



CAMERA DI COMMERCIO DI BRINDISI TARANTO

ACCORDO

CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO INTEGRATIVO

PERSONALE NON DIRIGENTE TRIENNIO 2025 – 2027

Addì 9 dicembre 2025, ore 10:15, presso la sede di Taranto della Camera di commercio di Brindisi Taranto – al Viale Virgilio n.152 in Taranto, presso la “Sala Antonio Argento” – si riunisce, regolarmente convocata, la Delegazione trattante – a seguito dell’autorizzazione alla sottoscrizione definitiva dell’ipotesi di accordo, concordata nell’incontro di Delegazione trattante del 25.11.2025, del Contratto Collettivo Decentrato Integrativo personale non dirigente triennio 2025 – 2027 della Camera di commercio di Brindisi Taranto disposta con Delibera presidenziale d’urgenza n. 14 del 2.12.2025 – previo parere favorevole e controllo sulla compatibilità dei costi con i vincoli di bilancio espresso dal Collegio dei revisori dei conti in data 2.12.2025 – e si sottoscrive il seguente Accordo tra:

Delegazione di parte pubblica

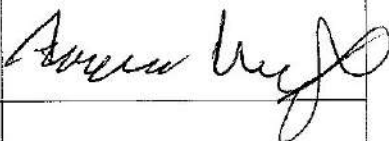
Presidente Delegazione trattante, Segretario generale Claudia Sanesi, presente,

firma

Delegazione di parte sindacale

OO.SS.	Nominativo	presente assente	firma
Segreteria territoriale di Brindisi FP CGIL	Rosa Palmieri	presente	
Segreteria territoriale di Taranto FP CGIL	_____	_____	_____
Segreteria territoriale di Brindisi e Taranto CISL FP	Bruna Torino	presente	
Segreteria territoriale di Brindisi UIL FPL	_____	_____	_____
Segreteria territoriale di Taranto UIL FPL	GIUSEPPE ZINGAROPOLI	PRESENTE	
Segreteria territoriale di Brindisi CSA Regioni Autonomie Locali	Grazia Scaringella Boccaccio	presente	



Segreteria territoriale di Taranto CSA Regioni Autonomie Locali	_____	_____	_____
R.S.U.	Antonella Landella	presente	
R.S.U.	Francesco Maraglino	presente	
R.S.U.	Antonia Tarantino	assente	_____

Svolge le funzioni di segretario verbalizzante l'avv. Domenico Carbone, addetto all'Ufficio U.O. Risorse Umane.

Le parti datoriale e sindacali sottoscrivono il presente Contratto Collettivo Decentrato Integrativo personale non dirigente triennio 2025 – 2027 della Camera di commercio di Brindisi Taranto di seguito riportato:





CAMERA DI COMMERCIO DI BRINDISI - TARANTO
CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO INTEGRATIVO
PERSONALE NON DIRIGENTE
TRIENNIO 2025 – 2027

INDICE

TITOLO I – DISPOSIZIONI GENERALI

Art. 1 – Oggetto e obiettivi	4
Art. 2 – Ambito di applicazione	6
Art. 3 – Durata, decorrenza, tempi e procedure di applicazione del contratto	7
Art. 4 – Verifiche dell’attuazione del contratto	7

TITOLO II – TRATTAMENTO ECONOMICO DEL PERSONALE

CAPO I – RISORSE

Art. 5 – Quantificazione delle risorse	7
--	---

CAPO II – CRITERI GENERALI PER LA RIPARTIZIONE E DESTINAZIONE DELLE RISORSE

Art. 6 – I 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 del 16.11.2022 fra le diverse modalità di utilizzo	8
Art. 7 – Criteri per l’attribuzione dei premi correlati alla performance	10

CAPO III – PROGRESSIONI ECONOMICHE ALL’INTERNO DELLE AREE

Art. 8 – 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)	13
---	----

CAPO IV – FATTISPECIE, CRITERI, VALORI E PROCEDURE PER INDIVIDUARE E CORRISPONDERE I COMPENSI RELATIVI ALLE INDENNITA’

Art. 9 – Criteri generali di riferimento per il riconoscimento di istituti indennitari	19
Art. 10 – 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	19
Art. 11 – Criteri generali per l'attribuzione dell’indennità per specifiche responsabilità di cui all’art. 84 del CCNL 16.11.2022	20



CAPO V – COMPENSI PREVISTI DA SPECIFICHE DISPOSIZIONI DI LEGGE E ULTERIORI COMPENSI

- Art. 12 – Criteri generali per l’attribuzione di trattamenti accessori per i quali specifiche leggi operino un rinvio alla contrattazione collettiva 24
- Art. 13 – Compensi di cui all’art. 80, comma 2, lettera g), del CCNL 16.11.2022 24
- Art. 14 - Criteri per la definizione di un incentivo economico a favore del personale utilizzato in attività di docenza ai sensi dell’art. 55 comma 8 (Destinatari e processi della formazione), con relativi oneri a carico del Fondo di cui all’art 79 (Fondo risorse decentrate: costituzione) 24

CAPO VI – PREMIO INDIVIDUALE

- Art. 15 – Disciplina del premio differenziale individuale 25

CAPO VII – CORRELAZIONE TRA I COMPENSI AGGIUNTIVI AI TITOLARI DI INCARICHI DI EQ E LA RETRIBUZIONE DI RISULTATO

- Art. 16 – Correlazione tra la retribuzione di risultato delle Elevate Qualificazioni e particolari compensi previsti da disposizioni di legge 26

TITOLO III – ORARIO DI LAVORO, LAVORO STRAORDINARIO, DISPOSIZIONI APPLICABILI A PARTICOLARI TIPI DI RAPPORTO, SALUTE E SICUREZZA SUL LAVORO

CAPO I – SALUTE E SICUREZZA SUL LAVORO

- Art. 17 – Linee di indirizzo e i criteri generali per la individuazione delle misure concernenti la salute e sicurezza sul lavoro 26

CAPO II – RAPPORTI DI LAVORO PART TIME

- Art. 18 – Elevazione del contingente dei rapporti di lavoro a tempo parziale ai sensi dell’art. 53, comma 2 del CCNL 21.05.2018 28

CAPO III – ORARIO DI LAVORO, LAVORO STRAORDINARIO

- Art. 19 – 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 28
- Art. 20 – – Elevazione del periodo di 13 settimane di maggiore e minore concentrazione dell’orario multiperiodale, ai sensi dell’art. 31, comma 2 del CCNL 16/11/2022_ 29
- Art. 21 – Individuazione delle ragioni che permettono di elevare, fino ad ulteriori sei mesi, l’arco temporale su cui è calcolato il limite delle 48 ore settimanali medie, ai sensi dell’art. 29, comma 2, del CCNL 16.11.2022 29
- Art. 22 - – Elevazione del limite massimo individuale di lavoro straordinario ai sensi dell’art.32, comma 3, del CCNL 16.11.2022 29
- Art. 23 - Limite individuale annuo delle ore che possono confluire nella banca delle ore, ai sensi dell’art.33, del CCNL 16.11.2022 29



TITOLO IV - DISPOSIZIONI PARTICOLARI E FINALI

CAPO I – DISPOSIZIONI PARTICOLARI

Art. 24 – Riflessi sulla qualità del lavoro e sulla professionalità delle innovazioni tecnologiche inerenti l'organizzazione di servizi	30
Art. 25 – Criteri generali per la determinazione della retribuzione di risultato dei titolari di Elevata Qualificazione	30
Art. 26 – 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	31

CAPO II – DISPOSIZIONI FINALI

Art. 27 – Norme finali e di rinvio	32
------------------------------------	----

5



TITOLO I - DISPOSIZIONI GENERALI

Art. 1 – Oggetto e obiettivi

1. Il presente Contratto Collettivo Decentrato Integrativo (CCDI) disciplina gli istituti e le materie che i contratti collettivi nazionali di lavoro demandano a tale livello di contrattazione, nel rispetto dei principi stabiliti dalla legge.
2. Le materie oggetto di contrattazione integrativa sono indicate dai vigenti contratti collettivi nazionali di lavoro, nel rispetto dei vincoli e dei limiti ivi previsti, tra i soggetti e con le procedure negoziali stabilite dagli stessi CCNL.
3. Le materie oggetto di contrattazione collettiva integrativa, puntualmente dettate dal vigente CCNL 16.11.2022, sono, a titolo meramente ricognitivo, di seguito indicate:

MATERIE OGGETTO DI CONTRATTAZIONE COLLETTIVA INTEGRATIVA

Art. 7 CCNL 16.11.2022 - Contrattazione collettiva integrativa: soggetti e materie

Comma 4.

Sono oggetto di contrattazione integrativa:

- a) i 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 presente CCNL tra le diverse modalità di utilizzo;*
- b) i criteri per l'attribuzione dei premi correlati alla performance;*
- c) definizione delle procedure per le progressioni economiche nei limiti di quanto previsto all'art. 14 (Progressione economica all'interno delle aree) lettere a), b), d), e), f) e g);*
- d) l'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, e nel rispetto dei criteri ivi previsti, nonché la definizione dei criteri generali per la sua attribuzione;*
- e) l'individuazione delle misure dell'indennità di servizio esterno di cui all'art. 100 del presente CCNL, entro i valori minimi e massimi e nel rispetto dei criteri ivi previsti, nonché la definizione dei criteri generali per la sua attribuzione;*
- f) i criteri generali per l'attribuzione dell'indennità per specifiche responsabilità di cui all'art. 84 del presente CCNL;*
- g) i criteri generali per l'attribuzione di trattamenti accessori per i quali specifiche leggi operino un rinvio alla contrattazione collettiva;*
- h) i 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;*
- i) l'elevazione della misura dell'indennità di reperibilità prevista dall'art. 24 del CCNL del 21.05.2018;*
- j) la correlazione tra i compensi di cui all'art. 20, comma 1, lett. h) (Compensi aggiuntivi ai titolari di incarichi di EQ) del presente CCNL e la retribuzione di risultato dei titolari di incarico di EQ;*



- k) l'elevazione dei limiti previsti dall'art. 24 del CCNL del 21.05.2018 per il numero dei turni di reperibilità nel mese anche attraverso modalità che consentano la determinazione di tali limiti con riferimento ad un arco temporale plurimensile;
- l) l'elevazione dei limiti previsti dall'art. 30, comma 4 del presente CCNL, in merito ai turni notturni effettuabili nel mese;
- m) le linee di indirizzo e i criteri generali per la individuazione delle misure concernenti la salute e sicurezza sul lavoro;
- n) l'elevazione del contingente dei rapporti di lavoro a tempo parziale ai sensi dell'art. 53, comma 2 del CCNL del 21.05.2018;
- o) il limite individuale annuo delle ore che possono confluire nella banca delle ore, ai sensi dell'art. 33 del presente CCNL (Banca delle ore);
- p) i 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;
- q) l'elevazione del periodo di 13 settimane di maggiore e minore concentrazione dell'orario multiperiodale, ai sensi dell'art. 31, comma 2 del presente CCNL;
- r) l'individuazione delle ragioni che permettono di elevare, fino ad ulteriori sei mesi, l'arco temporale su cui è calcolato il limite delle 48 ore settimanali medie, ai sensi dell'art. 29, comma 2 del presente CCNL;
- s) l'elevazione del limite massimo individuale di lavoro straordinario ai sensi dell'art. 32, comma 3 (Lavoro straordinario) del presente CCNL;
- t) i riflessi sulla qualità del lavoro e sulla professionalità delle innovazioni tecnologiche inerenti all'organizzazione di servizi;
- u) l'incremento delle risorse di cui all'art. 17, comma 6 (Retribuzione di posizione e retribuzione di risultato) del presente CCNL attualmente destinate alla corresponsione della retribuzione di posizione e di risultato degli incarichi di Elevata Qualificazione, ove implicante, ai fini dell'osservanza dei limiti previsti dall'art. 23, comma 2, del D. Lgs. n. 75/2017, una riduzione delle risorse del Fondo di cui all'art. 79;
- v) i criteri generali per la determinazione della retribuzione di risultato dei titolari di incarico di EQ;
- w) il valore dell'indennità di cui all'art. 97 (Indennità di funzione) del presente CCNL, nonché i criteri per la sua erogazione, nel rispetto di quanto previsto al comma 2 di tale articolo;
- z) integrazione delle situazioni personali e familiari previste dall'art. 30, comma 8 (Turno) del presente CCNL, in materia di turni di lavoro notturni;
- aa) individuazione delle figure professionali di cui all'art. 35, comma 10 (Servizio mensa e buono pasto) del presente CCNL;
- ab) definizione degli incentivi economici per le attività ulteriori rispetto a quelle individuate nel calendario scolastico per il personale degli asili nido, delle scuole dell'infanzia, delle scuole gestite dagli enti locali e per il personale docente addetto al sostegno operante anche presso le scuole statali;
- ac) previsione della facoltà, per i lavoratori turnisti che abbiano prestato la propria attività in una giornata festiva infrasettimanale, di optare per un numero equivalente di ore di riposo compensativo in luogo della corresponsione dell'indennità di turno di cui all'art. 30, comma 5, lett d); resta inteso che, anche in caso di fruizione del riposo compensativo, è computato figurativamente a carico del Fondo l'onere relativo alla predetta indennità di turno;
- ad) modalità per l'attuazione della riduzione dell'orario di cui all'art. 22 del CCNL del 1.04.1999;



ae) definizione della misura percentuale della maggiorazione di cui all'art. 81, comma 2 (Differenziazione del premio individuale) e della quota limitata di cui al comma 3, tenuto conto di quanto previsto dal comma 4 del medesimo articolo;

af) criteri per la definizione di un incentivo economico a favore del personale utilizzato in attività di docenza ai sensi dell'art. 55, comma 8 (Destinatari e processi della formazione), con relativi oneri a carico del Fondo di cui all'art. 79 (Fondo risorse decentrate: costituzione).

Art. 80 CCNL 16.11.2022 - Fondo risorse decentrate: utilizzo

Comma 3.

La contrattazione integrativa destina ai trattamenti economici di cui al comma 2, lettere a), b), c), d), e), f), la parte prevalente delle risorse di cui all'art. 79, comma 2 (Fondo risorse decentrate) del presente CCNL, ove stanziare, con esclusione delle lettere c), f), g), del comma 3 dell'art. 67 del CCNL 21.05.2018 e, specificamente, alla performance individuale almeno il 30% delle citate risorse di cui al comma 2.

Art. 81 CCNL 16.11.2022 - Differenziazione del premio individuale

Comma 1.

Ai dipendenti che conseguano le valutazioni più elevate, secondo quanto previsto dal sistema di valutazione dell'ente, è attribuita una maggiorazione del premio individuale di cui all'art. 80, comma 2, lett. b), che si aggiunge alla quota di detto premio attribuita al personale valutato positivamente sulla base dei criteri selettivi.

Comma 2.

La misura di detta maggiorazione, definita in sede di contrattazione integrativa, non potrà comunque essere inferiore al 30% del valore medio pro-capite dei premi destinati al personale ai sensi del comma 1. Gli enti che abbiano dato attuazione alla disciplina di cui al comma 4 possono definire un minor valore percentuale, comunque non inferiore al 20%.

Comma 3.

La contrattazione integrativa definisce altresì, preventivamente, una limitata quota massima di personale valutato, a cui tale maggiorazione può essere attribuita.

Comma 4.

In sede di contrattazione integrativa di cui all'art. 7 del presente CCNL è possibile correlare l'effettiva erogazione di una quota delle risorse di cui all'art. 79 comma 2 lett. c) (Fondo risorse decentrate: costituzione) del presente CCNL, al raggiungimento di uno o più obiettivi riferiti agli effetti dell'azione dell'ente nel suo complesso, oggettivamente misurabili.

Art. 2 – Ambito di applicazione

1. Il presente Contratto Collettivo Decentrato Integrativo, redatto ai sensi dell'art. 7 del CCNL del 16.11.2022, si applica a tutto il personale non dirigenziale dipendente della Camera di commercio di Brindisi-Taranto e con qualunque tipo di contratto di lavoro subordinato (tempo indeterminato, tempo determinato).



Art. 3 – Durata, decorrenza, tempi e procedure di applicazione del contratto

1. Il presente Contratto Collettivo Decentrato Integrativo ha durata triennale per il periodo 01.01.2025 - 31.12.2027, fermo restando che, in ogni caso, continuerà a produrre effetti giuridici sino alla sua totale o parziale sostituzione, per le parti sostituite o incompatibili, ad opera della stipulazione definitiva del successivo contratto collettivo decentrato integrativo di lavoro presso l'Amministrazione, ai sensi dell'art. 8, comma 8, del CCNL del 16.11.2022.
Sono fatte salve le materie che, per loro natura, richiedano cadenza annuale perché strettamente correlate alle risorse stabili utilizzabili nell'anno (ad es.: numero delle progressioni economiche dell'anno), oppure 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. n. 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. La proposta di ripartizione delle risorse economiche tra le diverse modalità di utilizzo, a valere sul fondo risorse decentrate, espressa in termini di valori assoluti e percentuali, viene predisposta annualmente dall'Amministrazione e presentata alle Organizzazioni Sindacali e alla RSU in sede di delegazione trattante.
4. Il presente CCDI conserva la sua efficacia fino alla stipulazione del successivo contratto collettivo decentrato integrativo, salvo il caso in cui intervengano norme di legge o del contratto collettivo nazionale di lavoro incompatibili con la prosecuzione dei predetti effetti, per le parti incompatibili e di applicazione immediata e precettiva.

Art. 4 – Verifiche dell'attuazione del contratto

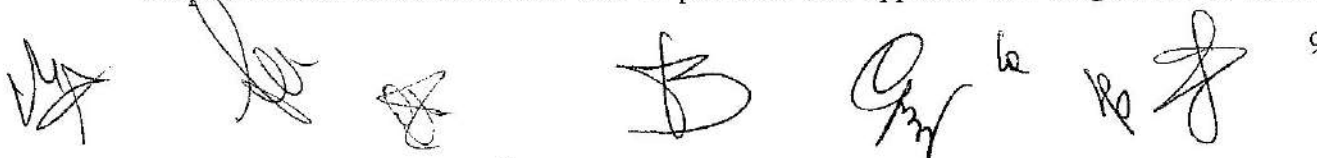
1. Le parti convengono che, nell'ambito della contrattazione integrativa di cui al precedente articolo 3, comma 3, potrà essere verificato lo stato di attuazione del presente contratto collettivo decentrato integrativo.
2. La delegazione trattante di parte sindacale potrà richiedere, altresì, appositi incontri aventi ad oggetto la verifica dello stato di attuazione del presente contratto integrativo mediante richiesta scritta e motivata da trasmettere all'Amministrazione.

TITOLO II - TRATTAMENTO ECONOMICO DEL PERSONALE

CAPO I – RISORSE

Art. 5 – Quantificazione delle risorse

1. La determinazione annuale delle risorse da destinare all'incentivazione del merito, allo sviluppo delle risorse umane, al miglioramento dei servizi, alla qualità della prestazione ed alla produttività, nonché ad altri istituti economici previsti nel presente contratto, è di esclusiva competenza dell'Amministrazione che vi provvede con apposito atto dirigenziale di natura



9



datoriale, in conformità e nel rispetto dei vincoli e dei limiti imposti dalle vigenti norme contrattuali e di legge, nonché nell'osservanza di ulteriori disposizioni sopravvenute nel corso di validità del presente accordo, tenuto conto degli orientamenti giurisprudenziali consolidatisi nel tempo, ovvero di eventuali direttive ed indirizzi adottati, al riguardo, dall'Amministrazione.

CAPO II – CRITERI GENERALI PER LA RIPARTIZIONE E DESTINAZIONE DELLE RISORSE

Art. 6 – I 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

[art. 7, comma 4, lett. a), del CCNL 16.11.2022]

1. La ripartizione e l'utilizzo delle risorse, annualmente calcolate nel rispetto del CCNL e delle norme vigenti, avvengono secondo modalità tali da assicurarne la rispondenza all'obiettivo di promuovere, anche attraverso di esse, il coinvolgimento del personale nel mantenimento e/o 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 che comportano specifiche responsabilità ed a quelle 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.
3. I criteri di destinazione delle risorse economiche tra i vari istituti alimentati dal Fondo risorse decentrate devono tendere ad una equilibrata distribuzione delle stesse tra i diversi istituti che compongono il sistema economico accessorio del personale dipendente, privilegiando, pur sempre nel rispetto dei limiti contrattuali e normativi, il regime di premialità meritocratica, le specifiche responsabilità ed il ristoro indennitario per particolari condizioni di lavoro, secondo principi di attendibilità, selettività, utilità, coerenza e necessità riconosciuta.

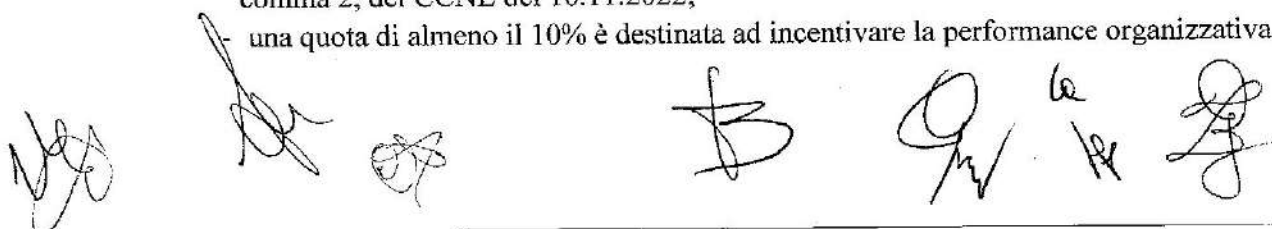


4. Le risorse rese annualmente disponibili, come definite al comma 1 dell'art.80 del CCNL del 16.11.2022, sono destinate ai seguenti utilizzi, ai sensi del successivo comma 2 del citato art.80:
- a) premi correlati alla performance organizzativa;
 - b) premi correlati alla performance individuale;
 - c) indennità condizioni di lavoro, di cui all'art. 70-bis CCNL del 21.5.2018 come rideterminati dall'art. 84-bis CCNL del 16.11.2022;
 - d) compensi per specifiche responsabilità;
 - e) compensi previsti da disposizioni di legge;
 - f) differenziali stipendiali con decorrenza nell'anno di riferimento, finanziate con risorse stabili;
 - g) piani di welfare integrativo;
 - h) incentivo economico a favore del personale utilizzato in attività di docenza ai sensi dell'art. 55 comma 8 del CCNL 16/11/2022.

Le eventuali economie rivenienti dalle voci a), c), d), e), g) e h) andranno ad incrementare la voce b) nel corso dello stesso anno.

Per l'anno 2025 la destinazione delle risorse è riportata nell'allegato sub. A)

5. La parte prevalente delle risorse variabili di cui all'art. 79, comma 2 del CCNL 16.11.2022, con esclusione delle risorse per specifiche disposizioni di legge che prevedano specifici trattamenti economici in favore del personale, sarà destinato ai trattamenti economici di cui al comma precedente, lettere a), b), c), d), e specificamente alla performance individuale almeno il 30% di tali risorse, tanto nel rispetto di quanto previsto dall'art. 80, comma 3 del CCNL del 16.11.2022.
6. Le risorse rese annualmente disponibili ai sensi del precedente comma 4 sono destinate ai trattamenti economici di cui alle lettere a), b), c) e d) del suddetto comma, nel rispetto dei seguenti criteri:
- a) una quota non inferiore al 50% delle risorse stabili disponibili sarà destinata ad incentivare le nuove progressioni economiche all'interno delle aree;
 - b) le risorse stabili disponibili e non utilizzabili per le nuove progressioni economiche all'interno delle aree in sede di accordo annuale andranno ad incrementare, per l'anno di riferimento, le risorse destinate al finanziamento dei premi correlati alla performance individuale;
 - c) la misura prevalente delle risorse decentrate di parte variabile è destinata ad incentivare la performance;
 - d) le risorse annualmente destinate ad incentivare la performance sono articolate su più livelli:
 - una quota non inferiore al 30% delle risorse variabili disponibili, come definite al comma 1 dell'art.80 del CCNL del 16.11.2022, è destinata ad incentivare e riconoscere l'impegno individuale, quale risultante dalle valutazioni delle prestazioni lavorative operate dai dirigenti (performance individuale);
 - una quota è destinata alla differenziazione del premio individuale di cui all'art. 80, comma 2, del CCNL del 16.11.2022;
 - una quota di almeno il 10% è destinata ad incentivare la performance organizzativa.





Art. 7 – Criteri per l'attribuzione dei premi correlati alla performance

[art. 7, comma 4, lett. b) del CCNL 16.11.2022]

1. Questo Ente promuove il merito ed il miglioramento della performance organizzativa ed individuale, attraverso l'utilizzo di sistemi premianti selettivi, secondo logiche meritocratiche, nonché valorizza i dipendenti che conseguano le migliori performance attraverso l'attribuzione selettiva di incentivi economici, secondo i principi stabiliti dal titolo II (*misurazione, valutazione e trasparenza della performance*) del d.lgs. 27 ottobre 2009, n. 150 e successive modifiche ed integrazioni. L'Ente misura e valuta la performance dei singoli dipendenti, al fine di migliorare la qualità dei servizi offerti, nonché la crescita delle competenze professionali, attraverso la valorizzazione del merito e l'erogazione dei premi per i risultati perseguiti dai singoli e dalle unità organizzative. A tal fine destina, al trattamento economico accessorio collegato alla performance organizzativa ed individuale, una quota prevalente del trattamento accessorio complessivo, comunque denominato.
2. I compensi accessori correlati alla performance organizzativa ed individuale sono finalizzati a promuovere gli effettivi incrementi della produttività degli uffici dell'Ente, della capacità innovativa della prestazione lavorativa e l'elevazione del livello quali-quantitativo dei servizi offerti, così come trasfusi negli obiettivi annuali dell'Ente e negli indicatori di accrescimento delle attività e dei risultati agli stessi correlati, che devono essere finalizzati al miglioramento dei servizi ed all'utilità di ritorno che giustifica l'erogazione di benefici economici a titolo di premialità.
3. La definizione ed assegnazione degli obiettivi che si intendono raggiungere, dei valori attesi di risultato e dei rispettivi indicatori ed il collegamento tra gli obiettivi e l'allocatione delle risorse si realizza attraverso il sistema integrato di pianificazione dell'Amministrazione, costituito dal P.I.A.O. (Piano Integrato di Attività ed Organizzazione) dell'Ente, il quale integra, in apposita sezione, il Piano della Performance dell'Ente (PDP).
4. Le risorse decentrate che, annualmente, vengono destinate ad incentivare la performance organizzativa ed individuale del personale dipendente sono articolate su tre livelli:
 - a. una quota è destinata ad incentivare e riconoscere l'impegno individuale, quale risultante dalle valutazioni delle prestazioni lavorative operate dai dirigenti (performance individuale);
 - b. una quota è destinata alla differenziazione del premio individuale di cui all'art. 80, comma 2 lett.b) del CCNL del 16.11.2022;
 - c. una quota è destinata ad incentivare la performance organizzativa.
5. Le logiche del sistema di misurazione e valutazione della performance della Camera di commercio di Brindisi-Taranto sono orientate alla selettività ed al riconoscimento del merito ed escludono ogni forma di automatismo e di erogazione indifferenziata.
6. I compensi destinati a incentivare la produttività sono corrisposti ai lavoratori interessati solo a conclusione dell'annuale processo di valutazione o 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.



7. Sulla scorta di quanto affrontato in sede di confronto con le OO.SS. sul più ampio tema dei *"criteri generali dei sistemi di valutazione della performance"*, i criteri per l'attribuzione dei premi correlati alla performance sono individuati nei paragrafi seguenti di questo articolo.
8. L'attribuzione degli incentivi è strettamente correlata ad effettivi incrementi di produttività e di miglioramento della qualità ed economicità dei servizi ed è quindi attuata, in unica soluzione ovvero secondo modalità definite dal sistema di valutazione della Camera di commercio, dopo la necessaria verifica e certificazione a consuntivo, mediante gli strumenti di valutazione e controllo della gestione adottati secondo il proprio ordinamento, dei risultati totali o parziali conseguiti, in coerenza con gli obiettivi annualmente predeterminati e con il sistema di misurazione e valutazione della performance adottato dalla Camera di commercio.
9. 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.
10. 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.
11. 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.
12. Per accedere alla remunerazione del premio correlato alla performance, il dipendente dovrà conseguire un punteggio complessivo di valutazione (inteso come sommatoria di performance individuale e di performance organizzativa) almeno pari o superiore al 55% del punteggio massimo complessivo di cui alla scheda di valutazione prevista nel sistema di misurazione e valutazione della performance di tempo in tempo vigente.



13. Il premio relativo alla performance organizzativa, calcolato in misura proporzionale al punteggio conseguito e risultante dalla scheda di valutazione richiamata al precedente comma, limitatamente alla sezione relativa alla performance organizzativa, viene incrementato applicando i seguenti coefficienti:
- nessuna maggiorazione per il personale appartenente all'Area degli Operatori;
 - del 10% per il personale appartenente all'Area degli Operatori esperti;
 - del 20% per il personale appartenente all'Area degli Istruttori;
 - del 30% per il personale appartenente all'Area dei Funzionari e dell'Elevata Qualificazione.
14. La determinazione del premio relativo alla performance organizzativa viene commisurata alla presenza effettiva nell'arco dell'anno. Ai fini del calcolo della presenza, non sono computati tra le assenze l'astensione obbligatoria per maternità/paternità, le terapie salvavita, l'infortunio sul lavoro e le correlate malattie professionali per causa di servizio, i permessi ex lege 104/92, le gravi patologie conclamate e certificate dalle autorità competenti, le ferie e le festività sopresse, il recupero di ore già lavorate ed ogni altra tipologia di assenza espressamente prevista e tutelata da norma di legge.
- Come previsto dal tuttora vigente art.71, comma 1, del D.L. 112/2008 convertito in Legge n.133/2008, le eventuali giornate di assenze per malattia vengono decurtate in sede di determinazione del premio. Resta inteso che le somme eventualmente decurtate non potranno essere recuperate dalla contrattazione integrativa, ma concorreranno al miglioramento dei saldi di bilancio.
- Resta ferma, per l'erogazione della quota relativa alla performance organizzativa, la soglia minima di presenza in servizio del singolo dipendente pari ad almeno il 60% dei giorni lavorativi nell'anno di riferimento; al di sotto di tale limite il premio legato alla performance organizzativa sarà erogato in proporzione alle giornate effettivamente lavorate.
15. Il premio relativo alla performance individuale sarà calcolato in misura proporzionale al punteggio conseguito e risultante dalla scheda di valutazione richiamata al precedente comma 12, limitatamente alla sezione relativa alla performance individuale.
- Conformemente alla remunerazione della performance organizzativa, di cui al comma precedente, nella determinazione dell'importo si tiene conto delle eventuali giornate di assenza per malattia per le quali si applica la decurtazione ai sensi dell'art.71, comma 1, del D.L. 112/2008 convertito in Legge n.133/2008.
- Per la remunerazione della performance individuale, la soglia minima di presenza del personale deve essere pari ad almeno il 60% dei giorni lavorativi nell'anno di riferimento; al di sotto di tale limite il premio legato alla performance individuale sarà erogato in proporzione alle giornate effettivamente lavorate.
16. In conformità all'art. 81 del CCNL del 16.11.2022, ai dipendenti che conseguano le valutazioni più elevate, secondo quanto previsto dal sistema di valutazione della Camera di commercio di Brindisi-Taranto, è attribuita una maggiorazione del premio individuale di cui all'art. 80, comma 2, lett.b), del CCNL del 16.11.2022 che si aggiunge alla quota di detto premio attribuita al personale valutato positivamente sulla base dei criteri selettivi. La misura di detta maggiorazione è disciplinata nel successivo articolo 15 del presente contratto integrativo.
17. Il personale interessato è quello assunto a tempo indeterminato, il personale neo assunto a tempo indeterminato nonché il personale acquisito a seguito di processi di mobilità, con una



presenza in servizio di almeno tre mesi, il personale assunto a tempo determinato con contratto avente durata superiore a sei mesi e una presenza in servizio di almeno tre mesi.

CAPO III – PROGRESSIONI ECONOMICHE ALL'INTERNO DELLE AREE

Art. 8 – 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)

[art. 7, comma 4, lett. c) e art.14, comma 2, 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.
2. Tali “*differenziali stipendiali*” si configurano come progressione economica all'interno dell'area, ai sensi dell'art. 52 comma 1-bis del D.lgs. n. 165/2001, non determinano l'attribuzione di mansioni superiori ed avvengono mediante procedura selettiva di area, attivabile annualmente in relazione alle risorse disponibili nel Fondo risorse decentrate.
La misura annua lorda di ciascun “*differenziale stipendiale*” è individuata, distintamente per ciascuna area del sistema di classificazione, dalla Tabella A del CCNL del 16.11.2022 che evidenzia, altresì, il numero massimo di “*differenziali stipendiali*” attribuibili a ciascun dipendente, per tutto il periodo in cui permanga l'inquadramento nella medesima area.
Al personale dell'Area Istruttori e dell'Area dei Funzionari e dell'Elevata Qualificazione, al quale, per l'esercizio delle rispettive mansioni, sia necessaria l'iscrizione ad un ordine professionale o l'abilitazione professionale o l'iscrizione ad albi o albi speciali, la misura del “*differenziale stipendiale*” è incrementata di Euro 150 per il personale inquadrato nell'Area degli Istruttori e di Euro 200 per il personale inquadrato nell'Area dei Funzionari ed EQ, al fine di compensare la specifica professionalità richiesta per lo svolgimento della prestazione lavorativa.
3. Le procedure per l'attribuzione del riconoscimento economico in questione intendono rispondere ai seguenti criteri:
 - a) 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;
 - b) accertare la crescita dei livelli di competenza che il dipendente ha dimostrato di aver acquisito nel tempo, sempre nell'ambito della valutazione annua.Le risultanze del sistema permanente di valutazione costituiscono il fondamento della selezione all'interno di ciascuna Area per l'acquisizione della progressione economica.
4. La progressione economica all'interno delle aree si realizza, ove possibile tenuto conto del numero dei dipendenti partecipanti in possesso dei requisiti previsti dalla procedura selettiva, nel limite delle risorse stabili effettivamente disponibili nella misura non inferiore al 50% della stessa. Le risorse stabili disponibili e non utilizzabili, in ragione dei relativi vincoli normativi, per le nuove progressioni economiche all'interno delle aree andranno ad incrementare, per l'anno di riferimento, le risorse destinate al finanziamento dei premi correlati alla performance individuale.



Tutte le ulteriori eventuali risorse stabili residuali saranno rese disponibili, a titolo di risorse variabili, nel fondo del trattamento accessorio dell'anno successivo.

5. Il personale interessato è quello in servizio nell'Ente alla data del 1° gennaio dell'anno in cui è sottoscritto il contratto integrativo, ovvero al 1° gennaio di ogni anno del triennio contrattuale integrativo.
6. Nell'ambito di quanto previsto dall'art. 14, comma 2, lett. a) del CCNL 16.11.2022, attraverso il presente contratto decentrato integrativo si stabilisce che possono partecipare alla procedura selettiva i lavoratori che negli ultimi 3 anni non abbiano beneficiato di alcuna progressione economica.
7. Possono partecipare alla procedura selettiva i lavoratori che:
 - a) negli ultimi 3 anni non abbiano beneficiato di alcuna progressione economica. Ai fini della verifica del predetto requisito si tiene conto delle date di decorrenza delle progressioni economiche effettuate, considerando, ai fini del computo del predetto requisito, che il rapporto di lavoro a tempo parziale è considerato equivalente al rapporto di lavoro a tempo pieno e che il personale trasferito da altro ente per mobilità non interrompe il proprio rapporto di lavoro, che prosegue con il nuovo ente;
 - b) abbiano conseguito una valutazione media della performance individuale nel triennio precedente alla data di decorrenza della progressione pari o superiore al 60% del punteggio massimo conseguibile per la performance individuale, come rilevabile dalla scheda di valutazione di cui al sistema di valutazione vigente;
 - c) non abbiano riportato sanzioni disciplinari superiori alla multa nei due anni che precedono la data di adozione dell'atto di attribuzione della progressione.
8. Le progressioni economiche sono attribuite in modo selettivo ad una quota limitata di dipendenti, in un numero comunque non superiore al 50% del personale partecipante per ciascuna area, e definito in sede di contrattazione integrativa in relazione alle risorse disponibili nel Fondo risorse decentrate.
9. I "differenziali stipendiali" sono attribuiti, fino a concorrenza del numero fissato per ciascuna area, previa graduatoria dei partecipanti alla procedura selettiva, definita in base ai seguenti criteri:

- 1) **media delle ultime tre valutazioni individuali annuali conseguite** o comunque le 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.

Al fine di rendere omogenee le valutazioni conseguite nel suddetto triennio relative anche alle accorpate Camere di Brindisi e di Taranto, le stesse saranno espresse in termini percentuali rispetto al valore massimo definito nelle rispettive schede di valutazione.

- 2) **esperienza professionale.** Per "esperienza professionale" si intende quella maturata nel medesimo profilo od equivalente, con o senza soluzione di continuità, anche a tempo determinato o a tempo parziale, nella stessa o altra amministrazione del comparto di cui



all'art. 1 (*Campo di applicazione*) del CCNL 16.11.2022 nonché, nel medesimo o corrispondente profilo, presso altre amministrazioni di comparti diversi;

- 3) **ulteriori criteri**, correlati alle capacità culturali e professionali acquisite anche attraverso i percorsi formativi.

La ponderazione dei suddetti criteri è così definita:

- criterio "*media delle ultime tre valutazioni individuali annuali conseguite*": 65%;
- criterio "*esperienza professionale*": 30%;
- criterio "*ulteriori criteri, correlati alle capacità culturali e professionali acquisite anche attraverso i percorsi formativi*": 5%.

Il punteggio complessivo massimo per i suddetti criteri sarà pari a 100 così distinto:

Criteri	Punteggio massimo in valore assoluto
<i>Media delle ultime tre valutazioni individuali annuali conseguite</i>	65
<i>Esperienza professionale</i>	30
<i>Ulteriori criteri</i>	5
Totale	100

10. In riferimento al criterio "*media delle ultime tre valutazioni individuali annuali conseguite*" si specifica che saranno prese in considerazione le valutazioni della performance individuale, la cui media, espressa in termini percentuali, sarà così calcolata:

$$\text{Media valutazione} = \frac{(\text{valutaz. Perf. indiv. 2022} + \text{valutaz. Perf. indiv. 2023} + \text{valutaz. Perf. indiv. 2024}) / 3}{(\text{punteggio max conseguibile nella scheda di valutazione})} \times 100$$

Il punteggio da assegnare sarà riproporzionato in base al peso ponderale del 65% come segue:

$$\text{punteggio} = \frac{\text{media valutazione} \times 65}{100}$$

11. In riferimento al criterio "*esperienza professionale*", si precisa che il peso ponderale del 30% sarà così distinto:

- 20% per A) Elementi valutativi;
- 10% per B) Periodo di permanenza nella posizione economica ricoperta.

Pertanto il punteggio massimo conseguibile per il criterio A) Elementi valutativi è pari a 20 mentre per il criterio B) Periodo di permanenza nella posizione economica ricoperta è pari a 10 in valore assoluto.

A) Elementi valutativi:



Elementi valutativi	Punteggio massimo
1) Orientamento all'utenza.	100
2) Cooperazione e team working.	100
3) Autonomia decisionale e/o Problem solving.	100
Totale	300

Il punteggio attribuito per ognuno degli "Elementi valutativi" sopraindicati sarà desunto dai punteggi corrispondenti riportati nelle singole schede di valutazione dell'ultimo triennio.

Il punteggio di ciascun elemento valutativo sarà espresso, come media del triennio delle valutazioni, in termini percentuali rispetto al punteggio massimo conseguibile per ciascuno di essi rilevabile dalle singole schede di valutazione.

$$\text{Punteggio singolo elemento valutativo} = \frac{(\text{valutaz. elemento valut. 2022} + \text{valutaz. elemento valut. 2023} + \text{valutaz. elemento valut. 2024}) / 3}{(\text{punteggio max conseguibile per elemento valut.})} \times 100$$

La sommatoria dei punteggi dei singoli elementi valutativi sarà riproporzionata considerando che al punteggio massimo raggiungibile di 300 dovrà corrispondere un valore proporzionale di 20.

$$\text{Punteggio complessivo elementi valutativi} = \frac{\text{sommatoria dei punteggi dei singoli elementi valutativi}}{300} \times 20$$

B) Periodo di permanenza nella posizione economica ricoperta.

Il punteggio relativo al periodo di permanenza, inteso dall'ultima progressione economica (*differenziale stipendiale*) conseguita, sarà attribuito in termini assoluti secondo la seguente tabella, sino ad un valore massimo di 10:

Periodo di permanenza nella posizione economica ricoperta	Punteggio massimo
Permanenza nella posizione economica ricoperta fino a tre anni	5
Permanenza nella posizione economica ricoperta fino a quattro anni	6
Permanenza nella posizione economica ricoperta fino a cinque anni	7
Permanenza nella posizione economica ricoperta fino a sei anni	8
Permanenza nella posizione economica ricoperta da sette a otto anni	9
Permanenza nella posizione economica ricoperta oltre otto anni	10

Il punteggio massimo, pertanto, attribuibile al criterio complessivo dell'"esperienza professionale" non potrà essere superiore a 30.



12. In riferimento agli *“ulteriori criteri, correlati alle capacità culturali e professionali acquisite anche attraverso i percorsi formativi”*, si precisa che gli elementi utili ai fini della relativa valutazione possono individuarsi come segue, considerando che il punteggio massimo conseguibile è pari a 5:

Ulteriori criteri: Titoli di studio e professionali	Punteggio massimo
Diploma	1
Laurea breve	1,5
Laurea spec./vecchio ordinamento	2
Abilitazione professionale	1
Master di 1° livello universitario	1
Frequenza corsi effettuati dall'ultima posizione acquisita (max 0,20 x corso) – max 1	1
Punteggio totale massimo	5

Si precisa che per la valutazione dei titoli di studio, il punteggio relativo alle voci diploma, laurea breve e laurea specialistica è da intendersi alternativo e non cumulativo, e che saranno presi in considerazione anche i titoli richiesti per l'accesso all'Area di appartenenza.

Per quanto attiene ai corsi di formazione, si precisa che saranno presi in considerazione solo quelli attinenti alle funzioni camerali che si concludono con l'accertamento dell'avvenuto accrescimento della professionalità del singolo dipendente attestato attraverso certificazione finale (superamento test finale) ai sensi dell'art.55 del CCNL 16.11.2022 (ad esempio quelli della piattaforma *Syllabus*). Tuttavia saranno da tenere in considerazione tutti i corsi di formazione tenuti dal Sistema camerale nonché quelli di aggiornamento obbligatorio degli Ordini professionali per i quali non sempre è previsto il superamento di un test finale.

In sede di prima applicazione saranno valutati i corsi certificati a partire dalla data di costituzione del nuovo Ente camerale derivante dall'accorpamento delle Camere di commercio di Brindisi e di Taranto.

Il punteggio massimo attribuibile agli *“ulteriori criteri, correlati alle capacità culturali e professionali acquisite anche attraverso i percorsi formativi”* non può essere superiore a 5.

13. Per il personale che non abbia conseguito progressioni economiche da più di 6 anni è attribuito un punteggio aggiuntivo complessivamente pari al 3% del punteggio ottenuto con l'applicazione dei suddetti criteri di cui al precedente comma.
14. La procedura di attribuzione dei *“differenziali stipendiali”* si conclude con l'assegnazione agli aspiranti di un punteggio e la posizione economica viene acquisita, nel numero prefissato e nel limite massimo delle risorse stabili destinate alle progressioni economiche nell'anno di riferimento, dai dipendenti che conseguono i punteggi più elevati.
15. In caso di parità di punteggio conseguito sono definiti i seguenti criteri di spareggio, in ordine di priorità:
- maggior periodo di mancato riconoscimento di progressioni economiche;
 - l'ottenimento del punteggio medio più elevato delle ultime tre valutazioni individuali annuali conseguite e, in caso di ulteriore parità, il punteggio medio più elevato riportato nelle ultime cinque valutazioni;

19



- maggiore anzianità di servizio nell'Ente;
- maggiore età anagrafica.

16. Al fine di semplificare, da un punto di vista selettivo e gestionale, le procedure per le progressioni economiche nei limiti di quanto previsto dall'art. 14 del CCNL 16.11.2022 e dal presente contratto integrativo, si stabilisce che ogni anno la Camera di commercio di Brindisi-Taranto:

- informa con apposito Avviso, inviato via mail al personale e pubblicato nell'albo on line camerale, l'avvio delle fasi valutative e selettive per l'eventuale erogazione dei "*differenziali stipendiali*" del personale che al 31 dicembre dell'anno precedente a quello della fase di valutazione e selezione e dell'eventuale riconoscimento di "*differenziale stipendiale*" risponde ai requisiti previsti per partecipare alla procedura selettiva;
- applica il principio del "*silenziio assenso*" e, pertanto, prenderà in considerazione per partecipare alla procedura valutativa e selettiva tutti coloro che risultano in possesso dei requisiti di cui all'art. 14 del CCNL 16.11.2022 e del presente articolo del contratto decentrato integrativo, i quali, entro i termini definiti dall'Avviso, non abbiano formalmente comunicato all'Ufficio U.O. Risorse Umane di non voler essere presi in considerazione per l'eventuale incremento stipendiale fisso;
- eroga il "*differenziale stipendiale*" al personale meritevole e nei limiti e nel numero previsto dalla contrattazione con decorrenza 1° gennaio dell'anno in cui è sottoscritto il contratto integrativo/accordo economico con cadenza annuale.

In coerenza con le risorse previste per la copertura finanziaria delle progressioni economiche, con i criteri di ripartizione delle risorse disponibili per la contrattazione integrativa e nel rispetto del limite massimo complessivo del 50% di "*differenziali stipendiali*" attribuibili, le parti concordano il numero di "*differenziali stipendiali*" per l'anno 2025 come di seguito definito:

ANNO 2025	AREA			
	Funzionari e EQ	Istruttori	Operatori esperti	Operatori
N. dipendenti in possesso dei requisiti per progressione	n. 1	n. 7	n. 0	n. 1
Limite max 50%	n. 1	n. 4	n. 0	n. 1
Differenziali attribuibili definiti da presente contrattazione	n. 1	n. 4	n. 0	n. 0

Per quanto concerne il numero di "*differenziali stipendiali*" attribuibili negli anni 2026 e 2027, esso sarà subordinato:

- alle risorse stabili che si deciderà di destinare a tale finalità nell'anno di riferimento a fronte della costituzione annuale delle risorse per la contrattazione decentrata;
- al rispetto dei criteri generali per l'erogazione dei "*differenziali stipendiali*" definiti dal presente contratto decentrato integrativo.



CAPO IV – FATTISPECIE, CRITERI, VALORI E PROCEDURE PER INDIVIDUARE E CORRISPONDERE I COMPENSI RELATIVI ALLE INDENNITÀ'

Art. 9 – Criteri generali di riferimento per il riconoscimento di istituti indennitari

[art. 7, comma 4, lett. d), e f)), del CCNL 16.11.2022]

1. Con il presente contratto integrativo, le parti definiscono le condizioni di attività lavorativa necessarie per l'erogazione dei compensi accessori di seguito definiti "indennità".
2. Le indennità sono riconosciute solo in presenza delle prestazioni di lavoro effettivamente rese ed aventi le caratteristiche legittimanti il relativo ristoro economico. Le stesse non competono, di norma, in caso di assenza dal servizio e sono riproporzionate in caso di prestazioni ad orario ridotto.
3. Non assumono rilievo, ai fini della concreta individuazione dei beneficiari, i profili professionali e le categorie professionali d'inquadramento, essendo, le indennità, riconoscimenti ristorativi collegati, esclusivamente, alle modalità di assolvimento della prestazione.
4. L'effettiva identificazione degli aventi diritto, sulla base di quanto stabilito nel presente Capo, è di esclusiva competenza di ciascun Dirigente che gestisce la singola risorsa umana assegnata.
5. L'indennità è sempre collegata alle effettive e particolari modalità di esecuzione della prestazione resa dal dipendente, in termini, ancorché non esaustivi, di esposizione a rischio, pregiudizio, pericolo, disagio, grado di responsabilità.
6. Il permanere delle condizioni che hanno determinato l'attribuzione dei vari tipi di indennità è riscontrato costantemente e, comunque, con cadenza periodica, a cura del competente Dirigente e, in caso di variazione delle condizioni di riconoscimento, tempestivamente comunicato all'Ufficio U.O. Risorse Umane.
7. In caso di mancato utilizzo delle risorse destinate alle indennità nell'anno di riferimento, i risparmi sono destinati al finanziamento dei premi correlati alla performance individuale.

Art. 10 – 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 CCNL 16.11.2022, e nel rispetto dei criteri ivi previsti, nonché la definizione dei criteri generali per la sua attribuzione

[art. 7, comma 4, lett. d) e art.84-bis del CCNL 16.11.2022]

1. Ai dipendenti che svolgono prestazioni di lavoro che comportano continua e diretta esposizione a rischi, ivi compresi quelli definiti dal D. Lgs. n. 81/2008 (Testo Unico sulla Sicurezza), nonché attività disagiate e maneggio di valori, viene corrisposta un'unica indennità, commisurata ai giorni di effettivo svolgimento delle suddette attività, secondo le seguenti misure e modalità.
2. L'indennità correlata alle condizioni di lavoro è corrisposta in un'unica soluzione, fermo restando il rispetto dei valori soglia minimo e massimo stabiliti dal CCNL.
3. Ai fini applicativi della presente indennità si individuano, di seguito, i contenuti dei singoli fattori espositivi che devono sussistere per il riconoscimento del beneficio economico:



- a) Attività esposte a situazioni di disagio: il disagio si configura in una particolare situazione lavorativa identificabile con modalità della prestazione resa in modo differenziato da quelle di altri lavoratori.

L'indennità compete:

- Per il personale addetto alle attività ispettive (Ufficio metrico) per le sole giornate in cui il dipendente svolge tale servizio ed è stabilita nell'importo di € 15,00 al giorno;
 - Per il personale addetto all'apertura della sede camerale su richiesta dell'Amministrazione ed è stabilita nell'importo di € 7,00 per le sole giornate in cui il dipendente svolge tale servizio.
- b) Attività esposte a rischi: il rischio si configura nelle prestazioni di lavoro che comportano in modo diretto l'utilizzo di autovetture nelle disponibilità dell'Ente.
L'indennità compete per le sole giornate in cui il dipendente è effettivamente adibito a tale servizio ed è stabilita nell'importo di € 7,00 al giorno.
- c) Attività che comportano il maneggio valori: al personale adibito in via continuativa a servizi che comportino il maneggio di valori di cassa – esclusi i pagamenti effettuati tramite strumenti elettronici o attraverso sportelli telematici – compete, per le sole giornate in cui il dipendente è effettivamente adibito a tali servizi, un'indennità giornaliera proporzionata all'entità del valore annuo maneggiato, che, in considerazione delle caratteristiche istituzionali e dimensionali dell'Ente, viene fissata nei termini di cui alla sottostante tabella:

Valore annuo maneggiato	Indennità per giornata lavorativa di svolgimento del servizio
Fino ad €. 20.000,00	€ 2,00
da €.20.000,01 a €.50.000,00	€ 3,00
superiore a €.50.000,00	€ 5,00

4. L'indennità correlata alle condizioni di lavoro è compatibile con l'indennità per specifiche responsabilità laddove riferita ad attività differenti.

Art. 11 – Criteri generali per l'attribuzione dell'indennità per specifiche responsabilità di cui all'art. 84 del CCNL 16.11.2022

[art. 7, comma 4, lett. f), del CCNL 16.11.2022]

1. Per compensare l'esercizio di un ruolo che, in base all'organizzazione dell'Ente, comporta l'espletamento di compiti di specifiche responsabilità, attribuite con atto formale, in capo al personale delle aree Operatori, Operatori Esperti, Istruttori e Funzionari ed Elevate Qualificazioni, che non risulti titolare di incarico di EQ, può essere riconosciuta, secondo i criteri indicati nel presente articolo, una indennità per specifiche responsabilità di importo non



superiore a € 3.000 annui lordi, elevabili fino ad un massimo di € 4.000 per il personale inquadrato nell'Area dei Funzionari ed EQ.

2. L'indennità in questione prevista dall'art. 84, comma 1, del CCNL 16.11.2022 viene determinata secondo i seguenti criteri generali:
 - a) si configurano le posizioni di lavoro caratterizzate da specifiche responsabilità, che saranno appositamente ed autonomamente individuate dal Segretario generale e/o Dirigente competente, in stretta correlazione con la concreta organizzazione del lavoro, l'organizzazione degli uffici e dei servizi, la razionalizzazione ed ottimizzazione dell'impiego delle risorse umane, la valorizzazione delle professionalità. Possono essere destinatari dell'incarico dipendenti delle aree Operatori, Operatori Esperti, Istruttori e Funzionari ed Elevate Qualificazioni, che non risultino titolari di incarico di EQ;
 - b) il compenso è finalizzato a remunerare le posizioni lavorative che esercitano effettivamente funzioni che implicano specifiche responsabilità. Non possono essere retribuiti, attraverso il riconoscimento del suddetto compenso, compiti e funzioni che rientrano nel normale oggetto delle attività ordinarie dei dipendenti, ma che siano aggiuntive rispetto a quelle normalmente previste dall'inquadramento e dal profilo professionale e di competenza, sulla base delle declaratorie professionali declinate dalla contrattazione collettiva nazionale di lavoro, come eventualmente integrata dagli accordi e/o dai regolamenti dell'Amministrazione, e che presentino profili di specifiche responsabilità;
 - c) sulla base dei criteri di destinazione definiti in sede di accordo integrativo per l'utilizzo delle risorse, l'Amministrazione individua l'importo complessivo destinato a finanziare l'indennità di specifiche responsabilità;
 - d) la determinazione del valore dell'indennità concretamente riconosciuta al singolo dipendente beneficiario è effettuata dal Segretario generale sulla base di criteri di differenziazione e graduazione delle diverse responsabilità, che danno conto del valore dell'indennità individuato, e nel rispetto dell'ammontare complessivo delle risorse destinate annualmente all'istituto.
3. L'assegnazione dell'indennità per specifiche responsabilità al personale delle aree Operatori, Operatori Esperti, Istruttori e Funzionari ed Elevate Qualificazioni, può avvenire per lo svolgimento delle seguenti tipologie di attività, indicate a titolo esemplificativo e non esaustivo, che comportano l'assunzione di specifiche responsabilità in relazione all'ordinario contenuto professionale presente nelle declaratorie dell'area/profilo di appartenenza:
 - a) responsabilità di unità organizzative elementari e/o di coordinamento di gruppi di lavoro;
 - b) compiti di responsabilità affidati a particolari figure, derivanti da normative specifiche, con particolare riferimento a quelle relative alle Camere di commercio;
 - c) attività che comportano assunzione di responsabilità nella gestione di un sistema di relazioni complesse, ancorché temporanee, con interlocutori esterni rappresentando l'Ente, nell'ambito delle competenze esercitabili;
 - d) attività di particolare rilevanza che richiedono un particolare impegno professionale comportante studio, analisi, verifica redazione di atti e/o documenti anche a rilevanza esterna e non ordinariamente ricompreso nell'ambito del profilo posseduto.

Ai sensi dell'art. 84, comma 1, del CCNL 16.11.2022, a titolo esemplificativo e non esaustivo, legittimano l'erogazione dell'indennità in questione per questo Ente:

23



- specifiche responsabilità derivanti dall'esercizio di compiti legati ai processi digitalizzazione ed innovazione tecnologica della PA di cui al Codice dell'amministrazione in digitale (D.Lgs 7 marzo 2005, n. 82, e s.m.i - CAD); es: progettazione, realizzazione e lo sviluppo di servizi digitali e sistemi informatici; tenuta del protocollo informatico, gestione dei flussi documentali e degli archivi;
 - specifiche responsabilità derivanti dall'esercizio di compiti legati all'attuazione del Regolamento Generale sulla Protezione dei Dati - GDPR (Regolamento Europeo 2016/679);
 - specifiche responsabilità derivanti da compiti di tutoraggio o coordinamento di altro personale;
 - specifiche responsabilità derivanti dall'essere punto di riferimento, tecnico, amministrativo e/o contabile in procedimenti complessi;
 - specifiche responsabilità derivanti dai compiti legati allo svolgimento di attività di comunicazione e informazione;
 - 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 ed ai formatori professionali;
 - specifiche responsabilità per l'esercizio di funzioni di RUP come individuato dal Codice dei Contratti, D.Lgs n. 50 del 2016.
4. La misurazione ai fini della graduazione dell'indennità per specifiche responsabilità verrà effettuata sulla base dei seguenti fattori:
- A) per il personale delle aree Operatori, Operatori Esperti, Istruttori
- compiti di responsabilità di unità organizzative elementari e/o di coordinamento di gruppi di lavoro e/o compiti di responsabilità affidati a particolari figure
 - funzioni/attività procedimentali connotate da particolare complessità
 - funzioni di referente per il servizio e/o ufficio coordinato o, in generale, dall'essere punto di riferimento, tecnico, amministrativo e/o contabile in procedimenti complessi
- B) per il personale dell'area Funzionari ed Elevate Qualificazioni
- compiti di responsabilità di unità organizzative elementari e/o di coordinamento di gruppi di lavoro e/o compiti di responsabilità affidati a particolari figure
 - funzioni/attività procedimentali connotate da particolare complessità
 - funzioni di referente per il servizio e/o ufficio coordinato o, in generale, dall'essere punto di riferimento, tecnico, amministrativo e/o contabile in procedimenti complessi
 - funzioni correlate all'attribuzione di responsabilità con elevata autonomia



operativa

Effettuata l'analisi, la conseguente valutazione della stessa si traduce in punteggio: viene quindi creato un rapporto fra punteggio e importo, in modo da definire il valore economico per ogni indennità riconosciuta.

5. L'erogazione del compenso avverrà in proporzione alla effettiva copertura della specifica responsabilità o della funzione. Gli importi annui sono proporzionalmente ridotti per il personale con rapporto di lavoro parziale in relazione all'orario di servizio settimanale, mensile o annuale indicato dal contratto di lavoro.
L'importo è decurtato nel solo caso di assenza per malattia per i primi 10 giorni di ogni evento in applicazione dell'art.71, comma 1, del D.L. 112/2008.
6. L'indennità per specifiche responsabilità è erogata mensilmente.
7. L'indennità per specifiche responsabilità viene attribuita dal Segretario generale e/o Dirigente competente che ne formalizza la motivazione in termini di attività che comporta assunzione di responsabilità.
8. In assenza di atto formale di nomina non potrà essere presa in considerazione alcuna valutazione ai fini dell'attribuzione dell'indennità in questione.
9. Ad ogni dipendente non può essere attribuita più di una indennità per specifiche responsabilità; nel caso ricorrano più responsabilità, al dipendente interessato è attribuita quella di valore economico più elevato.
10. L'indennità per specifiche responsabilità viene revocata dal Segretario generale e/o Dirigente competente al venir meno dello svolgimento dei compiti che comportano la relativa responsabilità.
11. Per l'anno 2025, quale fase transitoria nelle more dell'individuazione delle specifiche responsabilità le parti concordano che si intendono confermate, previa verifica della sussistenza dei requisiti, le specifiche responsabilità assegnate nelle accorpate Camere di commercio di Brindisi e Taranto, procedendo ad una armonizzazione dei relativi importi.
Le parti concordano, altresì, che a partire dall'anno 2026 non potranno intendersi ulteriormente confermate le specifiche responsabilità assegnate nelle accorpate Camere di commercio di Brindisi e Taranto, ma saranno erogate esclusivamente le specifiche responsabilità individuate ex novo, con relativo atto formale di attribuzione.
12. In caso di attivazione di nuove nomine, ferma restando la competenza esclusiva del Segretario generale e/o Dirigente competente in merito all'adozione dell'atto, questi ultimi sono comunque tenuti a verificare in via preliminare la disponibilità – a carico del Fondo risorse decentrate – delle risorse, in relazione a quanto stabilito dal CCDI dell'anno di riferimento.



CAPO V – COMPENSI PREVISTI DA SPECIFICHE DISPOSIZIONI DI LEGGE E ULTERIORI COMPENSI

Art. 12 – Criteri generali per l'attribuzione di trattamenti accessori per i quali specifiche leggi operino un rinvio alla contrattazione collettiva

[art. 7, comma 4, lett. g), 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 performance, si mantengano entro valori congrui, in particolare per quelle fattispecie in cui il lavoro si colloca all'interno delle fasce ordinarie.

Art. 13 – Compensi di cui all'art. 80, comma 2, lettera g), del CCNL 16.11.2022

1. I compensi previsti da disposizioni di legge, di interesse della Camera di commercio, si riferiscono in particolare a:
 - a) compensi per l'avvocatura (art. 27 del CCNL 14.09.2000 e art.9 della legge n.114 del 2014);
 - b) compensi ISTAT, ai sensi dell'art. 70-ter del CCNL 21.05.2018;
 - c) compensi per le operazioni di verbalizzazione dei concorsi a premi di cui al DPR n. 430/2001;
 - d) compensi connessi agli effetti applicativi dell'art. 12, comma 1, lett. b), del D.L. n.437 del 1996, convertito nella legge n.556/1996, spese del giudizio.
2. Le relative somme saranno erogate ai dipendenti secondo la disciplina prevista nell'apposito regolamento camerale di normazione dell'istituto, con atto del Dirigente del Settore competente.

Art. 14 – Criteri per la definizione di un incentivo economico a favore del personale utilizzato in attività di docenza ai sensi dell'art. 55 comma 8 (Destinatari e processi della formazione), con relativi oneri a carico del Fondo di cui all'art 79 (Fondo risorse decentrate; costituzione)

[art. 7, comma 4, lett. af), del CCNL 16.11.2022]

1. Al fine di valorizzare il patrimonio di conoscenze individuali acquisite nel corso dell'attività lavorativa dal proprio personale e sulla base del programma di formazione annuale previsto del Piano integrato, tra le voci di utilizzo delle risorse decentrate integrative può essere previsto in sede di accordo annuale un importo da destinare al personale chiamato a tenere sessioni formative nell'Ente;
2. L'incentivo in tali casi riconosciuto ammonta a € 23,00 per ora di lezione.



3. Le parti concordano di non procedere al finanziamento del presente istituto per la corrente annualità 2025.

CAPO VI – PREMIO INDIVIDUALE

Art. 15 – Disciplina del premio differenziale individuale

[art. 7, comma 4, lett. ae) e art. 81 del CCNL 16.11.2022]

1. Con riferimento alla valutazione della performance individuale conseguita e riportata nella scheda di valutazione prevista nel vigente sistema di misurazione e valutazione della performance, ai dipendenti che conseguano le valutazioni più elevate è attribuita una maggiorazione del premio individuale di cui all'art. 80, comma 2, lett. b) del CCNL 16.11.2022, che si aggiunge alla quota di performance individuale.
2. La misura della maggiorazione relativa alla determinazione del premio differenziale viene definita nel 30% del valore medio pro-capite dei premi attribuiti al personale che ha conseguito le valutazioni più elevate sulla base del *sistema di misurazione e valutazione* vigente presso l'Ente, relativa alla performance individuale.
3. Per quanto concerne la limitata quota massima di personale valutato, a cui tale maggiorazione verrà attribuita, essa viene così definita:
 - il numero delle persone interessate non può superare il 40% del personale con rapporto di lavoro a tempo indeterminato non incaricato di posizione organizzativa;
 - la maggiorazione è attribuita in ordine decrescente, a partire dal valore di performance individuale più elevato, fino al concorso del 40% (numero di unità interessate);
 - la soglia del 40% (da calcolarsi con arrotondamento matematico) non può essere superata: in caso di pari merito precede il dipendente che non abbia già beneficiato del premio differenziale individuale l'anno precedente.Nell'ipotesi di ulteriore parità sono definiti i seguenti criteri di spareggio in ordine di priorità:
 - precede il dipendente che abbia conseguito la valutazione di performance individuale più elevata l'anno precedente;
 - maggiore anzianità di servizio nell'Ente;
 - maggiore età anagrafica.
 - per l'attribuzione di tale maggiorazione, sarà tenuto conto soltanto dei valori di performance individuale superiori all' 85% del punteggio massimo.
4. Viene convenuta, per l'erogazione della quota relativa al premio differenziale individuale, quale soglia minima la presenza in servizio del singolo dipendente pari ad almeno il 60% dei giorni lavorativi nell'anno di riferimento; al di sotto di tale limite il premio non sarà erogato. Ai fini del calcolo della presenza, non sono computati tra le assenze l'astensione obbligatoria per maternità/paternità, le terapie salvavita, l'infortunio sul lavoro e le correlate malattie professionali per causa di servizio, i permessi ex lege 104/92, le gravi patologie conclamate e certificate dalle autorità competenti, le ferie e le festività soppresse, il recupero di ore già lavorate ed ogni altra tipologia di assenza espressamente prevista e tutelata da norma di legge.



CAPO VII – CORRELAZIONE TRA I COMPENSI AGGIUNTIVI AI TITOLARI DI INCARICHI DI EQ E LA RETRIBUZIONE DI RISULTATO

Art. 16 – Correlazione tra la retribuzione di risultato delle Elevate Qualificazioni e particolari compensi previsti da disposizioni di legge

[art. 7, comma 4, lett. j), del CCNL 16.11.2022]

1. La correlazione tra la retribuzione di risultato dei titolari di incarichi di Elevata Qualificazione ed i particolari compensi aggiuntivi previsti da specifiche disposizioni di legge dovuti ai medesimi titolari, non conduce a riduzioni od abbattimenti della retribuzione di risultato qualora la stessa sia connessa ad obiettivi, indicati nel piano della performance (apposita sezione del PIAO), non coincidenti o sovrapposti, anche solo parzialmente, con le attività per i quali siano stati riconosciuti i compensi aggiuntivi.
2. Nel caso in cui, viceversa, i predetti compensi siano connessi ad attività che risultino previste nell'ambito degli obiettivi assunti nell'apposita sezione del PIAO, in particolare nell'ambito del piano della performance assegnati alle Elevate Qualificazioni, si procederà ad operare un abbattimento della retribuzione di risultato spettante al singolo titolare di Elevata Qualificazione secondo le percentuali di riduzione di seguito indicate:

Importo dello specifico incentivo previsto dalla legge	% riduzione della retribuzione di risultato
Inferiori a € 2.000,00	0
da € 2.000,00 a € 2.999,00	10
da € 3.000,00 a € 3.999,00	25
da € 4.000,00 a € 4.999,00	45
da € 5.000,00	65

3. Le parti, in attuazione dell'art. 20 del CCNL 16.11.2022, danno atto che gli istituti che specifiche norme di legge destinano all'incentivazione del personale sono i seguenti, ancorché non a titolo esaustivo e fatte salve ulteriori previsioni normative nel tempo intervenienti:
 - i compensi professionali degli avvocati, ai sensi dell'art.9 della legge n.114 del 2014;
 - i compensi connessi agli effetti applicativi dell'art. 12, comma 1, lett. b), del D.L. n.437 del 1996, convertito nella legge n.556/1996, spese del giudizio;
 - compensi ISTAT, ai sensi dell'art. 70-ter del CCNL 21.05.2018;
 - concorsi a premio (art. 43 della legge 449/1997).
4. Le relative somme saranno erogate ai dipendenti secondo la disciplina prevista negli appositi regolamenti camerali di normazione degli istituti, con atto del Dirigente del Settore competente.

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



CAPO I – SALUTE E SICUREZZA SUL LAVORO

Art. 17 – Linee di indirizzo e i criteri generali per la individuazione delle misure concernenti la salute e sicurezza sul lavoro

[art. 7, comma 4, lett. m), del CCNL 16.11.2022]

1. La Camera di commercio si impegna a dare tempestiva e completa applicazione alla vigente normativa in materia di tutela della salute e della sicurezza nei luoghi di lavoro, nonché a promuovere il principio della *“cultura della sicurezza”* attraverso gli istituti della informazione e della formazione.
2. Si continuerà ad assicurare, nel tempo, l’attuazione della normativa in materia di tutela della salute e della sicurezza nei luoghi di lavoro secondo le indicazioni del documento di valutazione dei rischi, a tal fine costantemente aggiornato.
L’Amministrazione s’impegna ad adottare le misure necessarie perché la tutela della salute nei luoghi di lavoro comprenda non solo il benessere fisico, ma anche quello psicologico e sociale, così come indicato dalla recente normativa in materia di sicurezza.
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 ed aventi impatto sui contenuti del documento, ovvero ad eventuali interferenze esterne legate ad eventi di morbidità collettiva stagionali o straordinari.
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 dei servizi di prevenzione e protezione ed alla presenza del Rappresentante dei lavoratori per la sicurezza.
6. La formazione specifica per il Rappresentante dei lavoratori per la sicurezza, a carico dell’Ente 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 dei lavoratori per la sicurezza, si svolgono in orario di servizio e sono periodicamente ripetute in relazione all’evoluzione ed all’insorgenza di nuovi rischi.



CAPO II – RAPPORTI DI LAVORO PART TIME

Art. 18 – Elevazione del contingente dei rapporti di lavoro a tempo parziale ai sensi dell'art. 53, comma 2 del CCNL 21.05.2018

[art. 7, comma 4, lett. n), del CCNL 16.11.2022]

1. Il numero dei rapporti di lavoro a tempo parziale non può superare il 25% della dotazione organica complessiva di ciascuna area, rilevata al 31 dicembre di ogni anno, con esclusione delle Elevate Qualificazioni.

In considerazione dell'attuale grave situazione di sottodimensionamento dell'organico camerale, si concorda di non avvalersi della possibilità di elevare il contingente dei rapporti di lavoro a tempo parziale ai sensi dell'art. 53, comma 8, del CCNL 21.05.2018.

CAPO III – ORARIO DI LAVORO, LAVORO STRAORDINARIO

Art. 19 – 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

[art. 7, comma 4, lett. p), del CCNL 16.11.2022]

1. Per flessibilità in entrata e uscita si intende la possibilità, data al dipendente, di gestire l'inizio e la fine della propria prestazione mattiniera e pomeridiana, nel rispetto delle 36 ore settimanali o comunque nel rispetto delle fasce obbligatorie di presenza previste dall'orario di lavoro e delle ore complessivamente previste nel mese.
2. Le fasce di flessibilità in entrata e in uscita, fruibili da tutto il personale, sono determinate secondo i seguenti criteri:
 - l'individuazione delle stesse deve risultare compatibile con la garanzia dell'ottimale funzionamento organizzativo della Camera di commercio, essendo comunque prioritario per essa garantire il miglior servizio all'utenza;
 - la facoltà per il personale di gestire il proprio orario di lavoro nell'ambito di una flessibilità in entrata/uscita va, pertanto, gestita assicurando comunque quanto previsto dal punto precedente;
 - al fine di garantire la Camera di commercio e la dirigenza sulla possibilità di disporre in parti consistenti della giornata di tutto il personale in modo concomitante, così da poter svolgere in maniera ottimale le attività degli uffici, la flessibilità oraria deve consentire che in alcune specifiche fasce orarie della giornata la presenza del personale sia obbligatoria, fatte salve ovviamente le assenze per malattia o quelle precedentemente autorizzate per ferie e permessi.
3. Il dipendente può avvalersi della facoltà in entrata ed uscita nell'ambito della medesima giornata e l'eventuale regolarizzazione dell'orario deve essere effettuata entro i due mesi successivi dalla maturazione dello stesso, secondo le modalità ed i tempi definiti dalle disposizioni camerali e concordati con il dirigente.
4. In relazione a particolari situazioni personali, sociali o familiari, dopo specifica richiesta adeguatamente motivata del dipendente ed autorizzazione della dirigenza, sono favoriti



nell'utilizzo dell'orario flessibile - anche con forme di flessibilità ulteriori rispetto al regime previsto per la generalità dei dipendenti e compatibilmente con le esigenze di servizio - i dipendenti che si trovano nelle condizioni di cui al comma 4 dell'art. 36 CCNL 16.11.2022 e coloro che presentino un'istanza adeguatamente motivata. Per particolari motivate esigenze, adeguatamente documentate, e per un periodo di tempo limitato il personale ha la possibilità di richiedere ulteriori forme di flessibilità di orario, compatibilmente con le esigenze di servizio.

Art. 20 – Elevazione del periodo di 13 settimane di maggiore e minore concentrazione dell'orario multiperiodale, ai sensi dell'art. 31, comma 2 del CCNL 16/11/2022
[art. 7, comma 4, lett. q), del CCNL 16.11.2022]

1. Le Parti si riservano di contrattare, se necessario, la materia una volta introdotto e sperimentato l'orario multiperiodale.

Art. 21 – Individuazione delle ragioni che permettono di elevare, fino ad ulteriori sei mesi, l'arco temporale su cui è calcolato il limite delle 48 ore settimanali medie, ai sensi dell'art. 29, comma 2, del CCNL 16.11.2022
[art. 7, comma 4, lett. r), del CCNL 16.11.2022]

1. In applicazione degli art. 29, comma 2, e art. 7, comma 4, lettera r), del CCNL 16.11.2022, le parti concordano di elevare a dodici mesi l'arco temporale di riferimento su cui è calcolato il limite delle 48 ore settimanali medie, comprensive del lavoro straordinario, nel caso dei dipendenti incaricati di Elevata Qualificazione, in ragione del loro specifico incarico.

Art. 22 – Elevazione del limite massimo individuale di lavoro straordinario ai sensi dell'art.32, comma 3, del CCNL 16.11.2022
[art. 7, comma 4, lett. s), del CCNL 16.11.2022]

1. In applicazione dell'art. 32, comma 3, e dell'art. 7, comma 4, lettera s) del CCNL 16.11.2022, le parti concordano che il limite massimo individuale delle ore di lavoro straordinario non può superare le 180 annue salvo esigenze eccezionali – debitamente motivate in relazione all'attività di diretta assistenza e supporto agli organi istituzionali – per le quali il limite massimo individuale, comunque inderogabile, è fissato in 250 ore annue.

Art. 23 – Limite individuale annuo delle ore che possono confluire nella banca delle ore, ai sensi dell'art.33, del CCNL 16.11.2022
[art. 7, comma 4, lett. o), del CCNL 16.11.2022]

1. Nel conto ore confluiscano, su richiesta del dipendente, le ore di prestazione di lavoro straordinario, debitamente autorizzate sempre nel limite complessivo annuo consentito dalla vigente normativa;
2. Il Segretario generale definisce con proprio atto adottato con i poteri del privato datore di lavoro le modalità operative di tale istituto contrattuale.



TITOLO IV - DISPOSIZIONI PARTICOLARI E FINALI

CAPO I – DISPOSIZIONI PARTICOLARI

Art. 24 – Riflessi sulla qualità del lavoro e sulla professionalità delle innovazioni tecnologiche inerenti l'organizzazione di servizi

[art. 7, comma 4, lett. t), 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 garantendo la partecipazione del personale dipendente a detti corsi di formazione e di aggiornamento al fine di migliorare la qualità del lavoro ed 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.
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.
3. L'eventuale ricorso a forme di appalto, decentramento ed esternalizzazione di servizi da parte dell'Ente, che comunque interessa esclusivamente attività non strategiche, con minori prospettive di sviluppo ed a minore valore aggiunto, è accompagnato da uno specifico programma di riconversione professionale interna del personale adibito ai servizi stessi, allo scopo di agevolarne la collocazione sulle nuove e diverse linee di attività dell'Ente.

Art. 25 – Criteri generali per la determinazione della retribuzione di risultato dei titolari di Elevata Qualificazione

[art. 7, comma 4, lett. v), del CCNL 16.11.2022]

1. Come previsto dagli articoli 7, comma 4, lettera v) e 17, comma 4, del CCNL 16.11.2022, vengono definiti i seguenti criteri generali per la determinazione della retribuzione di risultato dei dipendenti incaricati della titolarità di Elevata Qualificazione (da ora solo EQ):
 - a. nell'ambito delle risorse complessive finalizzate all'erogazione della retribuzione di posizione e di risultato di tutte le EQ previste nell'Ente, viene destinata una quota non inferiore al 15% delle stesse per il riconoscimento annuale della retribuzione di risultato a favore delle medesime EQ;



- b. 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 delle Elevate Qualificazioni sono definiti in coerenza con quelli previsti per la dirigenza (retribuzione di risultato) e del personale non dirigente ("performance");
 - c. la retribuzione di risultato delle EQ è correlata alla valutazione dei risultati conseguiti in funzione degli obiettivi assegnati nonché alla valutazione dei comportamenti agiti e delle competenze, come previsto dal sistema di misurazione e valutazione della performance adottato dall'Ente;
 - d. l'erogazione della retribuzione di risultato è subordinata al corretto completamento del ciclo della performance prescritto dal vigente ordinamento;
 - e. 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;
 - f. l'assenza dal lavoro per periodi temporali significativi può, comunque, consentire il riconoscimento della retribuzione premiale, laddove la residua attività resa nell'ambito del servizio attivo abbia, comunque, consentito il raggiungimento degli obiettivi assegnati al titolare di EQ, secondo la valutazione al riguardo effettuata dal competente Dirigente.
2. I particolari compensi previsti da disposizioni di legge, secondo i criteri e le modalità stabilite dall'Amministrazione, vengono erogati in aggiunta alla retribuzione di risultato spettante, salve le previsioni di abbattimento di cui al precedente articolo 16 del presente contratto integrativo.
3. Vengono definiti i seguenti criteri per la determinazione della retribuzione di risultato dei dipendenti incaricati della titolarità di Elevata Qualificazione (EQ):
- nell'ambito delle risorse complessive finalizzate all'erogazione della retribuzione di posizione e di risultato di tutte le EQ previste nell'Ente, viene destinata una quota pari al 15% delle stesse per il riconoscimento annuale della retribuzione di risultato a favore delle medesime EQ;
 - la graduazione dell'indennità di risultato delle singole EQ dovrà essere proporzionale all'indennità di posizione definita per ciascuna Elevata Qualificazione;
 - l'importo destinato alla retribuzione di risultato sarà erogato in misura proporzionale al punteggio complessivo conseguito dal titolare di Elevata Qualificazione all'esito della valutazione effettuata sulla base del vigente sistema di misurazione e valutazione dell'Ente.

Art. 26 – 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

[art. 7, comma 4, lett. h), 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, quali:

- a) iniziative di sostegno al reddito della famiglia;
- b) supporto all'istruzione e promozione del merito dei figli;
- c) contributi a favore di attività culturali, ricreative e con finalità sociale;
- d) polizze sanitarie integrative delle prestazioni erogate dal servizio sanitario nazionale;



- e) interventi contingenti connessi a problematiche sorte a seguito di eventuale trasferimento del personale (es. Spese di trasporto pubblico extraurbano).
2. L'Istituto si finanzia in parte con le disponibilità già stanziata a bilancio dall'accorpata Camera di commercio di Taranto pari ad € 33.600,00 e in parte con quanto sarà destinato in sede di contrattazione integrativa evincibile dal prospetto dell'Allegato A) di destinazione delle risorse.

CAPO II – DISPOSIZIONI FINALI

Art. 27 – Norme finali e di rinvio

1. Per tutto quanto non previsto dal presente contratto collettivo integrativo decentrato si rinvia alle disposizioni dei contratti collettivi nazionali di lavoro attualmente vigenti.

>>.

DICHIARAZIONE CONGIUNTA

Le parti concordano di procedere alla verifica del presente Contratto decentrato integrativo a seguito della sottoscrizione definitiva del C.C.N.L. comparto Funzioni Locali triennio 2022-2024, al fine di ridefinire eventuali istituti contrattuali del presente contratto integrativo non compatibili con il nuovo C.C.N.L.

DICHIARAZIONE CONGIUNTA

Le parti concordano di procedere, per le annualità successive al 2025, al riesame dell'istituto delle progressioni economiche all'interno delle aree (*differenziali stipendiali*), al fine di apportare opportuni correttivi qualora si riscontrassero eventuali criticità nell'applicazione della disciplina dell'istituto concordata nel presente contratto integrativo.



ALLEGATO al Contratto Decentrato Integrativo triennio 2025-2027

CCIAA BRINDISI-TARANTO

Contratto Decentrato Integrativo normativo triennio 2025-2027

Proposta destinazione risorse anno 2025 - Fondo personale non dirigente € 450.797,57

Descrizione	2025	
Totale risorse stabili		€ 255.290,22
P.E.O. storiche*	€ 192.634,65	
Indennità di comparto*	€ 18.441,36	
Indennità ex III-IV qualifica funzionale*	€ 322,80	
Differenziali stipendiali per progressioni anno 2025	€ 4.600,00	
Utilizzo Risorse stabili		€ 215.998,81
Economie risorse stabili		€ 39.291,41
Totale risorse variabili		€ 195.507,35
Indennità particolari condizioni di lavoro	€ 6.000,00	
Compensi per specifiche responsabilità **	€ 45.000,00	
Premi correlati alla performance individuale	€ 80.000,00	
Premio differenziale individuale	€ 12.000,00	
Premi correlati alla performance organizzativa	€ 48.847,97	
Welfare integrativo	€ 30.000,00	
Incentivi per specifiche disposizioni di legge (compensi Avvocatura interna - contenzioso tributario - concorsi a premio)**	€ 12.950,79	
Utilizzo risorse variabili (comprese economie risorse stabili)		€ 234.798,76
Totale destinazioni Fondo		€ 450.797,57

*Risorse non disponibili in sede di contrattazione

** Risorse vincolate



Taranto, 9 dicembre 2025

Delegazione di parte pubblica

Camera di commercio, industria, artigianato e
agricoltura di Brindisi – Taranto

Claudia Sanesi

Delegazione di parte sindacale

Segreteria territoriale di Brindisi FP CIGL

Rosa Palmieri

Segreteria territoriale di Brindisi e Taranto CISL
FP

Bruna Torino

Segreteria territoriale di Taranto UIL FPL

GIUSEPPE ZINGAROPOLI

Segreteria territoriale di Brindisi CSA Regioni
Autonomie Locali

Grazia Scaringella Boccaccio

RSU

Antonella Landella

RSU

Francesco Maraglino

RSU

Antonia Tarantino

Il Segretario verbalizzante

Domenico Carbone