



CAMERA DI COMMERCIO
INDUSTRIA ARTIGIANATO E
AGRICOLTURA DI BOLOGNA

Camera dell'Economia

CAMERA DI COMMERCIO DI BOLOGNA

CONTRATTO COLLETTIVO INTEGRATIVO DECENTRATO

TRIENNIO 2023-2025

Oggi, 21 dicembre 2023, presso la sede della Camera di Commercio di Bologna si è riunita la Delegazione Trattante.

Sono presenti i Signori:

per la parte pubblica:

Grandi Giada, Presidente

Baraldi Franco

Iannaccone Giuseppe

Romagnoli Cinzia

per la parte sindacale:

RSU

Benetti Gianluca

Bonfè Roberta

Borghi Francesca

Collina Barbara

Ricci Fabiana

Rizzi Stefano

Terlizzi Ignazio

Territoriali

Franceschelli Stefano C.I.S.L. F.P.

Iacono Marco F.P. C.G.I.L.

per la sottoscrizione del Contratto collettivo decentrato integrativo per il triennio 2023-2025, predisposto ai sensi dell'art. 7 del CCNL del 16/11/2022 del Comparto "Funzioni Locali".

La delegazione trattante

CAMERA DI COMMERCIO DI BOLOGNA

RSU e OO.SS.

Firmato

RSU *Firmato*

FP CGIL *Firmato*

FPS CISL *Firmato*





INDICE

Premessa

TITOLO I DISPOSIZIONI GENERALI

Articolo 1 - Ambito di applicazione

Articolo 2 - Durata, decorrenza, tempi e procedure di applicazione del contratto

Articolo 3 - Relazioni sindacali

Articolo 4 - Prerogative sindacali

TITOLO II TRATTAMENTO ECONOMICO E CRITERI GENERALI SUI SISTEMI D'INCENTIVAZIONE

Articolo 5 - Criteri di ripartizione delle risorse disponibili per la contrattazione integrativa di cui all'art. 80 comma 1 del CCNL 16/11/2022 tra le diverse modalità di utilizzo

Articolo 6 - Criteri per l'attribuzione dei premi correlati alla performance

Articolo 7 - Definizione della misura percentuale della maggiorazione di cui all'art. 81, comma 2 del CCNL 16/11/2022 (Differenziazione del premio individuale) e della quota limitata di cui al comma 3, tenuto conto di quanto previsto dal comma 4 del medesimo articolo

Articolo 8 - Definizione delle procedure per le progressioni economiche nei limiti di quanto previsto all'art. 14 del CCNL 16/11/2022 (Progressione economica all'interno delle aree)

Articolo 9 - Criteri generali per la determinazione della retribuzione di risultato dei titolari di EQ

TITOLO III COMPENSI PER PARTICOLARI ATTIVITA' O RESPONSABILITA'

Articolo 10 - Individuazione delle misure dell'indennità correlata alle condizioni di lavoro di cui all'art. 70-bis, come rideterminati dall'art. 84-bis del CCNL 16/11/2022, entro i valori minimi e massimi e nel rispetto dei criteri ivi previsti, nonché la definizione dei criteri generali per la sua attribuzione

Articolo 11 - Criteri generali per l'attribuzione dell'indennità per specifiche responsabilità di cui all'art. 84 del CCNL 16/11/2022



Articolo 12 - Criteri generali per l'attribuzione di trattamenti accessori per i quali specifiche leggi operino un rinvio alla contrattazione collettiva

Articolo 13 - Correlazione tra i compensi di cui all'art. 20, comma 1, lett. h) del CCNL 16/11/2022 (Compensi aggiuntivi ai titolari di incarichi di EQ) e la retribuzione di risultato dei titolari di incarico di EQ

TITOLO IV

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

Articolo 14 - Linee di indirizzo e i criteri generali per la individuazione delle misure concernenti la salute e sicurezza sul lavoro

Articolo 15 - Elevazione del contingente dei rapporti di lavoro a tempo parziale ai sensi dell'art. 53, comma 2 del CCNL del 21.05.2018

Articolo 16 - Limite individuale annuo delle ore che possono confluire nella banca delle ore, ai sensi dell'art. 33 del CCNL 16/11/2022

Articolo 17 - 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

Articolo 18 - Criteri generali per l'attivazione di piani di welfare integrativo e definizione dell'eventuale finanziamento a carico del Fondo Risorse decentrate ai sensi dell'art. 82 comma 2 del CCNL 16/11/2022

TITOLO V

DISPOSIZIONI PARTICOLARI

Articolo 19 - Riflessi sulla qualità del lavoro e sulla professionalità delle innovazioni tecnologiche inerenti all'organizzazione di servizi

Articolo 20 - Incremento delle risorse di cui all'art. 17, comma 6 attualmente destinate alla corresponsione della retribuzione di posizione e di risultato degli incarichi di Elevata Qualificazione, ove implicante, ai fini dell'osservanza dei limiti previsti dall'art. 23, comma 2, del D. Lgs. n. 75/2017, una riduzione delle risorse del Fondo di cui all'art. 79 del CCNL 16/11/2022

Articolo 21 - Verifica annuale della corretta applicazione del contratto collettivo integrativo decentrato



Premessa

La presente intesa, riguardante le materie demandate dal CCNL alla contrattazione decentrata integrativa a livello di ente, ha l'obiettivo di valorizzare il ruolo dei dipendenti della Camera di commercio di Bologna, accompagnando l'evoluzione generale in atto per il ruolo del dipendente pubblico all'interno di uno scenario, i cui fattori critici di successo sono rappresentati dal valore delle competenze, dalle responsabilità, dalla velocità di azione per rispondere alle esigenze degli interlocutori istituzionali e dell'utenza camerale in tempi adeguati.

Nel quadro dello sviluppo di una coerente e organica politica del personale le relazioni sindacali, così come definite in modo innovativo dagli artt. 5, 6 e 7 del CCNL, costituiscono un tema di assoluto rilievo e sono impostate sul coinvolgimento, sul dialogo, sull'informazione trasparente e tempestiva, sul massimo rispetto reciproco dei ruoli della parte pubblica e di quella sindacale.

Il nuovo CCNL ha inoltre modificato l'ordinamento professionale del comparto e stabilito anche nuovi percorsi di valorizzazione della crescita professionale sia in senso orizzontale (differenziali stipendiali) che verticale (progressioni verticali in deroga in prima applicazione e ordinarie).

Le parti ritengono che la regolamentazione condivisa e l'uso pieno di questi strumenti innovativi, nonché il proseguimento dell'utilizzo anche di altri strumenti organizzativi con medesimo scopo, quale l'offerta periodica delle opportunità di mobilità interna, siano elementi determinanti di politiche del personale in grado di garantire all'Ente, anche per il futuro, l'arrivo e la permanenza delle migliori professionalità.

La presente intesa scaturisce, quindi, dalla volontà delle parti di realizzare – per le materie oggetto di contrattazione così come previsto dai vigenti CCNL – un “disegno” omogeneo all'interno delle più ampie politiche di gestione del personale, così come coerentemente previsto d'altra parte dalla Camera di commercio di Bologna, e si basa sui principi:

1. di corrispondenza tra organizzazione delle aree, finalizzata a conseguire rilevabili miglioramenti quali-quantitativi dell'azione della Camera di commercio di Bologna secondo criteri di innovazione, efficienza, efficacia ed economicità, e corresponsione delle varie retribuzioni di posizione e risultato
2. di fornire alla struttura un'ulteriore opportunità di razionalizzazione della propria azione, non rigidamente compressa in schemi ed in posizioni non più mutabili una volta conseguite, attraverso l'utilizzo di sistemi di “valutazione delle posizioni e risultato” coerenti.



3. di valorizzare l'apporto e la crescita professionale del personale e al contempo di continuare a sviluppare le azioni per il conseguimento di un sempre migliore benessere organizzativo, utilizzando a tal fine tutti gli strumenti organizzativi e contrattuali disponibili.
4. d'impostare l'intesa sulle materie previste dall'art. 7 CCNL quale naturale sviluppo e conseguenza delle fasi di informazione e confronto sulle materie previste dal CCNL stesso.

In questi anni lo scenario mondiale è stato segnato dall'inizio del 2020 dalla pandemia da Covid-19 e questo ha comportato per i dipendenti pubblici l'avvio immediato del lavoro agile in via straordinaria. Finita la pandemia, la Camera di Commercio di Bologna ha sviluppato, fin dal mese di luglio 2022, il lavoro agile per i suoi dipendenti in forma ordinaria attraverso una specifica disciplina contenuta nel PIAO (Piano integrato di attività e organizzazione). Inoltre la Camera di Bologna ha affrontato un impegno notevole sia a livello organizzativo che operativo con il trasferimento della propria sede operativa da Palazzo Affari ai nuovi uffici di via M.E. Lepido 178 conclusosi a giugno 2021.

Sotto il profilo normativo, è stato confermato l'aumento del 20% del diritto annuale per finanziare progetti legati alla transizione digitale ed ecologica, alla formazione e lavoro, al turismo e all'internazionalizzazione delle imprese e sono state aggiunte funzioni dalla legge di semplificazione (L. 120/2020) e dalla composizione negoziata della crisi d'impresa (L.141/2021)

La Camera di Commercio di Bologna è una struttura organizzativa complessa come illustrato nell'allegato A1 alla deliberazione di giunta n. 22 del 21/2/2023.

Nel frattempo, questa Camera di commercio, anche a fronte delle novità introdotte dalla normativa e dal nuovo CCNL, ha deciso d'impostare in questi mesi una serie di azioni al fine di rendere il più possibile omogeneo e coerente il modello complessivo di gestione del personale ed i sistemi di valutazione.

La presente intesa, dopo le fasi d'informazione e confronto definite dal CCNL per specifiche materie individuate dallo stesso CCNL, è stata negoziata sulle materie oggetto di contrattazione presenti in questa Camera di commercio e definite dai vigenti CCNL.



TITOLO I DISPOSIZIONI GENERALI

Articolo 1 - Ambito di applicazione

[rif. art. 1 del CCNL 16/11/2022]

1. Il presente CCDI si applica al personale non dirigente della Camera di Commercio di Bologna, in servizio a tempo indeterminato o determinato, pieno o parziale, anche in posizione di comando o distacco presso altri enti, per quanto compatibile. Il presente CCDI si applica, altresì, al personale impiegato con contratto di somministrazione di lavoro a termine compatibilmente con la vigente normativa che regola il mercato del lavoro e le previsioni dell'art. 52 del CCNL 21/05/2018.

Articolo 2 - Durata, decorrenza, tempi e procedure di applicazione del contratto

[rif. art. 2 del CCNL 16/11/2022]

1. Salvo quando non diversamente disposto, il presente CCDI si applica dal 01/01/2023 al 31/12/2025 e sostituisce, per gli istituti trattati nel presente articolato, tutti i Contratti integrativi precedenti. Conserva la sua efficacia fino alla sottoscrizione di un nuovo Contratto integrativo o fino all'entrata in vigore di leggi o nuovi indirizzi contrattuali incompatibili con quanto di seguito disciplinato. In tali casi l'Amministrazione convocherà tempestivamente la RSU e le OO.SS. per attuare il confronto sulle modifiche da apportare.
2. Il CCDI disciplina tutti gli istituti contrattuali rimessi a tale livello. Le risorse decentrate sono costituite annualmente dall'Ente e le relative modalità di utilizzo sono stabilite mediante specifico Accordo annuale tra le parti.
3. Il CCDI non può contenere norme in contrasto con le leggi, con i Contratti collettivi nazionali del comparto Funzioni locali, o comportare oneri non previsti negli strumenti di programmazione dell'Ente.
4. Eventuali controversie interpretative sulle clausole contrattuali, sono risolte attraverso l'interpretazione autentica congiunta e formale delle parti che sostituisce la clausola controversa fin dall'inizio della sua efficacia, fatta salva diversa determinazione delle parti contraenti.

Articolo 3 - Relazioni sindacali

[rif. Capo I del Titolo II del CCNL 16/11/2022 e CCNQ4/12/2017]

1. Attraverso il sistema delle relazioni sindacali: si attua il contemperamento della missione di servizio pubblico delle amministrazioni a vantaggio degli utenti e dei cittadini con gli interessi dei lavoratori; si migliora la qualità delle decisioni assunte; si sostengono la crescita professionale e l'aggiornamento del personale, nonché i processi di innovazione organizzativa e di riforma della pubblica amministrazione.



2. La condivisione dei suddetti obiettivi comporta l'adozione di un sistema di relazioni stabile, improntato alla trasparenza e correttezza dei comportamenti, orientato in particolare alla prevenzione dei conflitti.
3. Nel rispetto dei distinti ruoli e responsabilità dei datori di lavoro pubblici e dei soggetti sindacali, le relazioni sindacali si articolano nei modelli relazionali della contrattazione e della partecipazione.
4. La contrattazione è esercitata su tutte le materie previste dall'art. 7 comma 4 del CCNL 2019-2021 in quanto applicabili all'Ente, con cadenza annuale per quanto attiene ai criteri di ripartizione delle risorse annualmente disponibili per la contrattazione integrativa. La convocazione delle riunioni di contrattazione è garantita dall'amministrazione almeno cinque giorni lavorativi prima dell'incontro, salvo comprovata e concordata urgenza, e contiene di norma la documentazione rilevante ai fini dell'ordine del giorno. Al termine della riunione viene redatto e sottoscritto dalle parti un verbale estremamente sintetico recante riferimento al testo del o degli accordi raggiunti, o, in assenza di accordo, delle posizioni espresse dalle parti. Tale verbale è pubblicato, accompagnato se del caso dal testo del o degli accordi raggiunti, in apposita sezione della intranet camerale accessibile a tutti i lavoratori.
5. La partecipazione, fondata su informazione, confronto, è finalizzata ad instaurare forme costruttive di dialogo tra le parti, su atti e decisioni di valenza generale degli enti, in materia di organizzazione o aventi riflessi sul rapporto di lavoro ovvero a garantire adeguati diritti di informazione sugli stessi.
6. Ai sensi e secondo la disciplina dell'art. 4 del CCNL 2019-2021, l'informazione deve essere data in forma scritta nei tempi (di norma 5 giorni lavorativi), nei modi e nei contenuti atti a consentire ai soggetti sindacali di procedere a una valutazione approfondita del potenziale impatto delle misure da adottare ed esprimere osservazioni e proposte. Fermo restando che l'informazione preventiva è imprescindibile in tutte le materie che prevedano il confronto o la contrattazione integrativa, costituendone peraltro il presupposto per l'attivazione, nonché per gli atti di organizzazione degli uffici ex art. 6 DLGS 165/2001, per una piena partecipazione dei soggetti sindacali deve altresì essere prevista: la comunicazione preventiva alla RSU dell'Ordine del Giorno e relativi allegati di Giunta/Consiglio; la possibilità di partecipazione di almeno un rappresentante RSU alle eventuali riunioni Dopo Giunta; la trasmissione, su richiesta, delle determinazioni o deliberazioni inerenti temi rientranti nel confronto o nella contrattazione, nel rispetto del Regolamento UE 2016/679 in materia di privacy
7. Il confronto si avvia mediante l'invio ai soggetti sindacali degli elementi conoscitivi sulle misure da adottare, con le modalità previste per la informazione. A seguito della trasmissione delle informazioni, ente e soggetti sindacali si incontrano se, entro 5 giorni lavorativi dall'informazione, il confronto è richiesto da questi ultimi; l'incontro, se richiesto, deve comunque avvenire non oltre 10 giorni lavorativi dalla richiesta. L'incontro può anche essere proposto dall'ente contestualmente all'invio dell'informazione e anche in tale ipotesi le parti si incontrano, comunque, non oltre 10



giorni lavorativi dalla richiesta. Il periodo durante il quale si svolgono gli incontri non può essere superiore a trenta giorni. Al termine del confronto, redatta una sintesi dei lavori e delle posizioni emerse, l'amministrazione può procedere all'adozione dei provvedimenti nelle materie oggetto del medesimo.

8. In applicazione del comma 6 dell'art. 6 del CCNL 2019-2021, sono identificate le seguenti materie aggiuntive di informazione e confronto. Informazione (a cadenza semestrale): i dati sulle ore di lavoro straordinario e di lavoro supplementare del personale a tempo parziale; monitoraggio sull'utilizzo della Banca delle ore; dati sui contratti a tempo determinato e di somministrazione; i dati sulle assenze del personale di cui all'art. 70 del CCNL del 21.05.2018; l'affidamento a soggetti terzi di attività dell'ente in assenza di trasferimento del personale. Confronto, al fine di formulare proposte all'ente: attività aventi un impatto sull'organizzazione dell'ente; attività di innovazione; miglioramento dei servizi e promozione della legalità; miglioramento della qualità del lavoro; miglioramento del benessere organizzativo - anche con riferimento alle politiche formative, al lavoro agile ed alla conciliazione dei tempi di vita e di lavoro.
9. Al di fuori dell'ambito delle materie riservate alla contrattazione collettiva, come definite dai contratti nazionali e dalla normativa vigenti, le parti si impegnano a valutare l'istituzione, su richiesta dell'una o dell'altra, tavoli tesi all'esame congiunto delle questioni in argomento.
10. Le riunioni del tavolo di delegazione trattante si svolgono di norma al di fuori dell'orario di lavoro (art. 10 comma 8 CCNQ 4/12/2017); per agevolare la discussione sulle materie di cui ai precedenti commi 4 e 5, l'Amministrazione può convocare apposite riunioni tecniche congiunte per l'elaborazione di testi, proposte ed approfondimenti da consegnare al tavolo negoziale.

Articolo 4 - Prerogative sindacali

[rif. CCNQ 4/12/2017]

1. I componenti della RSU e le OO.SS. territoriali hanno diritto di affiggere, in appositi spazi che l'amministrazione ha l'obbligo di predisporre in luoghi accessibili a tutto il personale all'interno delle proprie sedi, pubblicazioni, testi e comunicati inerenti a materie di interesse sindacale e del lavoro.
2. La RSU e le OO.SS. territoriali hanno altresì il diritto di pubblicare il materiale suddetto in proprie bacheche elettroniche, il cui accesso in scrittura ai rappresentanti sindacali designati e in lettura a tutti i dipendenti viene garantito dall'Ente.
3. La RSU e i suoi componenti possono avvalersi, per le attività sindacali, delle strumentazioni dell'ente per la riproduzione di materiali di interesse. Alle RSU e ai suoi componenti è consentito inoltre l'utilizzo delle strumentazioni di comunicazione e informatiche per la trasmissione delle



informazioni. L'ente si impegna a mantenere la disponibilità di un indirizzo di posta elettronica dedicato alla stessa RSU.

4. La RSU e le OO.SS. territoriali hanno diritto di usufruire, ove ne facciano richiesta, di un locale idoneo per le loro riunioni e per l'esercizio delle attività sindacali, posto a disposizione dall'amministrazione.

TITOLO II

TRATTAMENTO ECONOMICO E CRITERI GENERALI SUI SISTEMI D'INCENTIVAZIONE

Articolo 5 - Criteri di ripartizione delle risorse disponibili per la contrattazione integrativa di cui all'art. 80 comma 1 del CCNL 16/11/2022 tra le diverse modalità di utilizzo

[rif. Lett. a) del comma 4 dell'art. 7 del CCNL 16/11/2022]

1. Le risorse rese annualmente disponibili sono definite ciascun anno dalla Camera di commercio a fronte di apposita formale costituzione (definita nell'ambito di quanto previsto dal CCNL e dal bilancio preventivo e che saranno certificate e approvate dal Collegio dei Revisori della Camera di commercio), che dovrà avvenire in modo compatibile con la tempistica indicata dall'art. 8 comma 4 del CCNL.
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 nel miglioramento 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 requisiti:
 - a. riservare risorse finanziarie, di natura stabile, ai differenziali stipendiali in modo programmato nel tempo, onde evitare l'immediata o comunque progressiva erosione delle stesse, ed in misura coerente con le risorse disponibili, 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, in particolare con riferimento all'indennità di comparto;
 - 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.
- e. La destinazione dei trattamenti economici di cui al successivo comma 4 lettere a) b), c) deve avere la parte prevalente delle risorse variabili di cui all'art. 79, comma 2 del CCNL 16.11.22, con esclusione della lettera d) (risorse derivanti da disposizioni di legge che prevedano specifici trattamenti economici in favore del personale) e almeno il 30% di tali risorse devono essere destinate alla performance individuale.
4. Le risorse rese annualmente disponibili ai sensi del comma 1 sono destinate ai seguenti utilizzi:
- a) premi correlati alla performance organizzativa e individuale
 - b) indennità specifiche condizioni di lavoro
 - c) compensi per specifiche responsabilità
 - d) compensi previsti da disposizioni di legge
 - e) differenziali stipendiali, con decorrenza nell'anno di riferimento, finanziate con risorse stabili.

I criteri di ripartizione delle risorse tra le diverse modalità di utilizzo espresso in termini assoluti vengono negoziati annualmente, fatte salve le risorse di cui alla lett. c) del presente comma che vengono fissate in massimo € 102.000,00 a decorrere dall'anno 2024.

Articolo 6 - Criteri per l'attribuzione dei premi correlati alla performance

[rif. lett. b) del comma 4 dell'art. 7 del CCNL 16/11/2022]

1. Le logiche del sistema di misurazione e valutazione della performance della Camera di Commercio di Bologna sono orientate alla selettività ed al riconoscimento del merito ed escludono ogni forma di automatismo e di erogazione indifferenziata.
2. I compensi destinati ad incentivare la performance sono corrisposti ai lavoratori interessati solo a conclusione dell'annuale processo di valutazione e in base alle modalità definite dal sistema di valutazione.
3. La misurazione e valutazione della performance, allocata in apposita sezione del PIAO, è effettuata sulla base della metodologia formalmente adottata nell'ambito del SMVP approvato sulla base di criteri generali di riferimento oggetto di confronto ai sensi dell'art. 5, comma 3 lett. b) del CCNL 16/11/2022.



4. Il Sistema di misurazione e valutazione della performance è teso a responsabilizzare tutti i soggetti coinvolti nel Ciclo della Performance e pone in rapporto di interconnessione il livello dirigenziale con quello dei singoli uffici. Tale processo di interconnessione (detto "a cascata"), aperto al contributo di partecipazione dei dipendenti in sede di Conferenza di organizzazione, con gli strumenti a tal fine previsti nel Sistema di misurazione e valutazione della performance in coerenza con il Ciclo Performance, permette di tradurre in maniera virtuosa gli obiettivi strategici in obiettivi operativi, sia a livello organizzativo che dei singoli uffici, il cui raggiungimento è misurato sulla base di target adeguati al livello (strategico, organizzativo, operativo) cui gli obiettivi stessi sono posti.
5. La liquidazione degli incentivi di cui all'art 80, comma 2 lett a e b, del CCNL 16/11/2022 è attuata, in unica soluzione, dopo la necessaria verifica e certificazione a consuntivo, mediante gli strumenti di valutazione e controllo della gestione adottati secondo il proprio ordinamento, dei risultati totali o parziali conseguiti, in coerenza con gli obiettivi annualmente predeterminati e con il sistema di valutazione e misurazione della performance adottato dalla Camera di commercio.
6. Il sistema d'incentivazione ha lo scopo di garantire adeguate risposte e riconoscimenti economici a coloro che avranno raggiunto il livello di prestazione/risultato attesi e predefiniti in sede di assegnazione di obiettivi.
7. In coerenza con quanto sopra previsto, 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, pertanto, 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, meritocrazia, trasparenza;
 - stimolare un continuo miglioramento delle prestazioni individuali;
 - promuovere un continuo riscontro "valutatore-valutato" in ordine al rapporto fra prestazione/apporto richiesti e prestazione/apporto resi;
 - evidenziare eventuali esigenze formative di supporto o d'integrazione della competenza professionale;
 - migliorare il livello generale di comunicazione interna;
 - tenere conto dell'apporto delle diverse aree di inquadramento;
 - garantire un'idonea differenziazione dell'attribuzione dei premi correlati alla performance in base all'individuazione di fasce di merito appositamente definite nel Sistema di misurazione e valutazione della performance.



8. Per la determinazione del compenso di produttività massimo teorico spettante al personale dipendente, vengono applicati i seguenti criteri per tenere conto dell'apporto delle diverse Aree di inquadramento:

AREA DI INQUADRAMENTO	PUNTEGGI
Area degli operatori esperti	150
Area degli istruttori	175
Area dei Funzionari e dell'Elevata qualificazione	190

L'importo del Fondo destinato ai premi correlati alla performance è ripartito tra le Aree di inquadramento in proporzione al numero dei dipendenti per Area di inquadramento moltiplicato per i relativi punteggi, determinando il compenso massimo teorico spettante per Area di inquadramento (P^0).

9. Per i dipendenti cessati in corso d'anno, il compenso massimo teorico preventivamente determinato (P^0) deve essere riproporzionato in rapporto al minore periodo lavorato.
10. Per i dipendenti assunti in corso d'anno, il compenso massimo teorico preventivamente determinato (P^0) deve essere riproporzionato in rapporto al minore periodo lavorato, o al periodo di effettivo inserimento negli obiettivi dell'area di appartenenza, se diverso dal primo.
11. Nel rispetto del principio di non discriminazione, il premio di performance verrà corrisposto proporzionalmente anche al personale con contratto a tempo determinato o in somministrazione lavoro, se inserito negli obiettivi dell'area di appartenenza e per il periodo di effettivo inserimento.
12. Per il personale in regime di part-time, l'erogazione del premio di performance è corrisposta in maniera proporzionale alla percentuale di part-time (in questo caso il compenso massimo teorico per area di inquadramento è ridotto in proporzione alla percentuale di part-time)
13. I giorni di presenza (conteggiati con riferimento alle causali di cui al successivo comma 19) rapportati al numero dei giorni lavorabili nell'anno, costituiscono l'"apporto quantitativo" del dipendente al raggiungimento degli obiettivi: tale fattore incide proporzionalmente sul compenso massimo spettante per area di inquadramento contribuendo a determinare il compenso massimo effettivamente attribuibile ($P1$).
14. In caso di assenza del dipendente superiore a 10 giorni nell'anno (franchigia), il compenso massimo teorico spettante per area di inquadramento (P^0) subisce una decurtazione in proporzione al numero di giorni di assenza.
15. La valutazione della performance individuale è relativa alla qualità del lavoro effettivamente



prestato dal dipendente e viene effettuata se la presenza effettiva in servizio è maggiore di giorni 40 nell'anno di riferimento (a partire dal 2024).

16. In caso di trasferimento di settore, il lavoratore sarà valutato dal dirigente per il quale ha prestato la propria attività più a lungo, che dovrà consultarsi con gli altri dirigenti che hanno diretto il lavoratore nel corso dell'anno.
17. In caso di passaggio tra aree e/o di assegnazione di incarico di elevata qualificazione in corso d'anno il dipendente si valuta integralmente con la scheda dell'area di provenienza se la nuova posizione è ricoperta per un periodo inferiore o uguale a 40 giorni, diversamente il dipendente sarà valutato con le due schede per i rispettivi periodi di servizio.
18. In caso di non effettuazione della valutazione, non si applica alcun compenso legato alla performance.
19. Le parti concordano:
una franchigia di 10 gg sulle assenze che comportano una riduzione del compenso massimo spettante, di cui al SMVP, riproporzionata per i dipendenti assunti o cessati in corso d'anno e per i dipendenti in part-time verticale;
che ai fini del calcolo del compenso massimo spettante le seguenti causali siano conteggiate come presenza (a partire dal 2024):

CAUSALI PRESENZA

Banca delle Ore
Riposo compensativo
Ferie
Donazione sangue e organi
Infortunio
Legge 104 per se stessi
Legge 104 per assistenza
Malattia Grave (art. 50 CCNL 16/11/2022)
Congedo parentale 100%
Congedo di maternità/paternità
Gravidanza anticipata
Permessi brevi a recupero (36h) (art. 42 CCNL 16/11/2022)
Permessi per elezioni
Permessi sindacali
Richiamo alle armi
Testimonianza civile e penale per l'ente
Day Hospital/Ricovero ospedaliero
Lutto
Giorni di assenza per part-time verticale o misto



20. In caso di assenza del dipendente, rientrante nelle causali di presenza di cui all'elenco riportato al comma precedente, con esclusione dei giorni di assenza per part time verticale e misto, superiore a 130 giorni lavorativi nell'anno, il compenso massimo teorico spettante per categoria (P°) subisce una riduzione come da tabella seguente (a partire dal 2024):

	Coefficiente di Assegnazione (C.A.)
Fino a 130 giorni	1
Da 131 a 150	0,90
Da 151 a 180	0,80
Da 181	0,70

21. Il compenso effettivamente attribuibile dipende inoltre dalla performance organizzativa (Sezione A della scheda di valutazione) e dalla performance individuale (Sezione B della scheda di valutazione) come previsto dal sistema di misurazione e valutazione della performance.

22. In base al punteggio derivante dalla valutazione della performance organizzativa ed individuale e alla conseguente collocazione nelle fasce di merito come sotto individuate, le quote di produttività legate alla performance sono riproporzionate nella misura definita nella tabella seguente:

FASCIA	PUNTI	PERCENTUALE DI ATTRIBUZIONE COMPENSO
A	Da 100 a 78	100 %
B	Da 77,99 a 72	90%
C	Da 71,99 a 67	70%
D	Da 66,99 a 64	50%
E	Da 63,99 a 61	20%
F	Inferiore a 61	0%



23. Il compenso di produttività spettante a ciascun dipendente è calcolato con la seguente formula:

p° (compenso massimo spettante per categoria)	*	Giorni Presenza come da comma 19 ----- Giorni lavorabili nell'anno	*	C.A. come da comma 20	=	P1 (compenso massimo individuale attribuibile)
P1 * % di attribuzione da fascia di cui al punto 22					=	Compenso individuale spettante

24. Le quote di premio non percepite dal singolo lavoratore per le assenze e/o per una valutazione della performance non rientrante nella fascia di merito massima, saranno distribuite all'interno della stessa area organizzativa ai dipendenti in fascia massima in proporzione al premio spettante. Ad ogni dipendente potrà essere distribuita una quota aggiuntiva massima del 25% del proprio teorico spettante. Le somme non distribuite costituiranno una economia del fondo messa a disposizione del fondo dell'anno successivo.

25. I criteri sopra descritti per l'attribuzione dei premi correlati alla performance valgono anche per il personale in lavoro agile.

26. Ove nei commi che precedono è indicata una decorrenza dal 2024, per l'anno 2023 si applicheranno le corrispondenti regole previste dal CCI 2019-2021

Articolo 7- Definizione della misura percentuale della maggiorazione di cui all'art. 81, comma 2 del CCNL 16/11/2022 (Differenziazione del premio individuale) e della quota limitata di cui al comma 3, tenuto conto di quanto previsto dal comma 4 del medesimo articolo
[rif. lett ae) del comma 4 dell'art. 7 del CCNL 16/11/2022]

1. Dal 2023 è attribuita una maggiorazione del premio individuale di cui all'art. 80, comma 2, lett. b), pari al 30% del valore medio pro-capite dei premi attribuiti al personale valutato positivamente, ad una quota del personale che raggiunge nella valutazione della performance individuale, secondo quanto previsto dal sistema di valutazione di questa Camera, il punteggio massimo previsto dalla parte B della scheda individuale di cui al SMVP.



2. Tale quota è definita nella percentuale massima del 5% arrotondato all'unità inferiore del totale del personale valutato escluse le elevate qualificazioni e la dirigenza.
3. Il differenziale del premio individuale sarà attribuito nella percentuale di cui al comma 2 a coloro che, a seguito di esame congiunto delle proposte in sede di comitato direttivo, sono risultati eccellenti in almeno due dei criteri considerati nella parte B della scheda di valutazione, per l'attività svolta nell'anno di valutazione. Di tale differenziazione del premio individuale è data evidenza in apposito verbale del comitato direttivo.
4. Dall'istituto della maggiorazione sono esclusi i titolari di elevata qualificazione.

In un'ottica di trasparenza, i nominativi dei dipendenti premiati e le motivazioni per l'attribuzione del premio saranno rese note al personale mediante pubblicazione sulla intranet di un breve testo descrittivo che chiarisca il valore aggiunto apportato dal dipendente.

Articolo 8 - Definizione delle procedure per le progressioni economiche nei limiti di quanto previsto all'art. 14 del CCNL 16/11/2022 (Progressione economica all'interno delle aree)

[rif. lett. c) del comma 4 dell'art. 7 del CCNL 16/11/2022]

1. Al fine di remunerare l'accrescimento del grado di competenza professionale progressivamente acquisito dai dipendenti nello svolgimento delle proprie funzioni, agli stessi possono essere attribuiti, nel corso della vita lavorativa, uno o più "differenziali stipendiali" di pari importo, da intendersi come incrementi stabili dello stipendio. Tali "differenziali stipendiali", che si configurano come progressione economica all'interno dell'area ai sensi dell'art. 52 comma 1-bis del D.lgs. n. 165/2001 e che non determinano l'attribuzione di mansioni superiori, avvengono mediante procedura selettiva di area, attivabile annualmente in relazione alle risorse disponibili nel Fondo risorse decentrate.
2. Sulla scorta di tale presupposto, le procedure per l'attribuzione del riconoscimento economico in questione intendono rispondere ai seguenti criteri:
 - assicurare un'effettiva modalità valutativa e selettiva ed equilibrio all'interno delle varie Aree, anche in ragione del numero limitato di possibili destinatari dell'incremento stipendiale fisso;
 - accertare la crescita dei livelli di competenza che il dipendente ha dimostrato di aver acquisito nel tempo.
3. 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 a partire dall'anno 2023 e ogni anno seguente la Camera di commercio di Bologna:
 - informa con apposito comunicato, inviato via mail al personale e inserito nella intranet/internet aziendale, l'avvio delle fasi valutative e selettive per l'eventuale erogazione



dei “differenziali stipendiali” del personale che al 31/12 dell’anno precedente a quello della fase di valutazione e selezione e dell’eventuale riconoscimento di “differenziale stipendiale” risponde ai requisiti previsti dall’art. 14 del CCNL 16/11/2022;

- applica il principio del “silenzio assenso” e pertanto verranno prese 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 Risorse Umane 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 in cui è stata effettuata la fase valutativa e selettiva.
- L’esito della procedura selettiva ha una vigenza limitata al solo anno per il quale è stata prevista l’attribuzione del differenziale stipendiale.

4. I requisiti di ammissione alla procedura selettiva sono:

- Essere dipendente a tempo indeterminato della Camera di Commercio di Bologna;
- Non avere beneficiato di alcuna progressione economica negli ultimi 2 anni fino all’acquisizione del primo differenziale economico e per i differenziali successivi al primo ogni 3 anni;
- Assenza negli ultimi due anni di provvedimenti disciplinari superiori alla multa;
- Presenza di almeno 3 valutazioni individuali nell’area di inquadramento (ex categoria) di cui almeno 2 presso la Camera di Commercio di Bologna.

5. Il numero di “differenziali stipendiali” viene attribuito per ciascuna area di inquadramento, in coerenza con le risorse previste per la copertura finanziaria delle progressioni economiche (art. 14 comma 3 del CCNL) e con i criteri di ripartizione delle risorse disponibili per la contrattazione integrativa.

6. La valutazione selettiva effettuata ai fini del riconoscimento del differenziale economico e della formazione della relativa graduatoria viene effettuata in applicazione dei seguenti criteri di valutazione:

1) media delle ultime tre valutazioni individuali annuali conseguite (parte B della scheda di valutazione di cui al SMVP) 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

peso attribuito: **70%**



2) esperienza professionale, da intendersi l'esperienza maturata nell'Area di inquadramento (ex categoria) e nel medesimo profilo o corrispondente, 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:

peso attribuito: **30%**

All'interno di ogni area di inquadramento i profili presenti presso la Camera di Commercio di Bologna sono considerati corrispondenti tra di loro in quanto le mansioni sono ascrivibili in ogni caso ad attività prevalentemente amministrativa.

La misurazione viene effettuata mediante l'attribuzione di un punteggio in relazione a fasce di anzianità (si considera l'anzianità effettiva):

Prima fascia: fino a 8 anni assegnazione di un punteggio pari a 15 punti

Seconda fascia: da 8 anni e 1 giorno fino a 16 anni assegnazione di un punteggio pari a 24 punti

Terza fascia: da 16 anni e 1 giorno fino a 24 anni assegnazione di un punteggio pari a 27 punti

Quarta fascia: da 24 anni e 1 giorno assegnazione di un punteggio pari a 30 punti

7. Al personale che non abbia conseguito progressione economica da più di sette anni, si attribuisce un punteggio aggiuntivo dell'1% rispetto al punteggio ottenuto con l'applicazione dei criteri di cui ai punti 1 e 2 del comma 6.
8. "Criteri di priorità in caso di parità dei punteggi"

In caso di parità di punteggi ottenuti con l'applicazione del criterio di cui alla lettera d del comma 2 dell'art. 14 del CCNL la priorità verrà data secondo il seguente ordine:

1. Maggior punteggio come media delle ultime tre valutazioni individuali annuali conseguite;
 2. Anzianità effettiva di servizio nell'Area di inquadramento (ex categoria);
 3. Maggiore età anagrafica;
 4. Minore numero di progressioni/differenziali effettuati nell'ente nell'area/categoria di inquadramento;
 5. Maggior tempo intercorso dall'ultima progressione/differenziale nell'area/categoria di inquadramento.
9. Ogni dipendente ammesso alla selezione è collocato nella graduatoria relativa all'area di appartenenza per punteggio decrescente. Il differenziale stipendiale si attribuisce a partire dal primo dipendente e fino ad esaurimento delle risorse destinate per ciascuna area dalla contrattazione integrativa annuale.



Articolo 9- Criteri generali per la determinazione della retribuzione di risultato dei titolari di EQ

[rif. lett v) del comma 4 dell'art. 7 del CCNL 16/11/2022]

1. Al fine di garantire la massima coerenza e correlazione dei sistemi retributivi premianti dell'ente, i criteri generali per la determinazione della retribuzione di risultato dei titolari di EQ, definita nella misura di almeno il 15% delle risorse complessivamente finalizzate alla erogazione della retribuzione di posizione e di risultato, sono definiti in coerenza con quelli previsti per la dirigenza (retribuzione di risultato) e del personale non dirigente ("premi correlati alla performance").
2. Essi, quindi, hanno lo scopo di garantire adeguate risposte e riconoscimenti economici a coloro che avranno raggiunto i livelli di prestazione/risultato attesi e predefiniti in sede di assegnazione di obiettivi, che nel caso degli incaricati di Elevata Qualificazione si sostanziano anche in specifici obiettivi di carattere specialistico e/o gestionale, di coordinamento delle persone e di supporto alla dirigenza.
3. I criteri oggetto del presente articolo, inoltre, sono coerenti e discendono dai criteri generali dei sistemi di valutazione della performance, materia già affrontata in sede d'informazione e confronto, e dai criteri per l'attribuzione dei premi correlati alla performance, materia oggetto di contrattazione decentrata e definita all'art. 6 del presente contratto decentrato, il cui sistema di assenze/presenze/franchigia/calcolo previsto per il premio correlato alla performance del personale si applica al personale EQ, con valore teorico proporzionale al valore della posizione spettante.
4. In base al punteggio derivante dalla valutazione della performance organizzativa ed individuale e alla conseguente collocazione nelle fasce di merito come sotto individuate, le quote di retribuzione di risultato dei titolari di elevata qualificazione sono riproporzionate nella misura definita nella tabella seguente:

FASCIA	PUNTI	PERCENTUALE DI ATTRIBUZIONE COMPENSO
A	Da 100 a 84	100 %
B	Da 83,99 a 80	90%
C	Da 79,99 a 76	70%
D	Da 75,99 a 72	50%
E	Da 71,99 a 68	20%
F	Inferiore a 68	0%



5. Con specifico riferimento ai criteri generali per la determinazione della retribuzione di risultato dei titolari di EQ essi sono riferiti:
 - agli indicatori di performance relativi all'ambito organizzativo di diretta responsabilità, ai quali è attribuito un peso prevalente nella valutazione complessiva
 - alla qualità del contributo assicurato alla performance generale della struttura, alle competenze professionali dimostrate, nonché ai comportamenti organizzativi richiesti per il più efficace svolgimento delle funzioni assegnate e di cui al successivo comma 8
6. I criteri generali per la determinazione della retribuzione di risultato dei titolari di EQ, sono:
 - stimolare un continuo miglioramento delle prestazioni individuali
 - promuovere un continuo riscontro "valutatore-valutato" in ordine al rapporto fra prestazione richiesta e prestazione resa
 - rendere le persone incaricate di Elevata Qualificazione 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
 - evidenziare eventuali esigenze formative di supporto o d'integrazione della preparazione professionale
 - migliorare il livello generale di comunicazione interna
 - valorizzare le risorse professionali più attive e qualificate
 - promuovere una moderna cultura organizzativa
7. I criteri di attribuzione degli incentivi vengono improntati alla valorizzazione dei ruoli e delle azioni. I conseguenti riconoscimenti economici rappresentano la naturale risposta alla valutazione finale delle prestazioni di lavoro.
8. La valutazione prende in considerazione sia il risultato individuale riferito agli obiettivi assegnati, sia quello più generale correlato all'andamento dell'area da cui la persona dipende ed a quello dell'ente nel suo insieme.
9. Nell'ipotesi di conferimento ad un lavoratore, già titolare di EQ, di un incarico ad interim relativo ad altra posizione di EQ vacante, per la durata dello stesso, al lavoratore, nell'ambito della retribuzione di risultato, è attribuito un ulteriore importo la cui misura è pari al 25% del valore economico della retribuzione di posizione prevista per l'ulteriore incarico ad interim.



10. 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 è stato conferito l'incarico di "posizione organizzativa" entro il 31/3/2023 ai sensi dell'art. 15 del CCNL 21/5/2018.
11. Le quote di retribuzione di risultato non percepite dal singolo lavoratore, per le assenze e per una valutazione della performance non rientrante nella fascia di merito massima, saranno portate in economia.

TITOLO III

COMPENSI PER PARTICOLARI ATTIVITA' O RESPONSABILITA'

Articolo 10 - Individuazione delle misure dell'indennità correlata alle condizioni di lavoro di cui all'art. 70-bis del CCNL 21/5/2018, come rideterminati dall'art. 84-bis del CCNL 16/11/2022, entro i valori minimi e massimi e nel rispetto dei criteri ivi previsti, nonché la definizione dei criteri generali per la sua attribuzione.

[rif. lett. d) del comma 4 dell'art. 7 del CCNL 16/11/2022]

La disciplina delle indennità da riconoscere al personale che presta la propria attività in particolari condizioni di lavoro è la seguente:

- Indennità prevista per compensare il disagio dei dipendenti che, per le procedure legate alla loro attività lavorativa ordinariamente resa, non possono fruire della flessibilità prevista per la generalità dei dipendenti, se ed in quanto effettivamente impegnati in attività da svolgere obbligatoriamente prima dell'inizio della fascia rigida.
- L'indennità sarà corrisposta per ogni giorno di effettuazione della prestazione disagiata nella misura di € 5 a persona a partire dall'anno 2024 (per l'anno 2023 € 3).

Articolo 11 - Criteri generali per l'attribuzione dell'indennità per specifiche responsabilità di cui all'art. 84 del CCNL 16/11/2022

[rif. lett. f) del comma 4 dell'art. 7 del CCNL 16/11/2022]

1. I criteri generali sono definiti in coerenza con quelli individuati per definire l'elevata responsabilità (e conseguente retribuzione di posizione) per le persone incaricate di Elevata Qualificazione, con le semplificazioni che seguono.
2. In applicazione di tali criteri e principi, la Camera di commercio individua le specifiche responsabilità, aggiuntive rispetto a quelle normalmente previste dall'inquadramento e dal profilo professionale e di competenza come da scheda in Allegato A, che la dirigenza ha deciso di affidare ai propri collaboratori.



3. L'erogazione della correlata indennità di responsabilità discende inoltre da criteri di differenziazione e di graduazione delle diverse responsabilità, comunque entro i valori minimi e massimi previsti dal CCNL, da graduare in funzione del livello di complessità, autonomia e responsabilità cui l'indennità stessa si riferisce.
4. L'assegnazione dell'indennità per specifiche responsabilità prevista dal CCNL al personale di Area dei Funzionari e della 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:
 - responsabilità di coordinamento di unità organizzative;
 - responsabilità di fasi o programmi di lavoro connotati da particolare complessità rispetto al rischio di conseguenze contabili e/o amministrativi e/o civili;
 - punto di riferimento tecnico, amministrativo e/o contabile in procedimenti complessi.
5. Per quanto riguarda il personale delle Aree degli Istruttori, le specifiche responsabilità potranno essere individuate nei seguenti ambiti di attività:
 - responsabilità di fasi o programmi di lavoro connotati da particolare complessità rispetto al rischio di conseguenze contabili e/o amministrativi e/o civili;
 - punto di riferimento tecnico, amministrativo e/o contabile in procedimenti complessi.
6. L'entità dell'indennità è stabilita tramite compilazione da parte del Dirigente responsabile della scheda di pesatura riportata all'allegato "A".
7. La Dirigenza individua di norma entro il mese di gennaio di ogni anno il numero e la tipologia delle posizioni di lavoro caratterizzate dall'assunzione di specifiche responsabilità, sulla base delle proposte di individuazione formulate dai singoli dirigenti, previo coinvolgimento dei titolari di elevata qualificazione di ciascun settore. La responsabilità è conferita annualmente con atto formale del dirigente in sede di conferenza di organizzazione dei servizi. Eventuali altre posizioni di lavoro cui possono essere attribuite indennità in corso d'anno sono definite dalla Dirigenza.
8. E' possibile, da parte del dipendente, richiedere entro 8 giorni dall'adozione dell'atto dirigenziale, la revisione della pesatura dell'incarico alla Dirigenza, che dovrà decidere nei successivi 15 giorni.
9. L'erogazione del compenso avverrà su base annua in proporzione alla effettiva copertura della specifica responsabilità o della funzione. Gli importi annui sono proporzionalmente ridotti per il personale con rapporto di lavoro parziale in relazione all'orario di servizio settimanale, mensile o annuale indicato dal contratto di lavoro.
10. Ad ogni dipendente non può essere attribuita più di una indennità per specifiche responsabilità.



11. Gli incarichi scadono al termine dell'anno solare, salvo diversa durata indicata nell'atto di conferimento dell'incarico da parte del dirigente. La durata temporale non può in ogni caso eccedere quella relativa alla durata dell'incarico del dirigente che conferisce l'incarico in questione.
12. In caso di assenza superiore a 45 giorni consecutivi, è facoltà dell'Amministrazione valutare la possibilità della sospensione dell'indennità e/o l'assegnazione della stessa ad altro dipendente che svolga in via sostitutiva la correlativa responsabilità, in entrambi i casi con atto scritto e motivato trasmesso alla persona interessata/persona interessate.
13. Non può essere riconosciuta indennità durante il periodo di prova.

Articolo 12 - Criteri generali per l'attribuzione di trattamenti accessori per i quali specifiche leggi operino un rinvio alla contrattazione collettiva

[rif. lett. g) del comma 4 dell'art. 7 del CCNL 16/11/2022]

1. Con riferimento agli incentivi di cui al presente articolo si rimanda ai regolamenti dell'Ente, la cui eventuale modifica sarà oggetto di contrattazione tra le parti.

Articolo 13 - Correlazione tra i compensi di cui all'art. 20, comma 1, lett. h) del CCNL 16/11/2022 (Compensi aggiuntivi ai titolari di incarichi di EQ) e la retribuzione di risultato dei titolari di incarico di EQ

[rif. lett. j) del comma 4 dell'art. 7 del CCNL 16/11/2022]

1. La correlazione tra la retribuzione di risultato dei titolari di elevata qualificazione ed i particolari compensi aggiuntivi previsti da specifiche disposizioni di legge dovuti alle medesime posizioni, non conduce a riduzioni od abbattimenti della retribuzione di risultato qualora la stessa sia connessa ad obiettivi, indicati nel piano della performance, non coincidenti o sovrapposti, anche solo parzialmente, con le attività per le quali siano stati riconosciuti i compensi aggiuntivi.
2. Nel caso in cui, viceversa, i predetti compensi siano connessi ad attività che risultino previste nell'ambito degli obiettivi assunti nel piano della performance assegnati ai titolari di elevata qualificazione, non si procede alla riduzione della retribuzione di risultato qualora la somma tra retribuzione di risultato e compensi di cui all'art. 20 comma 1 lett h) del CCNL 16/11/2022 non sia superiore al doppio del valore medio della retribuzione di risultato destinata ai titolari di elevata qualificazione.
3. Sempre nel caso di cui al punto 2, qualora la somma tra retribuzione di risultato e compensi di cui all'art. 20 comma 1 lett h) del CCNL 16/11/2022 sia invece superiore al doppio del valore medio della retribuzione di risultato destinata ai titolari di elevata qualificazione, si procederà ad operare un abbattimento della retribuzione di risultato spettante al singolo titolare di elevata qualificazione secondo le percentuali di riduzione di seguito indicate:



Somma tra retribuzione di risultato e specifico incentivo previsto dalla legge	% Riduzione della retribuzione di risultato
Da oltre il doppio al triplo (compreso) del valore medio della retribuzione di risultato destinata ai titolari di elevata qualificazione	10%
Da oltre il triplo al quadruplo (compreso) del valore medio della retribuzione di risultato destinata ai titolari di elevata qualificazione	30%
Da oltre il quadruplo al quintuplo (compreso) del valore medio della retribuzione di risultato destinata ai titolari di elevata qualificazione	50%
Oltre il quintuplo del valore medio della retribuzione di risultato destinata ai titolari di elevata qualificazione	75%

4. Qualora si verifichi la riduzione di cui al comma precedente, l'entità complessiva della retribuzione di risultato conseguentemente non attribuibile sarà condivisa tra le parti ai fini della verifica dell'applicazione di quanto disposto dall'art. 17 comma 6 del CCNL 16/11/2022 .

TITOLO IV

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

Articolo 14 - Linee di indirizzo e i criteri generali per la individuazione delle misure concernenti la salute e sicurezza sul lavoro

[rif. lett. m) del comma 4 dell'art. 7 del CCNL 16/11/2022]

1. La Camera di commercio si impegna a diffondere il principio della "cultura della sicurezza" attraverso gli istituti dell'informazione e della formazione e applicando appieno la normativa in materia.
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 dei Rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza, dei quali si prevede l'individuazione di almeno una figura per ciascuna delle sedi dell'Ente, verranno individuate le priorità di azione che garantiscano nel tempo il miglioramento dei livelli di sicurezza negli ambienti di lavoro.



3. 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.
4. Il Protocollo di sorveglianza sanitaria, predisposto dal medico competente, sarà tempestivamente adeguato in relazione ai mutamenti organizzativi che si realizzeranno ed aventi impatto sui contenuti del documento, ovvero ad eventuali interferenze esterne legate ad eventi di morbidità collettiva stagionali o straordinari.
5. 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 medici competenti, del Servizio di prevenzione e protezione ed alla presenza dei Rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza. La Camera di Commercio è altresì impegnata a contrastare i rischi per la salute derivanti dallo stress lavoro correlato, ed è conseguentemente impegnata a perseguire un sempre migliore benessere organizzativo, il cui livello sarà oggetto di monitoraggio in sede di riunione periodica della sicurezza.
6. La formazione specifica per queste ultime figure, a carico della Camera di commercio e tale da assicurare ai rappresentanti medesimi adeguate nozioni sulle principali tecniche di controllo e prevenzione dei rischi, è da intendersi aggiuntiva rispetto a quella a loro 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.
7. Ai Rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza, che non possono subire pregiudizio alcuno a causa dello svolgimento della propria attività e nei cui confronti si applicano le stesse tutele previste dalla legge per le rappresentanze sindacali, deve essere riconosciuto il tempo necessario allo svolgimento dell'incarico senza perdita di retribuzione, nonché i mezzi e gli spazi necessari per l'esercizio delle funzioni e delle facoltà riconosciutegli. L'ente si impegna altresì a mantenere la disponibilità di un indirizzo di posta elettronica dedicato ai Rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza.
8. Le attività formative organizzate dall'ente per il personale, previo confronto con i rappresentanti 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 15 - Elevazione del contingente dei rapporti di lavoro a tempo parziale ai sensi dell'art. 53 del CCNL del 21.05.2018

[rif. lett. n) del comma 4 dell'art. 7 del CCNL 16/11/2022]

1. Le parti concordano di individuare come gravi e documentate situazioni familiari, al fine della concessione della trasformazione del rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale utilizzando l'ulteriore contingente di cui all'articolo 53 comma 8 del CCNL 21/5/2018, le seguenti:
 - grave infermità del coniuge o di un parente entro il secondo grado o del convivente per le quali sia stata riconosciuta dalle strutture territorialmente competenti una invalidità - anche temporanea - superiore al 50%;
 - situazioni, riferite ai soggetti presenti nel nucleo familiare, ad esclusione del richiedente, derivanti dalle seguenti patologie attestate da idoneo certificato medico:
 - a. patologie acute o croniche che determinano temporanea o permanente riduzione o perdita dell'autonomia personale, ivi incluse le affezioni croniche di natura congenita, reumatica, neoplastica, infettiva, dismetabolica, post-traumatica, neurologica, neuromuscolare, psichiatrica, derivanti da dipendenze, a carattere evolutivo o soggette a riacutizzazioni periodiche;
 - b. patologie acute o croniche che richiedono assistenza continuativa o frequenti monitoraggi clinici, ematochimici e strumentali;
 - c. patologie acute o croniche che richiedono la partecipazione attiva del familiare nel trattamento sanitario;
 - d. patologie dell'infanzia e dell'età evolutiva aventi le caratteristiche di cui alle precedenti lettere a), b) e c) o per le quali il programma terapeutico e riabilitativo richiede il coinvolgimento dei genitori o del soggetto che esercita la potestà.
 - necessità familiari derivanti dal decesso di coniuge o convivente ai sensi dell'art. 1 commi 36 e 50 della L. 76/2016: massimo un anno non rinnovabile.
2. In tali casi le domande possono essere presentate senza limiti temporali.
3. La concessione del tempo parziale nelle casistiche sopra considerate ha natura temporanea non superiore ad anni due o pari a quella della grave situazione familiare che ne motiva la richiesta se la stessa permane per un periodo di tempo minore. Alla scadenza del primo anno è necessario ripresentare la documentazione attestante la grave infermità o la patologia per cui è stato concesso il tempo parziale.

Articolo 16 - Limite individuale annuo delle ore che possono confluire nella banca delle ore, ai sensi dell'art. 33 del CCNL 16/11/2022

[rif. lett. o) del comma 4 dell'art. 7 del CCNL 16/11/2022]

Il limite individuale annuo delle ore che possono confluire nella banca delle ore ai sensi dell'art. 33 del CCNL del 16/11/2022 è individuato in 50 ore annue.



Articolo 17 - 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

[rif. lett. p) del comma 4 dell'art. 7 del CCNL 16/11/2022]

1. Per flessibilità in entrata e uscita si intende la possibilità, data al dipendente, di gestire l'inizio e la fine della propria prestazione mattiniera e pomeridiana, nel rispetto delle 36 ore settimanali o comunque nel rispetto delle fasce obbligatorie di presenza previste dall'orario di lavoro e delle ore complessivamente previste nel mese.
2. Le fasce di flessibilità in entrata e in uscita, fruibili da tutto il personale, sono determinate secondo i seguenti criteri:
 - 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
 - la facoltà per il personale di gestire il proprio orario di lavoro nell'ambito di una flessibilità in entrata/uscita va, pertanto, gestita assicurando comunque quanto previsto dal punto precedente
 - 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 in alcune specifiche fasce orarie della giornata la presenza del personale sia obbligatoria, fatte salvo 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 e l'eventuale regolarizzazione dell'orario deve essere effettuata secondo le previsioni del CCNL e degli ordini di servizio in vigore.

Articolo 18 - Criteri generali per l'attivazione di piani di welfare integrativo e definizione dell'eventuale finanziamento a carico del Fondo Risorse decentrate ai sensi dell'art. 82 comma 2 del CCNL 16/11/2022

[rif. lett. h) del comma 4 dell'art. 7 del CCNL 16/11/2022]

1. L'attivazione di benefici di natura assistenziale e sociale in favore del personale intende rispondere all'obiettivo di sostenere il benessere organizzativo ed il miglioramento delle condizioni di contesto all'interno delle quali si svolge la prestazione di lavoro. Pertanto, gli interventi vanno indirizzati verso gli ambiti che meglio rispondono a tale intento, in quanto idonei a coinvolgere le diverse dimensioni del benessere organizzativo e del clima interno:



- a. iniziative di sostegno al reddito della famiglia
 - b. supporto all'istruzione e promozione del merito dei figli
 - c. sostegno agli oneri delle prestazioni sanitarie.
2. Per il 2023 le parti concordano di proseguire con quanto previsto con l'Appendice all'art. 19 del Contratto decentrato integrativo 11/12/2019 e relative Linee guida.
3. Entro il primo trimestre 2024 le parti definiranno le modalità di erogazione valutando se proseguire con le modalità già in essere oppure valutando alternative.
4. Qualora la somma disponibile non venga spesa interamente, verrà portata all'anno successivo per finanziare azioni di welfare relative a quell'anno.

TITOLO V DISPOSIZIONI PARTICOLARI

Articolo 19 - Riflessi sulla qualità del lavoro e sulla professionalità delle innovazioni tecnologiche inerenti all'organizzazione di servizi

[rif. lett. t) del comma 4 dell'art. 7 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, nonché su eventuali ricollocazioni organizzative 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'Ente valorizza l'istituto del lavoro agile quale modalità di effettuazione della prestazione lavorativa con il pieno utilizzo degli strumenti tecnologici, le cui modalità di accesso e utilizzo sono regolamentate dal Capo I "Lavoro agile" del CCNL 2019/2021 e da quanto previsto dal PIAO adottato dall'Amministrazione previo confronto con le parti sindacali.



4. Al fine dell'efficientamento organizzativo e della flessibilità organizzativa nonché per le esigenze di benessere dei lavoratori, l'ente utilizza propriamente entrambe le sedi come luoghi di lavoro. La modalità organizzative sono disciplinate con Ordine di Servizio.
5. Eventuali evoluzioni normative, organizzative e tecnologiche che comportino significative riduzioni quantitative o finanche la cessazione dell'offerta da parte dell'Ente di specifiche linee di servizio dovranno in ogni caso essere sempre accompagnate 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.

Articolo 20 - Incremento delle risorse di cui all'art. 17, comma 6 attualmente destinate alla corresponsione della retribuzione di posizione e di risultato degli incarichi di Elevata Qualificazione, ove implicante, ai fini dell'osservanza dei limiti previsti dall'art. 23, comma 2, del D. Lgs. n. 75/2017, una riduzione delle risorse del Fondo di cui all'art. 79 del CCNL 16/11/2022

[rif. lett. u) del comma 4 dell'art. 7 del CCNL 16/11/2022]

Nell'ottica di una valorizzazione di tutto il personale, le parti convengono di incrementare le risorse di cui all'art. 17 comma 6 del CCNL 16/11/2022 di un importo di euro 5.000,00 nell'anno 2023 e di ulteriori euro 10.000,00 dall'anno 2024.

Articolo 21 – Verifica annuale della corretta applicazione del contratto collettivo integrativo decentrato

Le parti si impegnano a verificare con cadenza annuale la corretta attuazione del presente contratto mediante incontri a ciò destinati, richiesti da una delle parti contraenti.



PROSPETTO INDENNITA'

Allegato A al CCI

Misura della responsabilità									Punteggio	Importi	
responsabilità di fasi o programmi di lavoro connotati da particolare complessità rispetto al rischio di conseguenze contabili e/o amministrative e/o civili			punto di riferimento tecnico, amministrativo e/o contabile in procedimenti complessi		responsabilità di coordinamento di unità organizzative				Totale punti	Indennità teorica spettante anno XXXX	Indennità rapportata alla % di part-time o presenza in servizio
Con firma/ responsabilità autonoma di provvedimento su delega/nomina dirigenziale	Con firma/ responsabilità congiunta al dirigente	Con firma/ responsabilità congiunta a posizione organizzativa e dirigente	Incidenza alta	Incidenza media	10 o più unità di personale coordinato e autorizzato nel programma presenze	Da 7 a 9 unità di personale coordinato e autorizzato nel programma presenze	Da 4 a 6 unità di personale coordinato e autorizzato nel programma presenze	Da 1 a 3 unità di personale coordinato e autorizzato nel programma presenze			
60	50	40	20	10	20	15	10	5			
TOTALI										€	€

Punti 100	€ 3.050,00
Punti da 85 a 95	€ 2.450,00
Punti da 70 a 80	€ 2.150,00
Punti da 55 a 65	€ 1.650,00
Punti da 40 a 50	€ 1.250,00
Punti da 25 a 35	€ 1.050,00
Punti da 5 a 20	€ 850,00

CAMERA DI COMMERCIO DI BOLOGNA
Firmato

RSU e OO.SS.

RSU *Firmato*
FP CGIL *Firmato*
FPS CISL *Firmato*



CAMERA DI COMMERCIO
INDUSTRIA ARTIGIANATO E
AGRICOLTURA DI BOLOGNA

Camera dell'Economia

ACCORDO SULLA DESTINAZIONE DEL FONDO ANNO 2023

Nel rispetto dei criteri di ripartizione del fondo individuati dal contratto decentrato integrativo le risorse quantificate dalla Camera di Commercio di Bologna per l'anno 2023 in € 1.334.114,75 vengono così destinate:

- Risorse non disponibili all'attuale contrattazione integrativa:

Progressioni economiche storiche <i>Art. 80 c. 1 CCNL 16/11/2022</i>	€ 486.339,44
Indennità di comparto <i>Art. 80 c. 1 CCNL 16/11/2022</i>	€ 71.582,40
Compensi avvocatura <i>Art. 80 c. 2 lett.g) CCNL 16/11/2022</i>	€ 0,00
Compensi per progettazione <i>Art. 80 c. 2 lett.g) CCNL 16/11/2022</i>	€ 0,00

- Risorse destinate con l'attuale contrattazione integrativa:

Progressioni economiche 2023 <i>Art. 80 c. 2 lett.j) CCNL 16/11/2022</i>	€ 51.200,00
Indennità varie <i>Art. 80 c. 2 CCNL 16/11/2022</i> - <i>[Disagio lett.c):</i> € 5.100,00 - <i>Indennità particolari lett.e)</i> € 85.000,00	€ 90.100,00
Premi collegati alla Performance organizzativa e individuale Differenziazione del premio individuale <i>Art. 80 c. 2 lett.a) e b) e art. 81 CCNL 16/11/2022</i>	€ 634.892,91

Delegazione trattante parte pubblica

Firmato

RSU/OO.SS

RSU *Firmato*

FP CGIL *Firmato*

FPS CISL *Firmato*

Bologna, 21 dicembre 2023

