



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 18.6.2024 sull'ipotesi di Contratto Collettivo Decentrato Integrativo per il triennio 2024-2026, vista l'autorizzazione alla sottoscrizione disposta dalla Giunta Camerale con deliberazione n. 76 del 27.6.2024, le parti sottoscrivono in data **9 luglio 2024** il Contratto Collettivo Decentrato Integrativo per il triennio 2024-2026 nel testo che segue.

CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO INTEGRATIVO PER IL TRIENNIO 2024-2026

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 preventiva 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.

Sono altresì oggetto di sola informazione gli atti organizzativi degli uffici di cui all'art. 6 del D.Lgs. 165/2001, ivi incluso il piano triennale dei fabbisogni di personale, ed ogni altro atto per il quale la legge preveda il diritto di informativa alle OO.SS. L'informazione di cui al presente comma deve essere resa almeno 5 giorni lavorativi prima dell'adozione degli atti.

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 16.11.2022, con invio degli atti per posta elettronica ai soggetti della delegazione sindacale;
- per gli atti richiesti dalla RSU o dalle OO.SS. 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, secondo quanto previsto dalle disposizioni di legge in materia.

Il presente Contratto Collettivo Decentrato Integrativo ha durata triennale dal 1.1.2024 al 31.12.2026 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. 79 e 80 del C.C.N.L. 2019-2021.

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. 57 del 22.4.2024, sono ripartite in termini percentuali per le seguenti finalità, nel rispetto della disciplina stabilita dall'art. 80 del C.C.N.L. 2019-2021, nonché delle direttive formulate dalla Giunta Camerale con la citata deliberazione:

Erogazioni fisse		
ARTICOLO 80 COMMA 1	Incrementi retributivi per la progressione economica, corrispondenti ai valori delle diverse posizioni economiche in essere al 1° gennaio di ogni anno	40,00%
	Quote dell'indennità di comparto di cui all'art. 33, comma 4, lett. b) e c) del CCNL 22/1/2004	6,00%
ARTICOLO 80 COMMA 2 LETTERA C	Indennità condizioni di lavoro di cui all'art. 70-bis (attività disagiate, rischio, maneggio valori, ecc.)	0,50%
ARTICOLO 80 COMMA 2 LETTERA D	Indennità di turno, indennità di reperibilità, nonché compensi di cui all'art. 24, comma 1 del CCNL 14/9/2000	1,50%
ARTICOLO 80 COMMA 2 LETTERA E	Compensi per specifiche responsabilità secondo la disciplina di cui all'art. 84 del CCNL 16/11/2022	3,50%
Totale erogazioni fisse		51,50%
Erogazioni variabili		
ARTICOLO 80 COMMA 2 LETTERA A	Premi correlati alla performance organizzativa	10,00%
ARTICOLO 80 COMMA 2 LETTERA B	Premi correlati alla performance individuale	33,00%
ARTICOLO 80 COMMA 2 LETTERA A	Premi aggiuntivi per il miglioramento dei servizi	5,00%
ARTICOLO 80 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)	0,50%
Totale erogazioni variabili		48,50%

Qualora 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.

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

ATTIVITA' DISAGIATE	INDENNITA' GIORNALIERA
Attività svolta 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 appartenente all'area dei Funzionari e dell'Elevata Qualificazione, che non risulti titolare di incarichi di EQ, un'indennità di importo non superiore a € 4.000 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 € 3.000 annui lordi, al personale appartenente all'area degli Istruttori, Operatori esperti e/o Operatori, per posizioni di lavoro caratterizzate da specifiche responsabilità, 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 incaricato di Elevata Qualificazione nella firma di atti a valenza esterna;
- B) specifiche responsabilità di procedimenti di particolare complessità a rilevanza esterna;
- C) specifiche responsabilità derivanti dall'esercizio di compiti per l'attuazione di fasi, programmi o progetti di lavoro di particolare rilevanza, che possono comportare anche il coordinamento di gruppi di lavoro.

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.

Ai fini della corresponsione delle indennità, le prestazioni lavorative svolte in turnazione devono essere distribuite nell'arco di un mese, sulla base della programmazione adottata.

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 di reperibilità

Al personale che svolge il servizio di reperibilità è corrisposta una indennità, con gli importi stabiliti dalla contrattazione nazionale, sulla base dell'attestazione trasmessa dal Responsabile del servizio (nominativi degli addetti, periodi di reperibilità effettivamente svolti, durata degli interventi diretti operati a seguito di chiamata).

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

Le parti concordano di elevare a 8 il numero massimo di turni di reperibilità per ciascun dipendente nell'arco del mese solare.

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 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. 6 Premi correlati alla performance organizzativa e individuale

I premi correlati alla performance organizzativa e individuale sono riconosciuti, come stabilito con 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	non soddisfacente	da 1 a 25 punti	500 euro
	Livello 2	sufficiente	da 26 a 40 punti	1.500 euro
	Livello 3	discreto	da 41 a 55 punti	2.500 euro
	Livello 4	buono	da 56 a 70 punti	3.000 euro
	Livello 5	ottimo	da 71 a 85 punti	3.500 euro
	Livello 6	eccellente	da 86 a 100 punti	4.000 euro

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 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. 7

Retribuzione di risultato per i titolari di Elevata Qualificazione

Nella valutazione dei titolari 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

CAPO IV

RAPPORTO DI LAVORO

Art. 8

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 confermare 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 confermare 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 effettuarsi annualmente sulla base dei criteri previsti in allegato al contratto decentrato 2023.

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. 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:

- il potenziamento delle competenze digitali e in particolare delle potenzialità degli applicativi Open office (writer e calc) e G-suite in uso, mediante l'organizzazione di sessioni formative tenute da colleghi esperti;
- 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;
- la valorizzazione delle competenze presenti nell'organizzazione e la creazione di una comunità di conoscenza.

Proseguirà la 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 saranno ripartite secondo le seguenti percentuali:

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

Lo stanziamento definito annualmente per finanziare i premi al merito scolastico, riservati ai figli del personale di ruolo dell'Ente, può essere integrato con ulteriori risorse del budget relativo al welfare aziendale per corrispondere il beneficio a tutti gli aventi diritto.

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.

Le parti concordano di destinare, dal 2025, al welfare aziendale eventuali economie del Fondo risorse decentrate, nella misura massima di € 7.000,00 per ciascuna annualità, qualora si rendano disponibili, ultimate le erogazioni dell'annualità di riferimento.

Art. 15 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.

Il Fondo delle risorse decentrate potrà essere nuovamente implementato con le quote non utilizzate per la retribuzione di posizione e di risultato, in relazione a quanto previsto dall'art. 17, comma 6 (Retribuzione di posizione e retribuzione di risultato) del C.C.N.L. 16.11.2022.

CAPO VI DISPOSIZIONI FINALI

Art. 16 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;
- 3) entro il mese di marzo viene predisposto il prospetto riassuntivo dei premi, delle varie indennità e dei compensi per i progetti aggiuntivi, che è allegato alla determinazione del Segretario Generale;
- 4) entro aprile vengono pagate le quote spettanti a ciascun dipendente a titolo di produttività, di indennità e di compensi, successivamente all'approvazione da parte della Giunta camerale della relazione sulla performance.

Art. 17

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