
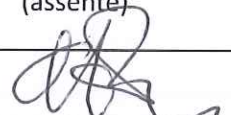




**CAMERA DI COMMERCIO INDUSTRIA ARTIGIANATO E AGRICOLTURA DI
FOGGIA**

**CONTRATTO COLLETTIVO INTEGRATIVO DECENTRATO
Triennio 2023-2025**

In data ventuno dicembre 2023, presso la sede della Camera di commercio di Foggia le parti di seguito indicate,

Parte pubblica	Parte sindacale
Presidente della delegazione trattante	Per la RSU:
dott.ssa Lorella Palladino 	Giuseppe Paolicelli (assente)
	Giuseppe Di Gioia 
	Luigi Ferraretti 
	Tito Mariconda 
	Per le organizzazioni sindacali:
	CGIL Angelo Ricucci (assente)
	CISL Marcello Perulli (assente)
	UIL Luigi Di Pietro 



INDICE

TITOLO I

DISPOSIZIONI GENERALI

- Articolo 1** Ambito di applicazione
Articolo 2 Durata, decorrenza, tempi e procedure di applicazione del contratto
Articolo 3 Interpretazione autentica dei contratti integrativi

TITOLO II

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

- Articolo 4** Criteri di ripartizione, espressi in termini percentuali o in valori assoluti, 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 5** Criteri per l'attribuzione dei premi correlati alla performance
- Articolo 6** Definizione della misura percentuale della maggiorazione di cui all'art. 81, comma 2 del CCNL 16/11/2022 (Differenziazione del premio individuale)
- Articolo 7** 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) lettere a), b), d), e), f) e g);
- Articolo 8** Ulteriori materie oggetto di contrattazione collettiva decentrata con riferimento alle "progressioni economiche" ai sensi dell'art. 14 del CCNL 16/11/2022: "ulteriori criteri" per l'attribuzione delle progressioni economiche; "ponderazione dei criteri" di cui alla lettera c) del comma 4 dell'art. 7 16/11/2022;
- CCNL
- 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.
- 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
- Articolo 14** Criteri per la definizione di un incentivo economico a favore del personale utilizzato in attività di docenza ai sensi dell'art. 55 comma 8 (Destinatari e processi della formazione), con relativi oneri a carico del Fondo di cui all'art 79 (Fondo risorse decentrate: costituzione)



TITOLO I DISPOSIZIONI GENERALI

Articolo 1 - Ambito di applicazione

1. Il presente contratto decentrato integrativo, redatto ai sensi dell'art. 7 del CCNL del 16/11/2022, si applica a tutto il personale non dirigenziale dipendente della Camera di commercio di Foggia 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 **01/01/2023 - 31/12/2025** per le parti ad esso delegate dai CCNL vigenti. Sono fatte salve le materie che, per loro natura, richiedano cadenza annuale perché strettamente correlate alle risorse stabili utilizzabili nell'anno (es.: n° delle progressioni economiche dell'anno), oppure 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 decentrato integrativo conserva la propria efficacia fino alla stipulazione del successivo contratto decentrato o fino all'entrata in vigore di una nuova disposizione legislativa o di un nuovo CCNL che detti norme incompatibili con il presente CCDI.
4. I criteri di ripartizione delle risorse economiche tra le varie modalità di utilizzo, a valere sulle risorse decentrate, potranno essere negoziati con cadenza annuale a richiesta delle parti.

Articolo 3 – Interpretazione autentica dei contratti integrativi

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

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

Articolo 4 - Criteri di ripartizione, espressi in termini percentuali o in valori assoluti, 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]



6. Nel caso che, a fronte della costituzione annuale delle risorse disponibili ai sensi del comma 3 del presente articolo, tali risorse non fossero in grado di garantire i criteri di ripartizione definiti dal presente articolo, la materia sarà oggetto di nuova fase di contrattazione decentrata con le organizzazioni sindacali di riferimento.

7. Le risorse stabili e variabili non utilizzate andranno ad incrementare, per l'anno di riferimento, le risorse destinate al finanziamento dei premi correlati alla performance individuale;

8. L'atto di assegnazione delle risorse alle diverse finalità finanziamento degli istituti economici è adottato dal Segretario Generale.

Articolo 5 - 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 Foggia sono orientate alla selettività e 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, positiva prestazione lavorativa.
3. L'attribuzione degli incentivi in oggetto 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.
4. 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.
5. 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.
6. In coerenza con quanto sopra previsto, l'incentivazione della performance, organizzativa ed individuale, intende rispondere ai seguenti criteri generali:
 - o assicurare un costante legame tra gli obiettivi programmatici che impegnano la struttura ed il coinvolgimento su di essi del singolo dipendente;
 - o 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;
 - o costituire la base per i percorsi di sviluppo professionale ed economico che risponda ai requisiti di equità, meritocrazia, trasparenza;
 - o stimolare un continuo miglioramento delle prestazioni individuali;



10% del totale per Area di inquadramento; la maggiorazione è attribuita in ordine decrescente, a partire dal valore più elevato, fino al concorso del 10% (numero di unità interessate, arrotondato all'unità superiore per eccesso). La soglia del 10% non può essere superata. In caso di pari merito precede il dipendente che non abbia beneficiato del premio individuale l'anno precedente e in caso di ulteriore parità il dipendente che abbia conseguito la valutazione più elevata l'anno precedente.

3. Il personale interessato è quello assunto a tempo indeterminato ed il personale assunto a tempo determinato con contratto avente durata annuale.

Articolo 7 - 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 e art. 14, comma 2 lettere a) e b) 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 Foggia:
 - informa con apposito comunicato, inviato via mail al personale, 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 agli uffici del Personale di non voler essere prese in considerazione per l'eventuale incremento stipendiale fisso.
 - eroga il "differenziale stipendiale" al personale meritevole e nei limiti e nel numero previsto dalla contrattazione con decorrenza 1° gennaio dell'anno in cui è stata effettuata la fase valutativa e selettiva.
4. Nell'ambito di quanto previsto dall'art. 14 del CCNL 16/11/2022 attraverso il presente contratto decentrato integrativo si stabilisce che possono partecipare alla procedura selettiva i lavoratori che negli ultimi 2 anni non abbiano beneficiato di alcuna progressione economica.



- a chi è stata attribuita da più tempo la progressione economica
4. La progressione economica di cui al presente articolo si realizza nel limite delle risorse stabilite effettivamente disponibili e destinate a tale istituto in sede di contrattazione collettivamente integrativa. In caso di mancato utilizzo delle risorse destinate alle progressioni nell'anno di riferimento, i risparmi sono destinati al finanziamento degli altri istituti contrattuali. La progressione economica è attribuita a decorrere dal 1° gennaio dell'anno di sottoscrizione definitiva del contratto integrativo.
 5. Il personale interessato è quello in servizio nell'Ente alla data del 1 gennaio dell'anno in cui è effettuata la procedura valutativa ai fini dell'applicazione dell'istituto e deve possedere il requisito minimo di 24 mesi maturati dall'ultima progressione attribuita, alla data del 1 gennaio dell'anno come sopra specificato, considerando, ai fini del computo del predetto requisito che il personale trasferito da altro ente per mobilità non interrompe il proprio rapporto di lavoro, che prosegue con il nuovo ente, pertanto il periodo di cui sopra si computa anche la decorrenza delle pregresse progressioni. Il differenziale stipendiale è attribuito ai dipendenti che hanno conseguito il punteggio più alto all'interno dell'area di appartenenza e via via in ordine decrescente, nel limite dei posti disponibili applicando i criteri di cui all'allegato 1.
 6. I differenziali stipendiali di cui al presente articolo, unitamente a quelli previsti dall'art. 78, comma 3, lett. b) CCNL 2019/2021, cessano di essere corrisposti in caso di passaggio tra aree, fatto salvo quanto previsto all'art. 15, comma 3 (Progressioni tra le aree) CCNL 2019/2021.
 7. L'esito della procedura selettiva ha una vigenza limitata al solo anno per il quale sia stata prevista l'attribuzione della progressione economica all'interno dell'area. Le graduatorie vengono portate a conoscenza dei dipendenti con apposito avviso.
 8. In sede di attribuzione del differenziale stipendiale al personale inquadrato nell'Area dei Funzionari e nell'Area degli Istruttori di cui all'art. 101 del CCNL 2019/2021, al quale per l'esercizio delle rispettive mansioni sia necessaria l'iscrizione ad un ordine professionale o l'abilitazione professionale o l'iscrizione ad albi o albi speciali, la misura del differenziale viene incrementata rispettivamente di euro 200 e euro 150.

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 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 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. 5 del presente contratto decentrato.
4. Con specifico riferimento ai criteri generali per la determinazione della retribuzione di risultato dei titolari di EQ si precisa che essi - in base al peculiare ruolo di responsabilità professionale e manageriale alle dirette dipendenze della dirigenza - fanno riferimento anche:



risultato, è attribuito un ulteriore importo la cui misura può variare dal 15% al 25% del valore economico della retribuzione di posizione prevista per l'ulteriore 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 al grado di conseguimento degli obiettivi.

12. I particolari compensi previsti da disposizioni di legge, secondo i criteri e le modalità stabilite dall'Amministrazione, vengono erogati in aggiunta alla retribuzione di risultato nell'importo spettante salve le previsioni di abbattimento di cui al successivo art. 13.
13. Ai fini del calcolo della retribuzione di risultato il Segretario Generale, acquisiti gli esiti della valutazione annuale di tutti gli incaricati di Elevata Qualificazione, procede dividendo il totale delle risorse disponibili nell'anno di riferimento per la somma dei punteggi di tutte le E.Q., ottenendo così il quoziente base. Tale quoziente base viene moltiplicato per il punteggio individuale di ciascuna E.Q., arrotondando all'unità di Euro a secondo che si tratti di frazione inferiore o superiore a centesimi 0,50.
14. Sul premio spettante a seguito della valutazione viene operata una decurtazione in proporzione alle giornate di assenza, ad esclusione di:
 - Congedo ordinario e festività soppresse
 - Permessi per dipendenti portatori di handicap grave
 - Permessi legge 104 per l'assistenza a familiari
 - Infortunio sul lavoro
 - Citazione a testimoniare e funzioni di giudice popolare
 - Donazione sangue midollo osseo
 - Permessi volontari della protezione civile
 - Terapie salvavita
 - Sciopero e permessi sindacali
 - Lutto

Ai fini del calcolo del premio, sei ore di permesso fruite su base oraria per l'espletamento di visite, terapie, prestazioni specialistiche o esami diagnostici, permessi di studio, permessi straordinari ex art. 41 CCNL 16.11.2022, decurtazioni orarie dovute a mancato recupero corrispondono convezionalmente a una intera giornata di assenza.

La decurtazione giornaliera per assenze sarà calcolata sulla base della seguente formula:
(ammontare del premio di risultato erogabile a seguito punteggio di valutazione / 252 gg lavorative annue) x 0,60.

La decurtazione non opera per i primi 10 giorni di assenza per malattia durante l'anno.

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.

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

1. A decorrere dalla data di efficacia del presente accordo integrativo, la disciplina delle indennità da riconoscere al personale che presta la propria attività in particolari condizioni di lavoro è definita come segue:

ATTIVITA' ESPOSTE A SITUAZIONI DI DISAGIO: si individuano i seguenti fattori rilevanti di disagio:

- a) **attività di sportello polifunzionale:** viene riconosciuta un'indennità al personale addetto allo



di € 4.000 per il personale inquadrato nell'Area dei Funzionari e dell'Elevata Qualificazione, per compensare l'eventuale esercizio di compiti che comportano specifiche responsabilità.

3. Si configurano le eventuali posizioni di lavoro caratterizzate da particolari responsabilità, quali aggiuntive rispetto a quelle normalmente previste dall'inquadramento e dal profilo professionale e di competenza, che saranno appositamente e formalmente individuate dal Segretario Generale in stretta correlazione con la concreta organizzazione del lavoro, l'organizzazione degli uffici e dei servizi, la razionalizzazione ed ottimizzazione dell'impiego delle risorse umane, tenendo in considerazione i seguenti fattori:

- responsabilità di coordinamento di unità organizzative elementari
- responsabilità di fasi o programmi di lavoro connotati da particolare complessità che possono comportare anche il coordinamento di gruppi di lavoro.
- attribuzione – in coerenza con i contenuti professionali dell'area di appartenenza - della responsabilità della gestione di processi lavorativi complessi e rilevanti, inclusi quelli riferiti a delega formale di atti o alla gestione di flussi documentali amministrativo – contabili, anche a valenza esterna per conto dell'Ente, ovvero caratterizzati da una pluralità di fasi identificate con una loro autonomia giuridica e da una pluralità di soggetti interessati,
- formale incarico del coordinamento di uffici, gruppi di lavoro, progetti, di natura temporanea e/o non riferiti ad attività ordinarie in essere, comportanti attività complesse e particolare autonomia gestionale

4. La responsabilità è conferita annualmente con atto formale del Segretario generale. In tale atto vengono specificate le funzioni per le quali viene assegnata la responsabilità e valutati i criteri per la graduazione del compenso. In assenza di atto formale di nomina non può essere presa in considerazione, per la valutazione ai fini dell'attribuzione dell'indennità, alcuna assunzione di particolari responsabilità.

5. Ad ogni dipendente non può essere attribuita più di una indennità per specifiche responsabilità, nel caso in cui ricorrano responsabilità diverse al dipendente interessato è attribuita l'indennità di valore economico più elevato.

6. L'erogazione del compenso avverrà su base annua in proporzione alla effettiva durata della 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.

7. L'importo dell'indennità è decurtato, come avviene per la retribuzione di posizione delle Elevate Qualificazioni, nel solo caso di malattia per i primi 10 giorni di ogni evento morboso in applicazione dell'art. 71, comma 1 del D.L. 112/2008.

8. L'attribuzione dell'indennità per specifiche responsabilità ha cadenza annuale e potrà essere revocata o rimodulata a seguito di intervenuti mutamenti organizzativi e/o variazioni contrattuali.

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. Nel determinare o riconoscere trattamenti economici accessori, così come richiesto – secondo l'una o l'altra tipologia di intervento - da previsioni di legge, saranno osservati i seguenti criteri:

- graduazione degli importi laddove vi siano fasce orarie e/o giornate differenti nelle quali si colloca lo svolgimento delle attività che dà titolo all'attribuzione del trattamento accessorio;



TITOLO IV

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

Articolo 15 - 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.
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 che si realizzeranno ed aventi impatto sui contenuti del documento, ovvero ad eventuali interferenze esterne legate ad eventi di morbilità 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 del servizio 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 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]]

1. La Banca delle ore è quello strumento di gestione flessibile dell'orario di lavoro che consente di fruire, in modo retribuito o come permessi compensativi, delle prestazioni di lavoro straordinario effettuate.



nelle condizioni di cui al comma 4 dell'art. 36 CCNL 16/11/2022 e coloro che presentino un'istanza adeguatamente motivata.

Articolo 19- Criteri generali per l'attivazione di piani di welfare integrativo

[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, quali:
 - a. iniziative di sostegno al reddito della famiglia
 - b. supporto all'istruzione dei figli
 - c. contributi a favore di attività culturali, ricreative e con finalità sociale
 - d. sostegno agli oneri delle prestazioni sanitarie, per le parti non coperte dal fondo di assistenza sanitaria integrativa.
2. A tal fine l'ente si impegna ad attivare una rete di strutture o convenzioni che erogino i servizi di seguito elencati attraverso l'utilizzo di voucher welfare:
 - a. acquisto di libri scolastici
 - b. acquisto di attrezzature informatiche
 - c. abbonamenti per trasporto pubblico
 - d. servizi di assistenza agli anziani
 - e. prestazioni sanitarie ricorrenti nelle necessità del personale
 - f. abbonamenti a strutture per la pratica sportiva
3. La Giunta camerale assegna al welfare integrativo un contributo annuale, per la concessione dei benefici di cui sopra.

Gli oneri per la concessione dei benefici sono sostenuti nei limiti delle disponibilità già stanziare dall'Ente, ai sensi delle vigenti disposizioni, per finalità assistenziali nell'ambito di strumenti a carattere mutualistico. L'ammontare del beneficio concesso al singolo dipendente deve essere goduto entro il 30 novembre dello stesso anno di conferimento. In caso di elargizioni straordinarie da parte di altri Enti, Casse o persone fisiche, aventi per oggetto finalità mutualistiche, le somme andranno ad incrementare le risorse da destinare al piano welfare secondo una ripartizione da concordare con le organizzazioni sindacali.
4. Hanno diritto a quanto sopra i dipendenti in forza al 1° gennaio di ciascun anno o successivamente assunti entro il 31 dicembre di ciascun anno, con contratto a tempo indeterminato, che abbiano maturato almeno tre mesi, anche non consecutivi, di anzianità di servizio nel corso di ciascun anno (1 gennaio - 31 dicembre), in misura proporzionale al servizio prestato nell'anno di assunzione o cessazione. Il personale che ha iniziato o cessato il rapporto di lavoro, può presentare domanda per i benefici di natura assistenziale e sociale limitatamente ad eventi verificatisi in costanza di rapporto di lavoro. Nel caso di coniugi, ambedue dipendenti della Camera di Commercio, i benefici relativi ai figli legittimi o legittimati o naturali o adottivi, possono essere richiesti, per il medesimo evento, da uno solo dei due dipendenti. I benefici di natura assistenziale e sociale non sono concessi ai dipendenti che siano sospesi cautelatamente dal servizio fino alla conclusione dei procedimenti a loro carico.
5. La gestione delle risorse è demandata alla Camera di Commercio ed avverrà attraverso l'attivazione di una piattaforma web accessibile a tutti i dipendenti con tutte le varie convenzioni a loro disposizione.



TITOLO V DISPOSIZIONI IN MATERIA DI SCIOPERO

Articolo 20 - Norme di garanzia del funzionamento dei servizi pubblici essenziali in caso di sciopero

In attuazione dell'Accordo collettivo nazionale in materia di norme di garanzia del funzionamento dei servizi pubblici essenziali nell'ambito del Comparto "Regioni - Autonomie Locali", al fine di garantire la continuità delle prestazioni indispensabili in caso di sciopero i dirigenti sono tenuti ad assicurare le prestazioni lavorative del personale per i seguenti servizi:

- Servizi del personale per l'erogazione degli emolumenti retributivi ed il versamento delle ritenute previdenziali e fiscali per le scadenze di legge: un dipendente
- Registro Imprese per il rilascio di certificati del Registro Imprese e R.E.A. esclusivamente per partecipazione alle gare di appalto: un dipendente
- Registro Imprese per il rilascio di dispositivi digitali: un dipendente
- Commercio estero per il rilascio di certificati d'origine, per l'esportazione e l'importazione temporanea di merci (carnet ATA - TIR) e di certificati per lo sdoganamento di merci deperibili, limitatamente alle scadenze di legge: un dipendente
- Tutela della proprietà industriale per la ricezione degli atti di registrazione brevetti: un dipendente
- Deposito del denaro incassato: un dipendente

TITOLO VI DISPOSIZIONI PARTICOLARI

Articolo 21 - 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

SCHEDA VALUTAZIONE DIFFERENZIALI STIPENDIALI OPERATORI ESPERTI - ISTRUTTORI

Valori della Valutazione	MAX	VALORI DELLA VALUTAZIONE MAX
Media performance triennio precedente	50	50
Capacità e crescita professionale dimostrata dall'attribuzione dell'ultimo differenziale	5	Capacità e crescita professionale dimostrata dall'attribuzione dell'ultimo differenziale
		flexibilità dimostrata nella gestione delle diverse attività di competenza, anche con riferimento alle innovazioni procedurali e alle metodiche lavorative
		flexibilità dimostrata in caso di sostituzione di personale assente/altro responsabile
		capacità di compiere le attività di propria competenza con esattezza nel rispetto dei tempi e delle scadenze assegnati
		impiego diligente e costante delle proprie qualità personali e professionali, con flexibilità e disponibilità di tempo e di impegno personale
Esperienza professionale	40	problem solving e autonomia decisionale
		Diploma
		Laura breve
Titoli di studio e professionali	10	Laurea spec./ vecchio ordin.
		Ablitazione professionale
		Master di 1° livello universitario
		Frequenza corsi nell'ultima posizione acquisita (0,20 per corso) - max 1
		Maturazione particolari esperienze professionali a seguito di specifici incarichi e/o specifiche responsabilità
Totale	100	100

per ogni triennio in cui la media della performance ha determinato un punteggio inferiore al 70% del totale dei punti attribuibili PUNTI 10

per ogni triennio in cui la media della performance ha determinato un punteggio compreso tra 70% e 80% del totale dei punti attribuibili viene assegnato un punteggio che va da PUNTI 11 a PUNTI 20

per ogni triennio in cui la media della performance ha determinato un punteggio compreso tra 80,01% e 100% del totale dei punti attribuibili viene assegnato un punteggio che va da PUNTI DA 21 a 50

SCHEDA VALUTAZIONE DIFFERENZIALI STIPENDIALI FUNZIONARI e E.Q.		VALORI DELLA VALUTAZIONE MAX	
Criteri	peso		
Media performance triennio precedente	50	50	
Esperienza professionale	40	Capacità e crescita professionale dimostrata dall'attribuzione dell'ultimo differenziale	5
		flessibilità dimostrata nella gestione delle diverse attività di competenza, anche con riferimento alle innovazioni procedurali e alle metodiche lavorative	10
		flessibilità dimostrata in caso di sostituzione di personale assente/altro responsabile	5
		capacità di indirizzare, stimolare e valutare i propri collaboratori	5
		impiego diligente e costante delle proprie qualità personali e professionali, con flessibilità e disponibilità di tempo e di impegno personale	5
		problem solving e autonomia decisionale	10
Titoli di studio e professionali	10	Diploma	1
		Laura breve	2
		Laurea spec./ vecchio ordin.	3
		Abilitazione professionale	1
		Master di 1° livello universitario	1
		Frequenza corsi nell'ultima posizione acquisita (0,50 per corso) - max 2	2
Maturazione particolari esperienze professionali a seguito di specifici incarichi e/o specifiche responsabilità	2		
Totale	100	10	

per ogni triennio in cui la media della performance ha determinato un punteggio inferiore al 70% del totale dei punti attribuibili PUNTI 10	per ogni triennio in cui la media della performance ha determinato un punteggio compreso tra 70% e 80% del totale dei punti attribuibili viene assegnato un punteggio che va da PUNTI 11 a PUNTI 20	per ogni triennio in cui la media della performance ha determinato un punteggio compreso tra 80,01% e 100% del totale dei punti attribuibili viene assegnato un punteggio che va da PUNTI DA 21 a 50
---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

per ogni triennio in cui la media della performance ha determinato un punteggio inferiore al 70% del totale dei punti attribuibili PUNTI 10	per ogni triennio in cui la media della performance ha determinato un punteggio compreso tra 70% e 80% del totale dei punti attribuibili viene assegnato un punteggio che va da PUNTI 11 a PUNTI 20	per ogni triennio in cui la media della performance ha determinato un punteggio compreso tra 80,01% e 100% del totale dei punti attribuibili viene assegnato un punteggio che va da PUNTI DA 21 a 50
---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

<70 punti 10

da 70% a 80%

punti da 11 a 20

valutazione media da 70 a 71 punti	11
valutazione media da 71,01 a 72 punti	12
valutazione media da 72,01 a 73 punti	13
valutazione media da 73,01 a 74 punti	14
valutazione media da 74,01 a 75 punti	15
valutazione media da 75,01 a 76 punti	16
valutazione media da 76,01 a 77 punti	17
valutazione media da 77,01 a 78 punti	18
valutazione media da 78,01 a 79 punti	19
valutazione media da 79,01 a 80 punti	20

da 80,01% a 100%

punti da 21 a 50

Valutazione performance	Punteggio	Valutazione performance	Punteggio
valutazione media da 80 a 81 punti	21,5	valutazione media da 90,01 a 91 punti	36,5
valutazione media da 81,01 a 82 punti	23	valutazione media da 91,01 a 92 punti	38
valutazione media da 82,01 a 83 punti	24,5	valutazione media da 92,01 a 93 punti	39,5
valutazione media da 83,01 a 84 punti	26	valutazione media da 93,01 a 94 punti	41
valutazione media da 84,01 a 85 punti	27,5	valutazione media da 94,01 a 95 punti	42,5
valutazione media da 85,01 a 86 punti	29	valutazione media da 95,01 a 96 punti	44
valutazione media da 86,01 a 87 punti	30,5	valutazione media da 96,01 a 97 punti	45,5
valutazione media da 87,01 a 88 punti	32	valutazione media da 97,01 a 98 punti	47
valutazione media da 88,01 a 89 punti	33,5	valutazione media da 98,01 a 99 punti	48,5
valutazione media da 89,01 a 90 punti	35	valutazione media da 99,01 a 99,99 punti	49
		Valutazione 100	punti 50

Handwritten signatures in black and blue ink, including a large stylized signature at the top and several smaller ones below.



SCHEDE DI VALUTAZIONE PER L'ATTRIBUZIONE DEI DIFFERENZIALI STIPENDIALI PER IL PERSONALE APPARTENENTE ALL'AREA DEI FUNZIONARI ED ELEVATA QUALIFICAZIONE ALLEGATE AL CONTRATTO DECENTRATO INTEGRATIVO PER IL PERSONALE NON DIRIGENTE DELLA CAMERA DI COMMERCIO DI FOGGIA TRIENNIO 2023-2025 – ERRATA CORRIGE

VISTO il CCDI per il triennio 2019-2021 del personale non dirigente della Camera di Commercio di Foggia sottoscritto in data 21 dicembre 2023, in particolare l'allegato contenente la scheda di valutazione per l'attribuzione dei differenziali stipendiali al personale appartenente all'Area dei Funzionari ed Elevata Qualificazione;

PRESO ATTO che con riferimento alla suddetta scheda, per mero errore materiale, è riportato nell'ambito della valutazione dei Titoli di studio e professionali:

Titoli di studio e professionali	Frequenza corsi nell'ultima posizione acquisita (0,50 per corso) – max 2 al posto di (0,20 per corso) - max 1	2 al posto di 1
	Maturazione particolari esperienze professionali a seguito di specifici incarichi e/o specifiche responsabilità	2 al posto di 1

RITENUTO provvedere a siglare un documento di errata corrige;

LE PARTI CONVENGONO QUANTO SEGUE

- con riferimento al CCDI per il triennio 2019-2021 del personale non dirigente della Camera di Commercio di Foggia sottoscritto in data 21 dicembre 2023 ed in particolare con riferimento all'allegato contenente la scheda di valutazione per l'attribuzione dei differenziali stipendiali al personale appartenente all'Area dei Funzionari ed Elevata Qualificazione, lo stesso verrà sostituito con la scheda che si allega al presente accordo.

Foggia, 29 febbraio 2024

PARTE PUBBLICA	PARTE SINDACALE
IL PRESIDENTE DELLA DELEGAZIONE TRATTANTE	Per la RSU
Dott.ssa Lorella Palladino	Giuseppe Paolicelli 
	Giuseppe Di Gioia 
	Luigi Ferraretti 
	Tito Mariconda 
	Per le Organizzazioni Sindacali
	CGIL Angelo Ricucci (assente)
	CISL Marcello Perulli (assente)
	UIL Luigi Di Pietro 

SCHEDA VALUTAZIONE DIFFERENZIALI STIPENDIALI FUNZIONARI e E.Q.			
Criteri	peso	VALORI DELLA VALUTAZIONE MAX	
Media performance triennio precedente	50	50	
Esperienza professionale	40	Capacità e crescita professionale dimostrata dall'attribuzione dell'ultimo differenziale	5
		flexibilità dimostrata nella gestione delle diverse attività di competenza, anche con riferimento alle innovazioni procedurali e alle metodiche lavorative	10
		flexibilità dimostrata in caso di sostituzione di personale assente/altro responsabile	5
		capacità di indirizzare, stimolare e valutare i propri collaboratori	5
		impiego diligente e costante delle proprie qualità personali e professionali, con flexibilità e disponibilità di tempo e di impegno personale	5
		problem solving e autonomia decisionale	10
		Diploma	1
		Laurea breve	2
		Laurea spec./ vecchio ordin.	3
		Abitilitazione professionale	1
Titoli di studio e professionali	10	Master di 1° livello universitario	1
		Frequenza corsi nell'ultima posizione acquisita (0,20 per corso) - max	1
		Maturazione particolari esperienze professionali a seguito di specifici incarichi e/o specifiche responsabilità	1
		Totale	100

per ogni triennio in cui la media della performance ha determinato un punteggio inferiore al 70% del totale dei punti attribuibili PUNTI 10	per ogni triennio in cui la media della performance ha determinato un punteggio compreso tra 70% e 80% del totale dei punti attribuibili viene assegnato un punteggio che va da PUNTI 11 a PUNTI 20	per ogni triennio in cui la media della performance ha determinato un punteggio compreso tra 80,01% e 100% del tota e dei punti attribuibili, viene assegnato un punteggio che va da PUNTI 21 a 50
---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------



