di ritorno che giustifica l'erogazione di benefici economici a titolo di premialità.
3. La definizione 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 sistema di pianificazione dell'Amministrazione, costituito dal Piano della Performance dell'Ente (PDP), che contiene gli obiettivi strategico-operativi della Amministrazione nonché i conseguenti obiettivi premiali.
4. La misurazione e la valutazione della performance è effettuata sulla base della metodologia formalmente adottata nell'ambito del sistema permanente di valutazione dell'Ente, approvato sulla base di criteri generali di riferimento oggetto di confronto ai sensi dell'art. 5, comma 3, let. b), del CCNL 16.11.2022.
5. Le risorse decentrate che, annualmente, vengono destinate ad incentivare la performance organizzativa ed individuale del personale dipendente sono articolate sui seguenti 2 livelli:
  - Una quota parte delle risorse è destinata ad incentivare la performance organizzativa relativa agli obiettivi dell'area dirigenziale e/o agli obiettivi del servizio di appartenenza pari al 30%.
  - L'ulteriore quota parte delle risorse pari al 70 % è destinata ad incentivare la performance individuale, quale risultante dalle valutazioni delle prestazioni lavorative operate dai dirigenti, sia in termini di raggiungimento degli obiettivi personali assegnati sia in termini di comportamenti attesi (performance individuale).
6. In coerenza con quanto sopra previsto, l'incentivazione della performance, organizzativa ed individuale, intende rispondere ai seguenti criteri generali:
  - evidenziare l'importanza del contributo individuale del personale valutato rispetto agli obiettivi dell'amministrazione nel suo insieme e della struttura organizzativa di appartenenza;
  - chiarire e comunicare che cosa ci si attende – in termini di risultati e comportamenti – dalla singola persona;



- supportare le singole persone nel miglioramento della loro performance (generare allineamento con gli obiettivi complessivi dell'amministrazione);
  - valutare la performance e comunicare i risultati e le aspettative future alla singola persona (supportare l'allineamento);
  - contribuire a creare e mantenere un clima organizzativo favorevole;
  - premiare la performance attraverso opportuni sistemi incentivanti;
  - promuovere una corretta gestione delle risorse umane.
7. 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.
8. 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:
    - programmazione/pianificazione strategica da parte dell'Amministrazione;
    - programmazione operativa e gestionale: definizione dei piani di lavoro individuali e/o progetti specifici in una logica di partecipazione e di condivisione;
    - predeterminazione e conoscenza degli obiettivi/risultati attesi e del correlato sistema di valutazione;





- determinazione dei valori individuali e collettivi di primalità in funzione del pieno o parziale conseguimento di obiettivi di miglioramento, nonché loro conoscenza da parte dei soggetti interessati;
  - monitoraggio e confronto periodico sul grado di conseguimento degli obiettivi e sul regime di utilità conseguito;
  - verifica degli obiettivi e dei risultati effettivamente raggiunti a consuntivo;
  - controlli e validazione dei risultati conseguiti;
  - misurazione dell'effettivo miglioramento generato e valutazione della performance raggiunta;
  - esame delle valutazioni attraverso apposito confronto;
  - riconoscimento dei regimi premiali conseguiti ad esito della validazione dei livelli di utilità generata;
  - 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, entità del miglioramento originato rispetto alla qualità-quantità erogativa propria dei servizi di destinazione, misurata 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
9. Nei casi di mobilità interna ovvero passaggi di categoria o di profilo professionale, la valutazione avverrà secondo il criterio di prevalenza ossia avverrà con riferimento al ruolo ricoperto o all'unità di cui il valutato ha fatto parte per il maggior numero di mesi (periodi maggiori a 16 giorni) nel corso dell'anno. Diversamente la valutazione sarà effettuata separatamente dai due valutatori, compilando due diverse schede di valutazione. Nei casi in cui il dipendente sia assegnato a più unità organizzative, ognuno dei dirigenti effettua la valutazione di competenza ed il punteggio finale attribuito al dipendente sarà dato dalla media dei punteggi assegnati.



CAPO III  
PROGRESSIONE ECONOMICA ORIZZONTALE

Articolo 8

Definizione delle procedure per le progressioni economiche  
(art. 7, comma 4, lett. c), del CCNL 16.11.2022)

1. L'istituto della progressione economica all'interno delle Aree di inquadramento si realizza mediante l'acquisizione, in sequenza, ad integrazione del trattamento tabellare di Area, di successivi incrementi retributivi, corrispondenti ai valori, per ciascuna Area, previsti dalla Tabella A acclusa al CCNL 16.11.2022, che specifica la misura annua lorda ed il numero massimo di differenziali stipendiali acquisibili, dal dipendente, nell'Area di inquadramento.
2. L'amministrazione riconosce selettivamente le progressioni economiche all'interno di ciascuna Area, tenuto conto, nei limiti delle risorse decentrate a tal fine disponibili e specificamente destinate in sede di contrattazione integrativa, dei criteri di valutazione stabiliti dall'art. 14 del CCNL 16.11.2022 e dal presente contratto collettivo integrativo, per le parti e le materie ad esso domandati.
3. La progressione economica viene riconosciuta, nel limite delle risorse stabili del fondo risorse decentrate effettivamente disponibili ai sensi di cui sopra, secondo i criteri di selezione relativi alle procedure di riconoscimento indicati al successivo comma 6, in conformità a quanto prescritto dall'art. 14, comma 4, let. d), del CCNL 16.11.2022.
4. La progressione economica di cui al presente articolo avrà decorrenza dal 1° gennaio dell'anno di sottoscrizione definitiva del contratto collettivo integrativo che definisce il numero dei differenziali stipendiali riconoscibili, nell'anno di riferimento, per ciascuna Area, compatibilmente con e nei limiti delle risorse decentrate a tal fine specificamente destinate nell'ambito del contratto collettivo integrativo.
5. I beneficiari dell'istituto sono individuati, nei limiti di cui sopra, a seguito della formazione di un'apposita graduatoria valutativa di tipo comparativo, formulata in applicazione dei criteri di valutazione ed attuazione di seguito indicati.
6. I criteri per la definizione delle procedure finalizzate al riconoscimento delle progressioni economiche, ai sensi dell'art. 7, comma 4, lett. c), del CCNL 16.11.2022, sono come di seguito determinati:

A) REQUISITI PER LA PARTECIPAZIONE ALLA SELEZIONE VOLTA AL RICONOSCIMENTO DEL  
DIFFERENZIALE STIPENDIALE

1. una media minima nel triennio di performance individuale come sotto riportata:

14



AREA/EX CATEGORIA	SCHEDA PERFORMANCE INDIVIDUALE	MEDIA NEL TRIENNIO PUNTEGGIO MINIMO
	PUNTI	
OPERATORI /CAT. A	80	41
OPERATORI ESPERTI/CAT. B	80	41
ISTRUTTORI /CAT. C	70	36
FUNZIONARI ED ELEVATA QUALIFICAZIONE	70	36
ELEVATA QUALIFICAZIONE	60	31

2. assenza di riconoscimento di alcuna progressione economica negli ultimi tre anni, calcolati tenendo conto delle date di decorrenza delle progressioni economiche effettuate. In sede di contrattazione integrativa di cui all'art. 7 comma 4 lett. c), il termine può essere ridotto a 2 anni o elevato a 4 anni.

Ai predetti fini, pertanto, il termine di assenza riconoscitiva dell'istituto, ai fini dell'accesso alla presente procedura valutativa, è stabilito in anni 2 (due).

3. assenza, negli ultimi due anni, di comminazione di provvedimenti disciplinari superiori alla multa. Laddove, alla scadenza della presentazione delle domande, siano in corso procedimenti disciplinari, il dipendente viene ammesso alla procedura con riserva e, ove lo stesso rientri in posizione utile nella graduatoria, la liquidazione del differenziale viene sospesa sino alla conclusione del procedimento disciplinare. Se, a conclusione del procedimento disciplinare, al dipendente viene comminata una sanzione superiore alla multa, il dipendente viene definitivamente escluso dalla procedura selettiva. In caso di contenzioso giudiziale attivato dal dipendente a seguito dell'esito del procedimento disciplinare, il riconoscimento del differenziale economico viene sospeso e le relative risorse congelate sino alla definizione del giudizio attivato.

**B) CRITERI DI VALUTAZIONE AI FINI DELLA FORMAZIONE DELLA GRADUATORIA PER IL RICONOSCIMENTO DEL DIFFERENZIALE STIPENDIALE**

La valutazione selettiva effettuata ai fini del riconoscimento del differenziale stipendiale e della formazione della relativa graduatoria, deve essere effettuata in applicazione dei seguenti CRITERI DI VALUTAZIONE:

1. media delle ultime tre valutazioni individuali annuali conseguite o, comunque, delle ultime tre valutazioni disponibili in ordine cronologico, qualora non sia stato



possibile effettuare la valutazione a causa di assenza motivata dal servizio del dipendente in relazione ad una delle annualità. Al presente criterio di valutazione non può essere attribuito un peso, in sede di contrattazione integrativa, inferiore al 40% del totale del punteggio a disposizione.

Il peso attribuito è pari al 40%.

2. esperienza professionale, da intendersi l'esperienza maturata nell'Area e nel medesimo profilo od equivalente, con o senza soluzione di continuità, anche a tempo determinato o a tempo parziale, nella stessa o altra amministrazione del comparto di contrattazione delle Funzioni Locali, nonché, nel medesimo o corrispondente profilo, presso altre amministrazioni di comparti contrattuali diversi. Al presente criterio di valutazione non può essere attribuito un peso, in sede di contrattazione integrativa, superiore al 40% del totale del punteggio a disposizione. Il peso attribuito è del 40%.
3. ulteriori criteri di valutazione definiti in sede di contrattazione integrativa, correlati alle capacità culturali e professionali acquisite anche attraverso i percorsi formativi programmati dall'amministrazione. A tal fine, possono essere valorizzati i seguenti ulteriori elementi di valutazione.

Il peso attribuito è del 20 % così suddiviso:

- il possesso di titoli di studio ulteriori rispetto a quello necessario per l'accesso all'Area: 14%
- il possesso di titoli abilitativi, attestati, licenze, patenti, etc. utili all'assolvimento delle attività attinenti al ruolo ricoperto e/o che ineriscono materie economiche e giuridiche: 2%
- la maturazione di particolari esperienze professionali a seguito del conferimento di specifici incarichi, in particolare: la titolarità di posizione organizzativa o di elevata qualificazione, l'affidamento di incarichi di particolare rilevanza per gli obiettivi da conseguire, il conferimento di incarichi di specifica responsabilità quale RUP, etc., la responsabilità di raggiungimento di progetti/obiettivi particolarmente rilevanti: 2%
- l'acquisizione di particolari competenze (conoscenze, capacità, comportamenti, attitudini, etc.) a seguito della partecipazione a percorsi formativi che abbiano esitato (corsi certificati con prove personali) l'attestazione di tale arricchimento formativo: 2%



7. la scala parametrica ai fini della determinazione del punteggio da attribuire è definita su base centesimale (1-100), tenuto conto dell'articolato sistema valutativo definito dal contratto collettivo nazionale di lavoro, come integrato dal presente contratto di secondo livello;
8. è possibile attribuire un punteggio aggiuntivo complessivamente non superiore al 3% del punteggio complessivamente ottenuto con l'applicazione dei criteri di valutazione adottati dall'amministrazione per il personale che non abbia conseguito progressioni economiche per un periodo superiore a 6 anni. Tale punteggio aggiuntivo, definito in sede di contrattazione integrativa, può anche essere differenziato in relazione al numero di anni trascorsi dall'ultima progressione economica acquisita dal dipendente. La percentuale di maggiorazione, ai predetti fini, viene determinata nel 3% del punteggio conseguito dal dipendente interessato.

Il punteggio aggiuntivo del 3% viene assegnato da 6 anni (e un giorno) in poi.

9. in sede di contrattazione integrativa possono essere, inoltre, definiti i criteri di spareggio, ovvero i criteri di priorità in caso di parità dei punteggi determinati in applicazione del sistema valutativo, nel rispetto del principio di non discriminazione. Ai presenti fini, pertanto, i criteri di spareggio, a parità di punteggio conseguito, sono così determinati, in ordine di priorità:
1. maggior periodo di mancato riconoscimento di progressioni economiche
  2. al dipendente più anziano di età;
  3. al dipendente con maggiore anzianità di servizio complessivamente reso nella Pubblica Amministrazione;
  4. maggior punteggio conseguito al titolo di cui al criterio valutativo sub 1) (media delle ultime tre valutazioni individuali annuali conseguite) In caso di ulteriore parità, viene preso in considerazione il punteggio medio più elevato riportato negli ultimi cinque anni;
  5. maggior punteggio conseguito al titolo di cui al criterio valutativo sub 2) (esperienza professionale).
10. Le procedure finalizzate all'attribuzione del differenziale stipendiale vengono avviate sulla base delle risorse appositamente stanziare per le nuove progressioni economiche, con prelevamento dalle risorse stabili di cui all'art. 79, comma 1, del CCNL 16.11.2022.
11. Il personale interessato è quello in servizio, nell'Ente, alla data del 1° gennaio dell'anno in cui è effettuata la valutazione comparativa ai fini dell'applicazione dell'istituto e che abbia maturato, a tale data, i requisiti di partecipazione alla procedura valutativa, considerando, ai fini del computo del requisito di servizio richiesto, che il rapporto di lavoro a tempo parziale non è riproporzionabile ai fini della relativa maturazione del predetto e che il personale trasferito da altro ente per mobilità non interrompe il proprio rapporto di lavoro, che prosegue con il nuovo

17



- ente, pertanto nel periodo di cui sopra si computa anche la pregressa permanenza nella posizione economica di provenienza maturata presso altre amministrazioni.
12. la procedura di selezione ha inizio con un avviso da pubblicare sul sito istituzionale dell'Ente dando un termine ai dipendenti, non inferiore a 20 giorni, per l'aggiornamento del proprio fascicolo personale.
  13. La valutazione dei candidati avviene, dalle risultanze delle schede di valutazione compilate sulla base dei criteri di valutazione sopra concordati da una Commissione composta dal Segretario Generale e dai Dirigenti camerali, che per l'istruttoria si avvale della collaborazione del servizio risorse umane;
  14. Le schede di valutazione saranno notificate contestualmente a tutti i candidati mediante i consueti sistemi in uso presso l'Ente camerale (Gedoc, posta elettronica, ecc.).
  15. Entro 5 giorni dalla notifica della scheda di valutazione è possibile presentare, per iscritto, motivata richiesta di riesame della valutazione, in merito ad eventuali errori formali e/o di calcolo del punteggio. Sulla richiesta decide insindacabilmente la Commissione, la quale provvederà a notificare al richiedente la propria decisione entro i successivi dieci giorni.
  16. Le graduatorie formate ad esito della valutazione comparativa, distinte per ogni Area, vengono portate a conoscenza dei dipendenti con apposito avviso ed è riconosciuta, ai dipendenti valutati, la facoltà di attivare apposita procedura di riesame secondo la disciplina prevista dal sistema valutativo in atto presso l'Ente.
  17. Le graduatorie hanno vigenza limitata esclusivamente alla sessione di progressioni economiche cui sono riferite, per cui non è possibile alcun scorrimento delle stesse.
  18. Costituiscono principi generali in materia di progressioni economiche all'interno delle Aree i seguenti criteri di riferimento:
    - il numero di differenziali stipendiali che possono essere riconosciuti nell'anno per ciascuna Area viene definito in sede di contrattazione integrativa;
    - il numero dei differenziali stipendiali attribuibili nell'anno deve essere definito, in sede di contrattazione integrativa, in coerenza con le risorse previste, a valere sul fondo risorse decentrate (parte stabile), per la copertura finanziaria degli stessi;
    - non è possibile attribuire più di un differenziale stipendiale al singolo dipendente per ciascuna procedura selettiva;
    - i differenziali stipendiali sono attribuiti, fino a concorrenza del numero fissato per ciascuna Area, previa formazione della graduatoria di valutazione comparativa dei candidati che concorrono alla procedura selettiva;

18



- la progressione economica costituita dal differenziale stipendiale è finanziata con risorse aventi caratteristiche di certezza, stabilità e continuità nell'ambito del fondo risorse decentrate;
- il differenziale stipendiale è attribuito, agli eventi diritto, a seguito della formazione della relativa graduatoria, a decorrere dal 1° gennaio dell'anno di sottoscrizione definitiva del contratto integrativo che prevede l'applicazione dell'istituto destinando, all'uopo, il relativo finanziamento;
- i differenziali stipendiali cessano di essere corrisposti in caso di passaggio tra le Aree a seguito di procedure selettive o concorsuali, ferme restando le eventuali prescrizioni di garanzia stabilite dal CCNL;
- l'esito della procedura selettiva finalizzata al riconoscimento dei differenziali stipendiali ha una vigenza limitata al solo anno per il quale sia stata prevista l'attribuzione della progressione economica all'interno dell'Area.

#### CAPO IV

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

##### Articolo 9

##### Criteria generali di riferimento per il riconoscimento di istituti indennitari

(art. 7, comma 4, lett. d), f), i) e k) del CCNL 16.11.2022)

1. Con il presente contratto integrativo, le parti definiscono le condizioni di attività lavorativa necessarie per l'erogazione dei compensi accessori di seguito definiti "indennità".
2. Le indennità sono riconosciute solo in presenza delle prestazioni di lavoro effettivamente rese ed aventi le caratteristiche legittimanti il relativo ristoro economico. Le stesse non competono, di norma, in caso di assenza dal servizio e sono riproporzionate in caso di prestazioni ad orario ridotto.
3. Non assumono rilievo, ai fini della concreta individuazione dei beneficiari, i profili professionali e le categorie professionali d'inquadramento, essendo, le indennità, riconoscimenti ristorativi collegati, esclusivamente, alle modalità di assolvimento della prestazione.
4. L'effettiva identificazione degli aventi diritto, sulla base di quanto stabilito nel presente Capo, è di esclusiva competenza di ciascun Dirigente che gestisce la singola risorsa umana assegnata.
5. L'indennità è sempre collegata alle effettive e particolari modalità di esecuzione della prestazione resa dal dipendente, in termini, ancorché non esaustivi, di esposizione a rischio, pregiudizio, pericolo, disagio, grado di responsabilità.



6. La stessa condizione di attività lavorativa non può legittimare la contestuale erogazione di due o più indennità al medesimo titolo, pertanto, ad ogni indennità corrisponde una fattispecie o una causale diversa in termini di presupposti di riconoscimento.
7. Il permanere delle condizioni che hanno determinato l'attribuzione dei vari tipi di indennità è riscontrato costantemente e, comunque, con cadenza periodica, almeno mensile, a cura del competente Dirigente e, in caso di variazione delle condizioni di riconoscimento, tempestivamente comunicato al Servizio 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 riproporzionati alle percentuali di rapporto part-time e agli eventuali mesi di servizio infrannuale, con le eccezioni specificamente indicate.

#### Articolo 10

#### Indennità per le condizioni di lavoro

(art. 70-bis CCNL 21.05.2018)

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

1. 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*).
2. Le parti convengono che il sistema di pesatura, dopo attenta valutazione dei criteri suddetti, possa essere sviluppato come di seguito indicato, entro il valore massimo giornaliero complessivo previsto dall'art. 84-bis, del CCNL 16.11.2022 (€ 15,00):

#### a) ATTIVITA' ESPOSTE A SITUAZIONE DI RISCHIO

Le parti ritengono di non individuare situazioni di rischio

20





b) ATTIVITA' ESPOSTE A SITUAZIONI DI DISAGIO

- Attività ispettive, svolte in prevalenza e in condizioni sfavorevoli, in ambienti esterni presso imprese, con esposizione ad agenti atmosferici. Azioni di sollevamento e trazione particolarmente pesanti € 8,00
- attività di front office per i dipendenti autorizzati dalla amministrazione al ricevimento del pubblico € 6,00
- attività caratterizzate da rilevanti e continue scadenze previste dalla norma € 6.00

c) ATTIVITÀ CHE COMPORTANO MANEGGIO VALORI

Al personale adibito in via continuativa a servizi che comportino maneggio valori di cassa con esclusione di qualsiasi modalità di pagamento telematico, compete una indennità giornaliera di € 6,00

Ai fini dell'erogazione di tale indennità sono individuate le seguenti figure:

- Cassiere e vice cassiere, cui sia attribuita la relativa qualifica dal Segretario generale in coerenza con quanto previsto dal DPR 254/2005 previa verifica dell'attività svolta;
- agenti contabili, individuati con provvedimento del competente dirigente
- dipendenti adibiti al front-office che maneggiano valori
- dipendenti adibiti alla gestione del buono pasto.

3. La misura dell'indennità sarà definita sulla base dei seguenti criteri:

- verifica dell'effettivo espletamento o meno dell'attività esposta a rischio, disagio o maneggio valori;
- ad esito positivo della precedente verifica, verranno applicati, i valori predeterminati.

4. 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.

Articolo 11

Criteri per l'erogazione dell'indennità per l'istituzione del servizio di pronta reperibilità  
(art. 7, comma 4, lett. i) e k), del CCNL 21.5.2018)

1. L'istituzione del servizio di reperibilità nelle aree di pronto intervento è disposta dall'Ente secondo le effettive esigenze di erogazione di servizi che necessino di interventi effettuabili anche al di fuori dell'ordinario orario di servizio. L'Ente provvede con propri atti ad individuare le aree di pronto intervento destinatarie della disciplina della reperibilità.
2. Il compenso per il servizio di reperibilità, da liquidarsi mensilmente, è quello stabilito dall'art. 24, comma 1, del CCNL 21.05.2018.



3. Le parti si impegnano ad incontrarsi qualora vi siano particolari condizioni che richiedano l'eventuale elevazione del numero dei turni di reperibilità nel singolo mese e/o della misura dell'indennità di reperibilità.

### Articolo 12

#### Indennità per specifiche responsabilità

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

1. L'indennità prevista dall'art. 84 del CCNL 16/11/2022 viene erogata, annualmente, secondo i seguenti criteri generali, definiti in coerenza - anche se con le dovute semplificazioni - con quelli individuati per definire l'elevata responsabilità (e conseguente retribuzione di posizione) per le posizioni organizzative, al fine di individuare un apposito sistema di pesatura predeterminato:

- 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 e Funzionari ed Elevate Qualificazioni (non titolari di Elevate Qualificazioni);
  - 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 destinazione definiti in sede di accordo integrativo per l'utilizzo delle risorse, l'Amministrazione individua l'importo complessivo, a livello di ente, destinato a finanziare l'indennità per specifiche responsabilità.
  - d) la determinazione del valore dell'indennità concretamente riconosciuta al singolo dipendente beneficiario è effettuata dal competente Dirigente, in coerenza con le direttive generali impartite dal Segretario Generale, sulla base di criteri oggettivi e trasparenti, definiti dall'amministrazione in apposito atto di disciplina aziendale, che danno conto del valore dell'indennità concretamente individuato.
2. L'indennità per specifiche responsabilità, come prevista dall'art. 84 del CCNL 16.11.2022, viene riconosciuta sulla base del sistema di pesatura, adottato dall'ente in coerenza con i seguenti criteri generali:

22



- a) determinazione del valore in base alle specifiche funzioni di responsabilità interna ed esterna effettivamente attribuite al dipendente e dallo stesso esercitate (responsabilità di coordinamento, responsabilità professionali, responsabilità per funzioni attribuite dalla legge, responsabilità con valenza esterna).
- b) specifica qualificazione professionale acquisita dal lavoratore, necessaria o di rilevante opportunità e/o utilità per l'assolvimento dei compiti di responsabilità affidati.
3. L'assegnazione dell'indennità per specifiche responsabilità prevista dal CCNL al personale di Area dei Funzionari ed Elevata Qualificazione può avvenire per lo svolgimento delle seguenti tipologie di attività che comportano l'assunzione di specifiche responsabilità in relazione all'ordinario contenuto professionale della categoria di appartenenza:
1. responsabilità di coordinamento di unità organizzative elementari
  2. responsabilità di fasi o programmi di lavoro connotati da particolare complessità che possono comportare anche il coordinamento di gruppi di lavoro.
4. L'indennità per specifiche responsabilità, prevista dall'art. 84 del CCNL 16.11.2022, viene riconosciuta sulla base dell'esposizione alle seguenti fattispecie di responsabilità che, comunque, hanno valore meramente esemplificativo e non esaustivo, in particolare:
- specifiche responsabilità derivanti dall'esercizio di compiti legati ai processi digitalizzazione ed innovazione tecnologica della PA di cui al Codice dell'amministrazione in digitale (D.Lgs 7 marzo 2005, n. 82, e s.m.i - CAD); es: progettazione, realizzazione e lo sviluppo di servizi digitali e sistemi informatici; tenuta del protocollo informatico, gestione dei flussi documentali e degli archivi;
  - specifiche responsabilità derivanti dall'esercizio di compiti legati all'attuazione del Regolamento Generale sulla Protezione dei Dati - GDPR (Regolamento Europeo 2016/679);
  - specifiche responsabilità derivanti da compiti di tutoraggio o coordinamento di altro personale;
  - specifiche responsabilità derivanti dall'essere punto di riferimento, tecnico, amministrativo e/o contabile in procedimenti complessi;
  - specifiche responsabilità derivanti dai compiti legati allo svolgimento di attività di comunicazione e informazione;
  - specifiche responsabilità derivanti da incarichi che possono essere assegnati anche temporaneamente a dipendenti direttamente coinvolti in programmi o progetti finanziati da fondi europei o nazionali (PNRR, Fondi della Politica di Coesione ecc.): project manager e personale di supporto;



- specifiche responsabilità per l'esercizio di funzioni di RUP come individuato dal Codice dei Contratti, D.Lgs n. 50 del 2016;
  - specifiche responsabilità eventualmente affidate agli addetti agli uffici che abbiano attività finanziarie e contabili connesse a procedimenti di rilevanza all'esterno e con altri enti pubblici;
  - altre fattispecie di rilevante responsabilità assimilabili, in termini di esposizione, a quelle sopra indicate, da individuarsi, motivatamente, da parte del competente Dirigente.
5. L'indennità per specifiche responsabilità, prevista dall'art. 80, comma 1, del CCNL 16.11.2022 si applica a decorrere dal 1° gennaio 2024, previa individuazione di apposito sistema di pesatura da parte dell'Ente, tempestivamente trasmesso alle organizzazioni sindacali nel rispetto dei seguenti parametri:
- per il personale degli istruttori in un importo che varia da un minimo di € 1.600,00 ad un massimo di € 2.200,00
  - per il personale inquadrato nell'area dei funzionari ed elevate qualificazioni da un minimo di € 2.600,00 intermedio 2800, massimo 3000.
6. Fino al 31.12.2023, è applicata la previgente disciplina in materia, prevista dal contratto integrativo sottoscritto il 19.12.2019, nei valori di cui al punto 5 e nel rispetto delle norme stabilite dai vigenti CCNL.

#### CAPO V

#### COMPENSI PREVISTI DA SPECIFICHE DISPOSIZIONI DI LEGGE

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

#### Articolo 13

#### Compensi di cui all'art. 43 della legge 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, ora da prevedere, eventualmente, nella parte variabile del fondo in base all'art. 67 comma 3 lettera a) del CCNL 2016-2018 del 21.5.2018, 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 (operazioni a premio - D.P.R. 430/2001).
  - compensi ISTAT



2. gli introiti acquisiti secondo la disciplina ex art. 43, comma 4, l. n. 449/1997, fermo restando quanto disposto dai regolamenti camerali, saranno distribuiti con con le seguenti modalità:  
per attività espletate al di fuori dell'orario di lavoro
- |                                |  |
|--------------------------------|--|
| a. 80% degli importi percepiti | ai personale che ha svolto l'attività    |
| b. 20% degli importi percepiti | alla produttività del personale camerale |

## CAPO VI

### PREMIO INDIVIDUALE

#### Articolo 14

##### Disciplina del premio differenziale individuale

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

- Dall'anno 2024 ai dipendenti che conseguano le valutazioni più elevate, secondo quanto previsto dal sistema di valutazione di questa Camera è attribuita una maggiorazione del premio individuale di cui all'art. 80, comma 2, lett.b) del CCNL 16/11/2022, che si aggiunge alla quota di detto premio attribuita al personale valutato positivamente sulla base dei criteri selettivi. La misura di detta maggiorazione, oggetto di contrattazione ai sensi dell'art. 81 del CCNL 16/11/2022 e comunque non inferiore al 30% del valore medio pro-capite dei premi attribuiti al personale valutato positivamente: Tale percentuale è definita pari al 30%
- Per quanto concerne la limitata quota massima di personale valutato, a cui tale maggiorazione verrà attribuita, essa viene così definita:
  - il numero delle persone interessate non può comunque superare il 10% del totale per Area;
  - se necessario, la maggiorazione è attribuita in ordine decrescente, a partire dal valore più elevato,
  - fino al concorso del 10% (numero di unità interessate, arrotondato per eccesso).
  - Per l'attribuzione di tale maggiorazione, sarà comunque tenuto conto soltanto dei valori di performance individuale superiori a 99% del punteggio massimo per la categoria.
- il dipendente già vincitore di premio differenziale individuale non partecipa all'attribuzione del premio per i successivi tre anni;
- In caso di pari merito precede il dipendente che non abbia già beneficiato del premio differenziale nei 3 anni precedenti. In caso di ulteriore parità si procederà mediante sorteggio.
- Il personale interessato è quello assunto a tempo indeterminato ed il personale assunto a tempo determinato con contratto avente durata annuale.

#### Articolo 15

##### Correlazione tra la retribuzione di risultato delle posizioni organizzative 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 delle posizioni organizzative ed i particolari compensi aggiuntivi previsti da specifiche disposizioni di legge dovuti alle medesime posizioni, non conduce a riduzioni od abbattimenti della retribuzione di risultato qualora la stessa sia connessa ad obiettivi, indicati nel piano della performance, non coincidenti o sovrapposti, anche solo parzialmente, con le attività per i quali siano stati riconosciuti i compensi aggiuntivi.
2. Nel caso in cui, viceversa, i predetti compensi siano connessi ad attività che risultino previste nell'ambito degli obiettivi assunti nel piano della performance assegnati alle posizioni organizzative, si procederà ad operare un abbattimento della retribuzione di risultato spettante al singolo titolare di posizione organizzativa secondo le percentuali di riduzione di seguito indicate:

Importo dello specifico incentivo previsto dalla legge	% Riduzione della retribuzione di risultato
da € 1.000,00 a € 1.999,00	5
da € 2.000,00 a € 2.999,00	10
da € 3.000,00 a € 3.999,00	15
da € 4.000,00 a € 4.999,00	20
da € 5.000,00	25

### TITOLO III

#### DISPOSIZIONI APPLICABILI A PARTICOLARI TIPOLOGIE DI LAVORO

##### CAPO I

#### DISPOSIZIONI APPLICABILI A PARTICOLARI TIPOLOGIE DI LAVORO

##### Articolo 16

#### Criteri generali per la determinazione della retribuzione di risultato dei titolari di incarico di E.Q.

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

1. Come previsto dagli articoli 7, comma 4, lettera v), e 17, comma 4, del CCNL 16.11.2022, vengono definiti i seguenti criteri generali per la determinazione della retribuzione di risultato dei dipendenti incaricati della titolarità di incarichi di Elevata Qualificazione (da ora solo E.Q.):
  - a. nell'ambito delle risorse complessive finalizzate all'erogazione della retribuzione di posizione e di risultato dei titolari di tutte le E.Q. previste nell'ente, viene destinata una percentuale minima pari al 15% delle stesse per il riconoscimento annuale della retribuzione di risultato a favore dei medesimi incaricati di E.Q.;
  - b. l'importo destinato alla retribuzione di risultato potrà essere erogato, in applicazione dell'apposito sistema di misurazione e valutazione delle performance adottato dall'ente, nell'ambito di un range compreso tra un valore minimo, al di



sotto del quale la valutazione è da intendersi negativa, ed un valore massimo, che da luogo al riconoscimento della retribuzione di risultato nei limiti della misura massima ammissibile, eventualmente anche sulla base di fasce di punteggio predeterminate dal sistema di misurazione e valutazione delle performance, in modo tale, tuttavia, da non determinare fenomeni di appiattimento retributivo a fronte di valutazioni significativamente diversificate;

- c. la retribuzione di risultato delle E.Q. è correlata al raggiungimento di specifici obiettivi di miglioramento dei servizi erogati ai quali, ai fini del riconoscimento del valore retributivo del singolo titolare di E.Q., viene attribuito un corrispondente peso, in ragione della complessità e della responsabilità di conseguimento;
- d. l'erogazione della retribuzione di risultato è subordinata alla corretta impostazione ed al legittimo completamento del ciclo della performance prescritto dal vigente ordinamento, con particolare riferimento alla prescritta validazione della Relazione sulle performance resa dal competente organo di valutazione ai sensi dell'art. 14 del Dlgs. n. 150/2009;
- e. l'assenza dal lavoro per periodi temporali significativi può, comunque, consentire il riconoscimento della retribuzione premiale, laddove la residua attività resa nell'ambito del servizio attivo abbia, comunque, consentito il raggiungimento degli obiettivi assegnati al titolare di E.Q., secondo la valutazione al riguardo effettuata dal competente Dirigente;
- f. per il conferimento degli incarichi *ad interim*, previsti dall'art. 17, comma 5, del CCNL 16.11.2022, al titolare di E.Q. incaricato, nell'ambito della retribuzione di risultato, spetta un ulteriore importo del valore compreso tra un minimo del 15% fino ad un massimo del 25% del valore economico della retribuzione di posizione prevista per la E.Q. oggetto dell'incarico *ad interim*;
- g. il valore economico riconosciuto per la gestione interinale, ai sensi di cui sopra, deve essere determinato, secondo quanto prescritto dall'ordinamento interno dell'Ente, sulla base dei seguenti criteri:
  - responsabilità ulteriori assunte a seguito dell'incarico interinale;
  - complessità gestionale dell'ambito e/o della materia oggetto dell'incarico affidato interinalmente;
  - estensione temporale dell'incarico conferito;
  - criticità gestionali conseguenti alla situazione di contesto;
  - carenza di risorse rilevate nell'ambito dei servizi gestiti;

27



- entità del carico di lavoro assunto;
  - livello di specializzazione professionale richiesto per la gestione interinale del diverso incarico;
- h. per ciò che attiene alla correlazione tra i compensi ex art. 20, comma 1, lett. h), del CCNL 16.11.2022 e la retribuzione di risultato delle E.Q., le parti, in attuazione all'art. 7, comma 4, lettera j), del medesimo CCNL, danno atto che, a titolo meramente ricognitivo, allo stato gli istituti che specifiche norme di legge destinano all'incentivazione del personale titolare di incarico di E.Q. risultano essere i seguenti, ancorché indicati non a titolo esaustivo e fatte salve ulteriori previsioni normative nel tempo intervenute o che interverranno nel periodo di vigenza del presente accordo collettivo integrativo:
- i compensi professionali degli avvocati, ai sensi dell'art. 9 della legge 114/2014;
  - i compensi connessi agli effetti applicativi dell'art. 12, comma 1, lett. b), del D.L. n. 437/1996, convertito nella legge n. 556/1996 (spese del giudizio);
  - i compensi previsti dai piani di razionalizzazione di cui all'art. 16 del decreto-legge 6.7.2011, n. 98;
  - i compensi per lo svolgimento di servizi aggiuntivi e contratti di sponsorizzazione previsti dall'art. 43 della legge n. 449/1997
  - compensi ISTAT.
2. Gli incentivi economici di cui sopra, secondo i criteri e le modalità stabilite, dall'Amministrazione, con apposita disciplina regolamentare di natura datoriale, vengono erogati in aggiunta alla retribuzione di risultato nell'importo spettante, salve le previsioni di abbattimento di cui al precedente art. 15.
3. Attraverso tali criteri generali ed in coerenza con la metodologia di valutazione di questo ente anche per i titolari di EQ, la retribuzione di risultato viene erogata a fronte del raggiungimento di risultati superiori a quelli normalmente attesi per il ruolo ricoperto.
4. Tale retribuzione viene determinata ed eventualmente erogata secondo una scala di graduale incremento della retribuzione di risultato, a fronte della qualità dei risultati ottenuti rispetto agli obiettivi assegnati nell'anno.
5. I criteri generali individuati per la determinazione della retribuzione di risultato delle persone incaricate di EQ dal 1° aprile 2023 in avanti sono gli stessi anche per la determinazione della retribuzione di risultato delle persone cui viene conferito l'incarico di "posizione organizzativa" entro il 31/3/2023 ai sensi dell'art. 15 del CCNL 21/5/2018
6. Prima di procedere alla definitiva formalizzazione di una valutazione non positiva, il dirigente di Settore o il Segretario Generale acquisisce in contraddittorio le valutazioni del dipendente





interessato che può farsi assistere da una organizzazione sindacale cui aderisce o conferisce mandato o da persona di fiducia; la stessa procedura di contraddittorio vale anche per la revoca anticipata dell'incarico.

7. Ai fini dell'erogazione della retribuzione di risultato, si procede alla ripartizione del totale dell'importo destinato alla retribuzione di risultato in base alle singole percentuali di incidenza sul totale delle retribuzioni di posizione assegnate dall'ente:

(A) Incidenza percentuale individuale PO =  $\frac{\text{retribuzione di posizione annua individuale}}{\text{importo complessivo retribuzione di posizione}}$

(B) Retribuzione di risultato individuale massima = totale dell'importo destinato alla retribuzione di risultato X (A)

La retribuzione di risultato individuale massima viene poi riparametrata in base al punteggio assegnato dalla scheda di valutazione.

(C) retribuzione di risultato spettante =  $\frac{B \times \text{valutazione individuale}}{\text{punteggio massimo scheda di valutazione}}$

Le eventuali risorse destinate alla retribuzione di posizione e non utilizzate nell'anno di riferimento sono distribuite come retribuzione di risultato, incrementando le disponibilità destinate a tale finalità.

#### Articolo 17

##### Personale comandato o distaccato

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.

#### Articolo 18

##### Salario accessorio del personale a tempo parziale

1. Il personale assunto con contratto a tempo parziale concorre agli incentivi ed ai compensi di cui al precedente art. 7 in misura proporzionale al regime orario adottato, fatte salve le particolari condizioni tutte specificate nel presente contratto collettivo integrativo.

29



### Articolo 19

#### Salario accessorio del personale a tempo determinato

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

### Articolo 20

#### Lavoro somministrato

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.

### Articolo 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. 53, commi 2 e 8, del CCNL 21.05.2018, le parti concordano che, in presenza di gravi e documentate situazioni familiari, come meglio sotto definite, e tenendo conto delle esigenze organizzative dell'ente, il numero dei rapporti a tempo parziale potrà superare il contingente del 25% della dotazione organica complessiva di ciascuna categoria, fino ad un ulteriore 10%.
2. Le gravi e documentate situazioni familiari sono le seguenti:
  - grave infermità del coniuge o di un parente entro il secondo grado o del convivente;
  - necessità familiari derivanti dal decesso di una delle persone del proprio nucleo familiare;
  - situazioni che comportano un impegno particolare del dipendente o della propria famiglia nella cura o nell'assistenza delle persone con handicap;



- situazioni di grave disagio personale, ad esclusione della malattia, nelle quali incorra il dipendente medesimo;
- situazioni, riferite ai soggetti presenti nel nucleo familiare, ad esclusione del richiedente, derivanti dalle seguenti patologie:
- 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;
- patologie acute o croniche che richiedono assistenza continuativa o frequenti monitoraggi clinici, ematochimici e strumentali;
- patologie acute o croniche che richiedono la partecipazione attiva del familiare nel trattamento sanitario;
- 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.

#### Articolo 22

##### Lavoro straordinario e banca delle ore

(art. 7, comma 4, lett. o) e s), del CCNL 21.5.2018)

1. Il presupposto delle politiche dell'orario di lavoro continua ad essere improntato su:
  - funzionalità al servizio e all'utenza esterna;
  - assicurare e garantire particolari articolazioni ai dipendenti in particolari situazioni di difficoltà;
  - articolazione di tipologie di orario di lavoro che garantiscano sia la flessibilità sia la garanzia di adeguata erogazione dei servizi da offrire all'utenza e di adeguato andamento delle attività necessarie all'organizzazione.
2. In applicazione degli artt. 32, comma 3, e 33, comma 2, nonché dell'art. 7, comma 4, lettere o) e s), del CCNL 16.11.2022, le parti concordano che:
  - a. il limite massimo individuale delle ore di lavoro straordinario non può superare le 180 annue salvo casi eccezionali dovuti a situazioni emergenziali di assoluta necessità e di diretta assistenza agli organi istituzionali, per i quali il limite massimo comunque inderogabile è fissato in 250 ore annue, riferite ad un numero di dipendenti non superiore al 2% dell'organico;
  - 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 10 ore, (valore inserito nell'attuale CDI sottoscritto il 18/06/2019)

31



### Articolo 23

#### Orario massimo di lavoro settimanale

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

1. In applicazione agli art. 29, comma 2, e art. 7, comma 4, lettera r), del CCNL 16.11.2022, le parti concordano che la durata dell'orario di lavoro di ciascun dipendente non può superare la media di 48 ore settimanali, comprensive del lavoro straordinario, calcolata con riferimento ad un arco temporale complessivo di dodici mesi, nei seguenti casi:
  - a. dipendenti che svolgono servizi in convenzione, ex art. 30 TUEL, e con utilizzo congiunto presso altre amministrazioni;
  - b. dipendenti autorizzati a fornire prestazioni di lavoro ai sensi dell'art. 1, comma 557, della legge n. 311/2004;
  - c. dipendenti incaricati di elevata qualificazione

### Articolo 24

#### 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, fatta salva l'esigenza di assicurare adeguati livelli quali-quantitativi dei servizi, è adottato, nell'Ente, l'istituto dell'orario flessibile.
2. Le parti concordano i seguenti criteri per l'individuazione di fasce temporali di flessibilità oraria in entrata e in uscita, al fine di conseguire una maggiore conciliazione tra vita lavorativa e vita familiare:
  - possibilità di posticipare l'orario di entrata mattutino e posticipare o anticipare quello di uscita e di entrata nell'orario pomeridiano;
  - l'individuazione delle stesse deve risultare compatibile con la garanzia dell'ottimale funzionamento organizzativo della Camera di Commercio, essendo comunque prioritario per essa garantire il miglior servizio all'utenza;
  - al fine di garantire la Camera di Commercio e la dirigenza sulla possibilità di disporre in parti consistenti della giornata di tutto il personale in modo concomitante, così da poter svolgere in maniera ottimale le attività degli uffici, la flessibilità oraria deve consentire che nella fascia oraria della giornata la presenza del personale sia obbligatoria, fatte salve ovviamente le assenze per malattia o quelle precedentemente autorizzate per ferie e permessi.
3. Il dipendente può avvalersi della facoltà in entrata ed uscita nell'ambito della medesima giornata secondo le modalità ed i tempi definiti dal regolamento approvato dalla Camera e concordati con il dirigente, fatti salvi eventi oggettivi ed imprevedibili non imputabili alla

 32





volontà del dipendente. In tali casi la regolarizzazione dell'orario è effettuata entro il mese successivo.

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

#### Articolo 25

##### Orario multiperiodale

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

1. In applicazione agli artt. 7, comma 4, lettera q), e dell'art. 31, comma 2, del CCNL 16.11.2022, le parti concordano che i periodi di minore o maggiore concentrazione dell'orario plurisettimanale devono essere individuati contestualmente, di anno in anno, sulla base delle specifiche esigenze di servizio e dei programmi dell'amministrazione, anche in misura superiore alle tredici settimane annue e, comunque, non superiore alle 20 settimane annue.

#### Articolo 26

##### Welfare integrativo

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

1. In applicazione dell'articolo 82, comma 2, del CCNL 16.11.2022, le parti convengono che sono fatte salve le disponibilità già previste, per le medesime finalità da precedenti disposizioni normative applicate dall'amministrazione.
2. Le risorse disponibili per attuare il welfare aziendale vengono utilizzate, in applicazione a quanto disposto dall'art. 82 del CCNL 16.11.2022 e sulla base del vigente regolamento adottato dall'ente, per la concessione di benefici di natura assistenziale e sociale a favore dei propri dipendenti, tra i quali:
  - a) iniziative di sostegno al reddito della famiglia;
  - b) supporto all'istruzione e promozione del merito dei figli;
  - c) contributi a favore di attività culturali, corsi di formazione ricreative e con finalità sociale.

#### Articolo 27

##### Misure per la sicurezza nei luoghi di lavoro

*(art. 7, comma 4, let. 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 materia di sicurezza sui luoghi di lavoro, si continuerà ad assicurare, nel tempo, l'attuazione della normativa in materia secondo le indicazioni del documento di valutazione dei rischi, a tal fine costantemente aggiornato. In particolare, attraverso le specifiche riunioni previste dalla normativa generale in materia e con il contributo del Rappresentante dei lavoratori per la sicurezza, verranno individuate le priorità di azione che garantiscano nel tempo il miglioramento dei livelli di sicurezza negli ambienti di lavoro.
3. 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, alla messa a norma delle apparecchiature degli impianti, alle condizioni di lavoro degli addetti a mansioni operaie e ausiliarie e di coloro che percepiscono le indennità di disagio e rischio, all'attuazione delle disposizioni in materia di prevenzione per coloro che utilizzano videoterminali.
4. L'Amministrazione s'impegna ad adottare le misure necessarie perché la tutela della salute nei luoghi di lavoro comprenda non solo il benessere fisico, ma anche quello mentale e sociale, così come indicato dalla recente normativa in materia di sicurezza.
5. L'Amministrazione assegna risorse finanziarie congrue, nel limite di quelle disponibili, per la realizzazione degli interventi derivanti dall'analisi di cui al precedente comma.
6. L'Amministrazione deve coinvolgere, consultare, informare e formare il Rappresentante per la Sicurezza in applicazione della normativa vigente, e si impegna altresì a 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. Le attività formative organizzate dall'ente per il personale, previo confronto con il rappresentante per la sicurezza, si svolgono in orario di servizio e le relative ore non saranno computate nel budget generale della formazione.
7. Gli interventi di formazione ed informazione del personale saranno svolti con cadenza periodica ed in tutti i casi previsti dalla vigente normativa, in modo da garantire un adeguato e continuo grado di aggiornamento. Con lo stesso intento verranno gestite la formazione specifica per il personale addetto alle misure antincendio ed al primo soccorso e le esercitazioni generali per le situazioni di emergenza.
8. Il piano sanitario, predisposto periodicamente dal medico competente, sarà tempestivamente adeguato in relazione ai mutamenti organizzativi e professionali che si realizzeranno.
9. La ricognizione periodica delle postazioni di lavoro, ai fini della verifica della compatibilità delle stesse con le norme tecniche in materia e dell'osservanza di queste ultime da parte degli



occupanti, è curata dalla Camera di commercio con il supporto dei servizi di prevenzione e protezione ed alla presenza del Rappresentante dei lavoratori per la sicurezza.

10. La formazione specifica per quest'ultima figura, a carico della Camera di commercio e tale da assicurare al rappresentante medesimo adeguate nozioni sulle principali tecniche di controllo e prevenzione dei rischi, è da intendersi aggiuntiva rispetto a quella a lui spettante in materia al pari del restante personale. In caso di nuova nomina, detta formazione dovrà essere assicurata con la tempestività necessaria all'efficace espletamento dell'incarico.
11. Le attività formative organizzate dall'ente per il personale, previo confronto con il rappresentante per la sicurezza, si svolgono in orario di servizio, sono periodicamente ripetute in relazione all'evoluzione ed all'insorgenza di nuovi rischi e le relative ore non saranno computate nel budget generale della formazione.

#### Articolo 28

##### Innovazioni tecnologiche e qualità del lavoro

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

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



TITOLO IV  
DISPOSIZIONI IN MATERIA DI SCIOPERO  
CAPO I

GARANZIA DEL FUNZIONAMENTO DEI SERVIZI ESSENZIALI

Articolo 29

Campo di applicazione e finalità

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

Articolo 30

Contingenti di personale

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

<p><b>SERVIZI AL PERSONALE</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• versamento di contributi previdenziali e pagamento stipendi</li> </ul>	n. 1 DIPENDENTE con delega di firma
<p><b>SERVIZI ANAGRAFICI</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• rilascio certificati e visure del registro imprese con diritto di urgenza per partecipazione a gare di appalto</li> <li>• certificazioni di origine e per l'importazione temporanea di merce (carnet ATA)</li> <li>• registrazione brevetti</li> <li>• deposito bilanci ed iscrizione/modifica atti registro imprese</li> </ul>	<p>- n. 1 DIPENDENTE con delega di firma per ogni sede camerale</p> <p>- n. 1 DIPENDENTE con delega di firma per ogni sede camerale</p> <p>n. 1 DIPENDENTE con delega di firma per ogni sede camerale</p> <p>- n. 2 DIPENDENTI con delega di firma per sede legale e n. 1 DIPENDENTE con delega di firma per ogni altra sede camerale</p>





3. I Dirigenti o i Responsabili del funzionamento dei singoli servizi individuano, in occasione di ogni sciopero, rispettando possibilmente la rotazione fra i dipendenti, i nominativi del personale inclusi nei contingenti definiti nel precedente comma, tenuti alla erogazione delle prestazioni necessarie e perciò impossibilitati all'effettuazione dello sciopero.
4. In caso di sciopero, le liste del personale destinatario degli obblighi di cui al presente articolo saranno comunicate in tempo utile alle OOSS e alle RSU di sede.

### Articolo 31

#### Comunicazione all'utenza

1. I Responsabili dei servizi sono tenuti a comunicare agli utenti 5 giorni prima dell'inizio dello sciopero, i modi ed i tempi di erogazione dei servizi pubblici essenziali e le misure di riattivazione degli stessi, garantendo e rendendo nota la pronta riattivazione del servizio quando l'astensione dal lavoro sia terminata.
2. Tale informazione, a cura dei soggetti di cui al comma 1 del presente articolo, deve avvenire mediante pubblici avvisi, con l'indicazione dei modi, dei tempi di erogazione dei servizi pubblici essenziali nonché delle misure di riattivazione degli stessi.

### Articolo 32

#### Responsabilità del Responsabile di servizio

1. I Responsabili di servizio sono tenuti all'attuazione dell'individuazione nominativa del contingente di personale.

### Articolo 33

#### Norme finali

1. Per tutto quanto non espressamente indicato nei precedenti articoli, si rinvia all'Accordo Collettivo Nazionale sottoscritto in data 19.09.2002.



CCIAA BARI		RISORSE DECENTRATE IPOTESI DI UTILIZZO FONDO ANNUALITA' 2023	
RISORSE DESTINATE CCI 2023			IMPORTO
IMPIEGHI FISSI ANNO 2023 (non negoziabili)			€ 567.866,55
ARTICOLO 80 CCNL triennio 2019-2021 16/11/2022	TIPOLOGIA		
COMMA 1	di alcune categorie di dipendenti art. 7 comma 7 di alcune categorie di dipendenti art. 7 comma 7 C.C.N.L. 31.03.1999		-€ 21.266,12
	fondo progressione economica nella categoria		-€ 322.557,53
	quote indennità comparto (art. 33, comma 4, lett. b) e c) ccnl 22.1.2004)		-€ 57.186,40
COMMA 2 LETT. B)	importo pari alle differenze degli incrementi contrattuali, a regime, tra posizione economica iniziale e posizioni economiche successive di ogni categoria (n.b. per incrementi fino al 31.3.2018 tener conto dei differenziali di cui alla colonna a sinistra della tabella C allegata al ccnl, dal 1.4.2018 di quelli di cui alla colonna a destra della medesima tabella) A CARICO BILANCIO		-€ 17.317,50
Art. 79 CCNL TRIENNIO 2019-2021 16/11/2022 Comma 1 lett.d)	di un importo pari alle differenze tra gli incrementi a regime di cui all'art. 76 (incrementi degli stipendi tabellari) riconosciuti alle posizioni economiche di ciascuna categoria e gli stessi incrementi riconosciuti alle posizioni iniziali; tali differenze sono calcolate con riferimento al personale in servizio alla data in cui decorrono i suddetti incrementi e confluiscono nel fondo a decorrere dalla medesima data (24478,35+1015,14) A CARICO BILANCIO		-€ 25.493,35
RISORSE DISPONIBILI FISSE CCI 2023	differenza tra risorse destinate ed impieghi fissi		€ 124.045,81
ARTICOLO 68 CCNL 21.5.2018 COMMA 1, ULTIMO PERIODO (B)	importi relative alle risorse po a carico del bilancio non utilizzate nell'anno 2022 rese disponibili dalla amministrazione come risorse variabili		€ 0,00
<b>TOTALE IMPIEGHI VARIABILI IMPIEGHI VARIABILI ANNO 2023</b> deliberazione n.69 del 3 luglio 2023			<b>€ 890.357,44</b>
ARTICOLO 80 CCNL 16/11/2022			
COMMA 2 LETT. A)	performance organizzativa 30%	€ 197.659,35	€ 658.864,51
COMMA 2 LETT. B)	performance individuale 70%	€ 461.205,16	
COMMA 2 LETT. C)	indennità legate a particolari condizioni di lavoro (disagio, rischi, maneggio valori)***		€ 97.939,32
COMMA 2 LETT.D)	indennità turno, reperibilità, compensi per attività prestata in giorno di riposo settimanale (maggiorazione)***		€ 8.903,57
COMMA 2 LETT. E) E ART. 84	indennità per specifiche responsabilità***		€ 124.650,04
COMMA 2 LETT. G.) compensi previsti da disposizioni di legge, riconosciuti esclusivamente a Valere sulle risorse di cui all'art. 67, comma 3 lett. c) del CCNL del 21.05.2018 ivi compresi i compensi di cui all'art. 70-ter del CCNL 21.05.2018	1) operazioni a premio al netto degli oneri riflessi		€ 0,00
	2) partecipazione Commissioni di esame per Corsi Abilitanti all'Esercizio Commerciale Settore Alimentare e Sministrazione di alimenti e bevande al netto degli oneri riflessi		€ 0,00
	3) progetto excelsior		€ 0,00
	(istat)		€ 0,00
<b>IMPIEGHI RISORSE DISPONIBILI FISSE ANNO 2023</b>			
COMMA 2 LETT. J)	<b>IMPORTO PRESUNTO PROGRESSIONI ECONOMICHE A PARTIRE DALL'ANNO DI SOTTOSCRIZIONE DEFINITIVA DELL'UTILIZZO 2023</b>		<b>€ 99.236,49</b>

**NOTE**

\*\*\*A conclusione dell'anno 2023 saranno inseriti gli importi corrispondenti nella tabella e il rispettivo utilizzo sarà effettuato secondo quanto disciplinato dal CCDI triennio 2023-2025 sottoscritto il 28/11/2023 CAPO V COMPENSI PREVISTI DA SPECIFICHE DISPOSIZIONI DI LEGGE Articolo 13 Compensi di cui all'art. 43 della legge 449/1997 (art. 7, comma 4, lett. g), del CCNL 16.11.2022)

\*\*\* Gli eventuali risparmi sulla erogazione delle indennità andranno ad aumentare gli importi assegnati alla performance (CCDI triennio 2023-2025 sottoscritto il 28/11/2023 comma 5 dell'Articolo 6 - Criteri generali per la ripartizione e destinazione delle risorse finanziarie (art. 7, comma 4, lett. a), del CCNL 16.11.2022))