

**CAMERA DI COMMERCIO DI ALESSANDRIA**  
**CONTRATTO COLLETTIVO INTEGRATIVO**  
**TRIENNIO 2019 - 2021**

Premesso che:

- a) in data 18 dicembre 2019 è stata sottoscritta l'ipotesi di contratto integrativo del personale non dirigente della Camera di Commercio di Alessandria riguardante il triennio 2019-2021;
- b) il Collegio dei Revisori dei Conti in data 20 dicembre 2019, ai sensi dell'art. 40, c. 3 e art. 40 bis del D. Lgs. 165/2001, ha certificato la compatibilità degli oneri contrattuali con i vincoli di bilancio e la loro coerenza con le disposizioni di legge e di contratto;
- c) la Giunta, con deliberazione n. 148 del 20 dicembre 2019, ha autorizzato il presidente della delegazione trattante di parte pubblica alla sottoscrizione definitiva del CCI.

In data 23 dicembre 2019, presso la sede della Camera di Commercio di Alessandria ha avuto luogo l'incontro tra:

**Delegazione di parte pubblica:**

Dott.ssa Roberta PANZERI

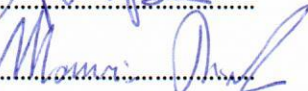
  
.....

**R.S.U.:**


Alain Luca BOCCHIO

  
.....

Maurizio RIZZARDO

  
.....

Antonella ROBOTTI

  
.....

Marta ZAMBRUNO

  
.....

**OO.SS.**

Roberta BERTOLO - FP CGIL

  
.....

Fabrizio SALA - CISL FP

  
.....

Ernestino STORNINI - CSA

  
.....

Al termine dell'incontro le parti sottoscrivono definitivamente l'allegato contratto collettivo integrativo del personale non dirigente della Camera di Commercio di Alessandria 2019-2021.



## INDICE

Premessa

### TITOLO I DISPOSIZIONI GENERALI

**Articolo 1** Ambito di applicazione

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

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

**Articolo 3** Criteri di ripartizione delle risorse disponibili per la contrattazione integrativa di cui all'art. 68, comma 1, fra le diverse modalità di utilizzo

**Articolo 4** Criteri per l'attribuzione dei premi correlati alla performance

**Articolo 5** Criteri per la definizione delle procedure per le progressioni economiche

### TITOLO III COMPENSI PER PARTICOLARI ATTIVITA' O RESPONSABILITA'

**Articolo 6** Individuazione delle misure dell'indennità correlata alle condizioni di lavoro di cui all'art. 70bis, entro i valori minimi e massimi e nel rispetto dei criteri ivi previsti, nonché la definizione dei criteri generali per la sua attribuzione

**Articolo 7** Criteri generali per l'attribuzione dell'indennità per specifiche responsabilità di cui all'art. 70quinquies comma 1

### TITOLO IV DISPOSIZIONI APPLICABILI ALLE CONDIZIONI DI SALUTE E SICUREZZA SUL LAVORO E A PARTICOLARI TIPI DI RAPPORTO

**Articolo 8** Linee di indirizzo e i criteri generali per la individuazione delle misure concernenti la salute e sicurezza sul lavoro

**Articolo 9** Elevazione del contingente dei rapporti di lavoro a tempo parziale ai sensi dell'art. 53, comma 2

**Articolo 10** Criteri per il conseguimento di una maggiore conciliazione tra vita lavorativa e vita familiare

Handwritten signatures in blue ink at the bottom of the page, including initials and full names.

**TITOLO V**  
**DISPOSIZIONI PARTICOLARI**

- Articolo 11**      Riflessi sulla qualità del lavoro e sulla professionalità delle innovazioni tecnologiche inerenti l'organizzazione di servizi
- Articolo 12**      Criteri generali per la determinazione della retribuzione di risultato dei titolari di posizione organizzativa
- Articolo 13**      Welfare integrativo

DICHIARAZIONE CONGIUNTA

A collection of handwritten signatures in blue ink, including a large stylized 'D', a signature that appears to be 'A. B.', and another that looks like 'M. A. R.'. There are also some initials and a signature that looks like 'S. C.'.

## 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 Alessandria, accompagnando l'evoluzione in atto per tale ruolo all'interno di uno scenario sempre più variabile, i cui fattori critici di successo sono rappresentati dal valore delle competenze, dalle responsabilità, dalla velocità di azione per rispondere alle esigenze dell'amministrazione pubblica e dell'utenza camerale in tempi adeguati.

Nel quadro dello sviluppo di una coerente e organica politica del personale le nuove relazioni sindacali, così come definite 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.

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 Alessandria, e si basa sui principi:

- di corrispondenza tra organizzazione delle aree, finalizzata a conseguire evidenti e rilevabili miglioramenti quali-quantitativi dell'azione della Camera di commercio di Alessandria secondo criteri di innovazione, efficienza, efficacia ed economicità, e corresponsione delle varie retribuzioni di posizione e risultato
- 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
- 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.

Nel frattempo la Camera di commercio di Alessandria, così come tutte le Camere di commercio italiane, è stata coinvolta - nell'ambito di un più ampio processo di riforma della PA (riforma "Madia") - dal percorso di riforma che la normativa ha definito per la razionalizzazione, la ridefinizione delle funzioni di tutto il sistema camerale nazionale. Fra il 2014 (taglio delle entrate del diritto annuale) e il dicembre 2016 (decreto 219/16 che definisce la riforma, la riduzione del numero nazionale delle camere di commercio, ecc.) anche la Camera di commercio di Alessandria ha dovuto ridefinire le proprie strategie, ridurre i costi di funzionamento e del personale, ridefinire le priorità d'azione e il proprio modello organizzativo a fronte delle nuove funzioni e dello specifico contesto dell'economia del territorio.

In particolare la Camera di commercio di Alessandria ha proceduto a porre in essere tutto l'iter previsto dal del D.M. 16/2/2018 per definire il processo di accorpamento con la Camera di commercio di Asti. Ad oggi i termini della procedura risultano sospesi per decisione della Regione Piemonte (D.G.R. n. 47-8956 del 16/5/2019) in conseguenza della presa d'atto dell'ordinanza del Tar del Lazio (Ordinanza n. 04075/2019) che ha rimesso alla Corte costituzionale la questione di incostituzionalità della normativa di riforma (art. 10 della legge 7 agosto 2015 n. 124 e art. 3 del d.lgs. 25 novembre 2016 n. 219).

Sotto il profilo normativo, inoltre, nel corso del 2017 i decreti legislativi 74 e 75 hanno portato importanti novità sia al d.lgs. 150/2009 in materia di valutazione e trasparenza sia al d.lgs. 165/2001, testo unico del pubblico impiego. Tali novità impattano ovviamente sui modelli di gestione, valutazione e anche sul contenuto del presente contratto decentrato.



Il nuovo CCNL di comparto del 21.5.2018 e relativo al triennio 2016-2018, rappresenta un passo fondamentale di un contratto nazionale sottoscritto dopo molti anni di "blocco" della contrattazione nazionale.

Per l'anno 2018 la Camera di commercio di Alessandria ha ritenuto necessario addivenire alla stipulazione di un contratto annuale per la definizione in primo luogo di alcuni criteri per l'applicazione di istituti contrattuali definiti dal CCNL 21.5.2018 e di immediata applicazione, nonché la definizione delle risorse complessive destinate a sostenere nell'annualità le iniziative rivolte a migliorare la produttività, l'economicità e la qualità dei servizi convenendo di avviare entro breve termine le trattative per la stipula del contratto decentrato integrativo triennale 2019-2021.

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/direttive al fine di rendere il più possibile omogeneo e coerente il modello complessivo di gestione del personale ed i sistemi di valutazione.

In coerenza con quanto previsto dalla normativa la Camera di Commercio di Alessandria ha adottato un nuovo Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance, in vigore dal 2019 che sarà soggetto ad aggiornamento annuale.

La presente intesa, dopo le fasi d'informazione e confronto definite dal CCNL per specifiche materie individuate dallo stesso CCNL, è stata affrontata in un'unica sessione negoziale, su tutte le materie oggetto di contrattazione presenti in questa Camera di commercio e definite dai vigenti CCNL.

## TITOLO I

### DISPOSIZIONI GENERALI

#### Articolo 1 - Ambito di applicazione

1. Il presente contratto decentrato integrativo, redatto ai sensi dell'art. 7 del CCNL del 21/5/2018, si applica a tutto il personale non dirigenziale dipendente della Camera di commercio di Alessandria e con qualunque tipo di contratto di lavoro subordinato (tempo indeterminato, tempo determinato).

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

1. Il presente contratto concerne il periodo 1/1/2019 - 31/12/2021 per le parti ad esso delegate dal CCNL vigente. Sono fatte salve le materie che, per loro natura, richiedano tempi diversi o verifiche periodiche essendo legate a fattori organizzativi contingenti o collegate al naturale sviluppo dell'organizzazione stessa. L'impostazione generale del contratto è stata definita in coerenza con i vincoli risultanti dall'art. 40 del d.lgs. 165/2001 e dagli stessi CCNL vigenti.
2. Gli effetti del contratto decorrono dal giorno successivo alla data di stipulazione, salvo specifica e diversa prescrizione e decorrenza espressamente prevista dal contratto stesso.
3. Il presente contratto integrativo conserva la propria efficacia fino alla stipulazione del successivo contratto integrativo.
4. Con cadenza annuale possono essere rinegoziati i criteri di ripartizione delle risorse tra le diverse possibilità di utilizzo.
5. Nel caso insorgano controversie sull'interpretazione del presente CCI, le delegazioni trattanti si incontrano, su richiesta motivata di una delle parti, per definire consensualmente il significato delle clausole controverse, come organo competente all'adozione delle clausole di interpretazione autentica.
6. L'eventuale accordo di interpretazione è soggetto alla stessa procedura di stipulazione del presente contratto e sostituisce la clausola controversa con efficacia retroattiva, avente effetti sin dalla data di vigenza della stessa.

The image shows several handwritten signatures in blue ink, arranged in a row. From left to right, there are approximately seven distinct signatures, some appearing to be initials or short names, and others more elaborate. The ink is a consistent blue color.

## TITOLO II

### TRATTAMENTO ECONOMICO E CRITERI GENERALI SULLE METODOLOGIE DI VALUTAZIONE E SUI SISTEMI D'INCENTIVAZIONE

#### **Articolo 3 - Criteri di ripartizione delle risorse disponibili per la contrattazione integrativa di cui all'art. 68, comma 1, fra le diverse modalità di utilizzo**

*[rif. Lett. a) del comma 4 dell'art. 7 del CCNL 21/5/2018]*

1. La ripartizione e l'utilizzo delle risorse avvengono secondo modalità tali da assicurarne la rispondenza all'obiettivo di promuovere, anche attraverso di esse, il coinvolgimento del personale negli effettivi e significativi miglioramenti dei livelli di efficienza, efficacia e qualità dei servizi prestati, sulla base dei sistemi di programmazione, monitoraggio e controllo quali-quantitativo dei risultati, adottati nell'ente.
2. La ripartizione delle risorse suddette risponde ai seguenti requisiti:
  - riservare risorse finanziarie, di natura stabile, alle progressioni economiche in modo programmato nel tempo, onde evitare l'immediata o comunque progressiva erosione delle stesse, ed in misura strettamente correlata alla limitatezza del numero di dipendenti che possono fruirne, garantendo al contempo pari opportunità nell'individuazione delle categorie contrattuali nelle quali dare corso a tali progressioni;
  - garantire gli importi obbligatori previsti dai CCNL nazionali, in particolare con riferimento all'indennità di comparto;
  - 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;
  - 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 21.5.2018;
3. Le risorse rese annualmente disponibili ai sensi del comma 2 sono destinate ai seguenti utilizzi:
  - premi correlati alla performance organizzativa;
  - premi correlati alla performance individuale;
  - premio differenziale individuale di cui all'art. 69;
  - indennità condizioni di lavoro, di cui all'art. 70-bis;
  - compensi per specifiche responsabilità, secondo le discipline di cui all'art. 70 quinquies;
  - compensi previsti da disposizioni di legge, riconosciuti esclusivamente a valere sulle risorse di cui all'art. 67 comma 3 lett. c) , ivi compresi i compensi di cui all'art. 70 ter del CCNL 21.5.2018;
  - progressioni economiche, con decorrenza nell'anno di riferimento, finanziate con risorse stabili
4. Per l'annualità 2019 le parti si danno reciproco atto dei seguenti importi, indicati sulla base dei dati stimati per l'esercizio, con finalità ricognitoria e preliminare, rispetto agli impieghi a carattere stabile del fondo 2019:
  - progressione economica di categoria: € 165.050,00;
  - indennità di comparto € 23.000,00;
  - specifiche responsabilità € 26.000,00;
  - altre indennità € 2.000,00;
  - fondo per la corresponsione indennità di posizione e di risultato P.O./A.P. € 93.125,00.

Le risorse che residuano saranno destinate al finanziamento degli istituti di cui al presente CCI.

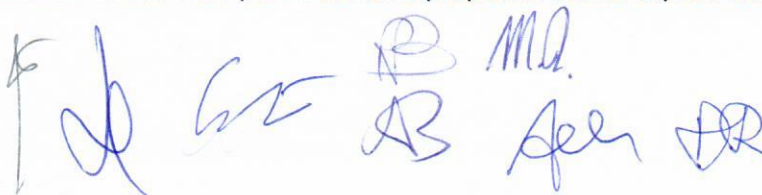




#### **Articolo 4 - Criteri per l'attribuzione dei premi correlati alla performance**

[rif. lett. b) del comma 4 dell'art. 7 del CCNL 21/5/201 e art. 69 del CCNL 21/5/2018]

1. Le logiche del sistema di misurazione e valutazione della performance della Camera di Commercio di Alessandria sono orientate alla selettività ed al riconoscimento del merito ed escludono ogni forma di automatismo e di erogazione indifferenziata.
2. I compensi destinati a incentivare la produttività sono corrisposti ai lavoratori interessati solo a conclusione dell'annuale processo di valutazione o in base alle modalità definite dal sistema di valutazione e solo a fronte di risultati aggiuntivi apprezzabili rispetto al risultato atteso dalla normale prestazione lavorativa.
3. Sulla scorta della condivisione, ai sensi degli artt. artt. 4 e 5 del CCNL 21/5/2018 del più ampio tema dei "criteri generali dei sistemi di valutazione della performance", i criteri per l'attribuzione dei premi correlati alla performance sono individuati nei paragrafi seguenti di questo articolo.
4. L'attribuzione degli incentivi è strettamente correlata ad effettivi incrementi di produttività e di miglioramento della qualità ed economicità dei servizi ed è quindi attuata, in unica soluzione ovvero secondo modalità definite dal sistema di valutazione della Camera di commercio, 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.
5. La valutazione individuale del personale farà riferimento agli obiettivi sia in quanto espressione dell'apporto individuale al conseguimento degli obiettivi di ente ed area organizzativa di appartenenza, sia in quanto traduzione delle attese dell'ente verso un espletamento efficace delle azioni significative facenti capo al singolo e comunque riconducibili all'area/servizio di appartenenza.
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;
  - rappresentare occasione e stimolo per riflessioni e proposte relative ai piani formativi del personale

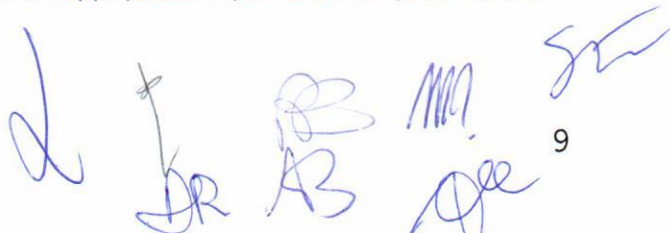


8. Dal 2019 ai dipendenti che conseguono una valutazione relativa alla performance individuale che si colloca nella fascia 69/70 – 70/70, secondo quanto previsto dal sistema di valutazione di questa Camera, è attribuita una maggiorazione del premio individuale di cui all'art. 68, comma 2, lett. b), pari al 30% del valore medio pro-capite dei premi attribuiti al personale valutato positivamente. La quota di personale a cui verrà attribuita tale maggiorazione non potrà superare il 5% del totale dei dipendenti, equamente suddivisi tra le categorie D e C. A parità di punteggio prevale l'anzianità di servizio presso la Camera di commercio di Alessandria.
9. In coerenza con quanto stabilito dal Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance, ai fini della valutazione del raggiungimento degli obiettivi annuali, si presuppone un periodo lavorato non inferiore a tre mesi.
10. Gli eventuali risparmi derivanti dall'applicazione dell'istituto della differenziazione del premio individuale confluiscono nella costituzione del fondo dell'anno successivo.
11. Le parti si riservano la facoltà di rivedere la disciplina di tale istituto in sede di contrattazione integrativa economica dell'anno 2020, ritenendone l'applicazione per l'anno in corso di carattere sperimentale, in ragione dell'assoluta novità dell'istituto stesso.

#### **Articolo 5 - Criteri per la definizione delle procedure per le progressioni economiche**

*[rif. lett. c) del comma 4 dell'art. 7 del CCNL 21/5/2018]*

1. Le posizioni economiche successive a quella iniziale di ciascuna categoria contrattuale identificano livelli crescenti di competenza professionale, progressivamente acquisiti dal lavoratore nello svolgimento delle attività ed esperienze professionali maturate nella categoria di appartenenza.
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 nelle opportunità di accesso all'interno delle varie categorie, anche in ragione del numero limitato di possibili assegnatari;
  - accertare la crescita dei livelli di competenza che il dipendente ha dimostrato di aver acquisito nel tempo;ancorare tale accertamento, ai seguenti ambiti:
  - competenze, intendendo per tali le conoscenze, capacità e attitudini così come stabilite nel sistema di classificazione (declaratorie di categoria e di singolo profilo professionale e di competenza adottato), che si traducono in comportamenti organizzativi atti a produrre costantemente nel tempo performance e risultati di lavoro adeguati per l'ente e come tali verificati nell'ambito della valutazione annuale;
  - prestazioni, intendendo per tali i contributi/apporti individuali al conseguimento dei risultati dell'area/servizio di appartenenza, annualmente accertati, per il periodo di riferimento utile ai fini della progressione, sempre nell'ambito della valutazione annua;
  - esperienze professionali maturate, intendendo per tali gli eventi significativi che caratterizzano l'excurus professionale del dipendente, rilevabile attraverso apposite schede, allegate al presente accordo (allegato A).
3. La procedura si conclude con l'assegnazione agli aspiranti di un punteggio e la posizione economica successiva viene acquisita, nel limite del numero degli sviluppi possibili per ciascuna posizione, dai dipendenti che conseguono i punteggi più elevati.



9

4. Ai fini della progressione economica orizzontale, il lavoratore deve essere in possesso dei seguenti requisiti:
  - a) avere un periodo minimo di permanenza nella posizione economica in godimento pari a 24 (ventiquattro) mesi. In caso di nuova assunzione o trasferimento per mobilità, si precisa che tale periodo dovrà essere maturato presso la Camera di Commercio di Alessandria;
  - b) non essere incorso in sanzioni disciplinari superiori al rimprovero verbale nel biennio precedente a quello di competenza;
  - c) avere un punteggio complessivo minimo per accedere alla graduatoria per le PEO pari a 80/100.
5. Le progressioni economiche orizzontali con decorrenza 1 ottobre di ciascun anno riguarderanno una quota non superiore al 50% dei dipendenti aventi diritto (50% arrotondato ove necessario all'unità inferiore).
6. Ogni dipendente verrà portato a conoscenza della propria valutazione individuale, mediante sottoscrizione "per presa visione e ricevuta copia" della scheda, allegata al presente accordo (allegato B), che lo riguarda. Il dipendente può, nel termine di 10 giorni dalla data di acquisizione, chiedere per iscritto chiarimenti al soggetto valutatore, il quale deve fornire, previa istruttoria, i relativi chiarimenti nei 10 giorni successivi al ricevimento della richiesta, nella medesima forma. Nel caso in cui il dipendente non ottenga risposta o non ritenga esaurienti i chiarimenti ricevuti, può avviare la procedura di conciliazione prevista dal sistema di misurazione e valutazione della performance adottato dall'Ente.
7. Ai fini dell'ordine di precedenza nella graduatoria di categoria dei dipendenti che abbiano conseguito lo stesso punteggio, avrà precedenza il dipendente che vanta la maggiore permanenza nella classe economica di appartenenza; in caso di ulteriore parità precede il candidato più anziano d'età.
8. Il punteggio assegnato a ciascun dipendente sarà determinato dalla somma di 2 fattori: performance individuale nel triennio precedente l'anno di assegnazione della progressione con peso pari a 70/100 e valutazione delle esperienze maturate con peso pari a 30/100.
9. Il punteggio relativo alla performance individuale sarà determinato dalla media aritmetica delle performance individuali desunte dalle valutazioni espresse per il triennio precedente l'anno di assegnazione in applicazione del Sistema di misurazione e valutazione della performance rapportate in centesimi, opportunamente riparametrata in considerazione delle schede assegnate alle diverse categorie di personale. Qualora il sistema di misurazione e valutazione fosse stato modificato, si procede ad una armonizzazione dei punteggi, in riferimento al sistema di valutazione in essere.
10. Il Segretario Generale assegnerà un ulteriore punteggio, con un massimo di 100 punti, valutando, per il periodo 1 ottobre dell'anno precedente di assegnazione – 30 settembre dell'anno di assegnazione, mediante l'utilizzo di apposite schede (allegato A), l'impegno, le capacità e i comportamenti organizzativi in relazione alla categoria di appartenenza. Per il personale di categoria B e C la valutazione verrà fatta sentito il responsabile di procedimento del valutato.
11. Le parti convengono che l'amministrazione effettuerà, di norma, le valutazioni entro la fine del mese di dicembre di ogni anno e per il primo anno entro tre mesi dalla sottoscrizione del presente contratto.
12. In caso di mancato utilizzo delle risorse destinate alle progressioni economiche, i risparmi confluiscono nelle risorse destinate all'attribuzione dei premi correlati alla performance.

Handwritten signatures in blue ink, including a large stylized signature on the left, and several smaller signatures on the right, some with initials like 'AB' and 'DR'.

### TITOLO III

#### COMPENSI PER PARTICOLARI ATTIVITA' O RESPONSABILITA'

**Articolo 6 - Individuazione delle misure dell'indennità correlata alle condizioni di lavoro di cui all'art. 70-bis, 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 21/5/2018]

✓ **INDENNITA' PER ATTIVITA' DISAGIATE** (art. 70 bis lett. a)

Sono previste per i dipendenti che svolgono attività ispettiva inerente i concorsi a premio, attività ispettive presso i magazzini generali o nell'ambito della sicurezza prodotti:

- € 10,00/giorno per il periodo di effettivo svolgimento di attività ispettiva fuori ufficio, per un massimo di € 50,00/mese.

✓ **INDENNITA' PER ATTIVITA' ESPOSTE A RISCHI** (art. 70 bis lett. b)

Sono assegnate ai dipendenti che svolgono attività ispettiva metrica:

- € 10,00/giorno per il periodo di effettiva esposizione al rischio (attività ispettiva fuori ufficio), per un massimo di. 70,00/mese.

✓ **INDENNITA' PER MANEGGIO VALORI** (art. 70 bis lett. c)

- L'indennità compete ai dipendenti adibiti in via continuativa a funzioni che comportino necessariamente il maneggio di valori di cassa (denaro contante) e formalmente incaricati in forza di un atto del dirigente/Segretario generale, sulla base dell'incasso effettuato dal dipendente stesso nell'anno precedente, per le sole giornate (minimo 10 giorni al mese) nelle quali il dipendente è effettivamente adibito ai servizi di cui al presente comma e per maneggio valori come definiti nei limiti sotto descritti.
- L'erogazione dell'indennità al personale interessato, preventivamente e formalmente individuato, avviene mensilmente.
- L'indennità di cassa comporta per il personale che ne usufruisce, responsabilità patrimoniale personale per eventuali ammanchi o errori. Questo implica che, qualora sia accertato un ammanco di cassa, il dipendente dovrà ricostituire la stessa, mentre nell'ipotesi di ritiro di biglietti/monete falsi, è l'Ente che provvede alla copertura degli stessi con il fondo minute spese, mediante adozione di un provvedimento del Segretario Generale (predisposto dall'Ufficio Provveditorato) che accerta il ritiro dei biglietti/monete falsi.
- A decorrere dall'1/1/2020, il personale con funzioni di maneggio valori viene suddiviso in tre fasce a seconda dei valori maneggiati nell'anno precedente ed a esso viene riconosciuta l'indennità nelle seguenti misure:



valori di cassa maneggiati annualmente inferiore ad € 10.000,00	€ 1,00 per giorno di effettivo svolgimento dell'attività
valori di cassa maneggiati annualmente compresi tra € 10.001,00 ed € 30.000,00	€ 2,50 per giorno di effettivo svolgimento dell'attività
valori di cassa maneggiati annualmente oltre € 30.000,00	€ 4,00 per giorno di effettivo svolgimento dell'attività

- Al conteggio dell'indennità maneggio valori spettante provvede l'Ufficio Gestione del Personale sulla base dei dati forniti dall'Ufficio Provveditorato, in cui sono specificati i nominati dei dipendenti addetti al maneggio valori e le giornate di effettuazione dell'attività di cassa.

Le disposizioni previste dal presente articolo decorrono dall'1/1/2020. Dalla medesima data sono disapplicate le discipline contrattuali previgenti in materia.

**Articolo 7 - Criteri generali per l'attribuzione dell'indennità per specifiche responsabilità di cui all'art. 70-quinquies comma 1**

[rif. lett. f) del comma 4 dell'art. 7 del CCNL 21/5/2018]

1. Per compensare l'esercizio di compiti che comportano specifiche responsabilità, al personale della categoria D con responsabilità di procedimento, che non risulti incaricato di posizione organizzativa, è riconosciuta una indennità di € 3.000,00 annui lordi erogati in rate mensili.
2. Al personale di categoria B, C e D non rientrante al comma 1 è possibile riconoscere una indennità qualora esso rientri in almeno una delle seguenti condizioni:
  - responsabilità di conseguimento di obiettivi/risultati specifici affidati dal responsabile con elevato livello di autonomia nel raggiungimento degli stessi;
  - responsabilità di realizzazione di programmi/piani di attività nell'ambito di direttive con elevato livello di autonomia nell'esecuzione;
  - responsabilità di esercizio di talune mansioni ascrivibili a categoria superiore, laddove non vi siano le condizioni per l'affidamento di mansioni superiori.
3. Le indennità verranno riconosciute sulla base della seguente tabella:

responsabilità di conseguimento di obiettivi/risultati specifici affidati dal responsabile con elevato livello di autonomia nel raggiungimento degli stessi;	€ 1.500,00
responsabilità di realizzazione di programmi/piani di attività nell'ambito di direttive con elevato livello di autonomia nell'esecuzione;	€ 1.500,00
responsabilità di esercizio di talune mansioni ascrivibili a categoria superiore, laddove non vi siano le condizioni per l'affidamento di mansioni superiori.	€ 2.000,00

4. L'indennità è erogata in rate mensili e non verrà corrisposta nel caso in cui il dipendente sia incorso in sanzioni disciplinari superiori al rimprovero verbale nel biennio precedente a quello di competenza o nel caso di assenza prolungata per almeno 30 giorni (effettivi), escluso ferie.
5. La selezione deve essere attivata ogni qual volta ricorre una delle seguenti condizioni:
  - revisione dell'articolazione degli uffici, nonché dell'organizzazione dell'ente;
  - ogni volta che il dirigente/Segretario Generale lo ritiene opportuno anche per singoli procedimenti.

6. Il riconoscimento delle specifiche responsabilità viene mantenuto fino a quando ricorrono le condizioni (criteri di accesso e selezione) che hanno determinato l'assegnazione.
7. Il riconoscimento delle specifiche responsabilità sarà attuato con atto formale del Segretario Generale, sentito il responsabile d'ufficio nel rispetto dell'organizzazione strutturale dell'ente. In tale atto dovranno essere specificate le funzioni, i compiti particolari e gli specifici obiettivi per i quali viene individuata la corrispondente responsabilità. Copia dell'atto è contestualmente trasmessa, per conoscenza, all'ufficio competente in materia di personale; lo stesso dovrà essere tempestivamente avvertito in caso di revoca dell'affidamento. In assenza di atto formale di nomina non potrà essere presa in considerazione, per la valutazione ai fini dell'attribuzione dell'indennità, alcuna assunzione di particolari responsabilità.
8. L'istituto è da collocarsi in un'ottica di significativa e sostanziale rilevanza delle responsabilità assunte e concretamente esercitate e, coerentemente, il beneficio andrà 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).
9. Eventuali residui generatisi a consuntivo affluiscono al fondo di finanziamento del salario accessorio relativo all'anno successivo.
10. Le parti convengono che l'amministrazione effettuerà le valutazioni entro due mesi dalla sottoscrizione del presente contratto.
11. Le disposizioni previste dal presente articolo decorrono dalla data di assegnazione delle relative responsabilità. Dalla medesima data sono disapplicate le disposizioni contrattuali previgenti in materia.

A collection of handwritten signatures in blue ink, including a large stylized signature on the left and several smaller ones on the right, some appearing to be initials or names like 'SA', 'AB', 'AR', and 'Zee'.

#### TITOLO IV

### **DISPOSIZIONI APPLICABILI ALLE CONDIZIONI DI SALUTE E SICUREZZA SUL LAVORO E A PARTICOLARI TIPI DI RAPPORTO**

#### **Articolo 8 - Linee di indirizzo e i criteri generali per la individuazione delle misure concernenti la salute e sicurezza sul lavoro**

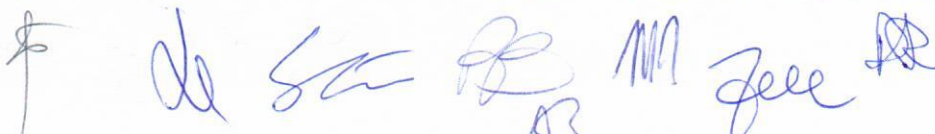
[rif. lett. m) del comma 4 dell'art. 7 del CCNL 21/5/2018]

1. La Camera di commercio si impegna a diffondere il principio della "cultura della sicurezza" attraverso gli istituti dell'informazione e della formazione.
2. In materia di sicurezza sui luoghi di lavoro si continuerà ad assicurare, nel tempo, l'attuazione della normativa in materia secondo le indicazioni del documento di valutazione dei rischi, a tal fine costantemente aggiornato. In particolare, attraverso le specifiche riunioni previste dalla normativa generale in materia e con il contributo del Rappresentante dei lavoratori per la sicurezza, verranno individuate le priorità di azione che garantiscano nel tempo il miglioramento dei livelli di sicurezza negli ambienti di lavoro.
3. 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 piano sanitario, predisposto periodicamente dal medico competente, sarà tempestivamente adeguato in relazione ai mutamenti organizzativi e professionali che si realizzeranno.
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 servizi di prevenzione e protezione ed alla presenza del Rappresentante dei lavoratori per la sicurezza.
6. La formazione specifica per quest'ultima figura, a carico della Camera di commercio e tale da assicurare al rappresentante medesimo adeguate nozioni sulle principali tecniche di controllo e prevenzione dei rischi, è da intendersi aggiuntiva rispetto a quella a lui spettante in materia al pari del restante personale. In caso di nuova nomina, detta formazione dovrà essere assicurata con la tempestività necessaria all'efficace espletamento dell'incarico.
7. Le attività formative organizzate dall'ente per il personale, previo confronto con il rappresentante per la sicurezza, si svolgono in orario di servizio, sono periodicamente ripetute in relazione all'evoluzione ed all'insorgenza di nuovi rischi e le relative ore non saranno computate nel budget generale della formazione.

#### **Articolo 9 - Elevazione del contingente dei rapporti di lavoro a tempo parziale ai sensi dell'art. 53, comma 2**

[rif. lett. n) del comma 4 dell'art. 7 del CCNL 21/5/2018]

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, al personale che debba



assistere familiari (coniuge, figli o genitori) o conviventi affetti da particolari patologie (es.: oncologiche, altre patologie invalidanti, ecc.) per i quali sia stata riconosciuta dalle strutture territorialmente competenti una invalidità - anche temporanea - almeno pari al 50%.

2. In tali casi le domande possono essere presentate senza limiti temporali.

**Articolo 10 - Criteri per il conseguimento di una maggiore conciliazione tra vita lavorativa e vita familiare**  
[rif. lett. p) del comma 4 dell'art. 7 del CCNL 21/5/2018]

1. Richiamando quanto già previsto nel regolamento orario dell'Ente, al dipendente è riconosciuta la possibilità di gestire l'inizio e la fine della propria prestazione mattiniera e pomeridiana, nel rispetto delle 36 ore settimanali, delle fasce obbligatorie di presenza previste dall'orario di lavoro, della fascia di flessibilità assegnata (eventualmente anche a seguito di orario personalizzato) e delle ore complessivamente previste nel mese.
2. In relazione a particolari situazioni personali, sociali o familiari, dopo specifica richiesta della persona ed autorizzazione della dirigenza secondo modalità concordate sono favoriti nell'utilizzo dell'orario flessibile - anche con forme di flessibilità ulteriori rispetto al regime previsto per la generalità dei dipendenti e compatibilmente con le esigenze di servizio - i dipendenti che si trovano nelle condizioni di cui al comma 4 dell'art. 27 CCNL 21/05/2018 e coloro che presentino un'istanza adeguatamente motivata.
3. Le parti si impegnano a verificare, nel periodo di vigenza del presente contratto, le modalità organizzative finalizzate all'introduzione dell'istituto della banca delle ore.





## TITOLO V

### DISPOSIZIONI PARTICOLARI

#### **Articolo 11 - Riflessi sulla qualità del lavoro e sulla professionalità delle innovazioni tecnologiche inerenti l'organizzazione di servizi**

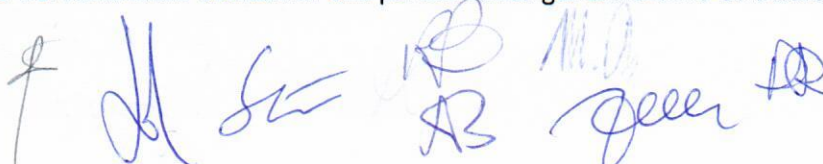
*[rif. lett. t) del comma 4 dell'art. 7 del CCNL 21/5/2018]*

1. In presenza di evoluzioni organizzative strutturali, determinate da eventi normativi, da scelte dell'Ente in rapporto alla missione istituzionale e/o alle istanze dell'utenza, da sviluppi tecnologici, la valutazione dell'impatto del cambiamento che ne discende dovrà ricomprendere specifiche considerazioni su eventuali mutamenti che esso comporta rispetto alle conoscenze ed alle capacità fino a quel momento richieste al personale coinvolto, in tutto o in parte, da tale cambiamento e, se di conseguenza necessario, uno specifico piano di intervento sulla fornitura dei supporti conoscitivi, formativi, strumentali ritenuti adeguati, nonché, se richiesto dall'entità delle innovazioni previste, specifiche iniziative preventive di qualificazione e riqualificazione atte a favorire l'adeguamento.
2. Al finanziamento delle attività di formazione si provvede utilizzando una quota annua pari ad almeno 1,5% del monte salari relativo al personale destinatario del CCNL, nel rispetto comunque del limite normativo previsto in materia. Ulteriori risorse possono essere individuate considerando i risparmi derivanti dai piani di razionalizzazione e i canali di finanziamento esterni, comunitari, nazionali o regionali.

#### **Articolo 12- Criteri generali per la determinazione della retribuzione di risultato dei titolari di posizione organizzativa**

*[rif. lett v) del comma 4 dell'art. 7 del CCNL 21/5/2018]*

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 delle posizioni organizzative sono definiti in coerenza con quelli previsti per la dirigenza (retribuzione di risultato) e del personale non dirigente ("produttività").
2. Essi, quindi, hanno lo scopo di garantire adeguate risposte e riconoscimenti economici annuali fino al 25% dell'indennità di posizione, a coloro che avranno raggiunto i livelli di prestazione/risultato attesi e predefiniti in sede di assegnazione di obiettivi, che nel caso delle posizioni organizzative 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.
4. Con specifico riferimento ai criteri generali per la determinazione della retribuzione di risultato dei titolari di posizione organizzativa si precisa che essi - in base al peculiare ruolo di responsabilità professionale e manageriale alle dirette dipendenze della dirigenza - fanno riferimento anche:
  - 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 e manageriali dimostrate, nonché ai comportamenti organizzativi richiesti per il più efficace svolgimento delle funzioni assegnate

- alla capacità di valutazione dei propri collaboratori, dimostrata tramite una significativa differenziazione dei giudizi.

5. I criteri generali per la determinazione della retribuzione di risultato delle posizioni organizzative, pertanto, rispondono ai seguenti requisiti:
  - 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 posizione organizzativa 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
  - rappresentare occasione e stimolo per riflessioni e proposte relative ai piani formativi del dipendente
6. 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.
7. La valutazione prende in considerazione sia il risultato individuale riferito agli obiettivi assegnati, sia quello più generale correlato all'andamento dell'ente nel suo insieme; si tiene conto, inoltre, della capacità di valutazione dei propri collaboratori, della cooperazione e team working, della capacità di responsabilizzazione e motivazione, dell'analisi e del problem solving.
8. Nell'ipotesi di conferimento ad un lavoratore, già titolare di posizione organizzativa, di un incarico ad interim relativo ad altra posizione organizzativa vacante, per la durata dello stesso, al lavoratore, nell'ambito della retribuzione di risultato, è attribuito un ulteriore importo la cui misura può variare dal 15% al 25% del valore economico della retribuzione di posizione prevista per la posizione organizzativa oggetto dell'incarico ad interim. Anche per la definizione delle citate percentuali, l'ente tiene conto della complessità delle attività e del livello di responsabilità connessi all'incarico attribuito nonché e del grado di conseguimento degli obiettivi
9. Attraverso tali criteri generali ed in coerenza con la metodologia di valutazione di questo ente anche per le posizioni organizzative la retribuzione di risultato viene erogata a fronte del raggiungimento di risultati superiori a quelli normalmente attesi per il ruolo ricoperto.
10. Tale retribuzione viene determinata ed eventualmente erogata secondo una scala di graduale incremento della retribuzione di risultato, a fronte della qualità dei risultati ottenuti rispetto agli obiettivi assegnati nell'anno.



**Articolo 13 – Welfare integrativo**

[rif. lett h) del comma 4 dell'art. 7 del CCNL 21/5/2018]

1. In applicazioni dell'art. 72, comma 2 del CCNL 21.5.2018, le parti si impegnano ad avviare entro marzo 2020 un confronto per addivenire ad un accordo per l'utilizzo delle risorse economiche destinate a tale titolo a carico del bilancio dell'amministrazione.

↑  
M SC AB Fee

DICHIARAZIONE CONGIUNTA

Le parti si impegnano in sede di contrattazione collettiva integrativa anno 2020 a rivalutare la metodologia di selezione per l'applicazione dell'istituto della progressione economica orizzontale, disciplinato all'art. 5 del presente CCI, alla luce dell'impatto della medesima in termini di crescita professionale del personale della Camera di commercio.

The image shows several handwritten signatures in blue ink. From left to right, there is a signature that appears to be 'F. di S.', followed by a signature that looks like 'AB', and then a signature that looks like 'DR'. There are also some other scribbles and marks.

## DICHIARAZIONE FP CGIL

FP Cgil firma questo contratto 2019-2021 perché la dichiarazione congiunta introdotta compensa la cancellazione del secondo periodo del comma 5 dell'articolo 5 contenuto nella precedente ipotesi di contratto 2019-2021: "Ciascun dipendente potrà beneficiare di una sola progressione economica nell'ambito del triennio cui si riferisce il presente CCI".

Ulteriori motivazioni di firma sono l'accoglimento da parte dell'Amministrazione delle proposte Cgil di eliminazione degli anni di anzianità nelle specifiche responsabilità per i colleghi C e l'elevazione dell'indennità di maneggio valori da 1 euro a 2,50 euro.

Roberta BERTOLO FP CGIL

A handwritten signature in blue ink, appearing to read 'Roberta Bertolo', written over a horizontal line.

Alain Luca BOCCHIO

A handwritten signature in blue ink, appearing to read 'Alain Luca Bocchio', written over a horizontal line.



Dipendente:	Categoria di appartenenza: <b>B</b>
Anno di valutazione: 2019	Posizione economica di appartenenza:

ESPERIENZA MATURATA	MAX PUNTI 100
Abilità applicativa delle cognizioni apprese in ambito lavorativo in funzione della miglior produttività ed efficienza del servizio di competenza	40
Conoscenza dei mezzi tecnici inerenti le proprie mansioni e delle norme dell'area di appartenenza	30
Accrescimento professionale dimostrato con polivalenza funzionale nell'ambito della propria area, sostituzione o affiancamento temporaneo di altro profilo professionale	30
<b>Totale</b>	<b>100</b>

IL RESPONSABILE DEL PROCEDIMENTO

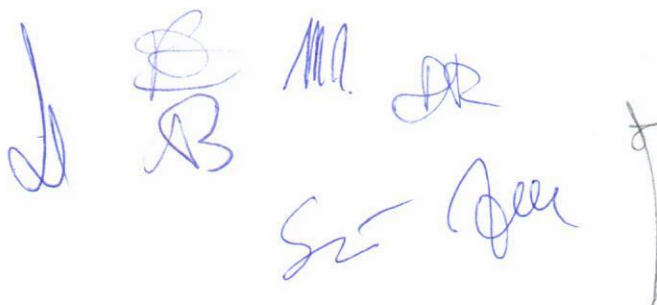
IL SEGRETARIO GENERALE

Dipendente:	Categoria di appartenenza: <b>C</b>
Anno di valutazione: 2019	Posizione economica di appartenenza:

ESPERIENZA MATURATA	MAX PUNTI 100
Abilità applicativa delle cognizioni apprese in ambito lavorativo in funzione della miglior produttività ed efficienza del servizio di competenza	30
Adeguamento delle conoscenze lavorative, tenendo conto delle novità intervenute sia in termini tecnologici che normativi e accrescimento professionale anche conseguente a corsi di formazione	30
Accrescimento professionale dimostrato con polivalenza funzionale nell'ambito della propria area, sostituzione o affiancamento temporaneo di altro profilo professionale, addestramento di collaboratori	20
Iniziativa personale e capacità di proporre soluzioni innovative e migliorative	20
<b>Totale</b>	<b>100</b>

IL RESPONSABILE DEL PROCEDIMENTO

IL SEGRETARIO GENERALE





Dipendente:	Categoria di appartenenza: <b>D</b>
Anno di valutazione: 2019	Posizione economica di appartenenza:

ESPERIENZA MATURATA	MAX PUNTI 100
Abilità applicativa delle cognizioni apprese in ambito lavorativo in funzione della miglior produttività ed efficienza del servizio di competenza	25
Adeguamento delle conoscenze lavorative, tenendo conto delle novità intervenute sia in termini tecnologici che normativi e accrescimento professionale anche conseguente a corsi di formazione	20
Capacità organizzativa (di programmare, di organizzare i processi e le attività)	15
Autonomia (avere iniziativa, essere propositivi, dimostrare indipendenza di giudizio)	15
Capacità decisionale e di comunicazione (farsi carico delle decisioni, gestirne gli esiti, esporne con chiarezza i concetti agli interessati)	15
Capacità di condurre le risorse umane (gestire un gruppo, creare uno spirito di squadra, ottimizzare le risorse per raggiungere un obiettivo)	10
<b>Totale</b>	<b>100</b>

IL SEGRETARIO GENERALE


 A collection of handwritten signatures in blue ink, including a large 'P', a signature that looks like 'M.L.', and several other stylized signatures.



**SCHEDA DIPENDENTE - SELEZIONE PROGRESSIONI 2019**

Dipendente:		Categorica di appartenenza:				Posizione economica di appartenenza:	
Scheda progressione 2019		<b>PERFORMANCE INDIVIDUALE</b>				<b>ESPERIENZA</b>	
	Obiettivi individuali da scheda	Comportamenti organizzativi da scheda	somma ob. Individuali e comportamento organizzativo	risultato *100/3,2	Media triennio	Scheda esperienza periodo ottobre 2017 - settembre 2018	
Performance individuale anno 2015			0,00	0	0,00	0	
Performance individuale anno 2016			0,00	0			
Performance individuale anno 2017			0,00	0			
					PESO PERFORMANCE INDIVIDUALE 70/100	PESO SCHEDA ESPERIENZA 30/100	
					0,70	0,3	
					0,00	0	
<b>TOTALE PUNTEGGIO</b>						<b>0,00</b>	
Per presa visione e ricevuta copia						Alessandria, _____ (firma)	

