



CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO INTEGRATIVO
Ai sensi dell'art. 7 del C.C.N.L. Funzioni locali del 21.05.2018
Parte giuridica 2022-2024 – Parte economica – anno 2022

A seguito dell'autorizzazione alla sottoscrizione della proposta di contratto decentrato, stipulata in data 04/07/2022 in sede di delegazione trattante, rilasciata al Presidente della delegazione trattante di parte pubblica con delibera di Giunta n. 137 del 12/09/2022 e del parere positivo del Collegio dei Revisori dei conti d.d. 07/07/2022 reso ai sensi dell'art. 40-bis del D.LGS. 165/2001, il giorno 20/09/2022 si è riunita la delegazione trattante per la sottoscrizione definitiva dell'allegato contratto decentrato.

Delegazione di parte datoriale:

Presidente: Pilutti dott.ssa Maria Lucia – Segretario Generale

Componente: Fattorel dott.ssa Emanuela – Dirigente

Delegazione di parte sindacale:

Laura Boaro R.S.U.

Maura Caisutti R.S.U.

C.I.S.L.- F.P.

C.G.I.L.- F.P.


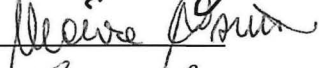

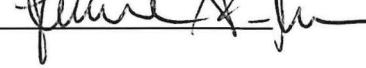
U.I.L. – FPL

C.S.A.

La Delegazione di parte datoriale



La Delegazione di parte sindacale

Cisl Fp 
RSU CISL 
RSU CEIL 
FP CEIL 



PREMESSA

Le parti, come sopra rappresentate, concordano sulle materie trattate e discusse nella riunione del 22/06/2022, nonché nelle relazioni intercorse via mail, comprese nel seguente articolato, che forma parte integrante del presente accordo.

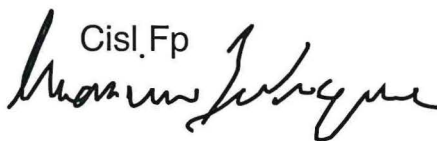
L'accordo, proposto dall'Amministrazione e dalla stessa predisposto tenendo conto delle direttive della Giunta camerale, intende salvaguardare la regolare ripartizione delle risorse decentrate della nuova CCIAA, nonché la definizione degli istituti giuridici rimessi a questo tavolo negoziale.

In esito al processo di armonizzazione delle due strutture di provenienza, il presente accordo intende confermare gli istituti giuridici di competenza per il triennio 2022-2024, già disciplinati nel CCDI sottoscritto il 04.11.2021 con eventuali aggiornamenti concordati in sede di contrattazione – in attesa di aggiornarli alla luce dell'atteso nuovo CCNL di comparto per il triennio 2019-2021 - e definisce gli istituti economici ed i criteri di distribuzione delle risorse per l'anno 2022.

Il quadro di riferimento, dal punto di vista normativo, nel quale si inserisce il presente accordo è caratterizzato dalla seguente normativa:

- CCNL Funzioni Locali sottoscritto il 21.05.2018, per il triennio 2016-2018;
- CCNL comparto Regioni-Autonomie Locali sottoscritti in data 31/3/1999, 1/4/1999, 14/9/2000, 22/1/2004, 9/5/2006, 11/4/2008, 31/7/2009 per gli aspetti compatibili;
- D.Lgs. n. 165/2001 "Testo Unico sul Pubblico Impiego", in particolare per quanto previsto agli artt. 2 comma 2, 5, 7 comma 5, 40 commi 1, 3-bis e 3-quinquies, 45 commi 3 e 4 e s.m.i.;
- D.Lgs. n. 150/2009 "Attuazione della legge 4/3/2009, n. 15, in materia di ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico e di efficienza e trasparenza delle pubbliche amministrazioni" e s.m.i.;
- D.L. 78/2010 conv. nella L. 122/2010 "Misure urgenti in materia di stabilizzazione finanziaria e di competitività economica", in particolare quanto previsto dall'art. 9 commi 1, 2-bis, 17, 21;
- D.P.R. 122/2013 di proroga degli effetti del D.L. 78/2010;
- L. 143/2013 (legge di stabilità 2014), in particolare per quanto previsto dall'art. 1, comma 456;
- L. 208/2015 (Legge di stabilità 2016), in particolare per quanto previsto dall'art. 1, comma 236
- D.Lgs. n. 75/17, in particolare l'art. 23;
- L. 178/2020 (legge di bilancio 2021), in particolare per quanto previsto all'art. 1, comma 870 e dai seguenti Regolamenti/Atti generali approvati dalla nuova CCIAA;
- L. 234/2021 (legge di bilancio 2022), in particolare per quanto previsto dall'art. 1, comma 604;
- Regolamento sull'ordinamento degli uffici e dei servizi approvato con delibera di Consiglio n. 4 del 18.06.2020;
- Sistema di misurazione e valutazione della performance approvato con delibera di Giunta n. 21 del 30.01.2020 e da ultimo aggiornato per l'anno 2022 con delibera di Giunta n. 26 del 25.01.2022.

Il presente CCDI si inserisce in un contesto caratterizzato dalla fine dello stato di emergenza correlato all'epidemia da COVID 19 intervenuta dal mese di marzo 2020, ma nel quale rimane ancora alta l'attenzione volta alla prevenzione dei contagi, che continuano a destare preoccupazione.

Cisl.Fp



2


CAMERA DI COMMERCIO I.A.A. DI PORDENONE-UDINE - CCDI 2022-2024

INDICE:

Art. 1 – Ambito di applicazione, durata, decorrenza, tempi e procedure di applicazione del contratto.	Pag. 4
Art. 2 - Materie oggetto del presente contratto decentrato	Pag. 4
Art. 3 - Quantificazione delle risorse	Pag. 4
Art. 4 - Criteri generali per la ripartizione e destinazione delle risorse finanziarie	Pag. 5
Art. 5 – Criteri per l'attribuzione dei Premi correlati alla performance individuale (incentivante) e della retribuzione di risultato	Pag. 6
Art. 6 – Differenziazione del premio individuale	Pag. 7
Art. 7 – Criteri per la definizione delle procedure per le progressioni economiche orizzontali	Pag. 8
Art. 8 – Indennità condizioni di lavoro - maneggio valori (art. 70 bis)	Pag. 9
Art. 9 - Indennità per specifiche responsabilità (art. 70 quinquies, comma 1)	Pag. 10
Art. 10 - Criteri generali per l'attivazione di piani di welfare integrativo.	Pag. 11
Art. 11 - 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	Pag. 11
Art. 12 - Elevazione del limite massimo individuale di lavoro straordinario, ai sensi dell'art. 38 del C.C.N.L. 14/09/2000.	Pag. 12
Art. 13 - Norma finale	Pag. 12
Allegato A - Dettaglio criteri per attribuzione indennità specifiche responsabilità	Pag. 13

Cisl Fp



3

CAMERA DI COMMERCIO I.A.A. DI PORDENONE-UDINE - CCDI 2022-2024

Art. 1 – Ambito di applicazione, durata, decorrenza, tempi e procedure di applicazione del contratto.


1. Il presente contratto decentrato, redatto ai sensi dell'art. 8 comma 1 del CCNL Funzioni Locali del 21.05.2018, si applica a tutti i lavoratori in servizio presso l'Ente, di qualifica non dirigenziale, a tempo indeterminato, ivi compreso il personale comandato o distaccato o utilizzato a tempo parziale o in telelavoro o in lavoro agile, nonché al personale a tempo determinato ed a quello in somministrazione a tempo determinato (seppur con risorse di bilancio per il personale somministrato).
2. Le parti, tenuto conto dell'intervenuta approvazione e attuazione del nuovo assetto organizzativo dell'Ente, nonché del completamento del processo di accorpamento volto all'armonizzazione di Regolamenti ed Atti generali, danno atto che il presente CCDI si applica per la parte giuridica al triennio 2022-2024 e per la parte economica all'anno 2022, confermando quanto già definito per la parte giuridica nel CCDI sottoscritto il 04.11.2021, fatti salvi eventuali aggiornamenti relativi a specifici accordi intervenuti nel corso della discussione finalizzata alla sottoscrizione del presente CCDI. Con il presente CCDI si conferma l'adeguamento alla durata triennale dei CCNL prevista a partire dal Contratto del 21.05.2018 (relativo al triennio 2016-2018), in modo da allineare la contrattazione integrativa alla contrattazione collettiva nazionale, per la quale si è in attesa del rinnovo di competenza del triennio 2019-2021.
3. Il presente contratto conserva comunque 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 norme di legge che dettino norme incompatibili con il presente CCDI.

Art. 2 - Materie oggetto del presente contratto decentrato.

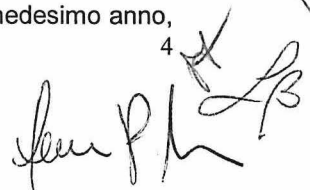
1. Le materie oggetto del presente accordo, di competenza della contrattazione decentrata integrativa in conformità alle disposizioni vigenti, sono le seguenti:
 - criteri di ripartizione delle risorse disponibili per la contrattazione integrativa di cui all'art. 68 comma 1, tra le diverse modalità di utilizzo;
 - criteri per l'attribuzione dei premi correlati alla performance;
 - criteri per la definizione delle procedure per le progressioni economiche;
 - individuazione misure dell'indennità correlata alle condizioni di lavoro di cui all'art. 70 bis, nonché definizione dei criteri generali per la sua attribuzione;
 - criteri generali per l'attribuzione dell'indennità per specifiche responsabilità di cui all'art. 70 quinquies;
 - criteri generali per l'attivazione di piani di welfare integrativo;
 - 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
 - elevazione del limite massimo individuale di lavoro straordinario, ai sensi dell'art. 38 del C.C.N.L. 14/09/2000;
 - criteri generali per la determinazione della retribuzione di risultato dei titolari di posizione organizzativa.

Art. 3 - Quantificazione delle risorse.

1. Il Fondo risorse decentrate disciplinato dall'art. 67 del CCNL Funzioni Locali del 21.05.2018 è determinato annualmente dalla Camera di Commercio con i criteri ivi previsti. La costituzione del Fondo viene effettuata annualmente con determinazione del Dirigente dell'Area Servizi di supporto, distinguendo la parte relativa alle "risorse stabili" dalla parte relativa alle eventuali "risorse variabili", fermo restando le linee di indirizzo di competenza della Giunta.
2. Si prende atto della vigente normativa e delle interpretazioni giurisprudenziali che disciplinano la costituzione del fondo in base ai CCNL previgenti, a cui il CCNL Funzioni Locali del 21.05.2018 fa rinvio, nonché le vigenti limitazioni allo stesso imposte per il contenimento della spesa pubblica:
 - il consolidamento in un unico importo delle risorse decentrate stabili relative all'anno 2017 – come quantificate dagli Enti accorpatis - al netto di quelle che gli Enti hanno destinato, nel medesimo anno,

Cisl Fp




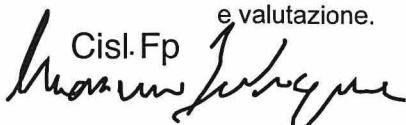
4


CAMERA DI COMMERCIO I.A.A. DI PORDENONE-UDINE - CCDI 2022-2024

- a carico del fondo alla retribuzione di posizione e risultato delle posizioni organizzative, come previsto dall'art. 67 del CCNL 21.05.2018;
- quanto previsto dal comma 7 del citato articolo 67, in base al quale la quantificazione del fondo delle risorse decentrate e di quelle destinate agli incarichi di posizione organizzativa deve avvenire complessivamente nel rispetto dell'art. 23, comma 2, del D.Lgs. n. 75/2017 e pertanto non può superare l'importo determinato per l'anno 2016 dalle CCIAA accorpate, senza necessità di decurtazione in misura proporzionale alla riduzione del personale in servizio, stante l'abrogazione dell'articolo 1, comma 236, della legge 28 dicembre 2015, n. 208.
3. Relativamente alla verifica dell'eventuale integrazione della componente variabile del Fondo risorse decentrate prevista dal comma 4 art. 67 CCNL del 21.05.2018 (importo massimo corrispondente all'1,2% su base annua del monte salari 1997, esclusa la quota della dirigenza), le parti prendono atto della misura attribuita dall'Ente, quali risorse da destinare alla componente variabile del Fondo degli anni di riferimento, condizionate all'esistenza di relativa capacità di spesa nel bilancio dell'Ente; tali risorse sono destinate al finanziamento della componente variabile per il conseguimento degli obiettivi dell'ente definiti nel corrispondente Piano della Performance, tenuto conto del contesto normativo ed organizzativo in cui si trova l'Ente medesimo.
 4. La parti danno atto altresì che, unicamente per l'anno 2022, si è proceduto alla riduzione delle risorse stanziate in bilancio per il finanziamento delle posizioni organizzative per l'importo di € 16.000,00 corrispondente ad una quota parte del trattamento economico accessorio delle posizioni organizzative che per l'anno 2022 non saranno coperte, incrementando in misura corrispondente le risorse decentrate disponibili da destinare al trattamento economico accessorio del personale non dirigente; per quanto concerne l'utilizzo di tali risorse, considerato che la volontà è quella di ridurre il finanziamento delle posizioni organizzative solo per l'anno 2022, esse dovranno necessariamente essere destinate ai premi correlati alla performance ed il ripristino dello stanziamento delle risorse destinate nel 2017 al finanziamento delle posizioni organizzative sarà possibile senza necessità di ricorso alla contrattazione integrativa, come previsto dall'art.7, comma 3, lett. u), del CCNL del 21.5.2018.

Art. 4 - Criteri generali per la ripartizione e destinazione delle risorse finanziarie.

1. Il Fondo risorse decentrate – al netto delle risorse necessarie per corrispondere i differenziali di progressione economica al personale già beneficiario delle stesse e l'indennità di comparto - è destinato ai seguenti utilizzi:
 - a) Premi correlati alla performance individuale (incentivante) – i compensi correlati alla valutazione della performance individuale (che comprendono la retribuzione di risultato degli incaricati di posizione organizzativa ed il compenso incentivante del personale non dirigenziale), scomposta nelle due componenti "risultati" e "comportamenti agiti", come disciplinata dal vigente D.Lgs. n. 150/09 e comprensiva del premio individuale di cui all'art. 69 del CCNL 21.05.2018 - sono corrisposti in base ai seguenti criteri, disciplinati nel Sistema di misurazione e valutazione della performance dell'Ente approvato in data 30.01.2020 ed aggiornato, da ultimo, in data 25.01.2022: contributo dato – quale apporto al conseguimento della missione istituzionale dell'Ente in termini di risultati, competenze e comportamenti organizzativi individuali – dal dipendente camerale, in relazione al ruolo rivestito;
 - b) Compensi per trattamenti economici accessori (indennità) - alle indennità previste dal Contratto collettivo nazionale di lavoro triennio 2016-2018 sono destinate le risorse decentrate sulla base dei seguenti criteri: tipologia dei servizi erogati, estensione temporale di erogazione degli stessi, categoria di inquadramento del personale destinatario, assunzione della titolarità di posizioni di specifiche o particolari responsabilità. Le risorse decentrate finanziano pertanto: indennità per specifiche responsabilità (di cui all'art. 70 quinquies) e indennità condizioni di lavoro (di cui all'art. 70 bis) che remunerano lo svolgimento di attività implicanti maneggio di valori;
 - c) Progressioni Economiche Orizzontali (PEO) – si definiscono i criteri per assicurare l'applicazione dell'istituto in linea con l'art. 23 del D.Lgs. n. 150/09, per le posizioni attribuibili nel corso dell'anno 2022 nel rispetto di: selettività, quota limitata di dipendenti destinatari, stretto collegamento con lo sviluppo delle competenze professionali, dipendenza dai risultati rilevati dal Sistema di misurazione e valutazione.

Cisl.Fp





5


CAMERA DI COMMERCIO I.A.A. DI PORDENONE-UDINE - CCDI 2022-2024

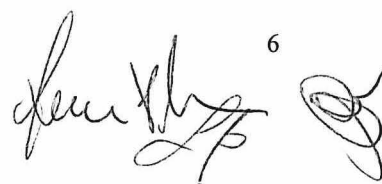
2. La distribuzione delle risorse per la remunerazione dei compensi di cui al punto 1, lettere a) - premi correlati alla performance individuale con esclusione di quelle correlate al premio individuale di cui all'art. 69 del CCNL 21.05.2018 - avviene ripartendo le risorse complessive a disposizione, fatti salvi i criteri generali di destinazione nonché l'applicazione del vigente Sistema di misurazione e valutazione della performance dell'Ente – dopo aver detratto le risorse di cui al punto 1, lett. b) e c) - per Area Dirigenziale e Uffici in Staff, in base al criterio delle unità a Tempo Pieno Equivalente presenti nel corso dell'anno nella singola Area e nel singolo Ufficio in staff: 1 unità per il personale a tempo pieno, 0,70 per il personale con rapporto tempo parziale al 70% ecc.. Per i dipendenti che risultano presenti una parte dell'anno - fermo restando i requisiti minimi definiti nel successivo art. 5, punto 3) - si procede a determinare le risorse in quota parte (mesi/anno).

Art. 5 – Criteri per attribuzione dei Premi correlati alla performance individuale (incentivante) e della retribuzione di risultato.

1. Le parti danno atto dei seguenti principi fondamentali che presidono il sistema di valutazione e incentivazione del personale:
 - a) i sistemi incentivanti la produttività e la qualità della prestazione lavorativa sono informati ai principi di selettività, concorsualità, effettiva differenziazione delle valutazioni e dei trattamenti economici correlati, non appiattimento retributivo;
 - b) le risorse - attraverso il Sistema di misurazione e valutazione della performance approvato il 30.01.2020 e s.m.i. - sono distribuite secondo logiche meritocratiche e di valorizzazione dei dipendenti che conseguono le migliori performance;
 - c) l'attribuzione al personale del compenso premiale (incentivante la produttività e retribuzione di risultato) è strettamente correlata ad effettivi incrementi della produttività e di miglioramento qualitativo dei servizi oggettivamente misurabili e concretamente verificabili, ovvero al mantenimento di risultati positivi già conseguiti in precedenza, purchè continui ad essere richiesto un maggiore, prevalente e concreto impegno da parte del personale;
 - d) non è consentita l'attribuzione generalizzata dei compensi premiali per la produttività sulla base di automatismi comunque denominati;
 - e) la valutazione della performance individuale del personale non dirigente è collegata al contributo dato – quale apporto al conseguimento della missione istituzionale dell'Ente in termini di risultati, competenze e comportamenti organizzativi individuali – dal dipendente camerale, in relazione al ruolo rivestito; la quota relativa ai risultati è correlata alla performance organizzativa riferita all'Ente nel suo complesso ed all'ambito organizzativo di competenza (U.O.), mentre la quota relativa valutazione dei comportamenti/capacità è correlata alla valutazione della "qualità del contributo assicurato alla performance dell'unità organizzativa di appartenenza" nonché alla valutazione di specifici comportamenti/capacità organizzative;
 - f) la valutazione della performance individuale del personale incaricato di PO è collegata, inoltre, per quanto riguarda i risultati, a specifici obiettivi individuali;
 - g) il sistema premiale non può prescindere dalla corretta impostazione e gestione del Ciclo della performance, ovvero del percorso che segna le seguenti fasi essenziali, disciplinate nel Sistema di misurazione e valutazione della performance: pianificazione strategica e programmazione operativa; monitoraggio intermedio; misurazione e valutazione della performance (organizzativa ed individuale); utilizzo dei risultati e rendicontazione alla collettività (trasparenza).
2. La quota di risorse del Fondo destinata al finanziamento dei "Premi correlati alla performance individuale (incentivante)" è distribuita sulla base di quanto di seguito esplicitato:

Cisl.Fp




 6

Personale delle categorie:

Peso	Componente Risultati		Componente Apporto/Comportamenti		totale
	Performance di ente	Performance ambito organizzativo	Apporto qualitativo agli obiettivi/attività U.O.	Comportamenti /capacità	
Categoria D	10	40	20	30	100
Categoria C	10	30	20	40	100
Categoria A-B	10	20	20	50	100

Incaricati di posizione organizzativa

Peso	Componente Risultati			Componente Comportamenti	totale
	Performance di ente	Performance ambito organizzativo	Obiettivi individuali	Comportamenti /capacità	
	15	55	10	20	100

- Il diritto al conseguimento del compenso incentivante e della retribuzione di risultato prevista dai vigenti CCNL – fermo restando i criteri definiti nel Sistema di misurazione e valutazione della performance dell'Ente e previa validazione della Relazione sulla Performance da parte dell'OIV - si acquisisce a fronte di una presenza effettiva minima in servizio nel corso dell'anno pari a 432 ore per il personale dipendente e pari a 684 ore per il personale incaricato di posizione organizzativa; il compenso viene parametrato, in base al criterio della proporzionalità, alla presenza effettiva in servizio svolta nel corso dell'anno (estratta dal software dei carichi di lavoro), fermo restando che si considera presenza piena il 95% del TPE annuale di 1584 ore (TPE definito in sede di benchmarking).
- Fermo restando il conseguimento della presenza minima nell'anno succitata, quale condizione per accedere al sistema premiante, il compenso - per la parte concernente i risultati individuali, d'ufficio e di Ente - spetta solamente a fronte di un livello minimo di conseguimento degli obiettivi pari al 60% e, per la parte concernente i comportamenti/capacità/apporto, spetta a fronte di una valutazione positiva (la valutazione positiva si consegue in tutti i casi in cui non si concretizza una "valutazione negativa" nei termini disciplinati nel Sistema di misurazione e valutazione della performance dell'Ente); nel caso in cui l'interessato consegua una "valutazione negativa" nei termini richiamati, non accede alla retribuzione di risultato e/o compenso premiale, a prescindere dal conseguimento dei risultati riferiti all'Ente, all'Area ed all'U.O. di appartenenza.
- Gli eventuali risparmi derivanti dall'applicazione dei suindicati criteri di valutazione rappresentano economie di bilancio dell'Ente.

Art. 6 – Differenziazione del premio individuale.

- Le parti definiscono che la maggiorazione del premio individuale previsto dall'art. 69 del CCNL 21.05.2018 venga attribuito ai dipendenti che conseguono la valutazione della "componente apporto/comportamenti" più elevata in applicazione del Sistema di misurazione e valutazione della performance adottato dall'Ente.
- La misura della maggiorazione sarà pari al 30% del valore medio pro-capite dei premi attribuiti al personale, di cui al punto 1 lett. a) del precedente art. 4; la sua distribuzione ai dipendenti meritevoli avviene a livello di area dirigenziale, in base al criterio delle unità a Tempo Pieno Equivalente.
- Per quanto concerne la quota di personale dell'Area destinatario della maggiorazione in parola, si applicano i seguenti criteri:

Cisl Fp




 7



CAMERA DI COMMERCIO I.A.A. DI PORDENONE-UDINE - CCDI 2022-2024

- il numero dei dipendenti interessati non può superare il 15% (con applicazione della regola dell'arrotondamento) del personale con contratto a tempo indeterminato non destinatario di incarico di posizione organizzativa;
- la maggiorazione è attribuita in ordine decrescente a partire dal dipendente che ha ottenuto la valutazione di performance più elevata, fino a concorrenza del numero previsto;
- la soglia del 15% dei dipendenti non può essere superata; in caso di parità di punteggio, precede il dipendente che l'anno precedente non abbia già beneficiato del premio in parola; in caso di ulteriore parità, precede il dipendente che l'anno precedente abbia conseguito la valutazione di performance più elevata;
- qualora all'interno di un'Area non vi siano i presupposti per l'attribuzione del premio in parola al numero di dipendenti calcolato con le suddette modalità, il Segretario Generale, sentiti i dirigenti, destinerà le relative risorse in favore di dipendenti di altra Area che abbiano ottenuto il punteggio più elevato;
- ai fini dell'attribuzione della presente maggiorazione, si terrà conto soltanto dei dipendenti che:
 - ✓ abbiano conseguito una valutazione della componente "apporto/comportamenti" superiore all'80%;
 - ✓ abbiano prestato servizio effettivo per almeno 1055 ore nell'anno di riferimento (ore da riproporzionare per il personale a tempo parziale).


Art. 7 – Criteri per la definizione delle procedure per le progressioni economiche orizzontali.

1. Nel limite delle risorse (di cui all'art. 67, commi 1 e 2, del C.C.N.L. 21/05/2018) annualmente destinate e nel rispetto delle disposizioni di legge e contrattuali, la progressione si realizza mediante l'acquisizione individuale di posizioni economiche più elevate, nell'ambito della categoria di appartenenza, a seguito di apposita selezione per merito, coerente con le finalità del Sistema di misurazione e valutazione della performance.
2. La disciplina di legge e contrattuale (art. 16 del C.C.N.L. 21/05/2018) dispone che tali progressioni economiche siano attribuite in modo selettivo ad una quota limitata di dipendenti, *"in relazione alle risultanze della valutazione della performance individuale del triennio che precede l'anno in cui è adottata la decisione di attivazione dell'istituto, tenendo conto eventualmente a tal fine anche dell'esperienza maturata negli ambiti professionali di riferimento, nonché delle competenze acquisite e certificate a seguito di processi formativi"*, in linea con quanto previsto dall'art. 23 del D.Lgs. n. 150/09.
3. Le progressioni economiche orizzontali (PEO) sono riconosciute in modo funzionale al conseguimento di migliori risultati in termini di competenze e prestazioni in base ai seguenti criteri già definiti nel CCDI 2020-2021 sottoscritto il 12/10/2020 e confermati nel successivo CCDI sottoscritto il 04/11/2021, che si riportano di seguito opportunamente integrati:
 - nei limiti delle risorse che nell'anno sono state specificatamente destinate a tale finalità dall'Ente;
 - ad una quota pari al 41% (con applicazione della regola dell'arrotondamento) del personale avente diritto a partecipare alla selezione;
 - con formazione di graduatorie distinte per categoria professionale, assicurando una equilibrata distribuzione dei beneficiari tra le stesse;
 - alle competenze/capacità/comportamenti organizzativi acquisiti o sviluppati dal dipendente alla data della selezione in rapporto alla categoria di inquadramento ed ai risultati d'ufficio previsti rilevati dal Sistema di misurazione e valutazione della performance di competenza (per i risultati conseguiti nell'anno 2019 all'interno del triennio 2019-2021 occorre fare riferimento ai Sistemi di misurazione e valutazione delle Camere di provenienza).

Gli ambiti di valutazione presi in considerazione sono i seguenti:

	Valutazione competenze/capacità/comportamenti	Risultati d'ufficio conseguiti ultimo triennio	Totale
Peso	70	30	100

Criteri specifici:

Cisl Fp




8

CAMERA DI COMMERCIO I.A.A. DI PORDENONE-UDINE - CCDI 2022-2024

- a) conseguimento, da parte dell'interessato, di un punteggio pari almeno a 70/100 della valutazione complessiva delle competenze/capacità/comportamenti individuati dall'Ente e fatta oggetto di specifiche schede;
 - b) rilevazione dei risultati conseguiti a livello d'ufficio quale media del triennio di riferimento: in proporzione per risultati conseguiti oltre il 70%; nessuna valutazione per risultati raggiunti in misura inferiore al 70%, così come rilevati nelle Relazioni sulla performance del triennio considerato, di competenza del nuovo Ente camerale e delle relative ex Camere di Commercio, debitamente validate dall'OIV;
 - c) definizione di graduatorie distinte per categoria e attribuzione del beneficio in base all'ordine di graduatoria (punteggio più alto), fino ad esaurimento della somma destinata a questa finalità e garantendo una equilibrata distribuzione dei beneficiari tra le categorie professionali;
 - d) diritto ad essere valutati per le prestazioni rese e i risultati conseguiti in capo a tutti i dipendenti in servizio alla data del 1 gennaio dell'anno di svolgimento della selezione, che verrà avviata d'ufficio dall'Ente;
 - e) possesso da parte del lavoratore, per partecipare alla selezione intesa all'ottenimento di una progressione orizzontale successiva, del requisito di un periodo minimo di permanenza nella posizione economica in godimento pari a 24 (ventiquattro) mesi all'1 gennaio dell'anno di svolgimento della selezione. In caso di nuova assunzione o trasferimento per mobilità, si precisa che tale periodo dovrà essere maturato presso l'Ente o le ex Camere di Commercio di Pordenone o di Udine;
 - f) non essere incorsi in sanzioni disciplinari, nel biennio precedente a quello di competenza, di entità superiore al rimprovero scritto;
 - g) diritto di precedenza, a parità di punteggio, in capo al dipendente che vanta maggiore anzianità di servizio (nell'ordine: nella posizione; nella categoria; nella carriera presso l'Ente); in caso di ulteriore parità precede il candidato più anziano d'età;
 - h) esaurimento dell'efficacia della graduatoria in esito all'attribuzione del beneficio dell'anno di riferimento ai dipendenti interessati, nei limiti stabiliti dall'Ente. Gli eventuali resti genereranno economie a integrazione del fondo dell'anno successivo.
4. L'attribuzione della progressione economica orizzontale non può avere decorrenza anteriore al 1° gennaio dell'anno nel quale viene sottoscritto il contratto integrativo che prevede l'attivazione dell'istituto.

Art. 8 – Misure dell'Indennità correlata alle condizioni di lavoro - maneggio valori (art. 70 bis).

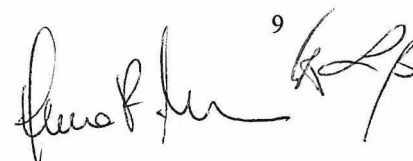
1. L'istituto in oggetto, previsto dall'art. 70 bis, comma 1, lett. c), è confermato, nel rispetto delle disponibilità economiche determinate in applicazione dei criteri definiti dal CCDI biennio 2020-2021 – parte economica 2021 sottoscritto il 04/11/2021 che di seguito si riportano, nell'ambito del Fondo risorse decentrate.
2. Al personale adibito in via continuativa a servizi che comportino maneggio di valori di cassa – esclusi i pagamenti effettuati tramite strumenti elettronici o attraverso sportelli telematici - compete, per le sole giornate in cui il dipendente è effettivamente adibito a tali servizi e per non meno di 18 giornate in un anno, una indennità giornaliera proporzionata al valore mensile dei valori maneggiati, come risulta dalla seguente tabella.

Valore medio mensile maneggiato	Importo a giornata lavorativa di svolgimento del servizio
Da € 50,00 a € 500,00	€ 1,00
Da € 500,01 a € 2.000,00	€ 1,50
Da € 2.000,01 a € 4.000,00	€ 2,00
Da € 4.001,00 a € 7.000,00	€ 2,50
Oltre € 7.000,00	€ 3,00

3. L'Ente procede ad una ricognizione delle tipologie di prestazioni che presentano le caratteristiche sopra dette e individua i dipendenti chiamati ad assicurare dette prestazioni, al fine dell'attribuzione dell'indennità.

Cisl. Fp



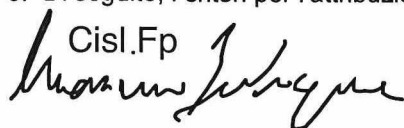



CAMERA DI COMMERCIO I.A.A. DI PORDENONE-UDINE - CCDI 2022-2024

4. L'indennità viene corrisposta agli interessati entro il mese di aprile dell'anno successivo a quello di riferimento, una volta acquisiti gli importi annui dei valori maneggiati che identificano i dipendenti interessati ed i valori movimentati in relazione alle aperture di cassa registrate dal sistema nelle due sedi operative. Per quanto concerne il personale assegnato al processo "arbitrato e conciliazione" che abbia maneggiato denaro, al di fuori della citata cassa, in pagamento delle fatture emesse con modalità "documento a credito" e/o "vista fattura", la relativa identificazione, l'importo medio mensile dei valori e le giornate di maneggio saranno verificati sulla base del prospetto dei movimenti controfirmati dal responsabile del servizio.
5. Fermi restando gli importi indicati al comma 2, al cassiere camerale e ai sostituti individuati con apposito provvedimento viene riconosciuto un importo massimo complessivo di € 2.300,00=, da distribuirsi tra gli stessi sulla base delle giornate di effettivo maneggio valori dichiarate dal responsabile dell'ufficio Provveditorato.
6. L'indennità di maneggio valori comporta, per il personale adibito al servizio, assunzione della responsabilità patrimoniale per eventuali ammanchi o errori, escluso il caso di ritiro di biglietti falsi. Tale responsabilità è condivisa nel caso più dipendenti siano assegnati ad una medesima cassa.

Art. 9 – Criteri generali per l'attribuzione dell'indennità per specifiche responsabilità (art. 70 quinquies, comma 1).

1. L'istituto in oggetto è confermato nel rispetto delle disponibilità economiche e secondo i criteri contenuti CCDI biennio 2020-2021 – parte economica 2021 sottoscritto il 04/11/2021 di seguito riportati. Per l'anno 2022, le parti concordano nel destinare all'istituto in parola la percentuale massima del 10% delle risorse stabili al netto di quelle non disponibili alla contrattazione integrativa o comunque non regolate specificamente dal CCDI (al netto quindi delle risorse da destinare alle progressioni orizzontali storiche e all'indennità di comparto).
2. L'istituto è da collocarsi in un'ottica di *significativa e sostanziale rilevanza delle responsabilità assunte e concretamente esercitate* e, coerentemente, il beneficio va erogato al personale al quale siano state attribuite responsabilità che non siano già insite nelle declaratorie della categoria di appartenenza (cfr. allegato A al C.C.N.L. 31/3/1999 e profili professionali definiti dall'Ente). Le posizioni di lavoro incentivabili devono quindi riguardare attività, incarichi, compiti di carattere particolare e/o straordinario non riferibili all'ordinaria e consueta attività della struttura.
3. Gli importi dell'indennità indicati nella tabella di seguito esposta sono riferiti a personale in servizio a tempo pieno per l'intero anno; l'indennità, se spettante, è corrisposta al personale a part-time in proporzione alle ore lavorative contrattuali. Assenze di particolare rilevanza, come malattia, maternità e aspettativa possono ridurre l'entità, qualora tali assenze non consentano l'effettivo esercizio della responsabilità affidata con la necessaria assiduità.
4. Ad ogni dipendente non può essere attribuita più di una indennità per specifiche responsabilità; nel caso in cui ricorrano responsabilità diverse, al dipendente interessato è attribuita l'indennità di valore economico più elevato.
5. L'attribuzione dell'indennità compete ai dirigenti di riferimento.
6. La responsabilità che dà titolo all'erogazione dell'indennità è affidata ai singoli dipendenti con atto formale dal dirigente di riferimento al momento dell'attribuzione della responsabilità stessa; anche la revoca deve risultare da atto scritto.
7. La definizione dell'indennità è attuata da parte dei dirigenti all'atto del conferimento/modifica dell'incarico sulla base di criteri che tengano conto:
 - della funzione specialistica svolta o dell'incarico assegnato;
 - delle competenze specialistiche richieste dall'incarico con conseguente livello di aggiornamento richiesto;
 - del livello di autonomia nello svolgimento dell'incarico e/o della complessità delle relazioni interne/esterne ad esso legate;
 - della rilevanza strategica dell'attività/incarico/progetto assegnati;
 - della particolare complessità/articolazione dei procedimenti/ambiti di attività assegnati;
8. Di seguito, i criteri per l'attribuzione e la misura massima dell'indennità prevista per ciascun ruolo:

Cisl.Fp




CAMERA DI COMMERCIO I.A.A. DI PORDENONE-UDINE - CCDI 2022-2024

CRITERI*	CAT. D	CAT. C	CAT. B
	Importo massimo lordo annuo		
Responsabilità di U.O.S. di base	1.500,00	1.950,00	
Responsabilità di U.O.S. avanzata	2.800,00	3.000,00	
Referente di specifici incarichi/ambiti di attività/progetti	1.700,00	2.000,00	1.000,00

* dettaglio dei criteri in allegato sub A)

9. La liquidazione dell'indennità è disposta mensilmente, a consuntivo, nel rispetto dei criteri richiamati al punto 3. Detta liquidazione è sottoposta a certificazione annuale, a consuntivo, da parte dei dirigenti competenti, chiamati a confermare o meno l'intervenuta assunzione della responsabilità e del grado di esercizio delle funzioni e dei compiti affidati da parte del personale interessato. A tal fine, i Dirigenti trasmettono all'Ufficio Personale tale comunicazione, volta a convalidare l'intervenuta liquidazione dell'indennità a favore dei dipendenti interessati.

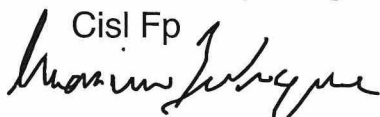
Art. 10 - Criteri generali per l'attivazione di piani di welfare integrativo.

- Le risorse disponibili per attuare il welfare aziendale verranno utilizzate, per ciascun anno di riferimento, in applicazione di quanto disposto dall'art. 72 del CCNL 21/05/2018, per la concessione di benefici di natura assistenziale e sociale in favore dei propri dipendenti tra i quali:
 - Polizze collettive stipulate dall'Ente per assicurare i propri dipendenti da eventi gravi riguardanti la loro salute;
 - Fringe benefits (buoni acquisto) il cui valore non superi complessivamente nel periodo d'imposta di riferimento € 258,23= soglia di esenzione fiscale;
 - Fruizione di beni e servizi tramite piattaforma per il welfare non soggetti a tassazione ai sensi della vigente normativa fiscale.
- Gli oneri per la concessione dei benefici sono sostenuti nei limiti delle disponibilità di bilancio già stanziato dall'Ente, ai sensi delle vigenti disposizioni, per finalità assistenziali nell'ambito di strumenti a carattere mutualistico (ex casse mutue).

Le risorse vengono messe a disposizione nell'anno di riferimento. Eventuali resti derivanti da incompleto utilizzo del budget annuale verrà destinato alla stessa finalità (welfare per i dipendenti) nell'esercizio successivo.
- Per l'individuazione dei destinatari dei benefici, si osservano i seguenti criteri:
 - Il beneficio verrà assegnato a ciascun dipendente nel limite della ripartizione pro-capite dello stanziamento a bilancio, al netto di eventuali spese di gestione.
 - Hanno diritto al beneficio i dipendenti in forza al 1° gennaio di ciascun anno o successivamente assunti entro il 31 dicembre di ciascun anno.
 - Sono esclusi dal beneficio i dipendenti in aspettativa o in comando.
 - Il personale che ha iniziato o cessato il rapporto di lavoro in corso d'anno o in aspettativa o comandato per un periodo dell'anno ha diritto al suddetto beneficio riproporzionato ai mesi di prestazione lavorativa (rateo mese => 15 giorni).
 - I benefici non sono riproporzionati per i lavoratori part-time.

Art. 11 - 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

- Le parti concordano di valutare la fattibilità dell'avvio di una sperimentazione temporanea volta a verificare l'impatto organizzativo derivante dall'aumento della fascia flessibile al mattino di 10 minuti con

Cisl Fp




CAMERA DI COMMERCIO I.A.A. DI PORDENONE-UDINE - CCDI 2022-2024

anticipo alle 7.45 rispetto a quella prevista attualmente dall'ordine di servizio del Segretario Generale n. 1 del 26/01/2021 decorrente dalle ore 7.55.

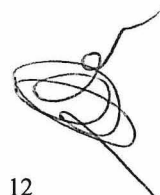
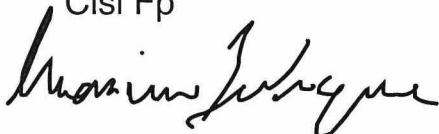
Art. 12 - Elevazione del limite massimo individuale di lavoro straordinario, ai sensi dell'art. 38 del C.C.N.L. 14/09/2000.

1. Le parti confermano anche per l'anno 2022, in relazione all'attività di diretta assistenza agli organi istituzionali, nell'ambito dei vincoli dell'art. 14 del C.C.N.L. 01/04/1999, l'elevazione del limite massimo individuale delle prestazioni di lavoro straordinario (180 ore annue) per l'addetto all'Area di coordinamento di diretta responsabilità del Segretario generale -Servizio Segreteria e assistenza giuridica della sede di Udine, svolgente mansioni di autista e front-office per i servizi del gruppo camerale, fino a un massimo di 450 ore annue.

Art. 13 - Norma finale

1. Per quanto non modificato dal presente accordo, ed in quanto compatibile con le disposizioni del CCNL del 21.05.2018, resta confermata la disciplina di cui al CCDI sottoscritto il 12/10/2020 e riproposta nel CCDI sottoscritto il 04/11/2021 con riguardo agli istituti giuridici.
2. La disciplina del presente documento non trova comunque applicazione a fronte dell'intervento di una nuova disciplina, normativa o contrattuale, che regoli diversamente le materie in essa contenute o di interpretazioni da parte dei competenti organi che rendano necessario un riallineamento dei criteri definiti in questa sede.

Cisl Fp



DETTAGLIO CRITERI PER ATTRIBUZIONE INDENNITA' SPECIFICHE RESPONSABILITA'

CRITERI RESPONSABILITA' DI UNITA' ORGANIZZATIVA SEMPLICE (U.O.S.)

CRITERI	U.O.S. AVANZATA		U.O.S. DI BASE	
	Categoria C	Categoria D	Categoria C	Categoria D
Quota base				
complessità dei procedimenti gestiti (in termini numerici => 6)				
elevato grado di autonomia nella predisposizione di proposte/soluzioni				
elevato grado di autonomia nella gestione degli obiettivi assegnati alla U.O.S. anche senza ricorrere all'intervento dei superiori (solo per cat. D)				
elevata competenza tecnico-specialistica richiesta				
IMPORTI MASSIMI	3.000,00	2.800,00	1.950,00	1.500,00
referente di sede a supporto dell'attività di responsabile di U.O.S. con responsabilità di attività sostitutiva	60% dell'indennità stabilita per il relativo responsabile			

CRITERI REFERENTE DI SPECIFICI INCARICHI/AMBITI DI ATTIVITA'/PROGETTI
DIPENDENTI DI CATEGORIA B

CRITERI	IMPORTI
Quota base	
di particolare interesse per l'Ente/di rilevanza strategica con rilevanza esterna	
IMPORTO MASSIMO	1.000,00

CRITERI REFERENTE DI SPECIFICI INCARICHI/AMBITI DI ATTIVITA'/PROGETTI
DIPENDENTI DI CATEGORIA C

CRITERI	IMPORTI
Quota base	
elevata competenza tecnico-specialistica richiesta	
referente unico di specifiche attività/materie di particolare/rilevante complessità	
di particolare interesse per l'Ente/di rilevanza strategica	
di impatto trasversale nell'Ente	
con responsabilità di procedimento di particolare complessità (per numero =>6, per caratteristica in quanto a evoluzione fasica)	
IMPORTO MASSIMO	2.000,00

CRITERI REFERENTE DI SPECIFICI INCARICHI/AMBITI DI ATTIVITA'/PROGETTI
DIPENDENTI DI CATEGORIA D

CRITERI	IMPORTI
Quota base	
per realizzazione di programmi/piani di attività/progetti nell'ambito di direttive dell'organo amministrativo di vertice/politico	
che comportano il concorrere alla formazione di elaborazioni decisionali di particolare rilevanza	
che comportano l'elaborazione di pareri e di supporti consulenziali articolati	
con responsabilità di conduzione di sistemi relazionali complessi (delegazione trattante, conferenze di servizi, collegi, organismi, ecc.);	
IMPORTO MASSIMO	1.700,00

Cisl Fp



