



CAMERA DI COMMERCIO
MONTE ROSA LAGHI
ALTO PIEMONTE

CONTRATTO COLLETTIVO INTEGRATIVO (CCI) PERSONALE NON DIRIGENTE – ANNO 2021

Premesso che:

- a) in data 22.12.2021 è stata sottoscritta l'ipotesi di contratto collettivo integrativo (CCI) del personale non dirigente della Camera di Commercio di Monte Rosa Laghi Alto Piemonte – anno 2021;
- b) il Collegio dei Revisori dei conti in data 27.12.2021 ha certificato la compatibilità degli oneri contrattuali con i vincoli di bilancio sulla base delle relazioni tecnico-finanziaria e illustrativa corredate all'ipotesi di contratto;
- c) la Giunta camerale con deliberazione n. G/153 del 27.12.2021, ha autorizzato il Segretario generale, Presidente della delegazione trattante di parte datoriale, alla sottoscrizione definitiva del CCI.

Il giorno 28.12.2021 le parti negoziali sottoscrivono l'allegato CCI del personale non dirigente dell'Ente.

Per la delegazione di parte datoriale:

Presidente - dott. Gianpiero Masera _____ f.to _____

Per la delegazione di parte sindacale:

OO.SS. CGIL FP – sig.ra Cristina Martiner Bot _____ assente _____

OO.SS. CISL FP – sig. Ottavio Murtas _____ f.to _____

OO.SS. CGIL FP – sig. Francesco Orlandi _____ f.to _____

OO.SS. UIL FPL – sig. Pier Giorgio Varini _____ f.to _____

R.S.U. – Elena Baldin _____ f.to _____

R.S.U. – dott. Rocco Casella _____ f.to _____

R.S.U. – dott. Andrea Durando _____ f.to _____

R.S.U. – sig. Maria Immacolata Fiorentino _____ assente _____

R.S.U. – dott.ssa Anna Maria Iaia

_____ f.to _____

R.S.U. – sig.ra Carmen Pappadà

_____ assente _____

R.S.U. – sig.ra Antonella Petrillo

_____ f.to _____

R.S.U. – sig. Aldo Rolandi

_____ f.to _____

R.S.U. – sig.ra Isabella Uda

_____ assente _____

Indice

- Articolo 1: Oggetto e obiettivi
- Articolo 2: Ambito di applicazione
- Articolo 3: Durata
- Articolo 4: Interpretazione autentica dei contratti integrativi
- Articolo 5: Criteri per la ripartizione delle risorse disponibili per la contrattazione integrativa fra le diverse modalità di utilizzo
(rif. art. 7 c. 4, lett. a, CCNL 21.05.2018)
- Articolo 6: Criteri per l'attribuzione dei premi correlati alla performance
(rif. art. 7, c. 4, lett. b, CCNL 21.05.2018)
- Articolo 7: Criteri per la definizione delle procedure per le progressioni economiche
(rif. art. 7, c. 4, lett. c, CCNL 21.05.2018)
- Articolo 8: Individuazione delle misure dell'indennità correlata alle condizioni di lavoro, nonché definizione dei criteri generali per la sua attribuzione
(rif. art. 7, c. 4 lett. d, CCNL 21.05.2018)
- Articolo 9: Criteri generali per l'attribuzione dell'indennità per specifiche responsabilità
(rif. art. 7, c. 4, lett. f, CCNL 21.05.2018)
- Articolo 10: Criteri generali per l'attribuzione di trattamenti accessori derivanti da specifiche disposizioni di legge
(rif. art. 7, c. 4, lett. g CCNL 21.05.2018)
- Articolo 11: Criteri generali per l'attivazione di piani welfare integrativo
(rif. art. 7, c. 4, lett. h, CCNL 21.05.2018)
- Articolo 12: Misure per la sicurezza nei luoghi di lavoro
(rif. art. 7, c. 4, lett. m, CCNL 21.05.2018)
- Articolo 13: Elevazione del contingente dei rapporti di lavoro a tempo parziale
(rif. art. 7, c. 4, lett. n, CCNL 21.05.2018)
- Articolo 14: Lavoro straordinario e banca delle ore
(rif. art. c. 7, c. 4, lett. o e s, CCNL 21.05.2018)
- Articolo 15;: Flessibilità dell'orario di lavoro
(rif. art. 7, c. 4, lett. p, CCNL 21.05.2018)
- Articolo 16: Riflessi sulla qualità del lavoro e sulla professionalità delle innovazioni tecnologiche inerenti l'organizzazione dei servizi
(rif. art. 7, c. 4, lett. t, CCNL 2018)
- Articolo 17: Criteri per la determinazione della retribuzione di risultato dei titolari di posizione organizzativa
(rif. art. 7, c. 4, lett. v, CCNL 21.05.2018)
- Articolo 18: Differenziazione del premio individuale
(rif. art. 69, CCNL 21.05.2018)
- Allegato – Destinazione risorse anno 2021
(rif. art. 68, CCNL 21.05.2018)

Art. 1
Oggetto e obiettivi

Il presente Contratto Collettivo Integrativo (di seguito CCI) disciplina gli istituti e le materie che le norme di legge e i contratti collettivi nazionali di lavoro demandano a tale livello di contrattazione, nel rispetto dei principi, dei vincoli e dei limiti e secondo le procedure stabiliti dalla legge.

Art. 2
Ambito di applicazione

Il presente CCI si applica a tutto il personale non dirigente in servizio presso la Camera di Commercio Monte Rosa Laghi Alto Piemonte (di seguito Ente) con contratto di lavoro subordinato, a tempo indeterminato e determinato, ivi compreso il personale comandato o distaccato.

Art. 3
Durata

Il presente CCI riguarda il periodo 01.01.2021 – 31.12.2021 e conserva la propria efficacia fino alla stipulazione del successivo contratto integrativo, salvo il caso in cui intervengano norme di legge o del contratto collettivo nazionale di lavoro incompatibili con la prosecuzione dei predetti effetti, per le parti incompatibili e di applicazione immediata e precettiva.

Con cadenza annuale possono essere rinegoziati i criteri di ripartizione delle risorse tra le diverse possibilità di utilizzo.

Art. 4
Interpretazione autentica dei contratti integrativi

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.

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.

TITOLO II - RISORSE DECENTRATE

Art. 5

Criteri per la ripartizione delle risorse disponibili per la contrattazione integrativa fra le diverse modalità di utilizzo (rif. art. 7 c. 4, lett. a, CCNL 21.05.2018)

La parte stabile del fondo è destinata a finanziare in via prioritaria gli istituti economici stabili individuati nell'art. 68, comma 1 del CCNL 21.05.2018 e quindi:

- progressioni economiche nella categoria;
- indennità di comparto.

La ripartizione e l'utilizzo delle risorse avvengono secondo modalità tali da assicurarne la rispondenza all'obiettivo di promuovere 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.

La ripartizione delle suddette risorse risponde ai seguenti criteri generali:

- a) riservare risorse di natura stabile alle progressioni economiche in modo programmato nel tempo, al fine di evitare l'immediata o comunque progressiva erosione delle stesse e applicare la necessaria selettività, garantendo, al contempo, pari opportunità nell'individuazione delle categorie contrattuali nelle quali dare corso a tali progressioni;
- b) mantenere nel tempo risorse significative da destinare al riconoscimento della performance, individuale e organizzativa;
- c) destinare alle attività da svolgere in particolari condizioni di lavoro compensi che costituiscano adeguato riconoscimento di tali condizioni (disagio, rischio e maneggio valori);
- d) compensare adeguatamente l'esercizio di compiti che comportano specifiche responsabilità al personale delle categorie B, C e D non incaricato di posizione organizzativa;
- e) compensare lo svolgimento di compiti rientranti nell'ambito di applicazione della Legge n. 449/1997 (concorsi a premio) o comunque previsti da specifiche disposizioni di legge.

Le risorse rese annualmente disponibili ai sensi del comma 1 sono destinate ai seguenti utilizzi:

- a) premi correlati alla performance organizzativa;
- b) premi correlati alla performance individuale;
- c) premio differenziale individuale di cui all'art. 69 del CCNL 21.05.2018;
- d) indennità condizioni di lavoro di cui all'art. 70-bis del CCNL 21.05.2018;
- e) compensi aggiuntivi per mancata fruizione del giorno di riposo settimanale di cui all'art. 24, comma 1, del CCNL 14.09.2000;
- f) compensi per specifiche responsabilità, secondo le discipline di cui all'art. 70 quinquies del CCNL 21.05.2018;
- g) 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 21.05.2018;
- h) progressioni economiche, con decorrenza nell'anno di riferimento, finanziate esclusivamente con risorse stabili.

La destinazione delle risorse è definita nell'allegato al presente CCI.

Art. 6
Criteri per l'attribuzione dei premi correlati alla performance
(rif. art. 7, c. 4, lett. b, CCNL 21.05.2018)

Il Sistema di misurazione e valutazione della performance dell'Ente è costruito in aderenza ai "Criteri generali del sistema di misurazione e valutazione della performance" che sono stati oggetto di confronto ex art. 5, comma 3, lettera b), del CCNL 21.05.2018 in data 28.07.2021.

Le logiche di tale sistema sono orientate alla selettività e al riconoscimento del merito ed escludono ogni forma di automatismo e di erogazione indifferenziata.

Le parti, in linea con i criteri di cui sopra, concordano che l'incentivazione della performance, organizzativa e individuale, deve rispondere ai seguenti criteri generali:

- a) assicurare un costante coinvolgimento dei singoli nel perseguimento degli obiettivi strategici dell'Ente e degli obiettivi di unità organizzativa;
- b) promuovere un frequente confronto "valutatore-valutato" in ordine al rapporto fra prestazione richiesta e prestazione resa, rendendo i dipendenti consapevoli della propria valutazione, così da consentire un migliore orientamento verso gli obiettivi e fornire un'opportunità di crescita individuale;
- c) stimolare il miglioramento continuo delle prestazioni individuali e di gruppo;
- d) incentivare lo spirito di iniziativa, l'assunzione di responsabilità, l'autonomia e la collaborazione;
- e) costituire la base per percorsi di sviluppo professionale ed economico che rispondano a requisiti di equità, meritocrazia e trasparenza;
- f) evidenziare eventuali esigenze formative ai fini dell'arricchimento delle competenze professionali.

Art. 7
Criteri per la definizione delle procedure per le progressioni economiche
(rif. art. 7, c. 4, lett. c, CCNL 21.05.2018)

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.

I criteri concordati per la definizione delle procedure per le progressioni economiche di categoria di cui all'art. 16 del CCNL 21.05.2018 sono i seguenti:

- assicurare selettività nelle progressioni ed equilibrio tra le varie categorie, anche in ragione del numero limitato di potenziali beneficiari e, a tal fine, ammettere annualmente alla progressione non oltre il 30% del personale avente diritto per ciascuna delle categorie A+B, C e D, arrotondato all'unità superiore;
- accertare la crescita dei livelli di competenza professionale che il dipendente ha dimostrato di aver acquisito nel tempo, ancorando tale accertamento ai seguenti ambiti:
 - a. valutazione delle performance individuali del triennio precedente alla decorrenza delle progressioni;
 - b. in caso di parità di più aventi diritto, nel caso in cui la progressione non sia attribuibile a tutti a causa del limite percentuale di cui sopra o per incapienza dei fondi, la scelta viene operata tenendo conto del tempo maturato dall'ultima progressione nella categoria (secondo il principio che a parità di meritocrazia è da scegliere chi attende il

beneficio da più tempo). In caso di ulteriore parità, prevale l'esperienza acquisita negli ambiti professionali di riferimento intesi come anzianità di servizio (con valutazioni della performance non negative) nella medesima categoria professionale (non sono quindi tenuti in conto anzianità maturate in altre categorie in quanto non nello stesso ambito professionale di riferimento);

- ammettere alla selezione il personale in servizio alla data di decorrenza delle progressioni, in possesso, al 31 dicembre dell'anno precedente, del requisito minimo di 24 mesi nella posizione economica in godimento;
- considerare, ai fini del computo dei periodi di cui sopra, che:
 - il rapporto di lavoro a tempo parziale è equiparato al rapporto di lavoro a tempo pieno;
 - in caso di mobilità in entrata, nel computo si considera anche l'anzianità di servizio maturata presso altre pubbliche amministrazioni;
 - le frazioni di servizio superiori a 15 giorni vengono valutate un intero mese, quelle inferiori o uguali sono trascurate.

La graduatoria di assegnazione delle progressioni economiche di categoria viene approvata con apposito atto del Segretario generale e ne viene data idonea comunicazione al personale. La graduatoria ha vigenza esclusiva per la sessione di progressioni orizzontali cui è riferita, precludendo pertanto qualsiasi scorrimento della stessa.

Art. 8

Individuazione delle misure dell'indennità correlata alle condizioni di lavoro, nonché definizione dei criteri generali per la sua attribuzione

(rif. art. 7, c. 4 lett. d, CCNL 21.05.2018)

L'indennità prevista dall'art. 70-bis del CCNL 21.05.2018 è riferita alle condizioni di lavoro che comportano rischio, disagio e maneggio di valori.

Sono considerate attività a rischio quelle che comportano l'esposizione continua e diretta a rischi pregiudizievoli per la salute e l'integrità personale del lavoratore. Tale situazione è riconducibile alla conduzione del Laboratorio chimico merceologico operante presso la sede di Vercelli.

Il disagio si configura in una particolare situazione lavorativa che, pur non incidendo in via diretta e immediata sulla salute e l'integrità personale del lavoratore, può risultare rilevante, per le condizioni sostanziali o temporali o relazionali che caratterizzano alcune prestazioni lavorative, sulle condizioni di vita dei singoli dipendenti addetti a tali mansioni, condizionandone l'autonomia temporale o relazionale.

Si ritiene che tale situazione sia unicamente riconducibile alle seguenti mansioni:

- mansioni del personale che, abitualmente, espleta al di fuori dell'Ente le funzioni connesse al proprio incarico (personale ispettivo);
- mansioni del personale che quotidianamente e in misura prevalente si dedica ad attività che comportano un condizionamento della propria autonomia nella gestione degli orari di lavoro (apertura e chiusura sede, allestimento delle sale, mansioni di supporto agli uffici camerali).

La fattispecie del maneggio di valori sussiste con riferimento al personale addetto a prestazioni che implicano il maneggio di valori, intesi come denaro, assegni, valori

bollati, escludendo invece i pagamenti effettuati con il sistema POS, con carte di credito o bancomat oppure con servizi prepagati.

L'indennità di cui all'art. 70-bis del CCNL 21.05.2018 assegnata in relazione a questa specifica fattispecie comporta per il personale che ne usufruisce l'assunzione di responsabilità patrimoniale personale per eventuali ammanchi o errori, con obbligo di ripristino delle relative somme, mentre in caso di banconote o monete false la copertura è a carico dell'Ente, tramite il fondo minute spese.

L'indennità di cui al presente articolo è commisurata come segue, secondo una graduazione definita a partire dall'importo massimo contrattuale di € 10,00 a giornata, opportunamente ridotto in considerazione delle caratteristiche istituzionali, dimensionali, sociali e ambientali dell'Ente, tali da non comportare condizioni di lavoro particolarmente gravose in termini di rischio, disagio e maneggio valori:

Condizione di lavoro	Tipologia di personale	Importo/giorno	Condizioni di erogazione
Rischio	Personale laboratorio chimico merceologico	€ 3,00	per le giornate di effettiva presenza in servizio in sede
Disagio	Personale ispettivo	€ 2,50	per le giornate di servizio fuori sede per lo svolgimento di attività ispettiva o di vigilanza
	Altro personale con mansioni disagiate	€ 2,50	per le giornate di effettivo svolgimento delle previste attività
Maneggio valori	Personale di cassa	€ 1,50	per le giornate di effettivo incasso di valori

L'indennità di cui al presente articolo non è assegnabile a personale titolare di posizione organizzativa. Gli importi di cui sopra non sono riproporzionati in caso di part time.

L'effettiva identificazione degli aventi diritto, in applicazione di quanto sopra esposto, è di esclusiva competenza del Segretario generale, d'intesa con la Dirigenza.

L'erogazione avviene annualmente, a consuntivo, previa presentazione di appositi rendiconti mensili debitamente validati dal Responsabile competente, eccezion fatta per le indennità subordinate alle giornate di effettiva presenza in servizio in sede, che vengono calcolate dal Servizio Personale e controllo di gestione.

Art. 9

Criteri generali per l'attribuzione dell'indennità per specifiche responsabilità (rif. art. 7, c. 4, lett. f, CCNL 21.05.2018)

L'indennità prevista dall'art. 70-quinquies, comma 1 del CCNL 21.05.2018 può essere attribuita ai dipendenti delle categorie B, C e D (non titolari di posizione organizzativa) per compensare l'esercizio di compiti che comportano specifiche responsabilità, secondo i seguenti criteri generali:

- a) individuazione delle posizioni di lavoro caratterizzate da specifiche responsabilità, in stretta correlazione con la concreta organizzazione del lavoro all'interno dell'Ente, riconducibile alla responsabilità di posizione di lavoro che

comporti l'assunzione di significative responsabilità, non rientranti nel normale oggetto delle attività ordinarie dei dipendenti, in base alla declaratoria contrattuale della categoria professionale di appartenenza, vale a dire:

1. responsabilità di indirizzo e/o coordinamento di persone e/o gruppi di lavoro (interni);
2. responsabilità di realizzazione di progetti/programmi di attività;
3. responsabilità dell'istruttoria di procedimenti amministrativi di particolare complessità;
4. responsabilità di conduzione di sistemi relazionali complessi;
5. responsabilità di rendicontazione di significative risorse economiche;
6. responsabilità di attività implicanti l'esercizio di funzioni di elevata specializzazione;
7. responsabilità di elaborazione di pareri e di supporti consulenziali;
8. responsabilità di esercizio di talune mansioni ascrivibili a categoria superiore, laddove non via siano le condizioni per l'affidamento di mansioni superiori;
9. responsabilità di elaborazioni decisionali di particolare rilevanza senza effetti esterni;
10. responsabilità di concorso alla formazione delle decisioni/determinazione del Responsabile;

b) determinazione della misura dell'indennità in base ai criteri esplicitati nel seguente schema:

TIPOLOGIA DI RESPONSABILITA'	CRITERIO	IMPORTO INDENNITA'
Incarico di responsabilità di posizione di lavoro	Assegnazione dell'indennità sulla base delle responsabilità associate alla posizione di lavoro, a condizione che ne sussistano almeno 8	€ 3.000,00
	Assegnazione dell'indennità sulla base delle responsabilità associate alla posizione di lavoro, a condizione che ne sussistano almeno 6	€ 2.000,00
	Assegnazione dell'indennità sulla base delle responsabilità associate alla posizione di lavoro, a condizione che ne sussistano almeno 4	€ 1.000,00
Nel caso si renda necessario elaborare una <u>graduatoria</u> delle posizioni di lavoro individuate per insufficienza delle risorse disponibili, definite annualmente in sede di contrattazione, si procederà alla pesatura delle singole posizioni assegnando un punteggio da 1 a 5 punti a ciascuna delle responsabilità ad essa associate, laddove: 1 = di scarsa rilevanza 5 = massima rilevanza		

Il Segretario generale, su proposta dei Dirigenti d'Area, di concerto con i Responsabili di Posizione organizzativa, individua, per l'anno 2021, le posizioni di lavoro riconducibili alle fattispecie della specifica responsabilità secondo i criteri sopra indicati, con propria disposizione gestionale, definendo altresì la relativa indennità in base ai criteri di cui sopra e stabilendone la decorrenza.

Le indennità di cui sopra sono riproporzionate in caso di part time; in caso di assenze prolungate, è facoltà del Segretario generale, sentito il Dirigente competente, sospendere l'indennità, avocando le responsabilità relative alla posizione di lavoro al Responsabile di Posizione organizzativa, ovvero assegnarla ad altro dipendente.

L'erogazione dell'indennità per specifica responsabilità avviene annualmente, in proporzione al numero di mesi (o frazioni di mese superiori ai 15 giorni) di prestazione del servizio nella posizione.

A ogni dipendente non può essere attribuita più di un'indennità per specifica responsabilità; nel caso in cui ricorrano responsabilità diverse, al dipendente interessato è attribuita l'indennità di valore più elevato.

Art. 10

Criteri generali per l'attribuzione di trattamenti accessori derivanti da specifiche disposizioni di legge

(rif. art. 7, c. 4, lett. g CCNL 21.05.2018)

Ai fini del presente articolo assumono rilievo le seguenti fattispecie:

- a) concorsi a premio;
- b) risorse derivanti dall'applicazione dell'art. 1, comma 870 della Legge n. 178/2020 (risparmi buoni pasto).

Con riferimento alla lettera a), il fondo viene alimentato in forza dell'attività di verbalizzazione dei concorsi a premio con riferimento ad una quota massima del 30% delle risorse introitate annualmente. Al personale coinvolto in tali attività sarà erogato il previsto trattamento accessorio, come da vigente regolamentazione dell'Ente, previa adozione da parte del Segretario generale di apposito atto gestionale.

Per quanto attiene all'applicazione della lettera b), l'art. 1, comma 870 della Legge n. 178/2020 (Legge di bilancio 2021) prevede che, in considerazione del periodo di emergenza epidemiologica da Covid-19, i risparmi derivanti dai buoni pasto non erogati nel corso dell'esercizio 2020, previa certificazione da parte dei competenti organi di controllo, possono finanziare nell'anno successivo, in deroga all'art. 23, comma 2 del D. Lgs. n. 75/2017, i trattamenti economici accessori correlati alla performance e alle condizioni di lavoro, ovvero agli istituti del welfare integrativo.

Tenuto conto che i risparmi derivanti dai buoni pasto non erogati nel 2020:

- sono determinati in misura pari alla differenza tra le risorse risultanti dallo stanziamento definitivo del budget 2020 (comprensivo di tutte le variazioni di bilancio) e la spesa sostenuta per i buoni pasto attribuiti nel medesimo anno, come indicato dalla Circolare del Ministero dell'Economia e delle Finanze n. 11 del 09.04.2021 e come risulta dai rispettivi bilanci di esercizio 2020 delle tre Camere di Commercio accorpate, approvati con deliberazione di Consiglio n. 10 del 13.05.2021;
- ammontano a complessivi € 39.381,82;

le parti concordano che tali risorse siano destinate ai trattamenti economici accessori correlati alla performance e alle condizioni di lavoro.

Art. 11

Criteri generali per l'attivazione di piani welfare integrativo

(rif. art. 7, c. 4, lett. h, CCNL 21.05.2018)

In applicazione dell'articolo 72, comma 2 del CCNL 21.05.2018, le parti danno atto che non sussistono al momento le condizioni applicative del welfare integrativo aziendale, in quanto non sono presenti destinazioni a tale titolo a carico del bilancio dell'Ente.

L'Amministrazione si impegna tuttavia a verificare la possibilità di integrare le risorse presenti a bilancio allo scopo di attivare specifiche misure di welfare aziendale.

Art. 12
Misure per la sicurezza nei luoghi di lavoro
(rif. art. 7, c. 4, lett. m, CCNL 21.05.2018)

Sono definiti i seguenti criteri generali per l'individuazione delle misure concernenti la salute e sicurezza sul lavoro:

- a) impegno dell'Ente a garantire ai Rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza (RLS) l'esercizio di tutte le funzioni e facoltà attribuite dall'art. 50 del D.Lgs. 81/2008;
- b) coinvolgimento del Responsabile del Servizio di Prevenzione e Protezione (RSPP) e dei Medici competenti per individuare le metodologie idonee e le soluzioni corrette da adottare per garantire la salubrità degli ambienti di lavoro e la tenuta/messa a norma delle apparecchiature e degli impianti, nonché per assicurare ai soggetti esposti a rischio condizioni di lavoro sicure;
- c) coinvolgimento e formazione di base e periodica dei RLS e di tutto il personale, secondo gli obblighi e le scadenze previste dalla normativa vigente;
- d) attuazione del piano di sorveglianza sanitaria, mediante una regolare programmazione ed effettuazione delle visite mediche periodiche e, qualora necessarie e/o richieste, delle visite straordinarie;
- e) informazione continua del personale;
- f) effettuazione periodica, secondo le prescrizioni del RSPP, di esercitazioni generali di simulazione di emergenza;
- g) aggiornamento costante del documento di valutazione dei rischi.

Art. 13
Elevazione del contingente dei rapporti di lavoro a tempo parziale
(rif. art. 7, c. 4, lett. n, CCNL 21.05.2018)

Ai sensi dell'art. 53, commi 2 e 8 del CCNL 21.05.2018, le parti concordano che, in presenza di gravi e documentate situazioni personali e familiari e tenendo conto delle esigenze organizzative dell'Ente, il numero dei rapporti a tempo parziale potrà superare il contingente del 25% della dotazione organica complessiva di ciascuna categoria, fino ad un ulteriore 10%.

Art. 14
Lavoro straordinario e banca delle ore
(rif. art. c. 7, c. 4, lett. o e s, CCNL 21.05.2018)

In applicazione degli artt. 38 e 38-bis del CCNL 14.09.2000, le parti concordano che:

- a) il limite massimo individuale delle ore di lavoro straordinario non può superare le 180 annue salvo casi eccezionali dovuti a situazioni emergenziali di assoluta necessità, per i quali il limite massimo comunque inderogabile è fissato in 250 ore annue;
- b) il limite complessivo annuo individuale di ore di lavoro straordinario, debitamente autorizzate, che, su richiesta del dipendente, possono confluire nella banca delle ore non può eccedere le 36 ore;
- c) le ore accantonate possono essere fruite dal dipendente come riposi compensativi, previa autorizzazione del Responsabile, compatibilmente con le

esigenze organizzative e in applicazione delle disposizioni organizzative vigenti in materia;

- d) le ore non fruite entro il 31 dicembre dell'anno successivo a quello di maturazione sono retribuite al lavoratore nel successivo mese di gennaio;
- e) le maggiorazioni orarie per le prestazioni di lavoro straordinario che confluiscono nella banca delle ore sono invece pagate il mese successivo alla prestazione lavorativa.

Art. 15

Flessibilità dell'orario di lavoro (rif. art. 7, c. 4, lett. p, CCNL 21.05.2018)

Al fine di favorire una migliore conciliazione tra tempi di vita e tempi di lavoro, come previsto dall'art. 27, comma 1, del CCNL 21.05.2018, l'Ente adotta l'orario flessibile su cinque giorni lavorativi - da lunedì a venerdì - con pausa pranzo della durata minima di 30 minuti, che sono contabilizzati anche in caso di pausa inferiore al tempo minimo previsto.

È prevista l'applicazione di fasce temporali flessibili in entrata al mattino, all'inizio e al termine della pausa pranzo e in uscita a conclusione della giornata lavorativa, con fasce di compresenza.

La definizione dell'orario di lavoro è effettuata in applicazione dei criteri di cui all'art. 22, comma 3, del CCNL 21.05.2018.

È assicurato il rispetto del limite di cui all'art. 22, comma 2, del CCNL 21.05.2018.

Non è previsto il ricorso a turnazioni ed orario multiperiodale.

La disciplina dell'orario di lavoro in essere è quella che risulta dalla vigente disposizione organizzativa in materia.

Art. 16

Riflessi sulla qualità del lavoro e sulla professionalità delle innovazioni tecnologiche inerenti l'organizzazione dei servizi (rif. art. 7, c. 4, lett. t, CCNL 2018)

Le parti prendono atto che l'innovazione tecnologica ha effetto sulla quantità e qualità dell'attività lavorativa. Tale fattore assume particolare rilievo, anche nella definizione degli obiettivi programmatici dell'Ente, in quanto elemento in grado di migliorare l'organizzazione del lavoro e rendere più efficiente l'erogazione dei servizi.

In presenza di evoluzioni organizzative strutturali determinate da innovazioni tecnologiche, la valutazione dell'impatto del cambiamento che ne discende dovrà ricomprendere specifiche considerazioni su eventuali mutamenti che esso comporta rispetto alle conoscenze e alle capacità fino a quel momento richieste al personale coinvolto da tale cambiamento e sull'opportunità di avvio di uno specifico piano di intervento di ricollocazione/integrazione del personale medesimo, supportato mediante opportuni percorsi di formazione e/o riqualificazione, allo scopo di agevolare l'inserimento sulle nuove e diverse linee di attività dell'Ente.

In tale contesto, si porrà attenzione alle esigenze di sviluppo delle competenze e delle prestazioni del personale, favorendo la crescita, ovvero il consolidamento, di capacità orientate al cambiamento, all'innovazione, anche delle metodologie di lavoro utilizzate, alla collaborazione e alle relazioni di reciprocità fra i singoli.

Art. 17

Criteri per la determinazione della retribuzione di risultato dei titolari di posizione organizzativa

(rif. art. 7, c. 4, lett. v, CCNL 21.05.2018)

Vengono definiti, in attuazione dell'art. 15, comma 4, del CCNL 21.05.2018, i seguenti criteri generali per la determinazione della retribuzione di risultato dei dipendenti incaricati della titolarità di posizione organizzativa (in seguito P.O.):

- a) nell'ambito delle risorse complessive finalizzate all'erogazione della retribuzione di posizione e di risultato di tutte le P.O. previste nell'Ente, viene destinata una quota non inferiore al 15% delle stesse per il riconoscimento annuale della retribuzione di risultato;
- b) l'importo destinato alla retribuzione di risultato verrà erogato sulla base del punteggio complessivo di performance organizzativa e individuale ottenuto da ciascun titolare di P.O., in applicazione dell'apposito sistema di misurazione e valutazione vigente nell'Ente;
- c) in coerenza con i criteri previsti per l'incentivazione della dirigenza (retribuzione di risultato) e del personale non dirigente (c.d. produttività), la retribuzione di risultato delle P.O. è finalizzata a garantire adeguati riconoscimenti economici a coloro che raggiungono i livelli di prestazione/risultato attesi e predefiniti in sede di assegnazione di obiettivi, che, nel caso delle P.O., si sostanziano anche in specifici obiettivi di carattere specialistico e/o gestionale;
- d) la misurazione e la valutazione della performance individuale dei titolari di P.O. è collegata:
 - alla valutazione dei risultati, ossia la risultante della performance organizzativa relativa all'Ente nel suo complesso e all'ambito organizzativo di diretta responsabilità, nonché al grado di conseguimento di obiettivi individuali;
 - ai comportamenti agiti e alle competenze dimostrate nel ruolo professionale;
- e) l'assenza dal lavoro per periodi temporali significativi può, comunque, consentire il riconoscimento della retribuzione premiale, laddove la residua attività resa nell'ambito del servizio attivo abbia, comunque, consentito il raggiungimento degli obiettivi assegnati al titolare di P.O., secondo la valutazione al riguardo effettuata dal competente Dirigente, di concerto con il Segretario generale.

Art. 18

Differenziazione del premio individuale

(rif. art. 69, CCNL 21.05.2018)

In attuazione dell'art. 69, commi 2 e 3, del CCNL 21.05.2018, vengono definite le seguenti disposizioni:

- la misura della maggiorazione relativa alla determinazione del premio differenziale è pari al 30% del valore medio pro-capite dei premi attribuiti a titolo di produttività individuale al personale dell'Ente valutato positivamente sulla base del sistema di misurazione e valutazione vigente, laddove per "valutazione positiva" s'intende un grado di giudizio che abbia dato luogo all'effettivo riconoscimento di una quota di premialità individuale;
- la quota massima di personale valutato a cui la maggiorazione può essere riconosciuta è pari al 5% del personale con rapporto di lavoro a tempo indeterminato presente in servizio nell'Ente.

ANNO 2021**DESTINAZIONE RISORSE PERSONALE SENZA FUNZIONI DIRETTIVE****RISORSE STABILI**

Fondo progressioni (importo a copertura delle progressioni in essere)	344.860,16
Progressioni economiche anno in corso	19.000,00
Indennità di comparto	<u>53.526,50</u>
TOTALE RISORSE STABILI DESTINATE	417.386,66

Indennità e compensi

Indennità condizioni di lavoro (art. 70-bis CCNL 21.05.2018)	7.200,00
Compensi specifiche responsabilità (art. 70-quinquies CCNL 21.05.2018)	25.000,00
Compenso per attività lavorativa nel giorno di riposo settimanale	300,00
Compensi produttività (*)	417.622,95
Compensi per somme derivanti dall'attuazione della L. 449/97, ai sensi dell'art. 67, comma 3, lett. a) CCNL 21.5.2018	4.210,00
TOTALE RISORSE DESTINATE	<u>871.719,61</u>

(*) I risparmi del fondo saranno utilizzati per incrementare i compensi di produttività del medesimo anno

La sottoscritta Rachele Bianchi, funzionario della Camera di Commercio Monte Rosa Laghi Alto Piemonte, dichiara che la copia del presente documento, riprodotto per intero, composto da n. 14 pagine, è conforme all'originale conservato agli atti dell'Ente.