


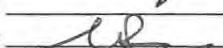
**VERBALE DI CONTRATTAZIONE COLLETTIVA DECENTRATA INTEGRATIVA NEI CONFRONTI DEL PERSONALE DELLA CCIAA DI GENOVA DI QUALIFICA NON DIRIGENZIALE**

Il giorno 18 dicembre 2023, alle ore 11.30 presso la sede della Camera di Commercio, Industria, Artigianato e Agricoltura di Genova, a seguito di regolare convocazione, ha avuto luogo un incontro tra la Delegazione Trattante dell'Ente Camerale e la Delegazione Sindacale di cui al CCNL 16.11.2022.

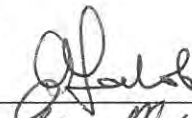
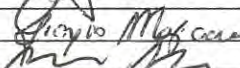
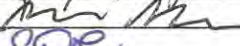

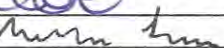
Sono presenti i Signori:

**Delegazione di parte pubblica della Camera di Commercio:**  
(Del. G.C. n 336 del 28 novembre 2022.)

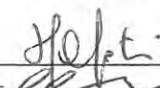
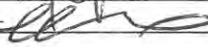
**Membri effettivi trattante**

Dr. Maurizio CAVIGLIA	(Presidente)	<u>Presente</u>		Assente
Dr. Sergio MERCATI	(Membro)	<u>Presente</u>	_____	Assente
Dr. Marco RAZETO	(Membro)	<u>Presente</u>		Assente

**Delegazione sindacale:**

	<b>RSU</b>			
Dr.ssa Arianna LOMBARDO	<u>Presente</u>		Assente	
Dr. Giorgio MAJOCO	<u>Presente</u>		Assente	
Sig. Marco MAROZZO	<u>Presente</u>		Assente	
Dr.ssa Claudia OLCESE	<u>Presente</u>		Assente	
Dr. Giovanni TRAVERSO	<u>Presente</u>		Assente	

**Rappresentanti OO.SS. territoriali**

<u>M. CARIELA FOTI CISLFP</u>	<u>Presente</u>		Assente
<u>..CLAUDIO PENSIERO UILFPL</u>	<u>Presente</u>		Assente
.....	<u>Presente</u>	_____	Assente
.....	<u>Presente</u>	_____	Assente
.....	<u>Presente</u>	_____	Assente

Al termine della riunione, preso atto del favorevole parere espresso dalla Giunta Camerale con provvedimento n. 320 del 28 novembre 2023, relativamente alla definitiva sottoscrizione delle ipotesi di Contratto Collettivo Decentrato Integrativo nei testi sottoscritti dalle parti medesime in data 27 novembre 2023, visti il D.Lgs. 30.03.01 n. 165 e successive modificazioni ed integrazioni e il vigente Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro per il comparto "Funzioni Locali", le parti hanno sottoscritto di Contratto Collettivo Decentrato Integrativo nei testi riportati in allegato: parte normativa valida per il triennio 2023-2025 e parte economica relativa ai criteri di ripartizione del Fondo con valenza per l'annualità 2023.

Inizio riunione ore: 11<sup>h</sup> 30

Fine riunione ore: 11<sup>h</sup> 45

1  


**CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO INTEGRATIVO PER  
L'APPLICAZIONE DEL CONTRATTO COLLETTIVO NAZIONALE DI  
LAVORO NEI CONFRONTI DEL PERSONALE DI QUALIFICA NON  
DIRIGENZIALE DELLA CAMERA DI COMMERCIO, INDUSTRIA,  
ARTIGIANATO E AGRICOLTURA DI GENOVA – PARTE NORMATIVA-ANNI  
2023-2025**

**TITOLO I  
DISPOSIZIONI GENERALI**

**Art.1**

**Oggetto, ambito di applicazione, durata, decorrenza, disciplina transitoria**

1. Il presente Contratto decentrato Integrativo (di seguito CCDI) 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. Il CCDI, redatto ai sensi dell'art. 7 del CCNL 16.11.2022, si applica a tutto il personale non dirigente in servizio presso la Camera di Commercio di Genova con contratto a tempo indeterminato e determinato, nonché al personale con contratto di somministrazione di lavoro secondo quanto previsto dalle disposizioni di legge in materia ivi e compreso il personale comandato o distaccato, fatti salvi diversi accordi con le amministrazioni interessate.
3. Il presente contratto concerne il periodo 01/01/2023 – 31/12/2025. Gli effetti hanno decorrenza dal giorno successivo alla sua stipulazione, salvo diversa indicazione in esso contenuta, e conservano la propria efficacia fino alla stipulazione di un successivo contratto decentrato integrativo o fino all'entrata in vigore di un nuovo C.C.N.L. o norma di legge che introducano una diversa disciplina del rapporto di lavoro.
4. Con cadenza annuale possono essere rinegoziati i criteri di ripartizione delle risorse tra le diverse possibilità di utilizzo. I criteri di ripartizione del fondo 2023 saranno oggetto di separato CCDI annuale.
5. Resta salva la possibilità di rinegoziare o integrare il presente contratto alla luce di una più completa valutazione dei vari istituti contrattuali nell'osservanza delle prescritte procedure.

**Art. 2**

**Delegazioni Trattanti**

1. Le delegazioni trattanti, costituite ai sensi dell'art. 7, comma 2, del CCNL 2019-2021, sottoscritto in data 16/11/2022, sono così costituite:
  - a) per la parte pubblica:  
dai soggetti individuati con deliberazione della Giunta Camerale n. 336 del 28 novembre 2022.
  - b) per la parte sindacale:  
dai componenti della Rappresentanza Sindacale Unitaria, di volta in volta eletti; dai rappresentanti territoriali delle OO.SS. di categoria, firmatarie dei CCNL.
2. La delegazione trattante di parte pubblica è unica con riferimento a tutti i tipi di relazioni sindacali.

**Art. 3**  
**Interpretazione autentica del contratto**

1. Nel caso insorgano controversie sull'interpretazione del presente contratto, le delegazioni trattanti si incontrano per definire consensualmente il significato delle clausole controverse, come organo di interpretazione autentica.
2. L'iniziativa può anche essere unilaterale; in questo 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 15 giorni dalla richiesta.
3. L'eventuale accordo di interpretazione è soggetto alla stessa procedura di stipulazione del presente contratto e sostituisce la clausola controversa con efficacia retroattiva alla data di vigenza dello stesso.

**TITOLO II**  
**TRATTAMENTO ECONOMICO E CRITERI GENERALI SULLE METODOLOGIE DI VALUTAZIONE E SUI SISTEMI D'INCENTIVAZIONE**

**Art. 4**

**Criteri di ripartizione delle risorse disponibili per la contrattazione integrativa tra le diverse modalità di utilizzo**

1. Le risorse rese annualmente disponibili sono definite ciascun anno dall'Amministrazione con formale atto di costituzione nell'ambito di quanto previsto dalla Legge, dal CCNL e dal bilancio preventivo, previa certificazione ad opera del Collegio dei Revisori.
2. La ripartizione e l'utilizzo delle risorse avvengono secondo modalità tali da assicurarne la rispondenza all'obiettivo di promuovere, anche attraverso di esse, il coinvolgimento del personale negli effettivi e significativi miglioramenti dei livelli di efficienza, efficacia e qualità dei servizi prestati, sulla base dei sistemi di programmazione, monitoraggio e controllo quali-quantitativo dei risultati, adottati nell'ente.
3. La ripartizione delle risorse suddette risponde ai seguenti obiettivi:
  - 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 al numero dei dipendenti beneficiari, perseguendo nel 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, a ruoli che comportano l'espletamento di compiti o attività che prevedono specifiche responsabilità, 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 nell'ambito delle prevalenti destinazioni e delle percentuali minime da destinare a tal fine, stabilite dal CCNL del 16.11.2022;
4. Le risorse rese annualmente disponibili ai sensi del comma 1, art. 80, sono destinate ai seguenti utilizzi:
  - a) premi correlati alla performance organizzativa e individuale secondo la disciplina prevista dal sistema di valutazione adottato dall'Ente e dal successivo articolo 5, nell'ambito della relativa disciplina contrattuale e di legge
  - b) risorse per la corresponsione delle indennità per specifiche responsabilità, come previsto dall'art. 84 del CCNL 16.11.2022;



- c) risorse per l'erogazione al personale dipendente delegato dei compensi per gli accessi in operazioni a premio secondo l'art 80, comma 2, lett. g) del CCNL 16.11.2022 e la disciplina dell'ACDI 13 novembre 2003;
  - d) finanziamento dei differenziali stipendiali da attribuirsi nell'esercizio di riferimento.
5. Nel caso che, a fronte della costituzione annuale delle risorse disponibili, tali risorse non fossero in grado di garantire i criteri di ripartizione definiti dal presente articolo, la materia sarà oggetto di nuova fase di contrattazione decentrata con le organizzazioni sindacali di riferimento.

## Art.5

### Criteri per l'attribuzione dei premi correlati alla performance

1. Le parti concordano sulla sostanziale conferma dei criteri per l'attribuzione dei premi correlati alla performance già definiti, in quanto rispondenti alle disposizioni dell'art. 81 del CCNL 16 novembre 2022, salve le modifiche previste nel presente Contratto Collettivo Decentrato Integrativo.
2. L'incentivazione della performance, organizzativa ed individuale, intende rispondere ai seguenti criteri generali:
  - assicurare un costante legame tra gli obiettivi programmatici che impegnano la struttura ed il coinvolgimento su di essi del singolo dipendente;
  - rendere i dipendenti consapevoli della propria valutazione professionale in modo da consentire un migliore orientamento verso gli obiettivi prioritari dell'ente e fornire un'opportunità di crescita individuale;
  - costituire la base per i percorsi di sviluppo professionale ed economico che risponda ai requisiti di equità, semplicità, trasparenza;
  - stimolare un continuo miglioramento delle prestazioni individuali;
  - rappresentare occasione e stimolo per riflessioni e proposte relative ai piani formativi del personale.
3. Il compenso per l'incentivazione della produttività collettiva e individuale viene determinato per singoli progetti o più progetti congiuntamente interessati. In caso di incentivazione separata per singoli progetti la contrattazione decentrata disciplina la ripartizione tra di essi della quota di fondi destinata all'incentivazione della produttività collettiva.
4. Le parti, condivisa l'opportunità di implementare in sede di contrattazione collettiva, per quanto conforme al quadro normativo pro tempore vigente, l'orientamento all'adozione di logiche valutative fortemente incentivanti, concordano di dar corso, con riferimento ai progetti e ai contenuti concreti degli esercizi interessati all'applicazione del sistema di incentivazione della produttività collettiva basata sulla valutazione della qualità del contributo di performance prodotto dai singoli, in modo da garantire un'adeguata e sostanziale differenziazione degli incentivi riconosciuti.
5. Le parti prendono, altresì, atto che, in base al sistema di valutazione adottato dall'Ente, la valutazione della performance terrà conto di due profili (affidabilità, continuità, costanza, da una parte, e adattamento, miglioramento, produttività dall'altra) venendo ognuno dei due profili di prestazione valutato con l'attribuzione di un parametro, collegato ai sotto indicati punteggi, al fine di determinare con la sommatoria degli stessi, il coefficiente somma (CpC) previsto dal più volte menzionato sistema:

Da 37 a 40 punti (inclusi gli estremi):	Parametro A
Da 27 a 36 punti (inclusi gli estremi)	Parametro B
Da 20 a 26 punti (inclusi gli estremi)	Parametro C
Meno di 20 punti	Parametro D

6. Preso atto di quanto sopra, le parti concordano che, ai fini del calcolo dell'importo spettante, si applichino i seguenti coefficienti parametrici:

Parametro	Coefficiente parametrico
A	0,775
B	0,500
C	0,200
D	0

7. Le parti prendono atto che al personale eventualmente assegnatario di parametro D non spetterà il compenso di cui alla presente sezione.
8. Prendono atto altresì che la valutazione della performance individuale, attraverso i parametri e i corrispondenti coefficienti parametrici complessivi, prescindere dalla qualifica di inquadramento.
9. Il calcolo dell'incentivazione della produttività individuale verrà, quindi, compiuto nei termini che seguono:

$$\text{COMPENSO} = \text{CI} \times \frac{\text{Fondo}}{\text{Somatoria dei CI individuali dei partecipanti}}$$

In cui CI indica il coefficiente individuale

Il coefficiente individuale è a sua volta così calcolato:

$$\text{CI} = \text{Cpc} \times \text{Cpi} \times \text{Cp} \times \text{Cc} \times \text{PT} \times \text{Cr}$$

Splicazione dei coefficienti fattori:

**Cpc** = Coefficiente parametrico complessivo: esprime la valutazione dell'impegno profuso e della qualità della prestazione individuale ed è variabile da 0 a 1,55, secondo il sistema di valutazione applicato dall'Ente Camerale.

**Cpi** = Coefficiente di performance integrativo: esprime valutazione integrativa della prestazione individuale per apprezzamento diretto da parte della dirigenza in ordine alla generalità degli elementi previsti dal sistema di valutazione. Il coefficiente è variabile da 1,00 a 1,50, ed è definito dal Segretario Generale, sentiti i dirigenti di area. Il coefficiente verrà comunicato al personale valutato.

**Cp** = Coefficiente filtro di presenza: misura l'intensità della prestazione lavorativa in termini di presenza in servizio nel periodo di svolgimento del progetto.  
Cp è così definito:

$$\text{Cp} = \frac{\text{Giornate di presenza effettiva}}{\text{Giornate di presenza teoriche}}$$

Le giornate di presenza teorica sono pari alle giornate lavorative dell'anno ridotte del numero di giorni di ferie contrattualmente spettanti.

Dai giorni di presenza effettiva vengono escluse le assenze a qualunque titolo, ad eccezione delle seguenti:

- Assenze per infortuni dovuti a riconosciute cause di servizio

- Assenze per le gravi patologie di cui all'art.50 del CCNL 16.11.2022, relativamente alle fattispecie ivi richiamate
- Permessi ex art. 44 del CCNL 16.11.2022 relativamente ai soli dipendenti con percentuale di invalidità non inferiore al 70%
- Ricuperi
- Ferie
- Missioni
- Fuori sede per servizio
- Assenze obbligatorie per maternità
- Permessi per donazione sangue
- Permessi art.33 Legge 5.2.92 n. 104
- Assemblee retribuite
- Permessi retribuiti per funzioni pubbliche elettive
- Permessi sindacali retribuiti goduti nei limiti e secondo la disciplina in vigore
- Permessi per funzioni elettorali di presidente, segretario, scrutatore di seggio e rappresentante di lista.

10. Le giornate di godimento dei recuperi pomeridiani compensativi finalizzati al godimento di orario unico, di cui all'OdS 10/99, sono giornate di presenza effettiva ed intera.

11. La quantificazione del coefficiente  $C_p$  avviene per tutto il personale con l'applicazione dell'identico divisore (numero di giornate teoriche standard). Le giornate teoriche standard sono pari ai giorni lavorativi dell'anno meno i 32 giorni di ferie ordinariamente spettanti; pertanto, il personale di cui all'art. 38, quarto comma, del CCNL 16.11.2022, avente diritto a soli 30 giorni di ferie spettanti, nei cui confronti sussiste un numero di giornate lavorative teoriche superiore di due unità rispetto al restante personale, vedrà calcolati i giorni di presenza effettiva nel limite massimo di tale divisore.

**Cc** = Coefficiente d'Area (ex categoria): adegua l'incentivo alla diversa retribuzione tabellare di base delle Aree secondo la seguente scala parametrica:

Area degli Operatori	0,7876
Area degli Operatori esperti:	0,8200
Area degli Istruttori:	0,9216
Area dei Funzionari ed EQ :	1

Nell'ipotesi di passaggi verticali, comportanti l'attribuzione di diverso trattamento tabellare di base, intervenuti nel corso dell'esercizio, verrà applicata la media ponderata dei coefficienti di categoria sulla base della durata dei rispettivi periodi.

**PT** = Coefficiente di adeguamento alla quota di part time, pari a 1 nel caso di dipendente a tempo pieno, in caso contrario pari alla percentuale di orario prestata. In caso di passaggio da o al part time in corso d'esercizio, o in caso di variazione della percentuale, PT è pari alla media ponderata delle quote di orario nei diversi periodi dell'anno.

**CR** = Coefficiente individuale di risultato. Valuta la qualità e il grado di raggiungimento a livello collettivo ed individuale degli obiettivi programmati per l'esercizio di riferimento ed è disciplinato dal sistema di valutazione adottato dall'Ente.

12. Le parti si danno reciproco atto che l'impianto sopra descritto appare coerente con le previsioni di cui all'art. 80, terzo comma, del CCNL 16.11.2022 sulla base delle valutazioni condivise di seguito esposte.

Non esistendo un criterio oggettivo di ripartizione dell'incidenza della parte individuale e collettiva dei fattori in un contesto moltiplicativo si sono riportati i 3 coefficienti fattore di performance al complessivo range percentuale e si è distinta all'interno della loro somma la previsione astratta delle due componenti, come segue:

coefficiente CPC - coefficiente interamente individuale  
 coefficiente CPI - coefficiente interamente individuale  
 coefficiente CR - suddiviso contrattualmente in due componenti, parte individuale pari al 20% e parte collettiva pari al 80%

L'incidenza astratta generale delle due componenti (parte individuale e parte collettiva) può essere pertanto così riassunta:

220/300= 73,3% percentuale di incidenza della componente individuale

80/300= 26,7% percentuale di incidenza della componente collettiva

13. Le parti si danno atto, altresì, che il sistema di definizione del premio individuale sopra descritto determina, all'interno della struttura di calcolo moltiplicativo, la presenza dell'effetto matematico di maggiorazione dell'incentivo rispetto allo standard dei premi attribuiti al personale positivamente valutato nella misura, che le parti medesime concordano, non inferiore al 30% con un naturale margine di oscillazione nell'applicazione del sistema.
14. Ai fini di cui all'art. 81 terzo comma del CCNL 16.11.2022 le parti si danno, altresì, atto che gli schemi attributivi dei coefficienti delineati dal presente articolo e dal sistema di valutazione dell'ente limitano la quota massima del personale valutato cui la predetta maggiorazione è concretamente attribuita e contestualmente concordano sulla definizione univoca della maggiorazione medesima da ciò derivante.
15. Con la finalità di evidenziare a fini applicativi le valutazioni corrispondenti all'attribuzione degli indicatori sopra descritti, si concorda e si riporta l'applicazione analitica esemplificativa di calcolo di seguito sommariamente esposta.

	CpC	CpC	CpC	CpC		
	0	0,4	1	1,55		
Cpi	1	0	0,4	1	1,55	2,95
Cpi	1,2	0	0,48	1,2	1,86	3,54
Cpi	1,35	0	0,54	1,35	2,0925	3,9825
Cpi	1,5	0	0,6	1,5	2,325	4,425
	Neg		12 casi		14,8975	media valutazioni positive 1,241458
						30% 0,372438
						Valore prodotto art. 81 1,613896

16. Le parti si danno reciproco atto che il sistema di valutazione ad oggi adottato dall'Ente è fortemente improntato al principio di premialità considerato che il calcolo del compenso finale è effettuato sulla base del coefficiente individuale definito con l'utilizzo di tre coefficienti fattori di performance (Cpc, Cpi e Cp) due dei quali (Cpc e Cpi) basati sulla valutazione dell'impegno e della prestazione individuale resa, pur trovando nel raggiungimento degli obiettivi strategici e operativi dell'Ente il presupposto legittimante nella logica del cascading.

#### Art. 6

#### Indennità per specifiche responsabilità

1. È riconosciuta al personale inquadrato nell'Area dei Funzionari ed EQ cui siano affidate specifiche responsabilità, e che non risulti incaricato di funzioni di elevata qualificazione ex art. 16 del CCNL 16.11.2022, l'indennità di cui all'art.84 del citato CCNL.
2. Le parti prendono atto che al fine dell'applicazione di tale istituto le singole posizioni di responsabilità vengono classificate secondo il sistema di valutazione adottato dall'Ente Camerale e, pertanto ad opera del

Segretario Generale, sentiti i dirigenti responsabili dei settori di appartenenza, con la metodologia di cui ai provvedimenti della Giunta Camerale n. 303 del 27 giugno 1997, mediamente richiamata da ultimo dai provvedimenti della Giunta Camerale n. 95 del 11 aprile 2016 e n. 127 del 22 maggio 2017.

3. Sulla base delle fasce di punteggio così determinati il compenso sarà come segue definito

500 punti o più	€. 4.000,00
Da 400 a 499 punti:	€. 3.600,00
Da 300 a 399 punti:	€. 3.200,00
Da 200 a 299 punti:	€. 2.800,00

4. Non si dà luogo all'attribuzione dell'indennità nell'ipotesi di punteggio inferiore a 200 punti.
5. Nel caso di attribuzione, cessazione o mutamento di incarico in corso d'anno il compenso viene erogato in proporzione. Analoga proporzione è adottata nel caso in cui in corso d'anno il dipendente incaricato di posizione di responsabilità assuma incarico di elevata qualificazione ovvero, cessando da quest'ultima, ritorni a ricoprire ruoli implicanti comunque posizione di responsabilità.
6. Nel caso di rapporto di lavoro a tempo parziale il compenso è altresì proporzionato alla quota percentuale di orario.
7. Il compenso di cui al presente articolo cessa qualora il dipendente interessato venga trasferito a diversa struttura non acquisendo analogo contestuale incarico ovvero transiti a incarico non compatibile con l'istituto sopra definito.
8. Al personale dell'Area Istruttori che, in esito ad accertato, formale, atto di gestione del Segretario Generale, risulti incaricato di svolgere funzioni di referente del funzionario preposto alla struttura di appartenenza, in relazione alla responsabilità per specifici processi, viene riconosciuto ai sensi dello stesso art. 84 CCNL 16.11.2022, un compenso nella misura fissa su base annua di € 2.800,00.
9. Nel caso di cessazione dell'incarico o attribuzione ad altre funzioni o strutture o immissione in diversa Area in corso d'anno il compenso di cui al precedente comma viene riconosciuto in proporzione. Si applicano, altresì, le disposizioni dei precedenti commi 5 e 7.
10. Può essere attribuito, con motivata determinazione del Segretario Generale, sentiti i dirigenti competenti per area, un compenso specifico, integrativo dell'indennità incentivante di cui alla precedente Sezione, motivato sulla base dell'impegno espresso in termini di produttività individuale e collettiva e di inserimento nelle funzioni e nel sistema organizzativo dell'Ente, nell'ambito degli elementi di valutazione di seguito riportati:
- Relazioni interne
  - Relazioni esterne
  - Tipo di responsabilità
  - Professionalità acquisita
11. L'importo del compenso di cui al precedente comma, comunque non inferiore a € 400,00, è graduato variando in misura di multipli di € 200,00, sino al valore massimo potenziale di € 1.000,00.
12. Nell'ambito dell'Area dei Funzionari ed EQ il compenso di cui trattasi non potrà essere cumulato con i compensi di cui all'art. 17 del CCNL 16.11.2022.



**Art. 7**  
**Progressione economica all'interno delle aree**

1. Le parti si danno reciproco atto che il personale beneficiario della progressione economica all'interno delle aree, di cui all'art. 14 del CCNL 16.11.2022, viene individuato mediante procedura selettiva previa attribuzione di un punteggio basato sui criteri, indicati dalla normativa di riferimento (Dlgs 165/2001, art. 52, comma 1bis e D.Lgs 150/2009, art. 23) e dal contratto collettivo nazionale, come integrati dal sistema di valutazione adottato dall'Ente.
2. Al fine di semplificare, da un punto di vista selettivo e gestionale, le procedure per le progressioni economiche nei limiti di quanto previsto dall'art. 14 del CCNL 16.11.2022, si stabilisce che l'Amministrazione;
  - informa con apposito comunicato, inviato via mail, l'avvio delle fasi valutative e selettive per l'eventuale erogazione dei "differenziali stipendiali" al personale che alla data di decorrenza delle progressioni economiche risponde ai requisiti previsti dall'art. 14 del CCNL 16/11/2022, come specificati dal presente CCDI
  - applica il principio del "silenzio assenso" e pertanto prende in considerazione per partecipare alla procedura valutativa e selettiva tutte le persone in possesso dei requisiti di cui all'art. 14 del CCNL 16/11/2022 le quali, entro i termini definiti dal comunicato non abbiano formalmente scritto all'Ufficio Personale di non voler essere prese in considerazione per l'eventuale incremento stipendiale fisso
  - eroga il "differenziale stipendiale" al personale meritevole e nei limiti e nel numero previsto dalla contrattazione con decorrenza 1° gennaio dell'anno di riferimento
3. Le parti concordano che possono partecipare alla procedura selettiva i lavoratori che negli ultimi due anni, avendo prestato servizio nell'attuale area di inquadramento per tempo non inferiore, non abbiano beneficiato di alcuna progressione economica nella medesima Area di inquadramento.
4. Le parti prendono altresì atto che, coerentemente a quanto previsto dalla disciplina sopra richiamata, l'attribuzione del differenziale stipendiale avviene in relazione alle risultanze della valutazione della performance individuale del triennio precedente ossia dei tre ultimi esercizi per i quali si sia concluso l'iter di valutazione della performance dell'istituto tenendo conto a tal fine anche dell'esperienza maturata negli ambiti professionali di riferimento.
5. Il numero dei differenziali stipendiali attribuibili nell'anno è correlata con la quota di fondo destinata alle nuove progressioni economiche ed è riportato, anche in termini percentuali, nel contratto integrativo annuale sui criteri di riparto del fondo. Le parti convengono programmaticamente che, nel corso del triennio, i differenziali stipendiali siano distribuiti con un tendenziale equilibrio tra le diverse aree del sistema di classificazione professionale.
6. Premesso che nell'ambito del sistema di valutazione dell'ente, elemento imprescindibile e prevalente è quello della valutazione della performance individuale, le parti prendono atto che è comunque conferito un ulteriore peso al fattore esperienza come previsto dall'articolo 14, comma 2, lett d), sulla base delle seguenti specifiche:

1) *Media delle ultime tre valutazioni individuali annuali: max 90 punti*

I risultati della performance individuale vengono rilevati sulla base degli esiti delle valutazioni espresse nell'ultimo triennio dai dirigenti in ordine alla qualità del contributo garantito dai singoli ai fini del riconoscimento dei compensi incentivanti.

A tal fine viene attribuito a ciascun dipendente un punteggio calcolato sulla base dei parametri CPC (coefficiente di performance collettiva), CPI (coefficiente di performance individuale) e CR (coefficiente di

risultato) assegnati con riferimento alla performance dei tre esercizi precedenti (ossia dei tre ultimi esercizi per i quali si sia concluso l'iter di valutazione della performance) secondo la seguente formula:

$$x = \frac{[(CPC_{n1} + CPI_{n1}) * CR_{n1} + (CPC_{n2} + CPI_{n2}) * CR_{n2} + (CPC_{n3} + CPI_{n3}) * CR_{n3}] * 9000}{915}$$

[di cui  $n^1 = n-1$   $n^2 = n-2$  e  $n^3 = n-3$  ]

Nel caso di dipendente avente titolo a partecipare alla procedura di selezione per cui, in ragione della limitata anzianità, non sia possibile fare ricorso alla valutazione relativa a esercizio ulteriormente anteriore e si disponga quindi di due sole valutazioni annuali, la media delle valutazioni dovrà comunque essere data dal totale dei punteggi dei due anni rapportata a denominatore 610.

Nel caso partecipi alla selezione personale incaricato di posizione organizzativa, assunte come base di determinazione del punteggio le componenti (punteggio per obiettivi e per prestazioni) espresse in sede di valutazione finale dei funzionari ai fini della definizione dell'indennità di risultato, si procede seguendo la sottoindicata formula:

$$x = \frac{[(Po_{n1} * 0,6 + Pp_{n1} * 0,4 * 4) + (Po_{n2} * 0,6 + Pp_{n2} * 0,4 * 4) + (Po_{n3} * 0,6 + Pp_{n3} * 0,4 * 4)] * 9}{30}$$

La voce Po è rappresentata dal punteggio per obiettivi in centesimi, la voce Pp dal punteggio per prestazioni in venticinquesimi.

In caso di assegnazione o cessazione dell'incarico in corso d'anno si fa riferimento al periodo prevalente. Ove i periodi siano identici (sei mesi ciascuno) si fa riferimento al periodo finale.

Nell'ipotesi di assegnazione o cessazione di incarico di posizione organizzativa nel corso del triennio considerato tale da comportare l'utilizzo pro tempore delle due formule di cui sopra si procederà a conseguente frazionamento delle formule medesime per singoli esercizi.

## 2) Esperienza professionale: max 10 punti

Le parti concordano di valorizzare l'esperienza maturata 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 cui all'art. 1 del CCNL 16.11.22 nonché, nel medesimo o corrispondente profilo, presso altre amministrazioni di comparti diversi;

Le parti condividono, inoltre, le seguenti specifiche

- per ogni anno di esperienza lavorativa nella categoria nel cui ambito si sviluppa la progressione: 0,5 punti in ragione di ogni effettiva annualità o frazione a giorni
- in caso di parità nella graduatoria di merito si avrà riguardo alla posizione nel ruolo di anzianità dell'Ente.

Restano ferme le prerogative del Segretario Generale di cui ai paragrafi penultimo e ultimo della Sezione II del Sistema di misurazione, valutazione e incentivazione del personale approvato con delibera della Giunta Camerale n. 127 del 22.05.2017.

7. Al personale che non abbia conseguito progressioni economiche da più di 6 anni al punteggio ottenuto nelle fasi selettive e valutative viene attribuito un punteggio aggiuntivo complessivamente pari al 3% del punteggio ottenuto con l'applicazione del criterio di cui alla lettera d del comma 2 dell'art. 14 del CCNL, anche ove ciò comporti eventuale deroga rispetto al massimale di punteggio.

8. Le progressioni economiche riconosciute sono attribuite a decorrere dal primo gennaio dell'anno di sottoscrizione definitiva del contratto integrativo parte economica

## Art. 8

### Criteria generali per la determinazione della retribuzione di risultato dei titolari di EQ

1. In vigore dell'art. 23 comma 2 del decreto legislativo n. 75/2017, eventuali incrementi delle risorse destinate alla retribuzione di posizione e di risultato dei titolari di EQ, possono essere previste qualora non determinino una riduzione necessaria delle risorse del Fondo, rispetto al totale complessivo delle risorse stabili e variabili soggette a tetto, come calcolato ai sensi delle vigenti disposizioni, salvo applicazione dell'art. 7, comma 4, lett.u del CCNL 16.11.2022 in sede di contrattazione annuale.
2. Le parti si danno atto che l'indennità di risultato viene determinata ed erogata annualmente sulla base della valutazione, correlata al grado di realizzazione dei piani e programmi di attività affidati al funzionario titolare di EQ, e delle prestazioni del funzionario medesimo, effettuata sulla base del sistema di valutazione adottato dall'Ente con deliberazione della Giunta camerale.
3. La retribuzione di risultato viene corrisposta a seguito di valutazione correlata al grado di realizzazione dei piani e programmi di attività affidati al funzionario incaricato da parte della dirigenza. Si applicano comunque i commi da 3 a 5 dell'art.18 del CCNL 16.11.2022.

Come previsto dal sistema di valutazione le parti si danno atto che lo stesso è così articolato:

- |  |                                     |
|--|-------------------------------------|
| 1) Valutazione concernente il raggiungimento degli obiettivi | 60% della retribuzione di risultato |
| 2) Valutazione concernente la prestazione realizzata         | 40% della retribuzione di risultato |

Si danno altresì atto che la valutazione degli obiettivi avviene, previa rilevazione degli esiti assegnati, sulla base del livello di conseguimento e ponderati su base 100%. La parte di retribuzione di risultato ad essa correlata viene distribuita come segue:

Livello raggiungimento < 50%	0% retribuzione
Livello raggiungimento 50%<X<85%	85% retribuzione
Livello raggiungimento 85% o più	100% retribuzione

Le parti prendono atto che, sulla base del sistema adottato dall'Ente, la valutazione delle prestazioni avviene da parte del dirigente apicale attraverso l'attribuzione di un punteggio massimo di 25 punti.

Si danno, pertanto, atto dei seguenti criteri:

Prestazione realizzata tra 0 e 9 punti	0% della retribuzione
Prestazione realizzata tra 10 e 17 punti	75% della retribuzione
Prestazione realizzata tra 18 e 25 punti	100% della retribuzione

L'Ente destina al finanziamento dell'indennità di risultato un importo non inferiore al 15% delle risorse complessivamente finalizzate all'erogazione dei compensi legati all'istituto, come definiti dagli artt. 17, comma 4, e 79 del CCNL 16.11.2022.

Le risorse finalizzate al finanziamento della retribuzione di posizione e risultato non utilizzate nello stesso anno possono aumentare le risorse destinate alla retribuzione di risultato dei titolari di EQ qualora ciò sia previsto e disciplinato dalla contrattazione economica annuale

## TITOLO IV

### ORARIO DI LAVORO, LAVORO STRAORDINARIO, DISPOSIZIONI APPLICABILI A PARTICOLARI TIPI DI RAPPORTO, SALUTE, SICUREZZA E BENESSERE SUL LAVORO

#### Articolo 9

##### Elevazione del contingente dei rapporti di lavoro a tempo parziale ai sensi dell'art. 53, comma 8, CCNL 22 maggio 2018

1. Le parti concordano di richiamare e confermare integralmente il contenuto del Protocollo di intesa in sede decentrata integrativa concernente l'individuazione delle situazioni familiari a fronte delle quali è possibile l'elevazione del contingente massimo di rapporti di lavoro a tempo parziale all'interno di ciascuna categoria, allegato al Contratto collettivo decentrato integrativo nei confronti del personale della CCIAA di Genova di qualifica non dirigenziale, sottoscritto in data 9 maggio 2009.

#### Articolo 10

##### Orario multiperiodale

1. Le parti prendono atto che da lungo tempo è in uso presso l'Ente una struttura dell'orario di lavoro di tipo multiperiodale, con l'individuazione di due periodi distinti a cui riferire la maggiore e minore concentrazione dell'orario di lavoro. Il periodo di maggiore concentrazione, con un orario giornaliero full time standard di 7 ore e 25 minuti, ha la durata di 43 settimane, mentre il periodo di minor concentrazione, con un orario giornaliero standard di sei ore, ha una durata di nove settimane normalmente coincidente con la stagione estiva.

2. Le parti concordano di mantenere invariata tale organizzazione dell'orario di lavoro anche tenuto conto che la stessa corrisponde alla ciclicità stagionale dei carichi di lavoro riferibile alla complessiva attività dell'Ente camerale.

#### Articolo 11

##### Limite massimo individuale di lavoro straordinario

1. Le parti, avuto riguardo al carattere continuativo, fiduciario, non comprimibile e non procrastinabile delle attività di servizio connesse alla segreteria degli organi istituzionali ed amministrativi continuativamente insediati (Presidente e Segretario Generale), concordano che per il triennio 2023-2025, fermo restando il limite complessivo delle risorse contrattualmente destinate, il limite massimo individuale di lavoro straordinario possa essere elevato oltre il limite individuale di 180 ore annue di cui all'art. 14, comma 4 del CCNL 1° aprile 1999 nei confronti di un numero di dipendenti comunque non superiore al 2% della vigente dotazione organica complessiva del personale di ruolo e con arrotondamento all'unità superiore. A tale scopo il Segretario Generale disporrà della possibilità di incrementare l'autorizzazione dei dipendenti interessati, oltre le predette 180 ore contrattuali, utilizzando uno specifico plafond pari a complessive 480 ore annue.

#### Articolo 12

##### Linee di indirizzo e criteri generali per l'individuazione delle misure concernenti la salute e sicurezza sul lavoro

1. 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.

2. 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.

3. Il piano sanitario, predisposto periodicamente dal medico competente, sarà tempestivamente adeguato in relazione ai mutamenti organizzativi e professionali che si realizzeranno.

4. 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 dall'ente con il supporto dei servizi di prevenzione e protezione ed alla presenza del Rappresentante dei lavoratori per la sicurezza.

5. La formazione specifica per quest'ultima figura, a carico dell'ente 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. 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

#### **Art. 13 Norma di Rinvio**

Le parti condividono l'opportunità di rinviare ad una successiva sessione integrativa la contrattazione in merito alle materie di cui all'articolo 7 del ccnl 16.11.2022 che non hanno formato oggetto del presente ccddi al fine di consentirne l'approfondimento istruttorio rispetto ai limiti e alle possibilità previste dal quadro normativo vigente.

#### **Art 14 Norme Finali e Transitorie**

Per tutto quanto non espressamente definito in sede decentrata, si rinvia al Contratto Collettivo Nazionale del Comparto ad alle disposizioni di legge.

