



CAMERA DI COMMERCIO INDUSTRIA ARTIGIANATO E AGRICOLTURA - BRESCIA

A seguito del parere favorevole del Collegio dei Revisori dei Conti della Camera di Commercio di Brescia, espresso in data 22.6.2023, sull'ipotesi di Contratto Collettivo Decentrato Integrativo per l'anno 2023, vista l'autorizzazione alla sottoscrizione disposta dalla Giunta Camerale con deliberazione n. 57 del 26.6.2023, le parti sottoscrivono in data **27 giugno 2023** il Contratto Collettivo Decentrato Integrativo per l'anno 2023 nel testo che segue.

CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO INTEGRATIVO PER L'ANNO 2023

Art. 1

Ambito di applicazione

Il presente contratto concerne il periodo 1° gennaio 2023 – 31 dicembre 2023 e integra il Contratto Collettivo Decentrato integrativo relativo al triennio 2021-2023, sia per la parte giuridica che per la parte economica.

Art. 2

Ripartizione delle risorse

Le risorse disponibili per il trattamento accessorio, sulla base del Fondo delle risorse decentrate, approvato dalla Giunta Camerale con deliberazione n. 47 del 30.5.2023, sono utilizzate per le seguenti finalità, nel rispetto della disciplina stabilita dell'art. 80 del C.C.N.L. 16.11.2022, nonché delle direttive formulate dalla Giunta Camerale con la citata deliberazione:

Erogazioni fisse		
ARTICOLO 68 COMMA 1	Incrementi retributivi per la progressione economica, corrispondenti ai valori delle diverse posizioni economiche in essere al 1.1.2023	€ 325.756,00
	Quote dell'indennità di comparto di cui all'art. 33, comma 4, lett. b) e c) del CCNL 22/1/2004	€ 50.000,00
ARTICOLO 68 COMMA 2 LETTERA C	Indennità condizioni di lavoro di cui all'art. 70-bis (attività disagiate, rischio, maneggio valori, ecc.)	€ 10.000,00
ARTICOLO 68 COMMA 2 LETTERA D	Indennità di turno, indennità di reperibilità, nonché compensi di cui all'art. 24, comma 1 del CCNL 14/9/2000	€ 10.000,00
ARTICOLO 68 COMMA 2 LETTERA E	Compensi per specifiche responsabilità secondo la disciplina di cui all'art. 70 quinquies	€ 30.000,00
Totale erogazioni fisse		€ 425.756,00
Erogazioni variabili		
ARTICOLO 68 COMMA 2 LETTERA A	Premi correlati alla performance organizzativa	€ 100.000,00
ARTICOLO 68 COMMA 2 LETTERA B	Premi correlati alla performance individuale	€ 325.000,00
ARTICOLO 68 COMMA 2 LETTERA B	Premi aggiuntivi per il miglioramento dei servizi	€ 45.000,00
ARTICOLO 68 COMMA 2 LETTERA G	Compensi previsti da disposizioni di legge, riconosciuti esclusivamente a valere sulle risorse di cui all'art. 67, comma 3, lett. c) (concorsi a premio, RUP e funzioni tecniche)	€ 9.154,21
Totale erogazioni variabili		€ 479.154,21
TOTALE SPESA		€ 904.910,21

Qualora, a seguito del calcolo della produttività e delle altre indennità, lo stanziamento per una o più delle erogazioni sopra riportate non fosse sufficiente, potranno essere utilizzate le risorse residue relative ad altre erogazioni e/o le risorse residue di anni precedenti.

A consuntivo, le risorse di parte stabile non utilizzate o non attribuite con riferimento alle finalità del corrispondente esercizio finanziario sono portate in aumento delle risorse dell'anno successivo.

Art. 3

Premi correlati alla performance organizzativa e individuale

I premi correlati alla performance organizzativa e individuale sono riconosciuti con le modalità stabilite con la determinazione n. 154/SG del 15.11.2021, nei seguenti importi massimi:

- un premio correlato alla performance organizzativa di 1.000 euro, collegato alla percentuale di raggiungimento della performance per aree strategiche, distribuito in funzione della presenza in servizio e dell'impegnativa di lavoro;
- un premio correlato alla performance individuale di 4.000 euro, collegato al merito individuale, da erogare sulla base della valutazione del Dirigente, in proporzione all'impegnativa oraria annua e alla presenza in servizio nell'anno, aggregando i livelli di giudizio alle seguenti fasce retributive:

SCALA DI VALUTAZIONE	Livello 1	da 1 a 25 punti	500 euro
	Livello 2	da 26 a 40 punti	1.500 euro
	Livello 3	da 41 a 55 punti	2.500 euro
	Livello 4	da 56 a 70 punti	3.000 euro
	Livello 5	da 71 a 85 punti	3.500 euro
	Livello 6	da 86 a 100 punti	4.000 euro

Art. 4

Retribuzione di risultato per gli incaricati di Elevata Qualificazione

Nella valutazione degli incaricati di Elevata Qualificazione assume un maggiore rilievo il grado di raggiungimento dei risultati.

Per la retribuzione di risultato è destinata annualmente una quota non inferiore al 15% delle risorse complessivamente finalizzate alla erogazione della retribuzione di posizione e di risultato di tutte le posizioni previste, da corrispondere in rapporto al grado di valutazione dell'attività svolta annualmente, in coerenza con gli obiettivi del Piano della performance.

La valutazione positiva dà titolo alla corresponsione della retribuzione di risultato, in proporzione al punteggio attribuito, entro i limiti di seguito stabiliti:

Valutazione fino a 20 punti	max 1.000 euro
Valutazione fino a 40 punti	max 2.000 euro
Valutazione fino a 60 punti	max 3.000 euro
Valutazione fino a 80 punti	max 4.000 euro
Valutazione fino a 100 punti	max 5.000 euro

Art. 5

Compenso incentivante per il personale a tempo determinato

Il Dirigente dell'Area di appartenenza può attribuire ai dipendenti a tempo determinato, che hanno svolto con profitto il servizio presso l'Ente, un compenso incentivante, in proporzione al periodo di servizio prestato, così definito:

da 0 a 500 euro se il giudizio è sufficiente

da 501 a 850 euro se il giudizio è buono

da 851 a 1.200 euro se il giudizio è ottimo

Art. 6

Compensi aggiuntivi

Al personale direttamente coinvolto in specifiche iniziative di miglioramento servizi, collaterali alle attività istituzionali, approvate con atto del Segretario Generale, sarà riconosciuto un compenso aggiuntivo forfettario, in considerazione dell'apporto individuale alla realizzazione dell'attività, in base ai dati consuntivi.

Per la remunerazione delle suddette iniziative potranno essere utilizzate ogni anno apposite risorse del fondo della produttività, nel limite massimo di € 45.000, ovvero le stesse potranno essere finanziate da apposite risorse derivanti da convenzioni, collaborazioni o rimborsi da parte di soggetti pubblici o privati.

Possono partecipare alle iniziative tutti i dipendenti che ne facciano richiesta, purché in possesso delle competenze e delle professionalità adeguate, dopo apposita comunicazione preventiva da parte dell'Ente.

Tali risorse potranno essere utilizzate, con gli stessi criteri, anche per incentivare il personale interno utilizzato in attività di docenza, ai sensi dell'art. 55, comma 8, del C.C.N.L. 2019-2021, nei percorsi formativi e/o di aggiornamento rivolti al personale dell'Ente.

Art. 7

Progressione economica all'interno delle aree

La progressione economica orizzontale costituisce lo strumento stabile di valorizzazione del personale, attuata tramite percorsi programmati per il triennio 2024-2026, da effettuare annualmente sulla base dei criteri previsti in allegato al presente contratto.

Il numero delle progressioni economiche per il triennio 2024-2026 a cui possono concorrere i dipendenti in possesso dei requisiti è il seguente:

numero dipendenti a cui attribuire i "differenziali stipendiali"					
	Area degli Operatori	Area degli Operatori esperti	Area degli Istruttori	Area dei Funzionari	
anno 2024	1 unità	9 unità	21 unità	7 unità	38 unità
anno 2025	1 unità	10 unità	21 unità	7 unità	39 unità
anno 2026	1 unità	10 unità	22 unità	7 unità	40 unità

Art. 8

Welfare integrativo

Dal 2023 le risorse assegnate annualmente dalla Giunta camerale per l'attuazione del welfare integrativo saranno ripartite secondo le seguenti percentuali:

- Premi al merito scolastico dei figli 50%
- Iniziative con finalità sociali o culturali 50%

Le parti concordano di utilizzare, in aggiunta alle risorse rese disponibili dalla Giunta camerale, una quota parte del Fondo delle risorse decentrate, pari a € 15.000, per ulteriori benefici di natura assistenziale e sociale a favore dei dipendenti e/o iniziative di sostegno al reddito della famiglia.

Art. 9

Incremento del Fondo per gli incarichi di Elevata Qualificazione

Il Fondo delle risorse destinate al finanziamento della retribuzione di posizione e di risultato del personale con incarico di Elevata Qualificazione è incrementato di € 15.000, diminuendo di pari importo il Fondo delle risorse decentrate ai fini dell'osservanza dei limiti previsti dall'art. 23, comma 2, del D.Lgs. n. 75/2017.

Art. 7

Rinvio

Per quanto non previsto si fa riferimento al Contratto Collettivo Decentrato Integrativo per il triennio 2021-2023, ai Contratti Collettivi Nazionali di Lavoro, per le parti in vigore, alle norme del codice civile (libro 5° titolo II, capo 1°), alle leggi sui rapporti di lavoro subordinato nell'impresa, nonché, ove applicabili, alle leggi in materia.

Per la Rappresentanza Sindacale
Unitaria e le OO.SS.

Per la delegazione di Parte
Pubblica

CRITERI PER LE PROGRESSIONI ECONOMICHE ALL'INTERNO DELLE AREE

1) La progressione economica all'interno delle aree costituisce lo strumento stabile di valorizzazione del personale, al fine di remunerare il maggior grado di competenza professionale progressivamente acquisito dai dipendenti nello svolgimento delle funzioni proprie dell'area

2) La progressione economica si attua attraverso un percorso programmato, nel limite delle risorse rese dalla contrattazione decentrata, in relazione ai seguenti fattori:

- valutazione della performance individuale;
- esperienza lavorativa presso l'ente;
- titolo di studio posseduto;
- bonus di categoria.

3) Ai vari fattori viene assegnato il valore sotto riportato:

	Fattori	Punteggio
a)	Valutazione della performance individuale nel triennio	max 75 pt
b)	Anzianità di servizio nell'Ente	max 25 pt
c)	Titolo di studio	max 25 pt
d)	Bonus di categoria	max 25 pt

4) Nel triennio 2024-2026 al dipendente può essere attribuito un solo "differenziale stipendiale", da intendersi come incremento stabile dello stipendio, da corrispondersi mensilmente per tredici mensilità, nella misura annua lorda stabilita dalle vigenti disposizioni contrattuali.

5) Le selezioni vengono effettuate annualmente, con riferimento ai contingenti di personale esistenti in organico alla data del 1° gennaio dell'anno in cui viene indetta la selezione e i relativi benefici economici della nuova posizione economica avranno decorrenza dal 1° gennaio dell'anno di riferimento. L'esito della procedura selettiva ha una vigenza limitata al solo anno per il quale è stata prevista l'attribuzione della progressione economica.

6) Possono partecipare alle selezioni per le progressioni economiche i dipendenti a tempo indeterminato con un'anzianità di servizio presso l'Ente di almeno 5 anni alla data del 31 dicembre dell'anno immediatamente precedente a quello della selezione e che non abbiano beneficiato di alcuna progressione economica negli ultimi 2 anni (24 mesi), decorrenti dalla data dell'ultima progressione economica effettuata, in continuità con la disciplina precedente. Sono ammessi alla selezione i dipendenti in possesso dei requisiti che, nell'anno precedente a quello di decorrenza del nuovo beneficio economico, non abbiano totalizzato assenze superiori a 6 mesi, non considerando ai fini del computo come periodo di mancata presenza i seguenti casi:

- ferie, riposo compensativo, recupero plus orario;
- permessi sindacali per attività riferite all'ente;
- astensione obbligatoria per maternità;
- assenza per terapie salvavita e per covid-19;
- assenza per donazione sangue o protezione civile.

Non sono ammessi alla selezione, altresì, i dipendenti che nel biennio precedente abbiano avuto dei provvedimenti disciplinari superiori alla multa.

7) Se dopo la valutazione dei fattori due o più dipendenti abbiano totalizzato lo stesso punteggio, al fine di determinare la graduatoria per l'attribuzione della progressione economica, si procederà con la valutazione dei seguenti titoli preferenziali:

- a) sarà preferito il candidato che da più tempo non ottiene il passaggio di progressione economica;
- b) sarà preferito il candidato con il titolo di studio più alto;
- c) sarà preferito il candidato con maggiore anzianità di servizio;
- d) sarà preferito il candidato più anziano di età.

8) I fattori considerati sono così esplicitati:

8a) Anzianità di servizio nell'Ente al 31 dicembre dell'anno precedente

ANNI DI SERVIZIO	PUNTEGGIO
da 5 a 10 anni	15
da 11 a 15 anni	19
da 16 a 20 anni	23
superiore a 20 anni	25

I periodi di servizio sono sempre arrotondati, per eccesso, all'anno intero.

8b) Performance individuale (media valutazione triennio precedente)

VALUTAZIONE	PUNTEGGIO
41 – 45	45
46 – 50	47
51 – 55	49
56 – 60	51
61 – 65	54
66 – 70	57
71 – 75	60
76 – 80	63
81 – 85	66
86 – 90	69
91 – 95	72
96 – 100	75

Nella scala dei punteggi viene previsto un punteggio minimo pari a 45 punti, che deve essere raggiunto considerando la media delle valutazioni della performance del triennio, al di sotto del quale il dipendente non può ottenere la progressione economica.

8c) Titolo di studio

AREA	ASSOLVIMENTO SCOLASTICO	DIPLOMA TRIENNALE/QUADRIENNALE	DIPLOMA QUINQUENNALE	LAUREA BREVE	LAUREA	MASTER POST-UNIVERSITARIO O ABILITAZIONE PROFESSIONALE
OPERATORI	20	22	25	25	25	25
OPERATORI ESPERTI	15	18	23	25	25	25
ISTRUTTORI	0	15	23	25	25	25
FUNZIONARI	0	0	15	21	23	25

8d) Bonus di categoria

POSIZIONE RICOPERTA ALL'1.1.2023	PUNTEGGIO
A1	25
A2	24
A3	23
A4	23
A5	22
A6	22
B1	22
B2	22
B3	21
B4	21
B5	20
B6	20
B7	19
B8	19
C1	19
C2	19
C3	18
C4	18
C5	17

C6	17
D1	17
D2	17
D3	16
D4	16
D5	15
D6	15
D7	15

Le parti dovranno definire annualmente, sulla base del piano pluriennale, le risorse disponibili per le progressioni economiche.