CAMERA DI COMMERCIO
DELLA BASILICATA

CONTRATTO COLLETTIVO INTEGRATIVO DECENTRATO
Triennio 2022-2024

L'anno duemilaventitrè, il giorno ventisette del mese di dicembre, presso la sede legale della Camera di commercio, industria, artigianato e agricoltura della Basilicata, Corso XVIII agosto 34 - Potenza

✓ la delegazione di parte datoriale:

Presidente Patrick Suglia

Componente Caterina Famularo

✓ e la delegazione sindacale:

Organizzazioni sindacali di categoria:

FP CGIL POTENZA

FP CGIL MATERA

CISL FP BASILICATA

UIL FPL BASILICATA

R.S.U.:

Francesca Rosaria Bertoldo

Rosaria Gabriella Romaniello

Premesso:

- che in data 20/11/2023 è stata sottoscritta l'ipotesi di Contratto Collettivo Integrativo Decentrato 2022-2024 relativo al personale dipendente dell'Ente;
- che in data 20/12/2023 il collegio dei Revisori dei Conti ha espresso parere favorevole;
- che in data 20/12/2023 l'Organo di Governo dell'Ente ha autorizzato la sottoscrizione definitiva

procedono alla sottoscrizione dell'allegato Contratto Collettivo Decentrato Integrativo composto di n. 25 pagine (compreso il presente preambolo).

Sommario

PREMESSA 4

TITOLO I - DISPOSIZIONI GENERALI 6

Articolo 1 - Ambito di applicazione 6

Articolo 2 - Durata, decorrenza, tempi e procedure di applicazione del contratto 6

TITOLO II - TRATTAMENTO ECONOMICO E CRITERI GENERALI SULLE METODOLOGIE DI VALUTAZIONE E SUI SISTEMI D'INCENTIVAZIONE 7

Articolo 3 - 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 7

Articolo 4 - Criteri per l'attribuzione dei premi correlati alla performance 9

Articolo 5 - 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 10

Articolo 6 - 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) 11

Articolo 7 - Criteri generali per la determinazione della retribuzione di risultato dei titolari di EQ 14

TITOLO III - COMPENSI PER PARTICOLARI ATTIVITA' O RESPONSABILITA' 17

Articolo 8 - Individuazione delle misure dell'indennità correlata alle condizioni di lavoro di cui all'art. 70-bis del CCNL del 21.05.2018, entro i valori minimi e massimi, come rideterminati dall'art. 84-bis del CCNL 16/11/2022, e nel rispetto dei criteri ivi previsti, nonché la definizione dei criteri generali per la sua attribuzione 17

Articolo 9 - Criteri generali per l'attribuzione dell'indennità per specifiche responsabilità di cui all'art. 84 del CCNL 16/11/2022 18

Articolo 10 - Criteri generali per l'attribuzione di trattamenti accessori per i quali specifiche leggi operino un rinvio alla contrattazione collettiva 19

TITOLO IV - ORARIO DI LAVORO, LAVORO STRAORDINARIO, DISPOSIZIONI APPLICABILI A PARTICOLARI TIPI DI RAPPORTO, SALUTE, SICUREZZA E BENESSERE SUL LAVORO.....21

Articolo 11 - Linee di indirizzo e i criteri generali per la individuazione delle misure concernenti la salute e sicurezza sul lavoro.....21

Articolo 12 - Elevazione del contingente dei rapporti di lavoro a tempo parziale ai sensi dell'art. 53, comma 2 del CCNL del 21.05.2018 22

Articolo 13 - Limite individuale annuo delle ore che possono confluire nella banca delle ore, ai sensi dell'art. 33 del CCNL 16/11/2022 22

Articolo 14 - Criteri per l'individuazione di fasce temporali di flessibilità oraria in entrata e in uscita, al fine di conseguire una maggiore conciliazione tra vita lavorativa e vita familiare.....23

Articolo 15 - Elevazione del limite massimo individuale di lavoro straordinario ai sensi dell'art. art. 32 comma 3 (Orario di lavoro) del CCNL 16/11/2022 23

Articolo 16 - 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 24

TITOLO V - DISPOSIZIONI PARTICOLARI.....25

Articolo 17 - Riflessi sulla qualità del lavoro e sulla professionalità delle innovazioni tecnologiche inerenti all'organizzazione di servizi 25

PREMESSA

La presente intesa, riguardante le materie demandate dal CCNL 2019-2021 sottoscritto il 16/11/2022 alla contrattazione decentrata integrativa a livello di ente, rappresenta la seconda esperienza di contrattazione positivamente sviluppata tra parte datoriale e parti sindacali nella Camera di commercio, industria, artigianato e agricoltura della Basilicata (di seguito "Camera di commercio della Basilicata") istituita con D.M. 16/02/2018 e costituita il 22/10/2018 a seguito dell'accorpamento delle cessate Camere di commercio di Potenza e di Matera.

Tutte le Camere di commercio italiane sono state coinvolte dal 2016 in un ampio processo di riforma volto alla razionalizzazione e alla ridefinizione delle funzioni, e la Camera di commercio della Basilicata è stata tra le prime a dare attuazione alla riforma stessa; ciò ha portato a ridefinire le proprie strategie, ridurre i costi di funzionamento, rivedere le priorità d'azione e il proprio modello organizzativo a fronte delle nuove funzioni e dello specifico contesto dell'economia del territorio.

I lavoratori dell'ente sono stati asse portante della riforma, concorrendo a darvi attuazione con forte spirito collaborativo e integrandosi tra loro progressivamente, nonostante le difficoltà oggettive scaturenti dall'organizzazione su tre sedi e su due capoluoghi di provincia notoriamente penalizzati dai carenti collegamenti infrastrutturali.

Così come nella drammatica situazione di emergenza pandemica, che ha caratterizzato il precedente triennio, la Camera di commercio della Basilicata non ha fatto venir meno in alcun modo i servizi essenziali e il ruolo di sviluppo del sistema economico territoriale, anche in questo caso attraverso una virtuosa collaborazione tra organi politici, dirigenza e personale di ogni livello di inquadramento.

Il Contratto decentrato integrativo 2019-2021, in riferimento a tutto quanto sopra evidenziato, ha costituito un validissimo strumento di gestione e le parti, nell'approcciare il nuovo triennio, hanno inteso rafforzare il ruolo dell'ente nelle sue diverse declinazioni.

In tal senso, la trattativa si è sviluppata col precipuo obiettivo di valorizzare il ruolo dei lavoratori della Camera di commercio della Basilicata, accompagnando l'evoluzione generale in atto all'interno di uno scenario i cui fattori critici di successo sono rappresentati dal valore delle competenze, dalle responsabilità, dalla velocità di azione per rispondere alle esigenze degli interlocutori istituzionali e dell'utenza camerale in tempi adeguati.

La presente intesa scaturisce dalla volontà delle parti di realizzare – per le materie oggetto di contrattazione così come previsto dal vigente CCNL –

un disegno omogeneo all'interno delle più ampie politiche di gestione del personale, così come coerentemente previste dalla governance della Camera di commercio della Basilicata, sul presupposto che le Camere di commercio, pur essendo inserite nel comparto di contrattazione delle Funzioni Locali, sono dotate di peculiarità, non ultima quella di rappresentare tutte le Camere un sistema "a rete", che le discostano dalle tante altre tipologie di enti, estremamente diversi tra loro sia per natura che per dimensioni, rientranti nel comparto.

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

Per garantire una razionale gestione dei lavori della sessione negoziale, nonché per successiva comodità di lettura, il testo contrattuale è stato articolato percorrendo l'elenco delle materie oggetto di contrattazione come definite dall'art. 7 comma 4 del CCNL 16/11/2022 e dagli ulteriori rinvii del contratto nazionale alla contrattazione decentrata; in tal senso, è stato riportato il riferimento contrattuale tra parentesi dopo l'indicazione della materia oggetto di contrattazione.

Il testo non fa riferimento altresì:

- alle materie non riguardanti le Camere di commercio: lettere e), i), k), l), z), aa), ab), ac), ad) dell'art. 7 comma 4 del CCNL;

- alle materie che si ritiene non applicabili alla Camera di commercio della Basilicata: lettere j), q), r), u), w), af) dell'art. 7 comma 4 del CCNL.

TITOLO I - DISPOSIZIONI GENERALI

Articolo 1 - Ambito di applicazione

1. Il presente contratto decentrato integrativo, redatto ai sensi dell'art. 7 del CCNL del 16/11/2022, si applica a tutto il personale non dirigenziale dipendente della Camera di commercio della Basilicata e con qualunque tipo di contratto di lavoro subordinato (tempo indeterminato, tempo determinato).

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

1. Il presente contratto concerne il triennio 2022-2024 per le parti ad esso delegate dai CCNL vigenti. Sono fatte salve le materie che, per loro natura, richiedano tempi diversi o verifiche periodiche essendo legate a fattori organizzativi contingenti o collegate al naturale sviluppo dell'organizzazione stessa. L'impostazione generale del contratto è stata definita in coerenza con i vincoli risultanti dall'art. 40 del d.lgs. 165/2001 e dagli stessi CCNL vigenti.
2. Gli effetti del contratto decorrono dal giorno successivo alla data di stipulazione, salvo specifica e diversa prescrizione e decorrenza espressamente prevista dal contratto stesso.
3. Il presente contratto 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 3 - 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. La ripartizione e l'utilizzo delle risorse avvengono secondo modalità tali da assicurarne la rispondenza all'obiettivo di promuovere, anche attraverso di esse, il coinvolgimento del personale negli effettivi e significativi miglioramenti dei livelli di efficienza, efficacia e qualità dei servizi prestati, sulla base dei sistemi di programmazione, monitoraggio e controllo quali-quantitativo dei risultati, adottati nell'ente.
2. La ripartizione delle risorse suddette risponde ai seguenti requisiti:
   a. riservare risorse finanziarie, di natura stabile, alle progressioni economiche in modo programmato nel tempo, onde evitare l'immediata o comunque progressiva erosione delle stesse, ed in misura strettamente correlata alla limitatezza del numero di dipendenti che possono fruirne, garantendo al contempo pari opportunità nell'individuazione delle 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 che costituiscano adeguato riconoscimento di tali condizioni, in ossequio alla normativa generale definita dal CCNL;
   d. mantenere nel tempo entità significative degli importi da destinare al riconoscimento dell'impegno e del contributo dei singoli al conseguimento dei risultati di lavoro (performance individuale), nell'ambito delle prevalenti destinazioni e delle percentuali minime da destinare a tal fine, stabilite dal CCNL del 16.11.2022;
   e. utilizzare le risorse variabili di cui all'art. 79, comma 2 lettera b) del CCNL 16.11.2022 (1,2% del monte salari 1997) eventualmente messe a disposizione dall'Ente, confermando la volontà di procedere al loro utilizzo.

3. Le risorse rese annualmente disponibili ai sensi del comma 2 sono destinate ai seguenti utilizzi:
   a) indennità di comparto, garantendone il pagamento al personale che si prevede di assumere nell'anno di riferimento;
   b) indennità specifiche condizioni di lavoro di cui all'art. 70-bis del CCNL 21/05/2018 come rideterminate dall'art. 84-bis del CCNL 16/11/2022, nella misura massima del 3 %;
   c) compensi per specifiche responsabilità, secondo le discipline di cui all'art. 84, nella misura massima del 30 %;
   d) progressioni economiche, con decorrenza nell'anno di riferimento, finanziate con risorse stabili disponibili, nella misura massima del 30 %;
   e) premi correlati alle performance organizzativa e individuale, nelle rispettive incidenze percentuali stabilite dal Sistema di misurazione e valutazione adottato dall'ente, per la cifra residua a seguito delle destinazioni di cui ai punti precedenti.
4. Le economie relative all'esercizio finanziario precedente, nonché i risparmi conseguiti rispetto al pagamento degli istituti di parte stabile e di parte variabile del medesimo anno (al netto della decurtazione della retribuzione accessoria per i periodi di assenza per malattia fino a 10 giorni in base all'art. 71 del D.L. 112/2008 convertito in L. 133/2008) vengono di norma destinati annualmente in aumento all'istituto di parte variabile dei premi correlati alle performance.
5. Le parti danno atto che la Giunta camerale, in sede di approvazione del fondo 2023 per la retribuzione accessoria del personale, si è riservata di apportare al fondo stesso eventuali rettifiche in relazione alla predisposizione, richiesta dal collegio dei revisori dei conti, di un piano di recupero pluriennale di somme ritenute dal MEF indebitamente versate in anni precedenti.
6. I criteri di ripartizione delle risorse di cui al presente articolo hanno valenza per l'intero periodo di vigenza del contratto decentrato, salva richiesta di rinegoziazione della parte datoriale o dei soggetti sindacali titolari della contrattazione integrativa, anche alla luce di quanto precisato al comma 5 del presente articolo.

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

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

1. Si richiamano:
   - ✓ le informazioni fornite alle Parti Sindacali in data 02/05/2019 sui criteri generali del sistema di valutazione della performance e il successivo confronto tenuto in data 22/05/2019 in seguito al quale, tenendo conto delle osservazioni formulate dalle Parti Sindacali, la Giunta della Camera di commercio della Basilicata ha adottato con delibera n. 56 del 27/05/2019 il "Sistema di misurazione e valutazione della performance organizzativa e individuale";
   - ✓ le informazioni fornite alle Parti Sindacali in data 16/11/2021 sui criteri generali aggiuntivi del sistema di valutazione della performance e il successivo confronto tenuto in data 01/12/2021 in seguito al quale, tenendo conto delle osservazioni formulate dalle Parti Sindacali, la Giunta ha aggiornato con delibera n. 78 del 17/12/2021 il "Sistema di misurazione e valutazione della performance organizzativa e individuale" tuttora vigente a seguito di conferma disposta con delibera n. 72 del 19/12/2022.
2. Le logiche del sistema di misurazione e valutazione della performance della Camera di Commercio della Basilicata sono orientate alla selettività ed al riconoscimento del merito ed escludono ogni forma di automatismo e di erogazione indifferenziata.
3. I compensi destinati a incentivare la produttività sono corrisposti ai lavoratori interessati solo a conclusione dell'annuale processo di valutazione e in base alle modalità definite dal sistema di valutazione e solo a fronte di risultati aggiuntivi apprezzabili rispetto al risultato atteso dalla normale prestazione lavorativa.
4. La valutazione individuale del personale farà riferimento agli obiettivi sia in quanto espressione dell'apporto individuale al conseguimento degli obiettivi di ente ed area organizzativa di appartenenza, sia in quanto traduzione delle attese dell'ente verso un espletamento efficace delle azioni significative facenti capo al singolo e comunque riconducibili all'area/servizio di appartenenza.
5. Il sistema d'incentivazione ha lo scopo di garantire adeguate risposte e riconoscimenti economici a coloro che avranno raggiunto il livello di prestazione/risultato attesi e predefiniti in sede di assegnazione di obiettivi.

6. In coerenza con quanto sopra previsto, l'incentivazione della performance, organizzativa ed individuale, intende rispondere ai seguenti criteri generali:
   - ✓ assicurare un costante legame tra gli obiettivi programmatici che impegnano la struttura ed il coinvolgimento su di essi del singolo dipendente
   - ✓ rendere, pertanto, i dipendenti consapevoli della propria valutazione professionale in modo da consentire un migliore orientamento verso gli obiettivi prioritari dell'ente e fornire un'opportunità di crescita individuale
   - ✓ costituire la base per i percorsi di sviluppo professionale ed economico che risponda ai requisiti di equità, meritocrazia, trasparenza
   - ✓ stimolare un continuo miglioramento delle prestazioni individuali
   - ✓ promuovere un continuo riscontro "valutatore-valutato" in ordine al rapporto fra prestazione/apporto richiesti e prestazione/apporto resi
   - ✓ evidenziare eventuali esigenze formative di supporto o d'integrazione della competenza professionale
   - ✓ migliorare il livello generale di comunicazione interna
   - ✓ rappresentare occasione e stimolo per riflessioni e proposte relative ai piani formativi del personale.

Articolo 5 - 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. Annualmente, 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, oggetto di contrattazione ai sensi dell'art. 81, che si aggiunge alla quota di detto premio attribuita al personale valutato positivamente sulla base dei criteri selettivi.

2. Per l'attribuzione della maggiorazione vengono utilizzate tutte le economie di risorse non erogate ai dipendenti in sede di attribuzione dei compensi sulle performance individuali per effetto della mancata attribuzione dei punteggi massimi; ove tali economie non raggiungano il 30 % del valore medio pro-capite dei premi attribuiti al personale valutato positivamente, tutti i compensi calcolati sulla base delle valutazioni effettuate vengono ridotti proporzionalmente in maniera tale da stralciare il 30 % del valore medio pro-capite dei premi attribuiti e destinarlo alla detta maggiorazione.
3. La quota di personale valutato, a cui tale maggiorazione verrà attribuita, viene definita nel 25 % del personale con rapporto di lavoro a tempo indeterminato non incaricato di Elevata Qualificazione, arrotondato per difetto.
4. In caso di parità di punteggio tra i dipendenti collocati all'ultimo posto utile per ottenere la maggiorazione, essa viene attribuita in base, nell'ordine, ai seguenti criteri di priorità:
   a) al dipendente che l'abbia mai ottenuta in passato
   b) al dipendente che l'abbia ottenuta in annualità precedente anteriore
   c) al dipendente inquadrato in Area inferiore
   d) al dipendente con maggiore anzianità di servizio
   e) al dipendente con maggiore età anagrafica.

Articolo 6 - 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)

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

1. Al fine di remunerare l'accrescimento del grado di competenza professionale progressivamente acquisito dai dipendenti nello svolgimento delle proprie funzioni, agli stessi possono essere attribuiti, nel corso della vita lavorativa, uno o più "differenziali stipendiali" di pari importo, da intendersi come incrementi stabili dello stipendio. Tali "differenziali stipendiali", che si configurano come progressione economica all'interno dell'area ai sensi dell'art. 52 comma 1-bis del D.lgs. n. 165/2001 e che non determinano l'attribuzione di mansioni superiori, avvengono mediante procedura selettiva di Area, attivabile

annualmente in relazione alle risorse disponibili nel Fondo risorse decentrate.

2. Sulla scorta di tale presupposto, le procedure per l'attribuzione del riconoscimento economico in questione intendono rispondere ai seguenti criteri:
   - ✓ assicurare un'effettiva modalità valutativa e selettiva ed equilibrio all'interno delle varie Aree, anche in ragione del numero limitato di possibili destinatari dell'incremento stipendiale fisso;
   - ✓ accertare la crescita dei livelli di competenza che il dipendente ha dimostrato di aver acquisito nel tempo.
3. 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, ferme restando le previsioni dello stesso art. 14 in tema di provvedimenti disciplinari:
   - ✓ i lavoratori assunti da almeno 3 anni;
   - ✓ i lavoratori che negli ultimi 2 anni non abbiano beneficiato di alcuna progressione economica;
   - ✓ i lavoratori inquadrati in Area superiore a seguito di concorso o progressione, ove comunque destinatari di valutazione da parte della Camera di commercio della Basilicata nei tre anni precedenti, utilizzando le ultime tre valutazioni comprese quelle ottenute nella categoria di provenienza.
4. In coerenza con le risorse previste per la copertura finanziaria delle progressioni economiche e con i criteri di seguito stabiliti, il numero di "differenziali stipendiali" attribuibili nell'anno, per ciascuna Area, viene riferito al 50 % degli aventi diritto ad accedere alla procedura, arrotondato all'unità superiore e facendo salva l'attribuzione, per ciascuna Area, di almeno un "differenziale stipendiale" sempreché il dipendente interessato abbia conseguito un punteggio non inferiore al 60 % della valutazione massima (60 punti su 100).
5. I "differenziali stipendiali" sono attribuiti, fino a concorrenza del numero fissato per ciascun'Area, previa graduatoria dei partecipanti alla procedura selettiva, definita in base ai criteri individuati dall'art. 14 comma 2 lettera d) del CCNL 16/11/2022 e come di seguito meglio specificati, con la rispettiva ponderazione:
   A) per un massimo di 60 punti, pari al 60% del punteggio complessivo, parametrato alla media del punteggio conseguito dal dipendente nelle ultime tre valutazioni individuali annuali conseguite o comunque nelle ultime tre valutazioni disponibili in ordine cronologico, qualora non sia stato possibile effettuare la

valutazione a causa di assenza dal servizio in relazione ad una delle annualità

B) per un massimo di 25 punti, pari al 25% del punteggio complessivo, esperienza professionale così declinata:

B1) punti 0,75 per ciascun anno (o frazione uguale o superiore a 6 mesi) di servizio di ruolo a tempo determinato o indeterminato prestato alle dipendenze di pubbliche amministrazioni di cui all'art. 1, comma 2, D.lgs. n.165/2001;

B2) punti 0,50 per ciascun anno (o frazione uguale o superiore a 6 mesi) di esperienza di lavoro prestato alle dipendenze di pubbliche amministrazioni di cui all'art. 1, comma 2, D.lgs. n.165/2001 con tipologie contrattuali flessibili;

C) per un massimo di 15 punti, pari al 15% del punteggio complessivo, sulla base dei seguenti ulteriori criteri correlati alle capacità culturali e professionali acquisite:

Diploma di maturità (solo per le Aree degli Operatori ed Operatori esperti)	Punti 2
Diploma di laurea triennale (per le Aree degli Operatori, Operatori esperti e Istruttori)	Punti 2
Diploma di laurea vecchio ordinamento o diploma di laurea magistrale/specialistica (assorbente il punteggio per diploma di laurea triennale)	Punti 2.5
Master di I livello e II livello (max 1)	Punti 2,5
Dottorato di ricerca (max 1)	Punti 2,5
Idoneità in concorsi a tempo indeterminato, presso pubbliche amministrazioni di cui all'art. 1, comma 2, D.lgs. n. 165/2001, per la categoria uguale (solo per l'Area dei Funzionari ed Elevata qualificazione) o superiore (per le altre Aree) a quella di appartenenza	Punti 1 per idoneità fino ad un max di punti 2
Abilitazioni professionali regolamentate dalla legislazione nazionale che consentono l'iscrizione ad Ordini/Collegi professionali (max 1)	Punti 2,5
Certificazioni informatiche riconosciute dal MIUR o da altri enti accreditati	Punti 0,75 a certificazione fino ad un max di punti 1,5
Certificazioni linguistiche riconosciute dal MIUR o da altri enti accreditati	Punti 0,75 a certificazione fino ad un max di punti 1,5

6. Al personale che non abbia conseguito progressioni economiche da più di 6 anni è attribuito un punteggio aggiuntivo del 3%.

7. I criteri di priorità in caso di parità dei punteggi determinati ai sensi dei commi precedenti, sono nell'ordine:

   a) minor numero di progressioni economiche conseguite alla data di entrata in vigore del nuovo ordinamento professionale (1° aprile 2023);

   b) maggiore età anagrafica.

8. L'Unità Operativa "Risorse umane" procede d'ufficio alla formulazione di graduatorie, distinte per categorie, sulla base dei criteri di cui ai precedenti commi del presente articolo e previo avviso al personale dipendente, da pubblicare sul sito istituzionale con valore di notifica a tutti gli effetti, di fissazione di un termine perentorio entro il quale far pervenire la documentazione utile all'attribuzione dei punteggi di cui ai precedenti criteri B e C. All'esito della ricezione della documentazione aggiuntiva il Segretario Generale, ove lo ritenga opportuno, può nominare una Commissione interna deputata alla verifica della documentazione ed alla attribuzione dei relativi punteggi. Non saranno presi in considerazione, né valutati, elementi e documentazione utile all'attribuzione dei punteggi di cui ai criteri B e C non inviati dal candidato entro il termine precedentemente indicato, anche se accertabili d'ufficio.

Articolo 7 - 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 Elevata Qualificazione sono definiti in coerenza con quelli previsti per la dirigenza (retribuzione di risultato) e del personale non dirigente ("produttività"). Si richiamano, a tal proposito:

- ✓ le informazioni fornite alle Parti Sindacali in data 02/05/2019 sui criteri generali del sistema di valutazione della performance e il successivo confronto tenuto in data 22/05/2019 in seguito al quale, tenendo conto delle osservazioni formulate dalle Parti Sindacali, la Giunta della Camera di commercio della Basilicata ha adottato con delibera n. 56 del 27/05/2019 il "Sistema di misurazione e valutazione della performance organizzativa e individuale";
- ✓ le informazioni fornite alle Parti Sindacali in data 16/11/2021 sui criteri generali aggiuntivi del sistema di valutazione della performance e il successivo confronto tenuto in data 01/12/2021 in seguito al quale, tenendo conto delle osservazioni formulate dalle Parti Sindacali, la Giunta ha aggiornato con delibera n. 78 del 17/12/2021 il "Sistema di misurazione e valutazione della performance organizzativa e individuale" tuttora vigente a seguito di conferma disposta con delibera n. 72 del 19/12/2022.

2. I criteri oggetto del presente articolo, quindi, sono coerenti e discendono dai criteri generali dei sistemi di valutazione della performance, materia già affrontata in sede d'informazione e confronto, e dai criteri per l'attribuzione dei premi correlati alla performance, materia oggetto di contrattazione decentrata e definita all'art. 6 del presente contratto decentrato. Essi 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 degli incaricati di Elevata Qualificazione, 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, rispetto agli altri dipendenti, un peso maggiore nella valutazione complessiva
   - ✓ alla qualità del contributo assicurato alla performance generale della struttura, alle competenze professionali e manageriali dimostrate, nonché ai comportamenti organizzativi richiesti per il più efficace svolgimento delle funzioni assegnate
   - ✓ alla capacità di valutazione dei propri collaboratori, dimostrata tramite una significativa differenziazione dei giudizi

- ✓ alla capacità di coinvolgimento e di stimolazione della crescita professionale dei propri collaboratori.

4. I criteri generali per la determinazione della retribuzione di risultato degli incaricati di Elevata Qualificazione, pertanto, rispondono ai seguenti requisiti:
   - ✓ stimolare un continuo miglioramento delle prestazioni individuali proprie e dei propri collaboratori
   - ✓ promuovere un continuo riscontro "valutatore-valutato" in ordine al rapporto fra prestazione richiesta e prestazione resa
   - ✓ promuovere un continuo riscontro con i propri collaboratori in ordine al rapporto tra 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, anche in caso di particolari necessità o richieste specifiche da parte dei collaboratori.

7. I criteri di attribuzione degli incentivi vengono improntati alla valorizzazione dei ruoli e delle azioni. I conseguenti riconoscimenti economici rappresentano la naturale risposta alla valutazione finale delle prestazioni di lavoro.

TITOLO III - COMPENSI PER PARTICOLARI ATTIVITA' O RESPONSABILITA'

Articolo 8 - Individuazione delle misure dell'indennità correlata alle condizioni di lavoro di cui all'art. 70-bis del CCNL del 21.05.2018, entro i valori minimi e massimi, come rideterminati dall'art. 84-bis del CCNL 16/11/2022, 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. La disciplina delle indennità da riconoscere al personale che presta la propria attività in particolari condizioni di lavoro è la seguente:
   - ✓ prestazioni che implicano situazioni di disagio (il disagio si configura in modalità e condizioni, spaziali e/o temporali, della prestazione lavorativa di alcune tipologie di lavoratori, diverse da quelle della generalità degli altri dipendenti e che non caratterizzano in modo tipico le mansioni di un determinato profilo professionale, che nell'Ente si identificano nell'effettuazione del servizio di portineria e nella guida di autovetture proprie o di proprietà dell'Ente per svolgimento di attività ispettive o per attività di rappresentanza degli Organi e dei Dirigenti):

     euro 3,00 per giorno di effettivo svolgimento delle stesse
   - ✓ prestazioni che implicano il maneggio valori (contanti):

     euro 3,00 per giorno di effettivo svolgimento delle stesse, qualora l'ammontare mensile dei valori trattati, come da risultanze dei registri di cassa, sia inferiore a euro 1.000,00

     incremento del 25% dell'importo giornaliero, qualora l'ammontare mensile dei valori trattati superi euro 1.000,00 e fino a euro 5.000,00

     incremento del 50% dell'importo giornaliero, qualora l'ammontare mensile dei valori trattati superi l'importo di euro 5.000,00.

Articolo 9 - 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. Le indennità previste dall'art. 84 del CCNL 16/11/2022 compensano responsabilità aggiuntive rispetto a quelle normalmente previste dall'inquadramento e dal profilo professionale e di competenza. 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 ritiene di affidare ai propri collaboratori, adeguandosi ai seguenti criteri generali.
2. L'assegnazione dell'indennità per specifiche responsabilità prevista dal CCNL al personale dell'Area dei Funzionari e della Elevata Qualificazione che non risulti titolare di incarico di EQ e dell'Area degli Istruttori può avvenire per lo svolgimento delle seguenti tipologie di attività che comportano l'assunzione di specifiche responsabilità in relazione all'ordinario contenuto professionale della categoria di appartenenza:
   - ✓ specifiche responsabilità derivanti da compiti di tutoraggio o coordinamento di altro personale, con particolare riferimento ai responsabili delle Unità Operative Semplici (Uffici) qualora previste dal Regolamento sull'organizzazione degli uffici e dei servizi ed effettivamente istituite;
   - ✓ specifiche responsabilità derivanti dall'esercizio di compiti legati ai processi di 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 sviluppo di servizi digitali e sistemi informatici; tenuta del protocollo informatico, gestione dei flussi documentali e degli archivi;
   - ✓ specifiche responsabilità derivanti dall'esercizio di compiti legati all'attuazione del Regolamento Generale sulla Protezione dei Dati - GDPR (Regolamento Europeo 2016/679);
   - ✓ specifiche responsabilità derivanti dall'esercizio di compiti legati alle qualifiche di responsabile dei procedimenti correlati alla riscossione del diritto annuale;
   - ✓ specifiche responsabilità derivanti dall'essere punto di riferimento, tecnico, amministrativo e/o contabile in procedimenti complessi;

- ✓ specifiche responsabilità derivanti dall'esercizio di compiti legati alle qualifiche di responsabile di procedimenti attinenti a più uffici o funzioni o a più procedimenti amministrativi;
- ✓ specifiche responsabilità connesse ad attività di notificazione di atti giudiziari;
- ✓ specifiche responsabilità derivanti dai compiti legati allo svolgimento di attività di comunicazione e informazione;
- ✓ specifiche responsabilità derivanti da incarichi che possono essere assegnati anche temporaneamente a dipendenti direttamente coinvolti in programmi o progetti finanziati da fondi europei o nazionali (PNRR, Fondi della Politica di Coesione ecc...): project manager e personale di supporto;
- ✓ specifiche responsabilità eventualmente affidate agli addetti agli uffici per le relazioni con il pubblico;
- ✓ specifiche responsabilità per l'esercizio di funzioni di RUP come individuato dal Codice dei Contratti.

3. Ad ogni dipendente non può essere attribuita più di un'indennità per specifiche responsabilità; nel caso in cui ricorrano responsabilità diverse al dipendente interessato è attribuita l'indennità di valore economico più elevato.
4. L'erogazione dell'indennità di responsabilità di cui ai precedenti commi del presente articolo 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 di:
   - ✓ ampiezza, trasversalità e complessità dei processi gestionali gestiti (peso 40 %);
   - ✓ complessità degli interventi necessari per poter prevenire problemi o individuare soluzioni efficaci per risolverli (peso 30 %);
   - ✓ impatto delle decisioni assunte (peso 30 %).

Articolo 10 - Criteri generali per l'attribuzione di trattamenti accessori per i quali specifiche leggi operino un rinvio alla contrattazione collettiva

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

1. Nel determinare o riconoscere trattamenti economici accessori, così come richiesto - secondo l'una o l'altra tipologia di intervento - da previsioni di legge, saranno osservati i seguenti criteri:
   - ✓ graduazione degli importi laddove vi siano fasce orarie e/o giornate differenti nelle quali si colloca lo svolgimento delle attività che dà titolo all'attribuzione del trattamento accessorio;
   - ✓ determinazione dei valori unitari (per singolo evento/attività) che tenga conto della ripetitività di questi ultimi assicurando, quindi, che gli importi complessivi, sommati a quelli percepiti dai singoli interessati a titolo di produttività, si mantengano entro valori congrui, in particolare per quelle fattispecie in cui il lavoro, cha dà titolo all'attribuzione del compenso, si colloca all'interno delle fasce ordinarie.

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

Articolo 11 - 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 della Basilicata si impegna a diffondere il principio della "cultura della sicurezza" attraverso gli istituti dell'informazione e della formazione.
2. In materia di sicurezza sui luoghi di lavoro si continuerà ad assicurare, nel tempo, l'attuazione della normativa in materia secondo le indicazioni del documento di valutazione dei rischi, a tal fine costantemente aggiornato. In particolare, attraverso le specifiche riunioni previste dalla normativa generale in materia e con il contributo del Rappresentante dei lavoratori per la sicurezza, verranno individuate le priorità di azione che garantiscano nel tempo il miglioramento dei livelli di sicurezza negli ambienti di lavoro.
3. Gli interventi di formazione ed informazione del personale saranno svolti con cadenza periodica ed in tutti i casi previsti dalla vigente normativa, in modo da garantire un adeguato e continuo grado di aggiornamento. Con lo stesso intento verranno gestite la formazione specifica per il personale addetto alle misure antincendio ed al primo soccorso e le esercitazioni generali per le situazioni di emergenza.
4. Il piano sanitario, predisposto periodicamente dal medico competente, sarà tempestivamente adeguato in relazione ai mutamenti organizzativi e professionali che si realizzeranno.
5. La ricognizione periodica delle postazioni di lavoro, ai fini della verifica della compatibilità delle stesse con le norme tecniche in materia e dell'osservanza di queste ultime da parte degli occupanti, è curata dalla Camera di commercio con il supporto del servizio di prevenzione e protezione ed alla presenza del Rappresentante dei lavoratori per la sicurezza.
6. La formazione specifica per quest'ultima figura, a carico della Camera di commercio e tale da assicurare al rappresentante medesimo adeguate nozioni sulle principali tecniche di controllo e prevenzione dei rischi, è da intendersi aggiuntiva rispetto a quella a lui

spettante in materia al pari del restante personale. In caso di nuova nomina, detta formazione dovrà essere assicurata con la tempestività necessaria all'efficace espletamento dell'incarico.

7. Le attività formative organizzate dall'ente per il personale, previo confronto con il rappresentante per la sicurezza, si svolgono in orario di servizio, sono periodicamente ripetute in relazione all'evoluzione ed all'insorgenza di nuovi rischi e le relative ore non saranno computate nel budget generale della formazione.

Articolo 12 - Elevazione del contingente dei rapporti di lavoro a tempo parziale ai sensi dell'art. 53, comma 2 del CCNL del 21.05.2018

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

1. Le parti concordano di individuare come gravi e documentate situazioni familiari, al fine della concessione della trasformazione del rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale utilizzando l'ulteriore contingente di cui all'articolo 53 comma 8 del CCNL 21/5/2018, tutti i casi previsti dall'articolo 53 comma 9 del CCNL 21/5/2018.
2. In tali casi le domande possono essere presentate senza limiti temporali.

Articolo 13 - Limite individuale annuo delle ore che possono confluire nella banca delle ore, ai sensi dell'art. 33 del CCNL 16/11/2022

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

1. È istituita la banca delle ore della Camera di commercio della Basilicata con un conto individuale per ciascun lavoratore dell'Amministrazione.
2. Su richiesta del dipendente, nella banca delle ore confluiscono le ore di lavoro straordinario, debitamente autorizzato, nel numero massimo di 80 ore annue, che verranno evidenziate mensilmente nel cedolino stipendiale.

3. Le ore accantonate possono essere richieste da ciascun lavoratore o in retribuzione o come permessi compensativi per necessità personali e familiari. Le ore accantonate possono, altresì, essere utilizzate per compensare l'eventuale debito orario.

Articolo 14 - Criteri per l'individuazione di fasce temporali di flessibilità oraria in entrata e in uscita, al fine di conseguire una maggiore conciliazione tra vita lavorativa e vita familiare

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

1. Le parti convengono di confermare i criteri per l'individuazione di fasce temporali di flessibilità oraria in entrata e in uscita precedentemente contrattati nell'ambito della Camera di commercio della Basilicata, nelle more dell'eventuale predisposizione di un regolamento sull'orario di lavoro.

Articolo 15 - Elevazione del limite massimo individuale di lavoro straordinario ai sensi dell'art. art. 32 comma 3 (Orario di lavoro) del CCNL 16/11/2022

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

1. Il presupposto delle politiche dell'orario di lavoro continua ad essere improntato su:
   - ✓ funzionalità al servizio e all'utenza esterna
   - ✓ articolazione di tipologie di orario di lavoro che garantiscano sia la flessibilità sia la garanzia di adeguata erogazione dei servizi da offrire all'utenza e di adeguato andamento delle attività necessarie all'organizzazione.
2. Il limite massimo individuale di lavoro straordinario può essere elevato, ai sensi dell'art. art. 32 comma 3 (Orario di lavoro) del CCNL 16/11/2022, per esigenze eccezionali debitamente motivate e in relazione all'attività di diretta collaborazione con gli organi istituzionali ovvero all'attività di assistenza e supporto a eventi organizzati e/o ospitati presso le sedi dell'Ente; in tali casi, il limite massimo comunque inderogabile è fissato in 250 ore annue.

Articolo 16 - 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. L'attivazione di benefici di natura assistenziale e sociale in favore del personale intende rispondere all'obiettivo di sostenere il benessere organizzativo ed il miglioramento delle condizioni di contesto all'interno delle quali si svolge la prestazione di lavoro. Pertanto, gli interventi vanno indirizzati verso gli ambiti che meglio rispondono a tale intento, in quanto idonei a coinvolgere le diverse dimensioni del benessere organizzativo e del clima interno.
2. Le risorse per l'attuazione del welfare integrativo sono così destinate:
   - ✓ iniziative di sostegno al reddito della famiglia
   - ✓ supporto all'istruzione e promozione del merito dei figli
   - ✓ contributi a favore di attività culturali, ricreative e con finalità sociale
   - ✓ anticipazioni, sovvenzioni e prestiti a favore di dipendenti in difficoltà ad accedere ai canali ordinari del credito bancario o che si trovino nella necessità di affrontare spese non differibili.
3. Con riferimento alle polizze sanitarie integrative delle prestazioni erogate dal servizio sanitario nazionale, si rinvia la decisione per l'istituzione di - ovvero adesione a – un fondo di assistenza sanitaria integrativa del servizio sanitario nazionale.
4. I benefici di natura assistenziale e sociale sono sostenuti mediante utilizzo delle disponibilità già previste, per le medesime finalità, negli anni precedenti.

TITOLO V - DISPOSIZIONI PARTICOLARI

Articolo 17 - Riflessi sulla qualità del lavoro e sulla professionalità delle innovazioni tecnologiche inerenti all'organizzazione di servizi

[rif. lett. t) del comma 4 dell'art. 7 del CCNL 16/11/2022)]

1. In presenza di evoluzioni organizzative strutturali, determinate da eventi normativi, da scelte dell'Ente in rapporto alla missione istituzionale e/o alle istanze dell'utenza, da sviluppi tecnologici, la valutazione dell'impatto del cambiamento che ne discende dovrà ricomprendere specifiche considerazioni su eventuali mutamenti che esso comporta rispetto alle conoscenze ed alle capacità fino a quel momento richieste al personale coinvolto, in tutto o in parte, da tale cambiamento, nonché su eventuali ricollocazioni organizzative e, se di conseguenza necessario, uno specifico piano di intervento sulla fornitura dei supporti conoscitivi, formativi, strumentali ritenuti adeguati, nonché, se richiesto dall'entità delle innovazioni previste, specifiche iniziative preventive di qualificazione e riqualificazione atte a favorire l'adeguamento, la ricollocazione e l'integrazione del personale nei nuovi contesti organizzativi, garantendo la continuità del rapporto di lavoro. La gestione di tali passaggi decisionali avviene comunque in coerenza con i tempi richiesti dall'adeguamento ai cambiamenti organizzativi richiesti.
2. In tale contesto, si porrà attenzione alle continue esigenze di sviluppo delle competenze e delle prestazioni dei dipendenti, favorendo lo sviluppo ovvero il consolidamento di capacità orientate al cambiamento, all'innovazione anche delle metodologie di lavoro utilizzate, alla collaborazione, alle relazioni di reciprocità tra aree e servizi.