

CAMERA DI COMMERCIO DI VICENZA

CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO INTEGRATIVO PER IL PERSONALE NON DIRIGENTE Triennio 2023-2025

Il giorno 28 dicembre 2023 presso la Camera di Commercio di Vicenza, per la sottoscrizione del Contratto Collettivo Decentrato Integrativo per il triennio 2023-2025, predisposto ai sensi dell'art. 7 del CCNL relativo al personale non dirigente del Comparto Funzioni Locali triennio 2019-2021 sottoscritto il 16.11.2022, dopo aver ottenuto il parere positivo del Collegio dei Revisori dei Conti e a seguito dell'autorizzazione di cui alla determinazione presidenziale n. 18 del 28 dicembre 2023, presso la sede della Camera di Commercio di Vicenza e da remoto si sono incontrati i signori:

per la **parte pubblica**

dr. Michele Marchetto, Presidente della Delegazione trattante _____

dr.ssa Elisabetta Boscolo Mezzopan, componente della Delegazione trattante _____

dr. Mauro Sfreddo, componente della Delegazione trattante _____

per la **Rappresentanza Unitaria del Personale (RSU):**

- Benedetti Giovanni _____

- Consonni Serafino _____

- Filippi Sonia _____

- Rossomando Antonio _____

- Siddi Stefano _____

Firmato digitalmente da

Giulia Miglioranza

2023-12-28 18:08:09 +0100

per le **Organizzazioni Sindacali**

Miglioranza Giulia FP CGIL _____

Lanaro Renato CISL FP _____

Girardi Daniele UIL FP _____

Grasso Lucia CSA Regioni Autonomie Locali _____

Firmato digitalmente da:

ROSSOMANDO ANTONIO

Firmato il 28/12/2023 17:41

Seriale Certificato: 2073102

Valido dal 11/01/2023 al 11/01/2024

InfoCamere Qualified Electronic Signature CA

per la sottoscrizione dell'allegato Contratto collettivo decentrato integrativo per il triennio 2023-2025 a seguito degli incontri del 4-11 settembre 2023, 2-11-25 ottobre 2023, 20-28 novembre 2023 predisposto ai sensi dell'art. 7 del CCNL del 16/11/2022 del Comparto "Funzioni Locali",

CAMERA DI COMMERCIO DI VICENZA

Firmato digitalmente da: MARCHETTO MICHELE
Data: 28/12/2023 15:35:47

Firmato digitalmente da:
LANARO RENATO

per la RSU e la CGSS

Firmato digitalmente da: Benedetti Giovanni
Data: 28/12/2023 15:43:14

Firmato digitalmente da:

SIDDI STEFANO

Firmato il 28/12/2023 15:53

Seriale Certificato: 771050

Valido dal 28/09/2021 al 28/09/2024

InfoCamere Qualified Electronic Signature CA

Firmato digitalmente da:

CAMERA DI COMMERCIO DI VICENZA

**CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO INTEGRATIVO
PER IL PERSONALE NON DIRIGENTE
Triennio 2023-2025**

INDICE

**TITOLO I
DISPOSIZIONI GENERALI**

- Articolo 1** Ambito di applicazione
Articolo 2 Interpretazione autentica dei contratti decentrati
Articolo 3 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 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) e della quota limitata di cui al comma 3, tenuto conto di quanto previsto dal comma 4 del medesimo articolo
- 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); definizione anni senza progressioni economiche per poter ricevere eventuale differenziale stipendiale; definizione numero di "differenziali stipendiali" attribuibili per ciascuna Area
- 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 CCNL 16/11/2022; possibilità di attribuzione di un punteggio aggiuntivo per il personale che non abbia conseguito progressioni economiche da più di 6 anni; criteri di priorità in caso di parità dei punteggi
- Articolo 9** Criteri generali per la determinazione della retribuzione di risultato dei titolari di EQ

CAMERA DI COMMERCIO DI VICENZA

CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO INTEGRATIVO PER IL PERSONALE NON DIRIGENTE Triennio 2023-2025

TITOLO III

COMPENSI PER PARTICOLARI ATTIVITA' O RESPONSABILITA'

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

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

Articolo 12 Correlazione tra i compensi di cui all'art. 20, comma 1, lett. h) del CCNL 16/11/2022 (Compensi aggiuntivi ai titolari di incarichi di EQ) e la retribuzione di risultato dei titolari di incarico di EQ)

TITOLO IV

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

Articolo 13 Linee di indirizzo e i criteri generali per la individuazione delle misure concernenti la salute e sicurezza sul lavoro

Articolo 14 Criteri generali per l'attivazione di piani di welfare integrativo e definizione dell'eventuale finanziamento a carico del Fondo Risorse decentrate ai sensi dell'art. 82 comma 2 del CCNL 16/11/2022

TITOLO V

DISPOSIZIONI PARTICOLARI

Articolo 15 Riflessi sulla qualità del lavoro e sulla professionalità delle innovazioni tecnologiche inerenti all'organizzazione di servizi

ALLEGATI:

Allegato sub 1: Parametri di calcolo per la determinazione del compenso incentivante sulla base dell'Area di appartenenza

Allegato sub 2: Utilizzo presunto risorse decentrate

CAMERA DI COMMERCIO DI VICENZA

CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO INTEGRATIVO PER IL PERSONALE NON DIRIGENTE Triennio 2023-2025

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 Vicenza e con qualunque tipo di contratto di lavoro subordinato (tempo indeterminato, tempo determinato).

Articolo 2 – Interpretazione autentica dei contratti decentrati

1. Quando insorgano controversie sull'interpretazione delle norme del presente Contratto Collettivo Decentrato Integrativo, le parti che lo hanno sottoscritto si incontrano per chiarire in maniera consensuale il significato della clausola controversa.
2. La parte interessata invia alle altre richiesta scritta. La richiesta deve contenere una sintetica descrizione dei fatti e degli elementi di diritto sui quali si basa; essa deve, comunque, fare riferimento a problemi interpretativi ed applicativi di rilevanza generale.
3. Le parti che hanno sottoscritto il Contratto Collettivo Decentrato Integrativo si incontrano entro 15 giorni dalla richiesta e definiscono contestualmente il significato della clausola controversa.
4. L'eventuale interpretazione sostituisce la clausola controversa sin dall'inizio della vigenza del Contratto Collettivo Decentrato Integrativo.
5. Gli accordi di interpretazione autentica del Contratto Collettivo Decentrato Integrativo hanno effetto sulle controversie individuali aventi ad oggetto le materie da essi regolate.

Articolo 3 - Durata, decorrenza, tempi e procedure di applicazione del contratto

1. Il presente contratto concerne il triennio 2023-2025 per le parti ad esso delegate dai CCNL vigenti.-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. Quanto disciplinato nel presente contratto decentrato sostituisce integralmente tutte le disposizioni contenute nei precedenti CCDI che divengono pertanto non applicabili.

CAMERA DI COMMERCIO DI VICENZA

CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO INTEGRATIVO PER IL PERSONALE NON DIRIGENTE Triennio 2023-2025

4. Il presente contratto decentrato integrativo conserva la propria efficacia fino alla stipulazione del successivo contratto decentrato.

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]

1. Le risorse rese annualmente disponibili sono definite ciascun anno dalla Camera di Commercio a fronte di apposita formale costituzione del fondo risorse decentrate (definita nell'ambito di quanto previsto dal CCNL e dal bilancio preventivo e che saranno certificate e approvate dal Collegio dei Revisori della Camera di commercio).
2. La ripartizione delle risorse suddette risponde ai seguenti requisiti:
 - a. riservare risorse finanziarie, di natura stabile, ai differenziali stipendiali, in modo programmato come indicato nel presente contratto, ed in misura strettamente correlata al numero di dipendenti che possono fruirne, garantendo al contempo pari opportunità nell'individuazione delle Aree contrattuali nelle quali dare corso a tali progressioni;
 - b. garantire gli importi obbligatori previsti dai CCNL nazionali;
 - c. destinare ad attività da svolgere in particolari condizioni di lavoro compensi adeguati;
3. Le risorse rese annualmente disponibili ai sensi del comma 4 dell'art. 7 del ccnl 16/12/2022 sono destinate ai seguenti utilizzi:
 - a) premi correlati alla performance organizzativa;
 - b) premi correlati alla performance individuale;
 - c) indennità condizioni di lavoro;
 - d) indennità per specifiche responsabilità;
 - e) progressioni economiche differenziali stipendiali, finanziate con risorse stabili.
4. Le somme non erogate per le voci relative alle condizioni di lavoro, indennità di responsabilità e differenziali stipendiali verranno ridistribuite nei premi correlati alla performance organizzativa dell'anno di competenza.

CAMERA DI COMMERCIO DI VICENZA

CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO INTEGRATIVO PER IL PERSONALE NON DIRIGENTE Triennio 2023-2025

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. I compensi destinati a incentivare la produttività sono corrisposti ai lavoratori interessati solo a conclusione dell'annuale processo di valutazione a fronte di risultati aggiuntivi apprezzabili rispetto al risultato atteso dalla normale, positiva prestazione lavorativa.

2. I criteri per l'attribuzione dei premi correlati alla performance per gli anni 2023-2025 sono così individuati:

- a) partecipano alla distribuzione dei premi correlati alla performance i lavoratori che ottengono una valutazione non negativa nella scheda dei comportamenti dell'anno cui i premi si riferiscono;
- b) per poter essere valutato il dipendente di nuova assunzione deve aver maturato nel corso dell'anno solare di riferimento almeno 3 mesi di presenza effettiva;
- c) si considerano presenze anche le assenze dal servizio considerate presenze dalla normativa e/o dal CCNL vigenti nell'anno di riferimento;
- d) per il calcolo del compenso incentivante la produttività si tiene conto:
 - della valutazione ricevuta relativa all'anno di riferimento e limitatamente alla scheda dei comportamenti;
 - della percentuale di lavoro definita dal contratto individuale di ciascun dipendente, o, nel caso di più contratti differenti in corso d'anno (nuovo part time o variazione di esso o rientro a tempo pieno) della percentuale media ponderata di esso.

b. al fine di valutare l'effettivo e positivo apporto partecipativo dei lavoratori coinvolti nei progetti e programmi di produttività, in relazione alla qualità e alla quantità della prestazione effettivamente resa ed ai risultati conseguiti e verificati, il premio correlato alla performance organizzativa ed individuale dovrà essere proporzionale alla presenza in servizio. Non sono considerate assenze le seguenti fattispecie:

- congedo ordinario;
- assenze dovute a infortunio sul lavoro o malattia riconosciuta dipendente da causa di servizio;
- permessi sostitutivi delle festività soppresse;

CAMERA DI COMMERCIO DI VICENZA

CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO INTEGRATIVO PER IL PERSONALE NON DIRIGENTE Triennio 2023-2025

- assenze per Covid;
- assenze dovute a congedo di maternità o paternità;
- permessi di cui alla legge 104/1992, art. 33;
- congedo straordinario retribuito di cui al D.LGS 151/2001;
- assenze relative a patologie gravi che richiedono terapie salvavita;
- riposi compensativi e recupero prestazioni straordinarie;
- congedi per le donne vittime di violenze;
- permessi sindacali retribuiti;
- permessi retribuiti per donatori di midollo osseo o donazioni del sangue;
- permessi per lutto;
- permessi per testimonianza nell'interesse dell'ente;
- assenze per volontariato ex D.Lgs 1/2018;
- genericamente tutte le tipologie di assenze retribuite, compresa la formazione per gli RLS;
- i giorni non lavorativi (sabato e/o domenica, festività infrasettimanali) purché non compresi in più ampi periodi di assenza (malattia, congedo parentale, ecc.);
- nel caso di permessi fruibili a ore;
- al personale in congedo per maternità (ivi compresi l'estensione per complicanze e il congedo parentale), assente per infortunio sul lavoro o per malattia per un periodo pari o superiore a sei mesi, anche non continuativo, è attribuita la stessa valutazione conseguita nell'anno precedente a quello di riferimento.

Fatto salvo quanto riportato nel punto precedente, un dipendente è giudicato non valutabile se nel corso dell'anno non ha mai prestato servizio, oppure nel caso in cui il periodo di presenza effettiva del valutato sia inferiore a 3 mesi e quindi non consenta al valutatore di esprimere un giudizio compiuto sulle attività e sui comportamenti. In entrambi i casi non spetterà la

CAMERA DI COMMERCIO DI VICENZA

CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO INTEGRATIVO PER IL PERSONALE NON DIRIGENTE Triennio 2023-2025

retribuzione accessoria.

Per la determinazione del compenso incentivante la produttività vengono applicati i parametri di calcolo indicati nella tabella in allegato sub 1)-

- a) 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, previa la necessaria verifica e certificazione a consuntivo, mediante gli strumenti di valutazione e controllo adottati dalla Camera di commercio.

Articolo 6 - Definizione della misura percentuale della maggiorazione di cui all'art. 81, comma 2 del CCNL 16/11/2022 (Differenziazione del premio individuale) e della quota limitata di cui al comma 3, tenuto conto di quanto previsto dal comma 4 del medesimo articolo

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

1. Dall'anno 2023 ai dipendenti che conseguano le valutazioni più elevate, secondo quanto previsto dal sistema di valutazione di questa Camera, è attribuita una maggiorazione del premio individuale di cui all'art. 80, comma 2, lett.b) del CCNL 16/11/2022, che si aggiunge alla quota di detto premio attribuita al personale valutato positivamente sulla base dei criteri selettivi. La misura di detta maggiorazione, oggetto di contrattazione ai sensi dell'art. 81 del CCNL 16/11/2022 e comunque non inferiore al 30% del valore medio pro-capite dei premi attribuiti al personale valutato positivamente, viene così definita:
30%.
2. Per quanto concerne la limitata quota massima di personale valutato, a cui tale maggiorazione verrà attribuita, essa viene così definita: il numero delle persone interessate non può comunque superare il 5% del totale del personale; se necessario, la maggiorazione è attribuita in ordine decrescente, a partire dal valore più elevato, fino al concorso del 5% (numero di unità interessate, arrotondato per eccesso).
Per l'attribuzione di tale maggiorazione, sarà comunque tenuto conto soltanto dei valori risultanti dalla scheda di valutazione relativi alle Competenze e comportamenti organizzativi e professionali superiori o uguali a 89% del punteggio massimo per la categoria.
3. Il personale interessato è quello assunto a tempo indeterminato ed il personale assunto a tempo determinato con contratto avente durata annuale.

CAMERA DI COMMERCIO DI VICENZA

CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO INTEGRATIVO PER IL PERSONALE NON DIRIGENTE Triennio 2023-2025

Articolo 7 - Definizione delle procedure per l'attribuzione delle 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); definizione anni senza progressioni economiche per poter ricevere eventuale differenziale stipendiale; definizione numero di "differenziali stipendiali" attribuibili per ciascuna Area

[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 il maggior 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. Si stabilisce che a partire dall'anno 2023 e per ogni anno seguente la Camera di Commercio di Vicenza:
 - informa con apposito comunicato, inviato via mail al personale e inserito nella intranet/internet aziendale, l'avvio delle fasi valutative e selettive per l'attribuzione ed erogazione dei "differenziali stipendiali" del personale che, al 31/12 dell'anno precedente a quello della fase di valutazione e selezione per il riconoscimento di "differenziale stipendiale", risponde ai requisiti previsti dall'art. 14 del CCNL 16/11/2022;
 - eroga il "differenziale stipendiale" al personale risultato meritevole sulla base degli esiti delle fasi valutative, nei limiti e nel numero previsto dal presente ccdi con decorrenza 1° gennaio dell'anno di riferimento della fase valutativa e selettiva.

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.

In coerenza con le risorse previste per la copertura finanziaria delle progressioni economiche e con i criteri di ripartizione delle risorse disponibili per la contrattazione

CAMERA DI COMMERCIO DI VICENZA

CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO INTEGRATIVO PER IL PERSONALE NON DIRIGENTE Triennio 2023-2025

integrativa, per gli anni 2023-2024-2025 verranno attribuiti i differenziali stipendiali nella misura del 50% degli aventi diritto.

Salvo più precisi verranno attribuiti per ciascuna annualità ed Area i seguenti differenziali stipendiali:

ANNO	AREA			
	Funzionari e EQ	Istruttori	Operatori esperti	Operatori
2023	n. 9	n. 29	n. 2	n. 1

ANNO	AREA			
	Funzionari e EQ	Istruttori	Operatori esperti	Operatori
2024	n. 6	n. 17	n. 2	n. 0

ANNO	AREA			
	Funzionari e EQ	Istruttori	Operatori esperti	Operatori
2025	n. 9	n. 23	n. 1	n. 1

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 CCNL 16/11/2022; possibilità di attribuzione di un punteggio aggiuntivo per il personale che non abbia conseguito progressioni economiche da più di 6 anni; criteri di priorità in caso di parità dei punteggi

[rif. lett. d), e) ed f) del comma 2 dell’art. 14 del CCNL 16/11/2022]

1. “Ponderazione dei criteri”

La ponderazione dei criteri oggetto del presente articolo è così definita:

- criterio “media delle ultime tre valutazioni individuali annuali conseguite”: la media delle valutazioni dei comportamenti organizzativi relativa al triennio precedente all’anno di selezione (o comunque alle ultime tre valutazioni conseguite). Il voto medio minimo delle valutazioni per aver diritto all’attribuzione del differenziale stipendiale deve essere pari o superiore a 75 rapportato a 100, e viene riparametrato su 60 punti;

CAMERA DI COMMERCIO DI VICENZA

CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO INTEGRATIVO PER IL PERSONALE NON DIRIGENTE Triennio 2023-2025

- criterio “esperienza professionale: peso 40 punti su 100 e il punteggio viene attribuito come segue:
 - esperienza complessiva maturata nella categoria/Area dalla data di assunzione nella pubblica amministrazione (peso 1) e esperienza maturata negli anni dall’ultima Progressione orizzontale (peso 100).

2. “Criteri di priorità in caso di parità dei punteggi”

In caso di parità di punteggi ottenuti con l’applicazione del criterio di cui alla lettera d del comma 2 dell’art. 14 del CCNL la priorità verrà data al personale con la media delle ultime tre valutazioni individuali annuali conseguite più alta e ad ulteriore parità di punteggio sarà data priorità al più anziano di età.

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. 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:
 - agli indicatori di performance relativi all’ambito organizzativo di diretta responsabilità, ai quali è attribuito un peso prevalente nella valutazione complessiva;
 - alla qualità del contributo assicurato alla performance generale della struttura, alle competenze professionali dimostrate, nonché ai comportamenti

CAMERA DI COMMERCIO DI VICENZA

CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO INTEGRATIVO PER IL PERSONALE NON DIRIGENTE Triennio 2023-2025

organizzativi richiesti per il più efficace svolgimento delle funzioni assegnate e di cui al successivo comma 7;

- 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 dei titolari di EQ, 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 Elevata Qualificazione consapevoli della propria valutazione professionale in modo da consentire un migliore orientamento verso gli obiettivi prioritari dell’ente e fornire un’opportunità di crescita individuale
- evidenziare eventuali esigenze formative di supporto o d’integrazione della preparazione professionale
- migliorare il livello generale di comunicazione interna
- valorizzare le risorse professionali più attive e qualificate
- promuovere una moderna cultura organizzativa
- 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’area/direzione da cui la persona dipende ed a quello dell’ente nel suo insieme; si tiene conto, inoltre, dell’orientamento all’utenza, della disponibilità al cambiamento e all’innovazione, della propositività, della partecipazione attiva e del “valore aggiunto” portato dal dipendente o dal team.

CAMERA DI COMMERCIO DI VICENZA

CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO INTEGRATIVO PER IL PERSONALE NON DIRIGENTE Triennio 2023-2025

8. Nell'ipotesi di conferimento ad un lavoratore, già titolare di EQ, di un incarico ad interim relativo ad altra posizione di EQ vacante, per la durata dello stesso, al lavoratore, nell'ambito della retribuzione di risultato, è attribuito un ulteriore importo la cui misura 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.

9. Attraverso tali criteri generali ed in coerenza con la metodologia di valutazione di questo ente anche per i titolari di EQ, 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.

TITOLO III

COMPENSI PER PARTICOLARI ATTIVITA' O RESPONSABILITA'

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

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

1. Per l'annualità 2023 le indennità di condizione di lavoro sono le seguenti:

a) Prestazioni che implicano attività disagiate:

- attività del personale destinato alle sostituzioni in sede e negli uffici staccati, strettamente limitata alle assenze del personale. L'indennità non viene riconosciuta se il dipendente ha la residenza nel luogo in cui si trova la sede staccata.
- attività svolta dall'Ufficio Automazione presso sedi, uffici e installazioni decentralizzate per effettuare attività di assistenza e formazione.

CAMERA DI COMMERCIO DI VICENZA

CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO INTEGRATIVO PER IL PERSONALE NON DIRIGENTE Triennio 2023-2025

- attività svolta dal personale Ufficio spedizioni – uscieri o da altro personale incaricato per il presidio, oltre l'orario di apertura dell'Ente per l'assistenza a varie riunioni presso l'ente camerale.
- attività svolta dal personale che coadiuva il Segretario Generale nella verbalizzazione, e/o nella gestione di supporto alle riunioni di Giunta o Consiglio o specifiche esigenze del Presidente per le giornate in cui le riunioni comportino spostamento della pausa pranzo oltre il normale orario di pausa della Camera, oppure vadano oltre l'orario di apertura dell'Ente.

Il peso è 1,00

- attività polifunzionale richieste al personale di categoria A e B, svolta per almeno n. 14 ore nell'arco mensile consistente in:
 - spostamenti in auto nelle sedi staccate
 - bollatura dei registri
 - lavori manuali che comportino attività in archivio

Il peso è 0,10 per ciascuna giornata di presenza nel mese.

b) Prestazioni che implicano l'esposizione a rischi e, come tali pericolose o dannose per la salute:

- attività del Laboratorio Saggio Metalli Preziosi, nei giorni in cui si effettuano le analisi chimiche;
- attività di stamperia, nei giorni di presenza con attività di stamperia;
- attività ispettiva dell'Ufficio Metrico, nei giorni in cui si svolgono ispezioni documentate da verbale.

Il peso per queste attività è 0,15.

L'importo spettante è proporzionalmente ridotto per i dipendenti a tempo parziale.

c) Prestazioni che implicano il maneggio valori:

- *fino a euro 100 di somme maneggiate medie giornaliere: peso 0,10*

CAMERA DI COMMERCIO DI VICENZA

CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO INTEGRATIVO PER IL PERSONALE NON DIRIGENTE Triennio 2023-2025

- *da euro 101 a euro 500 medie giornaliere: peso 0,20*
- *oltre i 500 euro medie giornaliere: peso 0,25*

La somma da liquidare si calcola su base annuale moltiplicando il numero di giornate per l'indennità unica sopra indicata e per il peso dell'attività.

Il valore giornaliero massimo delle indennità è stabilito in € 10,00.

2. A decorrere dalla data di efficacia, e comunque dal 1 gennaio 2024, del presente accordo integrativo, la disciplina delle indennità da riconoscere al personale che presta la propria attività in particolari condizioni di lavoro è definita in € 15,00 tenuto conto dei pesi come segue:

1) Prestazioni che implicano attività disagiate (Il peso è 0,80)

- attività del personale destinato alle sostituzioni in sede e negli uffici staccati, strettamente limitata alle assenze del personale. L'indennità non viene riconosciuta se il dipendente ha la residenza nel luogo in cui si trova la sede staccata.
- attività svolta dall'Ufficio Automazione presso sedi, uffici e installazioni decentrate per effettuare attività di assistenza e formazione.
- attività svolta dal personale Ufficio spedizioni – uscieri o da altro personale incaricato per il presidio, oltre l'orario di apertura dell'Ente per l'assistenza a varie riunioni presso l'ente camerale.
- attività svolta dal personale che coadiuva il Segretario Generale nella verbalizzazione, e/o nella gestione di supporto alle riunioni di Giunta o Consiglio o specifiche esigenze del Presidente per le giornate in cui le riunioni comportino spostamento della pausa pranzo oltre il normale orario di pausa della Camera, oppure vadano oltre l'orario di apertura dell'Ente.
- attività polifunzionale richieste al personale di categoria A e B, svolta per almeno n. 14 ore nell'arco mensile consistente in (per questa attività il peso è 0,10 per ciascuna giornata di presenza nel mese):
 - spostamenti in auto nelle sedi staccate
 - bollatura dei registri

CAMERA DI COMMERCIO DI VICENZA

CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO INTEGRATIVO PER IL PERSONALE NON DIRIGENTE Triennio 2023-2025

- lavori manuali che comportino attività in archivio

2) Prestazioni che implicano l'esposizione a rischi e, come tali pericolose o dannose per la salute:

- attività del Laboratorio Saggio Metalli Preziosi, nei giorni in cui si effettuano le analisi chimiche (peso 0,15);
- attività di stamperia, nei giorni di presenza con attività di stamperia (peso 0,15);
- attività ispettiva dell'Ufficio Metrico, nei giorni in cui si svolgono ispezioni documentate da verbale (peso 0,80).

L'importo spettante è proporzionalmente ridotto per i dipendenti a tempo parziale.

3) Prestazioni che implicano il maneggio valori:

- *fino a euro 100 di somme maneggiate medie giornaliere: peso 0,10*
- *da euro 101 a euro 500 medie giornaliere: peso 0,20*
- *oltre i 500 euro medie giornaliere: peso 0,25*

La somma da liquidare si calcola su base annuale moltiplicando il numero di giornate per l'indennità unica sopra indicata e per il peso dell'attività.

3. L'ente procede alla ricognizione delle tipologie di prestazioni, tra quelle svolte in ciascuna categoria contrattuale, che presentano le caratteristiche sopra dette e ne verifica l'effettiva incidenza in rapporto all'entità complessiva, su base, dell'attività lavorativa svolta dai dipendenti chiamati ad assicurare le suddette prestazioni, anche sulla base delle rilevazioni del tempo lavorato.

L'erogazione delle indennità è soggetta a verifica da parte sindacale, che sono informati dalla parte datoriale, dopo ogni erogazione, con vincolo di riservatezza e nel rispetto della normativa sulla privacy, sulle indennità erogate a ciascun percipiente, sui dati utilizzati per determinarle e sulle modalità di rilevazione adottate.

CAMERA DI COMMERCIO DI VICENZA

CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO INTEGRATIVO PER IL PERSONALE NON DIRIGENTE Triennio 2023-2025

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

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

1. I criteri generali sono definiti in coerenza con quelli individuati per definire l'elevata responsabilità (e conseguente retribuzione di posizione) per le persone incaricate di Elevata Qualificazione, con le semplificazioni che seguono.
2. In applicazione di tali criteri e principi, la Camera di commercio individua le specifiche responsabilità (aggiuntive rispetto a quelle normalmente previste dall'inquadramento e dal profilo professionale e di competenza) che la dirigenza ha deciso di affidare ai propri collaboratori.
3. L'erogazione della correlata indennità di responsabilità discende inoltre da criteri di differenziazione e di graduazione delle diverse responsabilità, comunque entro i valori minimi e massimi previsti dal CCNL, da graduare in funzione del livello di complessità, autonomia e responsabilità cui l'indennità stessa si riferisce.
4. L'assegnazione dell'indennità per specifiche responsabilità prevista dall'art. 84 del CCNL 16.11.2022 al personale dell'Area Funzionari ed elevate qualificazioni, può avvenire per lo svolgimento delle seguenti tipologie di attività che comportano l'assunzione di specifiche responsabilità in relazione all'ordinario contenuto professionale della categoria:
 - specifiche responsabilità derivanti dall'esercizio di compiti legati ai processi digitalizzazione ed innovazione tecnologica della PA di cui al Codice dell'amministrazione in digitale (D.Lgs 7 marzo 2005, n. 82, e s.m.i - CAD); es: progettazione, realizzazione e lo sviluppo di servizi digitali e sistemi informatici; tenuta del protocollo informatico, gestione dei flussi documentali e degli archivi;
 - specifiche responsabilità derivanti dall'essere punto di riferimento, tecnico, amministrativo e/o contabile in procedimenti complessi;
 - specifiche responsabilità derivanti dai compiti legati allo svolgimento di attività di comunicazione e informazione;
5. I parametri per la valutazione dell'indennità da corrispondere sono i seguenti:

Parametro collaboratori	
numero	punti
0	0
1	1

punteggi capo servizio	
Punti	2

CAMERA DI COMMERCIO DI VICENZA

CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO INTEGRATIVO PER IL PERSONALE NON DIRIGENTE Triennio 2023-2025

2	2
3	3
4	4
5	5
6	6
7	7
8	9
9	9
magg =10	10

Per il parametro "punteggio servizio" è stata utilizzata la graduazione dei servizi utilizzata nella "DISCIPLINA CRITERI PER IL CONFERIMENTO, REVOCA, VALUTAZIONE E GRADUAZIONE DELLE POSIZIONI ORGANIZZATIVE" (come previsto dall'art.12 c.5 della stessa disciplina)

Parametro punteggio servizio	
da 70 a 80	1
da 80 a 90	2
oltre 90	3

Valorizzazione indennità	
Punteggi da 12 a 15	€ 2.000
Punteggi da 7 a 11	€ 1.500
Punteggi da 4 a 6	€1.200

- La responsabilità è conferita annualmente con atto formale del Dirigente, sulla base delle direttive generali impartite dal 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.
- L'importo complessivo massimo erogabile per tale indennità di responsabilità è di € 15.100,00.
- L'erogazione del compenso agli interessati avverrà su base annua in proporzione alla effettiva copertura della specifica responsabilità o della funzione. Gli importi annui sono proporzionalmente ridotti per il personale con rapporto di lavoro parziale in relazione all'orario di servizio settimanale, mensile o annuale indicato dal contratto di lavoro.

CAMERA DI COMMERCIO DI VICENZA

CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO INTEGRATIVO PER IL PERSONALE NON DIRIGENTE Triennio 2023-2025

9. Ad ogni dipendente non può essere attribuita più di una indennità per specifiche responsabilità; nel caso in cui ricorrano più responsabilità, al dipendente interessato è attribuita quella di valore economico più elevato.
10. Il riconoscimento delle specifiche responsabilità è attuato nel rispetto dell'organizzazione strutturale dell'ente nei limiti delle risorse economiche disponibili a questo specifico istituto contrattuale.
11. Nel caso in cui il numero complessivo degli aventi titolo porti a superare la quota di risorse economiche complessivamente disponibile, si procederà alla riduzione proporzionale della misura massima individuale dell'indennità fino alla capienza massima delle risorse economiche disponibili per questo specifico istituto.
12. La disciplina di cui al presente articolo si applica per le sole annualità 2024-2025 ed è pertanto efficace a decorrere dal 1 gennaio 2024 fino al 31 dicembre 2025.

Articolo 12 - Correlazione tra i compensi di cui all'art. 20, comma 1, lett. h) del CCNL 16/11/2022 (Compensi aggiuntivi ai titolari di incarichi di EQ) e la retribuzione di risultato dei titolari di incarico di EQ

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

1. Ai fini del presente articolo assumono rilievo:
 - compensi ISTAT;
 - concorsi a premio.
2. Gli importi individuali determinati in base alle fattispecie di cui al comma precedente si aggiungono alla retribuzione di risultato dei titolari di incarichi di EQ, la quale verrà a sua volta definita tenuto conto dell'entità e del contenuto dell'impegno del titolare di EQ che, nell'anno, è stato destinato alle attività per le quali si percepisce il relativo compenso, tra quelli individuati al comma 1.

TITOLO IV

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

CAMERA DI COMMERCIO DI VICENZA

CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO INTEGRATIVO PER IL PERSONALE NON DIRIGENTE Triennio 2023-2025

Articolo 13 - 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 come segue:
2. a diffondere il principio della "cultura della sicurezza" attraverso gli istituti dell'informazione e della formazione.
3. 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.
4. 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.
5. 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.
6. 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.
7. 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.

CAMERA DI COMMERCIO DI VICENZA

CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO INTEGRATIVO PER IL PERSONALE NON DIRIGENTE Triennio 2023-2025

8. 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 14 Criteri generali per l'attivazione di piani di welfare integrativo e definizione dell'eventuale finanziamento a carico del Fondo Risorse decentrate ai sensi dell'art. 82 comma 2

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

1. In data 20 novembre 2023 è stato sottoscritto l'Accordo stralcio in materia di welfare al contratto integrativo decentrato integrativo 2023-2025.

TITOLO V **DISPOSIZIONI PARTICOLARI**

Articolo 15 - 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. La Camera si impegna:
2. 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.

CAMERA DI COMMERCIO DI VICENZA

CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO INTEGRATIVO PER IL PERSONALE NON DIRIGENTE Triennio 2023-2025

3. In tale contesto, si porrà attenzione alle continue esigenze di sviluppo delle competenze e delle prestazioni dei dipendenti, favorendo lo sviluppo ovvero il consolidamento di capacità orientate al cambiamento, all'innovazione anche delle metodologie di lavoro utilizzate, alla collaborazione, alle relazioni di reciprocità tra aree e servizi.
4. L'eventuale ricorso a forme di appalto, decentramento ed esternalizzazione di servizi da parte dell'Ente, che comunque interessa esclusivamente attività non strategiche, con minori prospettive di sviluppo ed a minore valore aggiunto, è accompagnato da uno specifico programma di riconversione professionale interna del personale adibito ai servizi stessi, allo scopo di agevolarne la collocazione sulle nuove e diverse linee di attività dell'Ente.

ALLEGATI

- Allegato sub 1)
- Parametri di calcolo per la determinazione del compenso incentivante sulla base dell'Area di appartenenza

Area Funzionari e Elevate qualificazioni	132
Area Istruttori	124
Area Operatori Esperti	112
Area Operatori	100

CAMERA DI COMMERCIO DI VICENZA

**CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO INTEGRATIVO
PER IL PERSONALE NON DIRIGENTE
Triennio 2023-2025**

Allegato sub 1 al CCDI 2023-2025

CAMERA DI COMMERCIO DI VICENZA	RISORSE DECENTRATE STIMATE UTILIZZO FONDO ANNUALITA' 2023		
RISORSE DESTINATE CCI 2023		IMPORTO	
	risorse stabili	€ 527.061,67	€ 527.061,67
IMPIEGHI FISSI (non negoziabili)			
art. 80 ccnl 2019-2021	TIPOLOGIA		
COMMA 1	1. Gli enti rendono annualmente disponibili tutte le risorse confluite nel Fondo risorse decentrate, al netto delle risorse necessarie per corrispondere i differenziali di progressione economica, al personale beneficiario delle stesse in anni precedenti di cui all'art. 78 (Trattamento economico nell'ambito del nuovo sistema di classificazione professionale) comma 3 lett. b), e di quelle necessarie a corrispondere i seguenti trattamenti economici fissi a carico delle risorse stabili del fondo: quote dell'indennità di comparto, di cui all'art. 33, comma 4, lett. b) e c), del CCNL del 22.01.2004; incremento delle indennità riconosciute al personale educativo degli asili nido, di cui all'art. 31, comma 7, secondo periodo, del CCNL del 14.09.2000 e di cui all'art. 6 del CCNL del 5.10.2001; indennità che continuano ad essere corrisposte al personale dell'ex-VIII qualifica funzionale non titolare di posizione organizzativa, ai sensi dell'art. 37, comma 4, del CCNL del 6.07.1995. Sono inoltre rese di nuovo disponibili, le risorse corrispondenti ai predetti differenziali di		€ 384.382,09

CAMERA DI COMMERCIO DI VICENZA

**CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO INTEGRATIVO
PER IL PERSONALE NON DIRIGENTE
Triennio 2023-2025**

	progressione economica e trattamenti fissi non più corrisposti a seguito di cessazione del personale o acquisizione di superiore area nell'anno precedente. Sono infine rese disponibili eventuali risorse residue di cui all'art. 79, comma 1 non integralmente utilizzate in anni precedenti, nel rispetto delle disposizioni in materia contabile		
RISORSE DISPONIBILI CCI 2023	differenza tra risorse destinate ed impieghi fissi(1)		€ 142.679,58
ARTICOLO 80 CCNL 2019-2021	risorse variabili	€ 151.676,08	€ 151.676,08
COMMA 2 LETT. A)	produttività collettiva		€ 205.553,08
COMMA 2 LETT. B)	produttività individuale		€ 45.502,58
COMMA 2 LETT. C)	indennità legate a particolari condizioni di lavoro (disagio, rischi, maneggio valori)		€ 5.300,00
COMMA 2 LETT. E) E ART. 84	indennità per specifiche responsabilità		
COMMA 2 LETT. G)	compensi previsti da disposizioni di legge (inclusi quelli Istat), solo a valere sulle risorse ex art. 67, comma 3, lett. c)		
COMMA 2 LETT. J)	differenziali stipendiali aventi decorrenza nell'anno		€ 38.000,00
TOTALE		€ 678.737,75	€ 678.737,75
	risorse disponibili stabili - progressioni nell'anno	€ 104.679,58	
	risorse disponibili variabili - le indennità-compensi a premio erogati	€ 146.376,08	
	risorse destinate alla produttività collettiva e individuale	€ 251.055,66	
	risorse variabili almeno il 30% performance individuale	45.502,82	

CAMERA DI COMMERCIO DI VICENZA

**CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO INTEGRATIVO
PER IL PERSONALE NON DIRIGENTE
Triennio 2023-2025**

La Delegazione di parte pubblica
Territoriali

R.S.U. Organizzazioni Sindacali

Firmato digitalmente da: MARCHETTO MICHELE
Data: 28/12/2023 15:36:23

Firmato digitalmente da:
Benedetti Giovanni
Data: 28/12/2023 15:44:44



Firmato digitalmente da:
SIDDI STEFANO
Firmato il 28/12/2023 15:55
Seriale Certificato: 771050
Valido dal 28/09/2021 al 28/09/2024
InfoCamere Qualified Electronic Signature CA



Firmato digitalmente da:
LANARO RENATO
Firmato il 28/12/2023 16:06
Seriale Certificato: 2058933
Valido dal 06/01/2023 al 06/01/2026
InfoCamere Qualified Electronic
Signature CA



Firmato digitalmente da:
Filippi Sonia
Firmato il 28/12/2023 16:52
Seriale Certificato: 2712382
Valido dal 06/09/2023 al 06/09/2026
InfoCamere Qualified Electronic Signature CA



Firmato digitalmente da:
ROSSOMANDO ANTONIO
Firmato il 28/12/2023 17:43
Seriale Certificato: 2073102
Valido dal 11/01/2023 al 11/01/2026
InfoCamere Qualified Electronic Signature CA

Firmato digitalmente da

Giulia Miglioranza
2023-12-28 18:08:26 +0100

CAMERA DI COMMERCIO DI VICENZA

CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO INTEGRATIVO PER IL PERSONALE NON DIRIGENTE Triennio 2023-2025

Il giorno 28 dicembre 2023 presso la Camera di Commercio di Vicenza, per la sottoscrizione del Contratto Collettivo Decentrato Integrativo per il triennio 2023-2025, predisposto ai sensi dell'art. 7 del CCNL relativo al personale non dirigente del Comparto Funzioni Locali triennio 2019-2021 sottoscritto il 16.11.2022, dopo aver ottenuto il parere positivo del Collegio dei Revisori dei Conti e a seguito dell'autorizzazione di cui alla determinazione presidenziale n. 18 del 28 dicembre 2023, presso la sede della Camera di Commercio di Vicenza e da remoto si sono incontrati i signori:

per la **parte pubblica**

dr. Michele Marchetto, Presidente della Delegazione trattante _____

dr.ssa Elisabetta Boscolo Mezzopan, componente della Delegazione trattante _____

dr. Mauro Sfreddo, componente della Delegazione trattante _____

per la **Rappresentanza Unitaria del Personale (RSU):**

- Benedetti Giovanni _____

- Consonni Serafino _____

- Filippi Sonia _____

- Rossomando Antonio _____

- Siddi Stefano _____

per le **Organizzazioni Sindacali**

Miglioranza Giulia FP CGIL _____

Lanaro Renato CISL FP _____

Girardi Daniele UIL FP _____

Grasso Lucia CSA Regioni Autonomie Locali _____

per la sottoscrizione dell'allegato Contratto collettivo decentrato integrativo per il triennio 2023-2025 a seguito degli incontri del 4-11 settembre 2023, 2-11-25 ottobre 2023, 20-28 novembre 2023 predisposto ai sensi dell'art. 7 del CCNL del 16/11/2022 del Comparto "Funzioni Locali",

CAMERA DI COMMERCIO DI VICENZA


.....

per la RSU e le OOSS

Serafino Consonni


.....

CSA RAIL
Lucia Grasso



CAMERA DI COMMERCIO DI VICENZA

**CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO INTEGRATIVO
PER IL PERSONALE NON DIRIGENTE
Triennio 2023-2025**

INDICE

**TITOLO I
DISPOSIZIONI GENERALI**

- Articolo 1** Ambito di applicazione
Articolo 2 Interpretazione autentica dei contratti decentrati
Articolo 3 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 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) e della quota limitata di cui al comma 3, tenuto conto di quanto previsto dal comma 4 del medesimo articolo
- 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); definizione anni senza progressioni economiche per poter ricevere eventuale differenziale stipendiale; definizione numero di "differenziali stipendiali" attribuibili per ciascuna Area
- 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 CCNL 16/11/2022; possibilità di attribuzione di un punteggio aggiuntivo per il personale che non abbia conseguito progressioni economiche da più di 6 anni; criteri di priorità in caso di parità dei punteggi
- Articolo 9** Criteri generali per la determinazione della retribuzione di risultato dei titolari di EQ



**CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO INTEGRATIVO
PER IL PERSONALE NON DIRIGENTE
Triennio 2023-2025**

TITOLO III

COMPENSI PER PARTICOLARI ATTIVITA' O RESPONSABILITA'

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

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

Articolo 12 Correlazione tra i compensi di cui all'art. 20, comma 1, lett. h) del CCNL 16/11/2022 (Compensi aggiuntivi ai titolari di incarichi di EQ) e la retribuzione di risultato dei titolari di incarico di EQ)

TITOLO IV

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

Articolo 13 Linee di indirizzo e i criteri generali per la individuazione delle misure concernenti la salute e sicurezza sul lavoro

Articolo 14 Criteri generali per l'attivazione di piani di welfare integrativo e definizione dell'eventuale finanziamento a carico del Fondo Risorse decentrate ai sensi dell'art. 82 comma 2 del CCNL 16/11/2022

TITOLO V

DISPOSIZIONI PARTICOLARI

Articolo 15 Riflessi sulla qualità del lavoro e sulla professionalità delle innovazioni tecnologiche inerenti all'organizzazione di servizi

ALLEGATI:

Allegato sub 1: Parametri di calcolo per la determinazione del compenso incentivante sulla base dell'Area di appartenenza

Allegato sub 2: Utilizzo presunto risorse decentrate



3



**CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO INTEGRATIVO
PER IL PERSONALE NON DIRIGENTE
Triennio 2023-2025**

**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 Vicenza e con qualunque tipo di contratto di lavoro subordinato (tempo indeterminato, tempo determinato).

Articolo 2 – Interpretazione autentica dei contratti decentrati

1. Quando insorgano controversie sull'interpretazione delle norme del presente Contratto Collettivo Decentrato Integrativo, le parti che lo hanno sottoscritto si incontrano per chiarire in maniera consensuale il significato della clausola controversa.
2. La parte interessata invia alle altre richiesta scritta. La richiesta deve contenere una sintetica descrizione dei fatti e degli elementi di diritto sui quali si basa; essa deve, comunque, fare riferimento a problemi interpretativi ed applicativi di rilevanza generale.
3. Le parti che hanno sottoscritto il Contratto Collettivo Decentrato Integrativo si incontrano entro 15 giorni dalla richiesta e definiscono contestualmente il significato della clausola controversa.
4. L'eventuale interpretazione sostituisce la clausola controversa sin dall'inizio della vigenza del Contratto Collettivo Decentrato Integrativo.
5. Gli accordi di interpretazione autentica del Contratto Collettivo Decentrato Integrativo hanno effetto sulle controversie individuali aventi ad oggetto le materie da essi regolate.

Articolo 3 - Durata, decorrenza, tempi e procedure di applicazione del contratto

1. Il presente contratto concerne il triennio 2023-2025 per le parti ad esso delegate dai CCNL vigenti.-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. Quanto disciplinato nel presente contratto decentrato sostituisce integralmente tutte le disposizioni contenute nei precedenti CCDI che divengono pertanto non applicabili.

**CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO INTEGRATIVO
PER IL PERSONALE NON DIRIGENTE
Triennio 2023-2025**

4. Il presente contratto decentrato integrativo conserva la propria efficacia fino alla stipulazione del successivo contratto decentrato.

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]

1. Le risorse rese annualmente disponibili sono definite ciascun anno dalla Camera di Commercio a fronte di apposita formale costituzione del fondo risorse decentrate (definita nell'ambito di quanto previsto dal CCNL e dal bilancio preventivo e che saranno certificate e approvate dal Collegio dei Revisori della Camera di commercio).
2. La ripartizione delle risorse suddette risponde ai seguenti requisiti:
 - a. riservare risorse finanziarie, di natura stabile, ai differenziali stipendiali, in modo programmato come indicato nel presente contratto, ed in misura strettamente correlata al numero di dipendenti che possono fruirne, garantendo al contempo pari opportunità nell'individuazione delle Aree contrattuali nelle quali dare corso a tali progressioni;
 - b. garantire gli importi obbligatori previsti dai CCNL nazionali;
 - c. destinare ad attività da svolgere in particolari condizioni di lavoro compensi adeguati;
3. Le risorse rese annualmente disponibili ai sensi del comma 4 dell'art. 7 del ccnl 16/12/2022 sono destinate ai seguenti utilizzi:
 - a) premi correlati alla performance organizzativa;
 - b) premi correlati alla performance individuale;
 - c) indennità condizioni di lavoro;
 - d) indennità per specifiche responsabilità;
 - e) progressioni economiche differenziali stipendiali, finanziate con risorse stabili.
4. Le somme non erogate per le voci relative alle condizioni di lavoro, indennità di responsabilità e differenziali stipendiali verranno ridistribuite nei premi correlati alla performance organizzativa dell'anno di competenza.



**CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO INTEGRATIVO
PER IL PERSONALE NON DIRIGENTE
Triennio 2023-2025**

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. I compensi destinati a incentivare la produttività sono corrisposti ai lavoratori interessati solo a conclusione dell'annuale processo di valutazione a fronte di risultati aggiuntivi apprezzabili rispetto al risultato atteso dalla normale, positiva prestazione lavorativa.

2. I criteri per l'attribuzione dei premi correlati alla performance per gli anni 2023-2025 sono così individuati:

- a) partecipano alla distribuzione dei premi correlati alla performance i lavoratori che ottengono una valutazione non negativa nella scheda dei comportamenti dell'anno cui i premi si riferiscono;
- b) per poter essere valutato il dipendente di nuova assunzione deve aver maturato nel corso dell'anno solare di riferimento almeno 3 mesi di presenza effettiva;
- c) si considerano presenze anche le assenze dal servizio considerate presenze dalla normativa e/o dal CCNL vigenti nell'anno di riferimento;
- d) per il calcolo del compenso incentivante la produttività si tiene conto:
 - della valutazione ricevuta relativa all'anno di riferimento e limitatamente alla scheda dei comportamenti;
 - della percentuale di lavoro definita dal contratto individuale di ciascun dipendente, o, nel caso di più contratti differenti in corso d'anno (nuovo part time o variazione di esso o rientro a tempo pieno) della percentuale media ponderata di esso.

b. al fine di valutare l'effettivo e positivo apporto partecipativo dei lavoratori coinvolti nei progetti e programmi di produttività, in relazione alla qualità e alla quantità della prestazione effettivamente resa ed ai risultati conseguiti e verificati, il premio correlato alla performance organizzativa ed individuale dovrà essere proporzionale alla presenza in servizio. Non sono considerate assenze le seguenti fattispecie:

- congedo ordinario;
- assenze dovute a infortunio sul lavoro o malattia riconosciuta dipendente da causa di servizio;
- permessi sostitutivi delle festività soppresse;



CAMERA DI COMMERCIO DI VICENZA

CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO INTEGRATIVO PER IL PERSONALE NON DIRIGENTE Triennio 2023-2025

- assenze per Covid;
- assenze dovute a congedo di maternità o paternità;
- permessi di cui alla legge 104/1992, art. 33;
- congedo straordinario retribuito di cui al D.LGS 151/2001;
- assenze relative a patologie gravi che richiedono terapie salvavita;
- riposi compensativi e recupero prestazioni straordinarie;
- congedi per le donne vittime di violenze;
- permessi sindacali retribuiti;
- permessi retribuiti per donatori di midollo osseo o donazioni del sangue;
- permessi per lutto;
- permessi per testimonianza nell'interesse dell'ente;
- assenze per volontariato ex D.Lgs 1/2018;
- genericamente tutte le tipologie di assenze retribuite, compresa la formazione per gli RLS;
- i giorni non lavorativi (sabato e/o domenica, festività infrasettimanali) purché non compresi in più ampi periodi di assenza (malattia, congedo parentale, ecc.);
- nel caso di permessi fruibili a ore;
- al personale in congedo per maternità (ivi compresi l'estensione per complicanze e il congedo parentale), assente per infortunio sul lavoro o per malattia per un periodo pari o superiore a sei mesi, anche non continuativo, è attribuita la stessa valutazione conseguita nell'anno precedente a quello di riferimento.

Fatto salvo quanto riportato nel punto precedente, un dipendente è giudicato non valutabile se nel corso dell'anno non ha mai prestato servizio, oppure nel caso in cui il periodo di presenza effettiva del valutato sia inferiore a 3 mesi e quindi non consenta al valutatore di esprimere un giudizio compiuto sulle attività e sui comportamenti. In entrambi i casi non spetterà la



Handwritten signature and initials, possibly indicating approval or completion of the document.

**CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO INTEGRATIVO
PER IL PERSONALE NON DIRIGENTE
Triennio 2023-2025**

retribuzione accessoria.

Per la determinazione del compenso incentivante la produttività vengono applicati i parametri di calcolo indicati nella tabella in allegato sub 1):-

- a) 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, previa la necessaria verifica e certificazione a consuntivo, mediante gli strumenti di valutazione e controllo adottati dalla Camera di commercio.

Articolo 6 - Definizione della misura percentuale della maggiorazione di cui all'art. 81, comma 2 del CCNL 16/11/2022 (Differenziazione del premio individuale) e della quota limitata di cui al comma 3, tenuto conto di quanto previsto dal comma 4 del medesimo articolo

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

1. Dall'anno 2023 ai dipendenti che conseguano le valutazioni più elevate, secondo quanto previsto dal sistema di valutazione di questa Camera, è attribuita una maggiorazione del premio individuale di cui all'art. 80, comma 2, lett.b) del CCNL 16/11/2022, che si aggiunge alla quota di detto premio attribuita al personale valutato positivamente sulla base dei criteri selettivi. La misura di detta maggiorazione, oggetto di contrattazione ai sensi dell'art. 81 del CCNL 16/11/2022 e comunque non inferiore al 30% del valore medio pro-capite dei premi attribuiti al personale valutato positivamente, viene così definita:
30%.
2. Per quanto concerne la limitata quota massima di personale valutato, a cui tale maggiorazione verrà attribuita, essa viene così definita: il numero delle persone interessate non può comunque superare il 5% del totale del personale; se necessario, la maggiorazione è attribuita in ordine decrescente, a partire dal valore più elevato, fino al concorso del 5% (numero di unità interessate, arrotondato per eccesso).
Per l'attribuzione di tale maggiorazione, sarà comunque tenuto conto soltanto dei valori risultanti dalla scheda di valutazione relativi alle Competenze e comportamenti organizzativi e professionali superiori o uguali a 89% del punteggio massimo per la categoria.
3. Il personale interessato è quello assunto a tempo indeterminato ed il personale assunto a tempo determinato con contratto avente durata annuale.



CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO INTEGRATIVO
PER IL PERSONALE NON DIRIGENTE
Triennio 2023-2025

Articolo 7 - Definizione delle procedure per l'attribuzione delle 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); definizione anni senza progressioni economiche per poter ricevere eventuale differenziale stipendiale; definizione numero di "differenziali stipendiali" attribuibili per ciascuna Area

[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 il maggior 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. Si stabilisce che a partire dall'anno 2023 e per ogni anno seguente la Camera di Commercio di Vicenza:
 - informa con apposito comunicato, inviato via mail al personale e inserito nella intranet/internet aziendale, l'avvio delle fasi valutative e selettive per l'attribuzione ed erogazione dei "differenziali stipendiali" del personale che, al 31/12 dell'anno precedente a quello della fase di valutazione e selezione per il riconoscimento di "differenziale stipendiale", risponde ai requisiti previsti dall'art. 14 del CCNL 16/11/2022;
 - eroga il "differenziale stipendiale" al personale risultato meritevole sulla base degli esiti delle fasi valutative, nei limiti e nel numero previsto dal presente ccdi con decorrenza 1° gennaio dell'anno di riferimento della fase valutativa e selettiva.

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.

In coerenza con le risorse previste per la copertura finanziaria delle progressioni economiche e con i criteri di ripartizione delle risorse disponibili per la contrattazione



**CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO INTEGRATIVO
PER IL PERSONALE NON DIRIGENTE
Triennio 2023-2025**

integrativa, per gli anni 2023-2024-2025 verranno attribuiti i differenziali stipendiali nella misura del 50% degli aventi diritto.

Salvo più precisi verranno attribuiti per ciascuna annualità ed Area i seguenti differenziali stipendiali:

ANNO	AREA			
	Funzionari e EQ	Istruttori	Operatori esperti	Operatori
2023	n. 9	n. 29	n. 2	n. 1

ANNO	AREA			
	Funzionari e EQ	Istruttori	Operatori esperti	Operatori
2024	n. 6	n. 17	n. 2	n. 0

ANNO	AREA			
	Funzionari e EQ	Istruttori	Operatori esperti	Operatori
2025	n. 9	n. 23	n. 1	n. 1

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 CCNL 16/11/2022; possibilità di attribuzione di un punteggio aggiuntivo per il personale che non abbia conseguito progressioni economiche da più di 6 anni; criteri di priorità in caso di parità dei punteggi

[rif. lett. d), e) ed f) del comma 2 dell’art. 14 del CCNL 16/11/2022]

1. **“Ponderazione dei criteri”**

La ponderazione dei criteri oggetto del presente articolo è così definita:

- criterio “media delle ultime tre valutazioni individuali annuali conseguite”: la media delle valutazioni dei comportamenti organizzativi relativa al triennio precedente all’anno di selezione (o comunque alle ultime tre valutazioni conseguite). Il voto medio minimo delle valutazioni per aver diritto all’attribuzione del differenziale stipendiale deve essere pari o superiore a 75 rapportato a 100, e viene riparametrato su 60 punti;





**CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO INTEGRATIVO
PER IL PERSONALE NON DIRIGENTE
Triennio 2023-2025**

- criterio "esperienza professionale: peso 40 punti su 100 e il punteggio viene attribuito come segue:
 - esperienza complessiva maturata nella categoria/Area dalla data di assunzione nella pubblica amministrazione (peso 1) e esperienza maturata negli anni dall'ultima Progressione orizzontale (peso 100).
- 2. "Criteri di priorità in caso di parità dei punteggi"

In caso di parità di punteggi ottenuti con l'applicazione del criterio di cui alla lettera d del comma 2 dell'art. 14 del CCNL la priorità verrà data al personale con la media delle ultime tre valutazioni individuali annuali conseguite più alta e ad ulteriore parità di punteggio sarà data priorità al più anziano di età.

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. 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:
 - agli indicatori di performance relativi all'ambito organizzativo di diretta responsabilità, ai quali è attribuito un peso prevalente nella valutazione complessiva;
 - alla qualità del contributo assicurato alla performance generale della struttura, alle competenze professionali dimostrate, nonché ai comportamenti

 11

**CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO INTEGRATIVO
PER IL PERSONALE NON DIRIGENTE
Triennio 2023-2025**

organizzativi richiesti per il più efficace svolgimento delle funzioni assegnate e di cui al successivo comma 7;

- 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 dei titolari di EQ, 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 Elevata Qualificazione consapevoli della propria valutazione professionale in modo da consentire un migliore orientamento verso gli obiettivi prioritari dell’ente e fornire un’opportunità di crescita individuale
- evidenziare eventuali esigenze formative di supporto o d’integrazione della preparazione professionale
- migliorare il livello generale di comunicazione interna
- valorizzare le risorse professionali più attive e qualificate
- promuovere una moderna cultura organizzativa
- 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’area/direzione da cui la persona dipende ed a quello dell’ente nel suo insieme; si tiene conto, inoltre, dell’orientamento all’utenza, della disponibilità al cambiamento e all’innovazione, della propositività, della partecipazione attiva e del “valore aggiunto” portato dal dipendente o dal team.



**CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO INTEGRATIVO
PER IL PERSONALE NON DIRIGENTE
Triennio 2023-2025**

8. Nell'ipotesi di conferimento ad un lavoratore, già titolare di EQ, di un incarico ad interim relativo ad altra posizione di EQ vacante, per la durata dello stesso, al lavoratore, nell'ambito della retribuzione di risultato, è attribuito un ulteriore importo la cui misura 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.
9. Attraverso tali criteri generali ed in coerenza con la metodologia di valutazione di questo ente anche per i titolari di EQ, 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.

TITOLO III

COMPENSI PER PARTICOLARI ATTIVITA' O RESPONSABILITA'

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

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

1. Per l'annualità 2023 le indennità di condizione di lavoro sono le seguenti:
- a) Prestazioni che implicano attività disagiate:
- attività del personale destinato alle sostituzioni in sede e negli uffici staccati, strettamente limitata alle assenze del personale. L'indennità non viene riconosciuta se il dipendente ha la residenza nel luogo in cui si trova la sede staccata.
 - attività svolta dall'Ufficio Automazione presso sedi, uffici e installazioni decentrate per effettuare attività di assistenza e formazione.



CAMERA DI COMMERCIO DI VICENZA

**CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO INTEGRATIVO
PER IL PERSONALE NON DIRIGENTE
Triennio 2023-2025**

- attività svolta dal personale Ufficio spedizioni – uscieri o da altro personale incaricato per il presidio, oltre l'orario di apertura dell'Ente per l'assistenza a varie riunioni presso l'ente camerale.
- attività svolta dal personale che coadiuva il Segretario Generale nella verbalizzazione, e/o nella gestione di supporto alle riunioni di Giunta o Consiglio o specifiche esigenze del Presidente per le giornate in cui le riunioni comportino spostamento della pausa pranzo oltre il normale orario di pausa della Camera, oppure vadano oltre l'orario di apertura dell'Ente.

Il peso è 1,00

- attività polifunzionale richieste al personale di categoria A e B, svolta per almeno n. 14 ore nell'arco mensile consistente in:
 - spostamenti in auto nelle sedi staccate
 - bollatura dei registri
 - lavori manuali che comportino attività in archivio

Il peso è 0,10 per ciascuna giornata di presenza nel mese.

b) Prestazioni che implicano l'esposizione a rischi e, come tali pericolose o dannose per la salute:

- attività del Laboratorio Saggio Metalli Preziosi, nei giorni in cui si effettuano le analisi chimiche;
- attività di stamperia, nei giorni di presenza con attività di stamperia;
- attività ispettiva dell'Ufficio Metrico, nei giorni in cui si svolgono ispezioni documentate da verbale.

Il peso per queste attività è 0,15.

L'importo spettante è proporzionalmente ridotto per i dipendenti a tempo parziale.

c) Prestazioni che implicano il maneggio valori:

- *fino a euro 100 di somme maneggiate medie giornaliere: peso 0,10*

4



14

3

CAMERA DI COMMERCIO DI VICENZA

CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO INTEGRATIVO PER IL PERSONALE NON DIRIGENTE Triennio 2023-2025

- *da euro 101 a euro 500 medie giornaliere: peso 0,20*
- *oltre i 500 euro medie giornaliere: peso 0,25*

La somma da liquidare si calcola su base annuale moltiplicando il numero di giornate per l'indennità unica sopra indicata e per il peso dell'attività.

Il valore giornaliero massimo delle indennità è stabilito in € 10,00.

2. A decorrere dalla data di efficacia, e comunque dal 1 gennaio 2024, del presente accordo integrativo, la disciplina delle indennità da riconoscere al personale che presta la propria attività in particolari condizioni di lavoro è definita in € 15,00 tenuto conto dei pesi come segue:

1) Prestazioni che implicano attività disagiate (Il peso è 0,80)

- attività del personale destinato alle sostituzioni in sede e negli uffici staccati, strettamente limitata alle assenze del personale. L'indennità non viene riconosciuta se il dipendente ha la residenza nel luogo in cui si trova la sede staccata.
- attività svolta dall'Ufficio Automazione presso sedi, uffici e installazioni decentrate per effettuare attività di assistenza e formazione.
- attività svolta dal personale Ufficio spedizioni – uscieri o da altro personale incaricato per il presidio, oltre l'orario di apertura dell'Ente per l'assistenza a varie riunioni presso l'ente camerale.
- attività svolta dal personale che coadiuva il Segretario Generale nella verbalizzazione, e/o nella gestione di supporto alle riunioni di Giunta o Consiglio o specifiche esigenze del Presidente per le giornate in cui le riunioni comportino spostamento della pausa pranzo oltre il normale orario di pausa della Camera, oppure vadano oltre l'orario di apertura dell'Ente.
- attività polifunzionale richieste al personale di categoria A e B, svolta per almeno n. 14 ore nell'arco mensile consistente in (per questa attività il peso è 0,10 per ciascuna giornata di presenza nel mese):
 - spostamenti in auto nelle sedi staccate
 - bollatura dei registri



15

2

**CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO INTEGRATIVO
PER IL PERSONALE NON DIRIGENTE
Triennio 2023-2025**

- lavori manuali che comportino attività in archivio

2) Prestazioni che implicano l'esposizione a rischi e, come tali pericolose o dannose per la salute:

- attività del Laboratorio Saggio Metalli Preziosi, nei giorni in cui si effettuano le analisi chimiche (peso 0,15);
- attività di stamperia, nei giorni di presenza con attività di stamperia (peso 0,15);
- attività ispettiva dell'Ufficio Metrico, nei giorni in cui si svolgono ispezioni documentate da verbale (peso 0,80).

L'importo spettante è proporzionalmente ridotto per i dipendenti a tempo parziale.

3) Prestazioni che implicano il maneggio valori:

- *fino a euro 100 di somme maneggiate medie giornaliere: peso 0,10*
- *da euro 101 a euro 500 medie giornaliere: peso 0,20*
- *oltre i 500 euro medie giornaliere: peso 0,25*

La somma da liquidare si calcola su base annuale moltiplicando il numero di giornate per l'indennità unica sopra indicata e per il peso dell'attività.

3. L'ente procede alla ricognizione delle tipologie di prestazioni, tra quelle svolte in ciascuna categoria contrattuale, che presentano le caratteristiche sopra dette e ne verifica l'effettiva incidenza in rapporto all'entità complessiva, su base, dell'attività lavorativa svolta dai dipendenti chiamati ad assicurare le suddette prestazioni, anche sulla base delle rilevazioni del tempo lavorato.

L'erogazione delle indennità è soggetta a verifica da parte sindacale, che sono informati dalla parte datoriale, dopo ogni erogazione, con vincolo di riservatezza e nel rispetto della normativa sulla privacy, sulle indennità erogate a ciascun percipiente, sui dati utilizzati per determinarle e sulle modalità di rilevazione adottate.

CAMERA DI COMMERCIO DI VICENZA

**CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO INTEGRATIVO
PER IL PERSONALE NON DIRIGENTE
Triennio 2023-2025**

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

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

1. I criteri generali sono definiti in coerenza con quelli individuati per definire l'elevata responsabilità (e conseguente retribuzione di posizione) per le persone incaricate di Elevata Qualificazione, con le semplificazioni che seguono.
2. In applicazione di tali criteri e principi, la Camera di commercio individua le specifiche responsabilità (aggiuntive rispetto a quelle normalmente previste dall'inquadramento e dal profilo professionale e di competenza) che la dirigenza ha deciso di affidare ai propri collaboratori.
3. L'erogazione della correlata indennità di responsabilità discende inoltre da criteri di differenziazione e di graduazione delle diverse responsabilità, comunque entro i valori minimi e massimi previsti dal CCNL, da graduare in funzione del livello di complessità, autonomia e responsabilità cui l'indennità stessa si riferisce.
4. L'assegnazione dell'indennità per specifiche responsabilità prevista dall'art. 84 del CCNL 16.11.2022 al personale dell'Area Funzionari ed elevate qualificazioni, può avvenire per lo svolgimento delle seguenti tipologie di attività che comportano l'assunzione di specifiche responsabilità in relazione all'ordinario contenuto professionale della categoria:
 - specifiche responsabilità derivanti dall'esercizio di compiti legati ai processi digitalizzazione ed innovazione tecnologica della PA di cui al Codice dell'amministrazione in digitale (D.Lgs 7 marzo 2005, n. 82, e s.m.i - CAD); es: progettazione, realizzazione e lo sviluppo di servizi digitali e sistemi informatici; tenuta del protocollo informatico, gestione dei flussi documentali e degli archivi;
 - specifiche responsabilità derivanti dall'essere punto di riferimento, tecnico, amministrativo e/o contabile in procedimenti complessi;
 - specifiche responsabilità derivanti dai compiti legati allo svolgimento di attività di comunicazione e informazione;
5. I parametri per la valutazione dell'indennità da corrispondere sono i seguenti:

Parametro collaboratori	
numero	punti
0	0
1	1

punteggi capo servizio	
Punti	2

CAMERA DI COMMERCIO DI VICENZA

**CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO INTEGRATIVO
PER IL PERSONALE NON DIRIGENTE
Triennio 2023-2025**

2	2
3	3
4	4
5	5
6	6
7	7
8	9
9	9
magg =10	10

Per il parametro "punteggio servizio" è stata utilizzata la graduazione dei servizi utilizzata nella "DISCIPLINA CRITERI PER IL CONFERIMENTO, REVOCA, VALUTAZIONE E GRADUAZIONE DELLE POSIZIONI ORGANIZZATIVE" (come previsto dall'art.12 c.5 della stessa disciplina)

Parametro punteggio servizio	
da 70 a 80	1
da 80 a 90	2
oltre 90	3

Valorizzazione indennità	
Punteggi da 12 a 15	€ 2.000
Punteggi da 7 a 11	€ 1.500
Punteggi da 4 a 6	€1.200

- La responsabilità è conferita annualmente con atto formale del Dirigente, sulla base delle direttive generali impartite dal 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.
- L'importo complessivo massimo erogabile per tale indennità di responsabilità è di € 15.100,00.
- L'erogazione del compenso agli interessati avverrà su base annua in proporzione alla effettiva copertura della specifica responsabilità o della funzione. Gli importi annui sono proporzionalmente ridotti per il personale con rapporto di lavoro parziale in relazione all'orario di servizio settimanale, mensile o annuale indicato dal contratto di lavoro.

**CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO INTEGRATIVO
PER IL PERSONALE NON DIRIGENTE
Triennio 2023-2025**

9. Ad ogni dipendente non può essere attribuita più di una indennità per specifiche responsabilità; nel caso in cui ricorrano più responsabilità, al dipendente interessato è attribuita quella di valore economico più elevato.
10. Il riconoscimento delle specifiche responsabilità è attuato nel rispetto dell'organizzazione strutturale dell'ente nei limiti delle risorse economiche disponibili a questo specifico istituto contrattuale.
11. Nel caso in cui il numero complessivo degli aventi titolo porti a superare la quota di risorse economiche complessivamente disponibile, si procederà alla riduzione proporzionale della misura massima individuale dell'indennità fino alla capienza massima delle risorse economiche disponibili per questo specifico istituto.
12. La disciplina di cui al presente articolo si applica per le sole annualità 2024-2025 ed è pertanto efficace a decorrere dal 1 gennaio 2024 fino al 31 dicembre 2025.

Articolo 12 - Correlazione tra i compensi di cui all'art. 20, comma 1, lett. h) del CCNL 16/11/2022 (Compensi aggiuntivi ai titolari di incarichi di EQ) e la retribuzione di risultato dei titolari di incarico di EQ

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

1. Ai fini del presente articolo assumono rilievo:
 - compensi ISTAT;
 - concorsi a premio.
2. Gli importi individuali determinati in base alle fattispecie di cui al comma precedente si aggiungono alla retribuzione di risultato dei titolari di incarichi di EQ, la quale verrà a sua volta definita tenuto conto dell'entità e del contenuto dell'impegno del titolare di EQ che, nell'anno, è stato destinato alle attività per le quali si percepisce il relativo compenso, tra quelli individuati al comma 1.

TITOLO IV

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



**CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO INTEGRATIVO
PER IL PERSONALE NON DIRIGENTE
Triennio 2023-2025**

Articolo 13 - 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 come segue:
2. a diffondere il principio della "cultura della sicurezza" attraverso gli istituti dell'informazione e della formazione.
3. 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.
4. 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.
5. 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.
6. 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.
7. 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.

CAMERA DI COMMERCIO DI VICENZA

CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO INTEGRATIVO PER IL PERSONALE NON DIRIGENTE Triennio 2023-2025

8. 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 14 Criteri generali per l'attivazione di piani di welfare integrativo e definizione dell'eventuale finanziamento a carico del Fondo Risorse decentrate ai sensi dell'art. 82 comma 2


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

1. In data 20 novembre 2023 è stato sottoscritto l'Accordo stralcio in materia di welfare al contratto integrativo decentrato integrativo 2023-2025.

TITOLO V **DISPOSIZIONI PARTICOLARI**

Articolo 15 - 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. La Camera si impegna:
2. 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. 



CAMERA DI COMMERCIO DI VICENZA




CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO INTEGRATIVO PER IL PERSONALE NON DIRIGENTE Triennio 2023-2025

3. In tale contesto, si porrà attenzione alle continue esigenze di sviluppo delle competenze e delle prestazioni dei dipendenti, favorendo lo sviluppo ovvero il consolidamento di capacità orientate al cambiamento, all'innovazione anche delle metodologie di lavoro utilizzate, alla collaborazione, alle relazioni di reciprocità tra aree e servizi.
4. L'eventuale ricorso a forme di appalto, decentramento ed esternalizzazione di servizi da parte dell'Ente, che comunque interessa esclusivamente attività non strategiche, con minori prospettive di sviluppo ed a minore valore aggiunto, è accompagnato da uno specifico programma di riconversione professionale interna del personale adibito ai servizi stessi, allo scopo di agevolarne la collocazione sulle nuove e diverse linee di attività dell'Ente.

ALLEGATI

- Allegato sub 1)
- Parametri di calcolo per la determinazione del compenso incentivante sulla base dell'Area di appartenenza

Area Funzionari e Elevate qualificazioni	132
Area Istruttori	124
Area Operatori Esperti	112
Area Operatori	100



22


CAMERA DI COMMERCIO DI VICENZA

**CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO INTEGRATIVO
PER IL PERSONALE NON DIRIGENTE
Triennio 2023-2025**

Allegato sub 1 al CCDI 2023-2025

CAMERA DI COMMERCIO DI VICENZA	RISORSE DECENTRATE STIMATE UTILIZZO FONDO ANNUALITA' 2023		
RISORSE DESTINATE CCI 2023		IMPORTO	
	risorse stabili	€ 527.061,67	€ 527.061,67
IMPIEGHI FISSI (non negoziabili)			
art. 80 ccnl 2019-2021	TIPOLOGIA		
COMMA 1	1. Gli enti rendono annualmente disponibili tutte le risorse confluite nel Fondo risorse decentrate, al netto delle risorse necessarie per corrispondere i differenziali di progressione economica, al personale beneficiario delle stesse in anni precedenti di cui all'art. 78 (Trattamento economico nell'ambito del nuovo sistema di classificazione professionale) comma 3 lett. b), e di quelle necessarie a corrispondere i seguenti trattamenti economici fissi a carico delle risorse stabili del fondo: quote dell'indennità di comparto, di cui all'art. 33, comma 4, lett. b) e c), del CCNL del 22.01.2004; incremento delle indennità riconosciute al personale educativo degli asili nido, di cui all'art. 31, comma 7, secondo periodo, del CCNL del 14.09.2000 e di cui all'art. 6 del CCNL del 5.10.2001; indennità che continuano ad essere corrisposte al personale dell'ex-VIII qualifica funzionale non titolare di posizione organizzativa, ai sensi dell'art. 37, comma 4, del CCNL del 6.07.1995. Sono inoltre rese di nuovo disponibili, le risorse corrispondenti ai predetti differenziali di		€ 384.382,09


23

2

CAMERA DI COMMERCIO DI VICENZA

**CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO INTEGRATIVO
PER IL PERSONALE NON DIRIGENTE
Triennio 2023-2025**

	progressione economica e trattamenti fissi non più corrisposti a seguito di cessazione del personale o acquisizione di superiore area nell'anno precedente. Sono infine rese disponibili eventuali risorse residue di cui all'art. 79, comma 1 non integralmente utilizzate in anni precedenti, nel rispetto delle disposizioni in materia contabile		
RISORSE DISPONIBILI CCI 2023	differenza tra risorse destinate ed impieghi fissi(1)		€ 142.679,58
ARTICOLO 80 CCNL 2019-2021	risorse variabili	€ 151.676,08	€ 151.676,08
COMMA 2 LETT. A)	produttività collettiva		€ 205.553,08
COMMA 2 LETT. B)	produttività individuale		€ 45.502,58
COMMA 2 LETT. C)	indennità legate a particolari condizioni di lavoro (disagio, rischi, maneggio valori)		€ 5.300,00
COMMA 2 LETT. E) E ART. 84	indennità per specifiche responsabilità		
COMMA 2 LETT. G)	compensi previsti da disposizioni di legge (inclusi quelli Istat), solo a valere sulle risorse ex art. 67, comma 3, lett. c)		
COMMA 2 LETT. J)	differenziali stipendiali aventi decorrenza nell'anno		€ 38.000,00
TOTALE		€ 678.737,75	€ 678.737,75
	risorse disponibili stabili - progressioni nell'anno	€ 104.679,58	
	risorse disponibili variabili - le indennità-compensi a premio erogati	€ 146.376,08	
	risorse destinate alla produttività collettiva e individuale	€ 251.055,66	
	risorse variabili almeno il 30% performance individuale	45.502,82	



24 

7

CAMERA DI COMMERCIO DI VICENZA

**CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO INTEGRATIVO
PER IL PERSONALE NON DIRIGENTE
Triennio 2023-2025**

La Delegazione di parte pubblica
Territoriali



R.S.U. Organizzazioni Sindacali

Serafino Consonni



CSA RAL
Lucia Spesso



