



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 20.9.2021, sull'ipotesi di Contratto Collettivo Decentrato Integrativo per il triennio 2021-2023, vista l'autorizzazione alla sottoscrizione disposta dalla Giunta Camerale con deliberazione n. 89 del 20.9.2021, le parti sottoscrivono in data **21 settembre 2021**, con modalità a distanza, il Contratto Collettivo Decentrato Integrativo per il triennio 2021-2023 nel testo che segue.

CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO INTEGRATIVO TRIENNIO 2021-2023

CAPO I RELAZIONI SINDACALI DELL'ENTE E DISPOSIZIONI GENERALI

Art. 1

Obiettivi e strumenti delle relazioni sindacali

Il sistema delle relazioni sindacali è lo strumento per costruire relazioni stabili tra enti e soggetti sindacali, improntate alla partecipazione consapevole, al dialogo costruttivo e trasparente, alla reciproca considerazione dei rispettivi diritti ed obblighi, nonché alla prevenzione e risoluzione dei conflitti.

Nel rispetto dei distinti ruoli e responsabilità del datore di lavoro pubblico e dei soggetti sindacali, le relazioni sindacali si articolano nei seguenti modelli relazionali:

- a) informazione;
- b) confronto;
- c) contrattazione integrativa.

L'informazione consiste nella trasmissione di dati ed elementi conoscitivi, da parte dell'ente, ai soggetti sindacali, al fine di consentire loro di prendere conoscenza della questione trattata e di esaminarla.

Il confronto è la modalità attraverso la quale si instaura un dialogo approfondito sulle materie rimesse a tale livello di relazione, al fine di consentire ai soggetti sindacali di esprimere valutazioni esaustive e di partecipare costruttivamente alla definizione delle misure che l'ente intende adottare.

La contrattazione integrativa è finalizzata alla stipulazione di contratti che obbligano reciprocamente le parti.

Sono oggetto di informazione tutte le materie per le quali è previsto il confronto o la contrattazione integrativa, costituendo presupposto per la loro attivazione.

L'informazione è attuata secondo le seguenti modalità e nel rispetto dei tempi di seguito indicati:

- per le materie di valenza generale concernenti il rapporto di lavoro e la gestione complessiva delle risorse umane, dettagliatamente previste dagli artt. 5 e 7 del CCNL 21.5.2018, con invio degli atti per posta elettronica ai soggetti della delegazione sindacale;
- per gli atti richiesti dalla RSU o dalle OO.SS. che si trovino su supporto informatico, mediante posta elettronica entro 10 giorni dalla richiesta;
- per gli atti e documenti richiesti dalla RSU o dalle OO.SS. che non possano essere trasmessi su supporto magnetico, attraverso la trasmissione cartacea entro 15 giorni dalla richiesta;
- durante le sessioni di approfondimento degli argomenti attraverso consegna della documentazione.

Art. 2

Ambito di applicazione

Il presente Contratto Collettivo Decentrato Integrativo si applica a tutto il personale non dirigente con contratto a tempo indeterminato e determinato, ivi compreso il personale comandato o distaccato, nonché al personale con contratto di somministrazione di lavoro secondo quanto previsto dalle disposizioni di legge in materia.

Il presente Contratto Collettivo Decentrato Integrativo ha durata triennale dal 1.1.2021 al 31.12.2023 e sostituisce ogni precedente accordo sottoscritto antecedentemente per gli istituti che vengono col medesimo disciplinati.

Con cadenza annuale possono essere rinegoziati i criteri di ripartizione delle risorse tra le diverse possibilità di utilizzo, sulla base del Fondo delle risorse decentrate approvato ogni anno dalla Giunta Camerale, secondo le indicazioni degli artt. 67 e 68 del C.C.N.L. 2016-2018.

CAPO II UTILIZZO DELLE RISORSE PER IL TRATTAMENTO ACCESSORIO

Art. 3 Ripartizione delle risorse

Le risorse disponibili per il trattamento accessorio, sulla base del Fondo delle risorse decentrate, approvato dalla Giunta Camerale con deliberazione n. 74 del 21.6.2021, sono utilizzate per le seguenti finalità, nel rispetto della disciplina stabilita dall'art. 68 del C.C.N.L. 2016-2018, nonché delle direttive formulate dalla Giunta Camerale con la citata deliberazione:

Erogazioni fisse		
ARTICOLO 68 COMMA 1	<i>Incrementi retributivi per la progressione economica, corrispondenti ai valori delle diverse posizioni economiche in essere al 1.1.2021</i>	€ 302.000,00
	<i>Quote dell'indennità di comparto di cui all'art. 33, comma 4, lett. b) e c) del CCNL 22/1/2004</i>	€ 50.476,70
ARTICOLO 68 COMMA 2 LETTERA C	<i>Indennità condizioni di lavoro di cui all'art. 70-bis (attività disagiate, rischio, maneggio valori, ecc.)</i>	€ 14.000,00
ARTICOLO 68 COMMA 2 LETTERA D	<i>Indennità di turno, indennità di reperibilità, nonché compensi di cui all'art. 24, comma 1 del CCNL 14/9/2000</i>	€ 6.000,00
ARTICOLO 68 COMMA 2 LETTERA E	<i>Compensi per specifiche responsabilità secondo la disciplina di cui all'art. 70 quinquies</i>	€ 24.000,00
Totale erogazioni fisse		€ 396.476,70
Erogazioni variabili		
ARTICOLO 68 COMMA 2 LETTERA A	<i>Premi correlati alla performance organizzativa</i>	€ 90.000,00
ARTICOLO 68 COMMA 2 LETTERA B	<i>Premi correlati alla performance individuale</i>	€ 314.000,00
ARTICOLO 68 COMMA 2 LETTERA B	<i>Premi aggiuntivi per il miglioramento dei servizi</i>	€ 23.000,00
ARTICOLO 68 COMMA 2 LETTERA G	<i>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)</i>	€ 6.530,21
Totale erogazioni variabili		€ 433.530,21
Totale spesa		€ 830.006,91

Eventuali somme residue per i premi correlati alla performance organizzativa possono essere utilizzate per incrementare i premi correlati alla performance individuale, e viceversa, fino a concorrenza dello stanziamento, nel rispetto dei criteri previsti dall'art. 6 del presente accordo. Le risorse di parte stabile non utilizzate o non attribuite nell'anno, sono portate in aumento delle risorse dell'anno successivo.

CAPO III
CRITERI PER L'ATTRIBUZIONE DI COMPENSI E INDENNITA'

Art. 4
Compensi e indennità varie

- Indennità condizioni di lavoro

Verrà corrisposta un'unica "indennità condizioni di lavoro" destinata a remunerare lo svolgimento di attività che comportano rischio, disagio e maneggio valori. L'indennità è commisurata ai giorni di effettivo svolgimento delle attività.

ATTIVITA' ESPOSTE A RISCHIO	INDENNITA' GIORNALIERA
Guida dell'autovettura camerale o dell'autovettura per l'attività ispettiva dell'ufficio metrologia legale e sicurezza del prodotto	€ 2,00
Attività al centro stampa	€ 2,00

ATTIVITA' DISAGIATE	INDENNITA' GIORNALIERA
Personale che presta servizio presso l'archivio sotterraneo della sede di via Einaudi, per lavori effettuati di almeno mezza giornata	€ 3,00

ATTIVITA' IMPLICANTI IL MANEGGIO VALORI (denaro contante o titoli equivalenti)	INDENNITÀ GIORNALIERA (proporzionata al valore annuo maneggiato)
Valore di cassa individuale annuo fino a 5.000,00	€ 1,00
Valore di cassa individuale annuo da 5.000,00 fino a 35.000,00	€ 2,00
Valore di cassa individuale annuo oltre 35.000,00	€ 3,00

Le giornate lavorative e i valori saranno attestati dal Responsabile di Servizio.

- Indennità per specifiche responsabilità

Per compensare l'eventuale esercizio di compiti che comportano specifiche responsabilità è riconosciuta al personale di categoria D, che non risulti incaricato di posizione organizzativa, un'indennità di importo non superiore a € 3.000 annui lordi.

Per individuare, all'interno dell'intervallo di valori sopra detto, l'importo dell'indennità da erogare ai singoli dipendenti delle categorie indicate, si tiene conto dei seguenti criteri:

- livello di responsabilità
- complessità delle competenze attribuite
- specializzazione richiesta dai compiti affidati
- periodo di effettivo svolgimento dei compiti di responsabilità

Potrà inoltre essere riconosciuta una indennità, di importo massimo non superiore a € 500 annui lordi, al personale di categoria B, C e D, per posizioni di lavoro caratterizzate da specifiche responsabilità che saranno appositamente ed esclusivamente individuate con atto del Segretario Generale, in modo da garantire uniformità, in stretta correlazione con la concreta organizzazione del lavoro e degli uffici, secondo i seguenti criteri:

- A) sostituzione del Dirigente o Posizione Organizzativa nella firma di atti a valenza esterna;
- B) responsabilità di procedimenti di particolare complessità a rilevanza esterna;
- C) compiti di responsabilità eventualmente affidati agli addetti agli uffici per le relazioni con il pubblico.

Non possono essere retribuiti con il suddetto compenso compiti e funzioni che rientrano nel normale oggetto delle attività dei dipendenti, sulla base delle indicazioni della declaratoria professionale della contrattazione nazionale, come eventualmente integrata dall'Ente.

Le suddette indennità sono riconosciute per il periodo nel quale il dipendente esercita i predetti compiti, rapportate alla durata ed al grado di responsabilità dell'incarico.

- Indennità di turno

Al personale che svolge il servizio in turni di lavoro è corrisposta una indennità, per i giorni di effettiva prestazione di servizio in turno, che compensa interamente il disagio derivante dalla particolare articolazione dell'orario di lavoro, i cui valori sono stabiliti dalla contrattazione collettiva nazionale.

Le quote spettanti ai dipendenti a titolo di indennità di turno sono pagate nel mese successivo a quello nel quale è stato prestato il servizio collegato alla relativa indennità.

- Indennità telelavoro

Ai dipendenti in telelavoro verrà corrisposta una indennità giornaliera pari a € 1,00, a titolo di rimborso forfettario dei costi connessi all'effettuazione della prestazione (energia elettrica, collegamenti telefonici, ecc.), oltre al rimborso di eventuali altre spese per lo svolgimento dell'attività.

Art. 5 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 del 5% del fondo delle risorse variabili, 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.

Art. 6 Premi correlati alla performance organizzativa e individuale

I premi correlati alla performance organizzativa e individuale sono riconosciuti, come stabilito con l'accordo stralcio del 2.7.2021, con la seguente modalità:

- un premio correlato alla performance organizzativa di 750 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 3.500 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	2.000 euro
	Livello 4	da 56 a 70 punti	2.500 euro
	Livello 5	da 71 a 85 punti	3.000 euro
	Livello 6	da 86 a 100 punti	3.500 euro

Livello 1 - non soddisfacente

Livello 2 - sufficiente

Livello 3 - discreto

Livello 4 - buono

Livello 5 - ottimo

Livello 6 - eccellente

Il premio correlato alla performance organizzativa e individuale è commisurato alle assenze dal servizio effettuate a qualsiasi titolo, ad eccezione di ferie e festività annuali, permessi sindacali, infortuni sul lavoro e maternità obbligatoria o interdizione.

Per conteggiare le giornate di assenza in modo omogeneo, considerato che vengono effettuate con articolazioni orarie differenti, si procede all'armonizzazione rapportando la durata oraria

dell'assenza alla durata oraria convenzionale della giornata lavorativa espressa su 5 giorni, che calcolata in centesimi è pari a 7,2 per ogni dipendente a tempo pieno.

In caso di attività lavorativa inferiore ad un periodo dell'anno almeno pari a 40 giornate lavorate, la prestazione resa non è valutabile (valutazione "0") e non dà diritto all'erogazione del premio correlato alla performance organizzativa e individuale.

In caso di attività lavorativa svolta con contratto di lavoro part-time, il premio sarà assegnato in proporzione all'impegnativa oraria annua.

Nell'anno di assunzione o cessazione dal servizio, il premio sarà assegnato in proporzione al periodo di lavoro.

Il sistema di attribuzione della produttività deve garantire al 5% dei dipendenti che conseguono le valutazioni più elevate, secondo i criteri individuati dal Sistema di Valutazione Permanente adottato dall'Ente, un importo superiore al 30% del valore medio pro-capite dei premi attribuiti al personale valutato positivamente.

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 300 euro se il giudizio è sufficiente

da 301 a 650 euro se il giudizio è buono

da 651 a 1.000 euro se il giudizio è ottimo

Art. 7

Retribuzione di risultato per i titolari di posizione organizzativa

Nella valutazione delle posizioni organizzative assume un maggiore rilievo il grado di raggiungimento dei risultati.

Per la retribuzione di risultato è destinata una quota pari al 20% delle risorse complessivamente finalizzate alla erogazione della retribuzione di posizione e di risultato di tutte le posizioni organizzative, da corrispondere in rapporto al grado di valutazione dell'attività svolta annualmente, in coerenza con gli obiettivi del Piano della performance.

CAPO IV RAPPORTO DI LAVORO

Art. 8

Elevazione del contingente dei rapporti di lavoro part-time

Le parti prendono atto che allo stato attuale il numero dei posti a tempo parziale non supera il contingente del 25% della dotazione organica complessiva di ciascuna categoria.

Art. 9

Banca delle ore

Le parti ritengono di non dover ridisciplinare quanto già disciplinato con ordine di servizio n. 21 del 22.11.2000, modificato in data 2.5.2012.

Art. 10

Flessibilità dell'orario di lavoro

Le parti ritengono di non dover ridisciplinare quanto in vigore.

Art. 11

Progressione economica orizzontale

La progressione economica orizzontale costituisce lo strumento stabile di valorizzazione del personale, tramite percorsi di carriera programmati, da attuarsi per il triennio 2021-2023 sulla base dell'accordo stralcio firmato in data 20.4.2021, che disciplina le modalità delle selezioni da effettuare annualmente, sottoscritto definitivamente in data 2.7.2021.

Art. 12

Effetti delle innovazioni tecnologiche

Per sviluppare l'utilizzo degli strumenti tecnologici a disposizione dei dipendenti per lo svolgimento delle mansioni, l'Ente introduce soluzioni finalizzate ad innovare gli strumenti di posta e collaboration, che includono funzionalità di condivisione file, editing web e videochiamata.

Il progetto di implementazione prevede un percorso articolato finalizzato a supportare:

- la migrazione graduale dal sistema precedentemente in uso;
- la diffusione della conoscenza dei nuovi strumenti di lavoro;
- lo sviluppo di competenze e conoscenze da parte del personale nell'utilizzo e nella gestione delle soluzioni acquisite.

Verrà adottata una estesa formazione al personale per la diffusione della cultura digitale tra i dipendenti e lo sviluppo di competenze digitali per l'utilizzo dei nuovi strumenti di Information and Communication Technology (firma digitale, posta elettronica certificata, protocollo informatico) fornendo conoscenze sia di tipo organizzativo che tecnologico.

Ogni anno l'Ente verificherà, in sede di contrattazione decentrata, l'impatto delle innovazioni tecnologiche sulla qualità del lavoro e sulla professionalità dei dipendenti.

Art. 13

Misure concernenti la salute e la sicurezza sul lavoro

In materia di sicurezza sui luoghi di lavoro si continuerà ad assicurare, nel tempo, l'attuazione della normativa di settore, secondo le indicazioni del documento di valutazione dei rischi, a tal fine costantemente aggiornato. In particolare, attraverso le specifiche riunioni previste dalla normativa 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.

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.

Il piano sanitario, predisposto periodicamente dal medico competente, sarà tempestivamente adeguato in relazione ai mutamenti organizzativi e professionali che si realizzeranno.

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 dei dipendenti, è curata dall'ente con il supporto del Servizio di prevenzione e protezione ed alla presenza del Rappresentante dei lavoratori per la sicurezza.

La formazione specifica per quest'ultima figura è a carico dell'Ente e tale da assicurare al rappresentante medesimo adeguate nozioni sulle principali tecniche di controllo e prevenzione dei rischi.

In caso di nuova nomina, detta formazione dovrà essere assicurata con la tempestività necessaria all'efficace espletamento dell'incarico.

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.

Con periodicità annuale, nell'ambito della riunione di prevenzione dei rischi, è verificato lo stato di attuazione degli interventi programmati e valutata l'esistenza di nuovi fattori di rischio che richiedono l'aggiornamento del Piano di sicurezza.

CAPO V

INTERVENTI DI WELFARE

Art. 14

Welfare integrativo

Le risorse assegnate annualmente dalla Giunta camerale per l'attuazione del welfare integrativo sono ripartite secondo le seguenti percentuali:

Borse di studio	30%
Anticipazioni, sovvenzioni e prestiti a favore di dipendenti in difficoltà	20%
Iniziative con finalità sociali o culturali (da suddividere in quote uguali tra i dipendenti che ne faranno richiesta)	50%

e sono attribuite secondo i criteri e le procedure stabilite dal Regolamento approvato dal Consiglio camerale con deliberazione n. 13/c del 13/5/2019.

A seguito della liquidazione della Cassa Mutua camerale, il liquidatore ha comunicato il piano di riparto del patrimonio residuo da versare alla Camera di Commercio di Brescia, con vincolo di destinazione al welfare integrativo aziendale, come da deliberazione della Giunta camerale n. 69 del 27.5.2019, con la seguente rateizzazione:

- € 10.000,00 entro il 31 maggio 2021;
- € 12.932,71 entro il 30 settembre 2021;
- saldo quota residua a chiusura di tutte le partite aperte.

Le parti concordano di ripartire tali somme per le seguenti finalità:

- 1) premi al merito scolastico 60%
- 2) iniziative con finalità sociali e culturali 35%
- 3) anticipazioni, sovvenzioni e prestiti 5%

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.

CAPO VI DISPOSIZIONI FINALI

Art. 15 Tempi e procedure

I tempi per l'erogazione dei premi e delle varie indennità sono di seguito indicati:

- 1) entro il mese di gennaio viene calcolato, dal Servizio Risorse Umane, il valore relativo alle presenze dell'anno precedente;
- 2) entro il mese di febbraio vengono predisposte le valutazioni da parte dei Dirigenti, successivamente all'approvazione da parte della Giunta camerale della relazione sulla performance;
- 3) entro il mese di marzo viene predisposto il prospetto riassuntivo dei premi e delle varie indennità che è allegato alla determinazione del Segretario Generale;
- 4) entro aprile vengono pagate le quote spettanti a ciascun dipendente a titolo di produttività e di indennità.

Art. 16 Rinvio

Per quanto non previsto dal presente contratto si fa riferimento 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.

RSU FIRMATO
FP CGIL FIRMATO
CISL FP FIRMATO

Per la delegazione di parte
Pubblica

MASSIMO ZILETTI FIRMATO