



CAMERA DI COMMERCIO  
INDUSTRIA ARTIGIANATO E AGRICOLTURA  
DI TORINO

**CONTRATTO COLLETTIVO INTEGRATIVO DEL PERSONALE NON DIRIGENTE DELLA  
CAMERA DI COMMERCIO DI TORINO  
TRIENNIO 2023-2025**

Il giorno 29/11/2023 presso la sede della Camera di commercio di Torino, le parti negoziali composte da:

Delegazione di parte pubblica, nelle persone di:

- Guido Bolatto, Presidente della Delegazione trattante FIRMATO
- Guido Cerrato, componente della Delegazione trattante FIRMATO
- Marco Minarelli, componente della Delegazione trattante FIRMATO
- Claudia Savio, componente della Delegazione trattante FIRMATO

R.S.U. nelle persone di:

Emiliano Iannone	FIRMATO
Guido Lisa	FIRMATO
Chiara Soffietti	FIRMATO
Donatella Giacoppo	FIRMATO
Luisa Tramonte	FIRMATO
Pietro Carlo De Vita	FIRMATO
Fabio Palomba	FIRMATO
Enzo Miraglia	FIRMATO
Pasana Sofia Raffaella Fiorino	FIRMATO
Cristina Vitale	FIRMATO
Anna Rita Cillo	FIRMATO

Organizzazioni sindacali territoriali, nelle persone di:

Consuelo Torsello FP CGIL	FIRMATO
Maurizio Monaco UIL FP	FIRMATO

sottoscrivono l'allegato contratto collettivo integrativo.

## **PREMESSA**

Il presente accordo viene redatto ai sensi dell'art 7 e 8 del CCNL comparto Funzioni Locali – triennio 2019-2021 sottoscritto il 16.11.2022 e disciplina gli istituti e le materie demandate a tale livello di contrattazione, nel rispetto dei principi stabiliti dalla legge.

La presente intesa ha l'obiettivo di valorizzare il ruolo dei dipendenti della Camera di commercio di Torino anche al fine di conseguire evidenti e rilevabili miglioramenti quali-quantitativi dell'azione dell'Ente secondo criteri di innovazione, efficienza, efficacia ed economicità.

## **Articolo 1 - Ambito di applicazione**

Il presente contratto, si applica a tutto il personale dipendente della Camera di commercio di Torino con qualifica non dirigenziale, con qualunque tipo di contratto di lavoro subordinato a tempo pieno o parziale.

## **Articolo 2 – Durata, decorrenza, tempi e procedure di applicazione del contratto**

Il presente CCI ha durata triennale decorrente dall'1.1.2023 e sino al 31.12.2025.

Il presente contratto conserva la propria efficacia giuridica e gli effetti conseguenti fino alla stipulazione del successivo contratto 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.

I criteri di ripartizione delle risorse economiche tra le varie modalità di utilizzo, a valere sul fondo risorse decentrate, potranno essere negoziati con cadenza annuale a richiesta delle parti, ai sensi dell'art. 8, comma 1, del predetto CCNL, la cui sessione contrattuale dovrà essere attivata entro il primo quadrimestre dell'anno di riferimento, in applicazione del comma 4 del citato art.8.

## **Articolo 3 – Criteri di ripartizione, espressi in percentuali o in valori assoluti, delle risorse disponibili per la contrattazione integrativa di cui all'art. 80, comma 1, CCNL 16.11.2022 tra le diverse modalità di utilizzo [art. 7, comma 4, lettera a) CCNL 16.11.2022]**

Il Fondo risorse decentrate viene annualmente quantificato e costituito in via esclusiva dalla Camera di commercio di Torino, nel rispetto delle disposizioni normative e contrattuali vigenti nonché sulla base delle disponibilità di bilancio, dandone informazione alla parte sindacale.

Delle risorse confluite nel Fondo, la quota parte annualmente disponibile per la contrattazione decentrata deve essere destinata a:

- riconoscere i premi correlati alla performance organizzativa
- riconoscere i premi correlati alla performance individuale
- remunerare le indennità condizioni di lavoro, i compensi di cui all'art. 24, comma 1 del CCNL del 14.09.2000 (attività prestata nel giorno di riposo settimanale) e le specifiche responsabilità ivi comprese le indennità per chi sovrintende ai concorsi a premi
- riconoscere i differenziali stipendiali
- attuare i piani welfare

Nel rispetto della contrattazione nazionale che prevede che la parte prevalente delle risorse variabili del Fondo, con esclusione delle risorse derivanti da disposizioni di legge vigenti di cui all'art. 67, comma 3 lettera c CCNL 21.05.2018, sia destinato alle prime tre voci e che, in particolare, almeno il 30% delle risorse disponibili sia destinato ai premi correlati alla performance individuale, le parti definiscono i seguenti criteri di ripartizione:

- a. differenziali stipendiali: vengono destinate a tale finalità le risorse stabili disponibili necessarie a garantire il riconoscimento di differenziali stipendiali al massimo al 50% del personale scrutinabile nell'anno.
- b. indennità condizioni di lavoro e i compensi di cui all'art. 24, comma 1 del CCNL del 14.09.2000 (attività prestata nel giorno di riposo settimanale): max 0,5% delle risorse disponibili per la contrattazione al netto delle risorse di cui al punto d.
- c. specifiche responsabilità: tra il 7 e il 10 % delle risorse disponibili per la contrattazione al netto delle risorse di cui al punto d.
- d. compensi necessari per remunerare (con gli importi di cui all'allegato 1) i dipendenti che svolgono l'attività di verbalizzazione dei concorsi a premio premi: 100% delle risorse confluite nel Fondo per la medesima finalità
- e. premi correlati alla performance: almeno l'80% delle risorse disponibili per la contrattazione al netto delle risorse di cui al punto d.

Gli importi destinati ai premi correlati alla performance organizzativa e a quella individuale corrispondono rispettivamente al 40% e al 60% dell'importo complessivamente destinato alla performance

Le risorse stabili disponibili eventualmente non destinate all'attribuzione di differenziali stipendiali per raggiungimento della cifra massima attribuibile nell'anno (max 50% dei dipendenti scrutinabili) vengono utilizzate per finanziare le indennità di cui alla lettera b e successivamente i premi di cui alla lettera e.

Qualora l'ammontare della cifra delle risorse stabili complessivamente libere per l'anno sia inferiore a 20.000 euro le parti si incontrano per valutare se non attribuire progressioni economiche per quell'anno destinando quella cifra interamente alle indennità di cui alla lettera b e successivamente ai premi correlati alla performance

Le parti concordano di mantenere validi i suddetti criteri per il triennio 2023-2025 fatto salvo il caso in cui vi sia necessità di modificarli a seguito di sostanziali riduzione/incremento delle risorse disponibili tale da non permetterne il rispetto, novità normative o introdotte da successivi CCNL.

#### **Articolo 4 – Criteri per l'attribuzione dei premi correlati alla performance** [art. 7, comma 4, lettera b) CCNL 16.11.2022]

Sulla scorta dei criteri generali dei sistemi di valutazione della performance vengono di seguito individuati i criteri per l'attribuzione dei premi correlati alla performance:

- l'attribuzione dei premi correlati alla performance è strettamente correlata ad effettivi incrementi di produttività e di miglioramento e/o mantenimento della qualità, efficienza ed economicità dei servizi ed è, quindi, attuata, in unica soluzione 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 valutazione e misurazione della performance adottata dall'ente
- l'attribuzione dei premi avviene in quota parte (40% dell'importo destinato complessivamente alla performance) in relazione al contributo del singolo (valutato in relazione al tempo e non alla qualità) al raggiungimento degli obiettivi dell'Ente e/o dell'Area di appartenenza (performance organizzativa) e quota parte (60% dell'importo destinato complessivamente alla performance) in relazione al raggiungimento di specifici obiettivi individuali e di comportamenti/insieme di comportamenti organizzativi attesi dal dipendente (performance individuale)
- gli obiettivi di Ente e quelli individuali vengono definiti in modo da essere chiari e sfidanti ma al tempo stesso "raggiungibili", vengono valutati sulla scorta di indicatori/parametri predefiniti e vengono portati a conoscenza del dipendente valutato
- i premi correlati alla performance vengono attribuiti al termine del processo di valutazione della performance dell'Ente ovvero a seguito delle seguenti fasi essenziali: programmazione/pianificazione strategica da parte dell'Amministrazione, programmazione operativa e gestionale, predeterminazione e conoscenza degli obiettivi/risultati attesi e del correlato sistema di valutazione, monitoraggio e confronto periodico, verifica degli obiettivi

- e risultati conseguiti, valutazione dei comportamenti organizzativi attesi, controllo e validazione dei risultati, misurazione e valutazione della performance individuale, esame di eventuali ricorsi dei dipendenti avverso la valutazione resa dai dirigenti
- gli importi riconosciuti a titolo di premi correlati alla performance vengono definiti in base alle risorse decentrate disponibili a tal fine nell'anno e in base a regole di dettaglio definite dal SIPAV prevedendo una differenziazione tra le diverse aree contrattuali e un proporzionamento in relazione alla percentuale di orario di lavoro svolta e all'effettivo apporto partecipativo del dipendente.
  - il processo valutativo relativo alla performance individuale vede coinvolti i diretti responsabili, i dirigenti e il Segretario Generale che garantisce una equa e corretta applicazione del sistema di valutazione adottato dall'Ente

**Articolo 5 – Definizione delle procedure per le progressioni economiche nei limiti di quanto previsto dall'art. 14 lettere a), b), d), e), f) e g) CCNL 16.11.2022 [art. 7, comma 4, lettera c) CCNL 16.11.2022]**

L'attribuzione dei differenziali stipendiali all'interno dell'area contrattuale (progressioni economiche) avviene annualmente, di regola nel secondo semestre, mediante procedura selettiva di area contrattuale, nei limiti delle risorse disponibili a tal fine destinate nell'anno, al fine di remunerare ad una quota limitata di dipendenti, il maggior grado di competenza professionale progressivamente acquisito dai dipendenti nello svolgimento delle funzioni proprie dell'area.

Partecipano automaticamente alle procedure valutative, senza necessità di presentare alcuna domanda specifica, i dipendenti a tempo indeterminato che alla data di decorrenza della progressione:

- a) abbiano, nell'Area contrattuale di appartenenza, un periodo minimo di servizio effettivo pari a 3 anni presso la Camera di commercio di Torino o altro ente in caso di mobilità
- b) non abbiano beneficiato di alcuna progressione economica nell'Area contrattuale di appartenenza nei 3 anni precedenti
- c) non abbiano ricevuto sanzioni disciplinari superiori alla multa nei 2 anni precedenti

La procedura selettiva per attribuire i differenziali stipendiali viene ripetuta ogni anno e prevede la formazione di distinte graduatorie per ciascuna Area contrattuale e per ciascuna area organizzativa in relazione al punteggio finale ottenuto da ciascun dipendente scrutinabile.

Il punteggio finale è quello risultante dalla somma tra:

- la media semplice delle ultime 3 valutazioni individuali annuali (a cui è attribuito peso 60%) o comunque delle ultime tre valutazioni disponibili in ordine cronologico qualora in una delle annualità non sia stato possibile effettuare la valutazione a causa di assenza dal servizio in relazione ad una delle annualità. Qualora ciò non sia possibile per mancanza assoluta di 3 valutazioni, la media viene comunque calcolata sui 3 anni. In caso di dipendenti in mobilità la Camera di commercio di Torino concorda con l'ente di provenienza il termine perentorio entro cui deve pervenire la documentazione necessaria alla definizione delle graduatorie (valutazione della performance individuale conseguita e scala di valutazione adottata nell'ente di destinazione). Qualora l'ente di provenienza non provveda all'invio della documentazione nei termini accordati ovvero non sia stata effettuata la valutazione della performance individuale ovvero la valutazione non preveda l'attribuzione di punteggi (necessari per poter procedere alla riparametrazione rispetto alla scala utilizzata per la valutazione dalla Camera di commercio di Torino) il punteggio alla componente "valutazione della performance" verrà attribuito sulla base delle sole risultanze della valutazione della performance effettuata presso la Camera di commercio di Torino
- l'esperienza professionale maturata, con o senza soluzione di continuità, successivamente all'attribuzione dell'ultimo differenziale stipendiale/progressione economica (a cui è attribuito peso 40%). L'esperienza professionale maturata dai 7 anni in su attribuisce un ulteriore 3% del relativo punteggio ponderato calcolato una sola volta indipendentemente dal numero di anni.

L'esperienza viene conteggiata considerando periodi di effettivo servizio calcolati in anni interi o frazione superiore ai 9 mesi, al 100% se maturata all'interno della Camera di commercio di Torino e al 50% se maturata all'interno di altri enti, e attribuisce un punteggio in base alla seguente tabella:

<b>Anni interi</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>	<b>6 e oltre</b>
<b>Punteggio</b>	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>

In caso di dipendenti aventi lo stesso punteggio finale, si terrà conto, nell'ordine:

- della media più alta della valutazione presa in considerazione
- del minor numero di differenziali/peo attribuiti all'interno dell'area contrattuale
- della maggiore anzianità di servizio in Camera di commercio
- della maggiore permanenza nel differenziale stipendiale attribuito e nell'ultima posizione economica in godimento al momento dell'entrata in vigore del nuovo ordinamento professionale qualora non siano stati attribuiti differenziali stipendiali
- della maggiore età anagrafica

Per il personale comandato o distaccato presso altri enti, amministrazioni o aziende, che ha diritto di partecipare alla procedura selettiva per le progressioni economiche previste per il restante personale dell'ente di effettiva appartenenza, il periodo minimo di servizio e la valutazione presso la Camera di commercio di Torino sono da intendersi anche presso l'ente di temporanea destinazione.

L'attribuzione di differenziali stipendiali avviene in relazione alle risorse disponibili garantendo il rispetto della ripartizione delle stesse in rapporto proporzionale all'incidenza percentuale dell'Area contrattuale del personale scrutinabile e della sua distribuzione tra le aree di organizzazione con uno scostamento massimo di  $\pm 1$  per area organizzativa.

La graduatoria sarà unica per Area contrattuale (senza suddivisione per area organizzativa) qualora il numero di dipendenti scrutinabili di ciascuna area organizzativa sia tale da non garantire a tutti la possibilità di ottenere l'attribuzione del differenziale.

Eventuali somme residue saranno utilizzate per l'attribuzione di ulteriori progressioni economiche, in deroga al principio di proporzionalità per Area contrattuale e Area organizzativa, ai soli dipendenti il cui incremento retributivo risulti compatibile con le somme residue rispettando l'ordine di graduatoria

La decorrenza dell'attribuzione è il 1° gennaio di ciascun anno in cui vi sono risorse stabili destinate a tale finalità.

Tutti i dipendenti coinvolti vengono informati del risultato, del punteggio finale e di quello riportato in ciascuna delle due componenti

Il riferimento all'Area contrattuale deve intendersi alla categoria per i periodi presi in considerazione precedenti al 1° aprile 2023.

Per l'anno 2023, viste le risorse stabili rese disponibili, le parti contrattano di attribuire i differenziali stipendiali così come segue:

AREA CONTRATTUALE			
Funzionari e EQ	Istruttori	Operatori Esperti	Operatori
n. 28	n. 47	n. 4	n. 0

Per gli anni 2024 e 2025 l'Ente, in base alle risorse disponibili per attribuire i differenziali stipendiali e in applicazione del principio di proporzionalità tra le aree contrattuali, definisce il numero di differenziali stipendiali da attribuire comunicandolo alla parte sindacale.

**Articolo 6 – Individuazione delle misure dell'indennità correlate alle condizioni di lavoro di cui all'art. 70 bis del CCNL 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 [art. 7, comma 4, lettera d) CCNL 16.11.2022]**

L'indennità condizioni di lavoro, in base a quanto viene disposto dall'art. 70bis del CCNL 21/05/2018, viene corrisposta per remunerare lo svolgimento di attività disagiate, esposte a rischi e, pertanto, pericolose o dannose per la salute e/o che implicino maneggio di valori.

L'indennità viene graduata in relazione alla presenza di tutte o alcune delle su indicate causali nell'attività svolta dal singolo dipendente e in relazione alle caratteristiche (istituzionali, dimensionali, sociali e ambientali) degli enti interessati.

Vengono individuate le seguenti misure da corrispondere per ogni giornata di effettivo svolgimento dell'attività:

- Attività ritenute disagiate per le modalità, gli strumenti o l'ambiente in cui devono essere svolte → €1,02
- Attività esposte a rischio e pertanto pericolose o dannose per la salute → €1,35
- Attività implicanti maneggio valori → €1,55
- Attività disagiate ed esposte al rischio → €2,50
- Attività disagiate e implicanti maneggio valori → € 3,00
- Attività esposte a rischio e implicanti maneggio valori → 3,50
- Attività disagiate, esposte al rischio e implicanti maneggio valori → 4,00

Le parti concordano che, sulla scorta dell'analisi delle attività svolte, all'interno dell'Ente:

- la sola attività, svolta in sede, dei dipendenti che gestiscono la Cassa centrale, comporta maneggio valori
- la sola attività dei centralinisti comporta disagio

**Articolo 7 – Criteri generali per l'attribuzione dell'indennità per specifiche responsabilità di cui all'art. 84 CCNL 16.11.2022 [art. 7, comma 4, lettera f) CCNL 16.11.2022]**

Le indennità per specifiche responsabilità possono essere attribuite, nei limiti delle disponibilità delle risorse decentrate a tal fine destinate, ai dipendenti non incaricati di EQ, per compensare l'esercizio di un ruolo che comporta l'espletamento di compiti di specifiche responsabilità attribuite con atto formale.

L'indennità per specifiche responsabilità viene attribuita dal dirigente responsabile che ne formalizza la motivazione in termini di attività che comporta assunzione di responsabilità

L'indennità per specifiche responsabilità viene revocata dal dirigente al venir meno dello svolgimento dei compiti che comportano la relativa responsabilità.

Gli importi correlati alle indennità di responsabilità sono graduati, nei limiti previsti dal CCNL, in relazione all'area contrattuale di appartenenza e alla tipologia di responsabilità attribuita sulla base di criteri che tengano conto:

- della funzione specialistica svolta o dell'incarico assegnato
- delle competenze specialistiche richieste per lo svolgimento delle funzioni svolte
- del livello di autonomia nello svolgimento dell'incarico e/o dalle complessità delle relazioni interne/esterne ad esso legate
- del personale da gestire

Le tipologie delle specifiche responsabilità riconosciute sono quelle di cui alla tabella allegata (allegato 2)

**Articolo 8 – Criteri generali per l’attribuzione di trattamenti accessori per i quali specifiche leggi operino un rinvio alla contrattazione collettiva** [art. 7, comma 4, lettera g) CCNL 16.11.2022]

Le parti concordano che per il triennio 2023-2025 non vi è interesse a disciplinare tale materia

**Articolo 9 – 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, lettera h) CCNL 16.11.2022]

Le risorse disponibili per attuare welfare aziendale vengono utilizzate, per ciascun anno di riferimento, in applicazione a quanto disposto dall’art. 82, comma 2 del CCNL 16.11.2022, per la concessione di benefici di natura assistenziale e sociale in favore dei propri dipendenti tra i quali:

- iniziative di sostegno al reddito della famiglia
- supporto all’istruzione e promozione del merito dei figli
- contributi a favore di attività culturali, ricreative e con finalità sociali
- polizze sanitarie integrative delle prestazioni erogate dal servizio sanitario nazionale mediante istituzione o adesione a un fondo di assistenza sanitaria integrativa del servizio sanitario nazionale

Le parti concordano nel diversificare il più possibile le iniziative messe in atto in modo da dare a tutti i dipendenti la possibilità di usufruire dei benefici accordati nell’ambito del welfare aziendale.

Nell’ambito dei benefici sopra riportati, nei limiti delle risorse disponibili, e nel rispetto della normativa fiscale, i piani di welfare aziendali possono consistere in:

1. contributi per spese sostenute dal dipendente o dai propri familiari per l’istruzione, le attività culturali o ricreative, acquisto della casa, l’assistenza a famigliari anziani o non autosufficienti, spese mediche.
2. concessione in uso di beni e servizi a favore dei dipendenti o dei propri familiari
3. erogazioni in natura di beni o servizi o buoni rappresentativi degli stessi
4. erogazioni di beni o servizi attraverso un documento di legittimazione cartaceo o elettronico (voucher nominativi).

Sono beneficiari dei piani welfare aziendale:

- i dipendenti a tempo indeterminato destinatari del presente contratto, a tempo pieno o part time, in servizio presso la Camera di commercio di Torino al 31 dicembre dell’anno di riferimento
- i dipendenti cessati per pensionamento e/o assunti in corso d’anno in misura proporzionale alla presenza nel relativo anno di riferimento
- i dipendenti comandati presso la Camera di commercio di Torino a condizione che non ne beneficino anche da parte dell’ente di appartenenza. Non ne beneficiano i dipendenti comandati a svolgere la propria attività in ente diverso dalla Camera di commercio di Torino.

L’amministrazione, inoltre, nell’ambito delle iniziative welfare, renderà disponibile per la durata del contratto decentrato un pacchetto formativo accessibile, su richiesta, a tutti i dipendenti per la partecipazione a corsi di formazione, seminari o convegni:

- della durata massima di 1 giorno (anche frazionati a ore) all’anno
- gratuiti per l’ente (anche tenuti da dipendenti dell’ente)
- riferibili agli ambiti di interesse dell’ente

Verranno resi noti ai dipendenti i pacchetti formativi proposti dall’Amministrazione, tra cui sarà possibile scegliere dando la possibilità anche ai dipendenti di presentare proprie proposte che saranno valutate dall’Amministrazione nel rispetto dei criteri sopra riportati.

**Articolo 10 – Correlazione tra i compensi di cui all’art. 20, comma 1, lettera h) CCNL 16.11.2022 (compensi aggiuntivi ai titolari di incarichi di EQ) e la retribuzione di risultato dei titolari di EQ [art. 7, comma 4, lettera j) CCNL 16.11.2022]**

I compensi riconosciuti ai titolari di incarichi di EQ che svolgano attività di funzionario verbalizzante ai concorsi a premio non comportano riduzioni o abbattimenti della retribuzione di risultato.

**Articolo 11 - Linee di indirizzo e i criteri generali per la individuazione delle misure concernenti la salute e sicurezza sul lavoro [art. 7, comma 4, lettera m) CCNL 16.11.2022]**

Il Datore di Lavoro, al fine di controllare le interazioni con la prevenzione e la protezione dei rischi, predispone e mantiene altresì propri criteri finalizzati all’identificazione dei pericoli, alla valutazione e al controllo dei rischi legati alle proprie attività, in collaborazione con i soggetti interessati in materia di sicurezza, identificando i rischi ed eventuali pericoli presenti, per permettere di tenerli sotto controllo (nonché eliminarli laddove possibile).

La metodologia adottata per l’identificazione dei rischi e/o pericoli e la conseguente valutazione dei rischi:

- è orientata al perseguimento di un approccio decisamente attivo e preventivo nella gestione delle problematiche di sicurezza, piuttosto che reattivo a fronte di accadimenti sfavorevoli, anche se questi ultimi sono comunque presi in considerazione secondo specifiche analisi che comportino una migliore gestione della sicurezza sul lavoro;
- fornisce informazioni in merito all’identificazione, classificazione in termini di priorità e documentazione dei rischi e dei relativi controlli da attuare.

In particolare, è stata privilegiata:

- la massima partecipazione all’analisi;
- la completezza della stessa;
- la considerazione delle situazioni di routine e di quelle estemporanee;
- le problematiche legate al posto di lavoro;
- l’attività di sopralluogo dei locali camerali per la verifica dello stato manutentivo;
- le risultanze delle prove periodiche di esodo dei locali.

**Articolo 12 - Elevazione del contingente dei rapporti di lavoro a tempo parziale ai sensi dell’art. 53, comma 2 CCNL 21.5.2018 [art. 7, comma 4, lettera n) CCNL 16.11.2022]**

Le parti concordano che per il triennio 2023-2025 non vi è interesse a disciplinare tale materia in quanto il numero dei rapporti di lavoro a tempo parziale in essere è al di sotto del limite imposto dall’art. 53, comma 2 del CCNL 21.5.2018, lasciando ampio margine all’instaurarsi di nuovi rapporti di lavoro a tempo parziale anche considerando il limite temporale degli stessi.

Nel caso in cui nel corso del triennio vi fosse la necessità di accordare part time oltre il limite le parti si impegnano a verificare i casi specifici per definire l’elevazione del contingente.

**Articolo 13 – 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, lettera o) CCNL 16.11.2022]**

Le parti concordano che per il triennio 2023-2025 non vi è interesse a disciplinare tale materia in quanto al momento non è stata attivata la banca delle ore.

**Articolo 14 – Criteri per l’individuazione di fasce temporali di flessibilità oraria in entrata e in uscita, al fine di conseguire una maggiore conciliazione tra vita lavorativa e vita familiare [art. 7, comma 4, lettera p) CCNL 16.11.2022]**

Al fine di individuare fasce temporali di flessibilità oraria in entrata e in uscita che tengano conto sia delle esigenze organizzative e funzionali degli uffici sia delle esigenze personali dei dipendenti, vengono definiti i seguenti criteri:

- gli orari di apertura/chiusura al pubblico vengono stabiliti tenendo conto dei normali orari di apertura/chiusura delle scuole in modo da andare incontro alle esigenze dei genitori di accompagnare/prendere i figli a scuola

- la durata della fascia di flessibilità non deve essere inferiore all'ora
- le fasce di compresenza dei dipendenti (fasce obbligatorie) devono essere funzionali ad una gestione che miri a ottimizzare l'impiego delle persone, migliorare la qualità delle prestazioni; migliorare la fruibilità dei servizi da parte dell'utenza e i rapporti funzionali con altri uffici ed altre amministrazioni

**Articolo 15 - Elevazione del periodo di 13 settimane di maggiore e minore concentrazione dell'orario multiperiodale, ai sensi dell'art. 31, comma 2 CCNL 16.11.2022** [art. 7, comma 4, lettera q) CCNL 16.11.2022]

Le parti concordano che per il triennio 2023-2025 non vi è interesse a disciplinare tale materia in quanto al momento non è stata prevista una programmazione plurisettimanale dell'orario di lavoro ordinario.

**Articolo 16 – 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 CCNL 16.11.2022** [art. 7, comma 4, lettera r) CCNL 16.11.2022]

Preso atto che non vi sono casi di superamento delle 48 ore settimanali medie e che non vi sono particolari necessità che comportino tali orari di lavoro, le parti concordano che per il triennio 2023-2025 non vi sono ragioni che consentano di elevare il periodo di 6 mesi previsto dal CCNL e dalla normativa sull'orario di lavoro.

**Articolo 17 – Elevazione del limite massimo individuale di lavoro straordinario ai sensi dell'art. 32, comma 3 del CCNL 16.11.2022** [art. 7, comma 4, lettera s) CCNL 16.11.2022]

Le parti, pur riconoscendo che il ricorso al lavoro straordinario deve essere uno strumento eccezionale dell'organizzazione del lavoro ordinario, stabiliscono che, in caso di esigenze eccezionali debitamente motivate, il limite massimo individuale di lavoro straordinario può essere elevato a 400 ore annue.

Di anno in anno i dipendenti vengono individuati dal Segretario Generale nel rispetto del limite del 2% dell'organico.

**Articolo 18 – Riflessi sulla qualità del lavoro e sulla professionalità delle innovazioni tecnologiche inerenti l'organizzazione di servizi** [art. 7, comma 4, lettera t) CCNL 16.11.2022]

In linea con quanto già fatto negli ultimi anni l'obiettivo è quello di continuare a far evolvere il sistema informativo dell'Ente in modo coerente con lo sviluppo tecnologico e le novità normative, anche in materia di sicurezza ICT, per raggiungere risultati orientati non solo alla qualità dei servizi offerti all'utenza, ma anche all'abbinamento di tali risultati con "meccanismi di funzionamento" tali da rendere l'organizzazione sempre più agile, flessibile, sicura, caratterizzata dalla velocità e tempestività d'azione.

Si risponderà con sempre maggior attenzione alle continue esigenze per lo sviluppo delle competenze e delle prestazioni dei dipendenti che dovranno essere sempre di più orientate alla capacità adattarsi al cambiamento e allo sviluppo, all'innovazione anche delle metodologie di lavoro utilizzate, alla collaborazione e all'interfunzionalità. L'Ente si impegna, a tal fine, a garantire i supporti tecnologici e formativi necessari, compresa la formazione su specifiche competenze digitali

**Articolo 19 – Incremento delle risorse di cui all'art. 17, comma 6 CCNL 16.11.2022 attualmente destinate alla corresponsione della retribuzione di posizione e di risultato degli incarichi di EQ, ove implicanti, 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 CCNL 16.11.2022** [art. 7, comma 4, lettera u) CCNL 16.11.2022]

Le parti concordano che per il triennio 2023-2025 non vi è interesse a disciplinare tale materia in quanto al momento non è stata prevista una riorganizzazione che comporti istituzione di nuovi incarichi di EQ o attribuzioni di maggiori responsabilità, tali da comportare la necessità di

incrementare il fondo per le posizioni organizzative con una conseguente diminuzione, per rispettare il tetto imposto dal D. Lgs n. 75/2017, del fondo risorse decentrate. Qualora sorgesse tale necessità, le parti si impegnano a riaprire la contrattazione su questa specifica materia.

## **Articolo 20 – Criteri generali per la determinazione della retribuzione di risultato dei titolari di incarico di EQ** [art. 7, comma 4, lettera v) CCNL 16.11.2022]

Al fine di garantire la massima coerenza e correlazione dei sistemi retributivi premianti all'interno dell'Ente, i criteri generali per la determinazione della retribuzione di risultato dei titolari di incarico di EQ sono quelli previsti per il restante personale non dirigente di cui all'art. 4 del presente accordo ovvero:

- l'attribuzione della retribuzione di risultato è strettamente correlata ad effettivi incrementi di produttività e di miglioramento e/o mantenimento della qualità, efficienza ed economicità dei servizi ed è, quindi, attuata, in unica soluzione 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 valutazione e misurazione della performance adottata dall'ente
- la valutazione prende in considerazione sia il contributo del singolo (valutato in relazione al tempo e non alla qualità) al raggiungimento degli obiettivi dell'Ente e/o dell'Area di appartenenza (performance organizzativa - 40%) sia il raggiungimento di specifici obiettivi individuali e di comportamenti/insieme di comportamenti organizzativi attesi dal dipendente (performance individuale - 60%)
- gli obiettivi di Ente e quelli individuali vengono definiti in modo da essere chiari e sfidanti ma al tempo stesso "raggiungibili", vengono valutati sulla scorta di indicatori/parametri predefiniti e vengono portati a conoscenza dell'Elevata Qualificazione valutata
- il risultato viene retribuito al termine del processo di valutazione della performance dell'Ente ovvero a seguito delle seguenti fasi essenziali: programmazione/pianificazione strategica da parte dell'Amministrazione, programmazione operativa e gestionale, predeterminazione e conoscenza degli obiettivi/risultati attesi e del correlato sistema di valutazione, monitoraggio e confronto periodico, verifica degli obiettivi e risultati conseguiti, valutazione dei comportamenti organizzativi attesi, controllo e validazione dei risultati, misurazione e valutazione della performance individuale, esame di eventuali ricorsi dei dipendenti avverso la valutazione resa dai dirigenti
- gli importi riconosciuti a titolo di risultato vengono definiti in base alle risorse disponibili a tal fine nell'anno e in base a regole di dettaglio definite dal SIPAV - prevedendo anche una differenziazione tra le diverse fasce di posizione
- il processo valutativo relativo ai titolari di incarico di EQ vede coinvolti i dirigenti e il Segretario Generale che garantisce una equa e corretta applicazione del sistema di valutazione adottato dall'Ente.

Al risultato dei titolari di incarico di EQ, nel rispetto di quanto disposto dal CCNL 16.11.2022, viene destinato tra il 15% e il 20% dello specifico fondo.

## **Articolo 21 – Definizione della misura percentuale della maggiorazione di cui all'art. 81, comma 2 CCNL 16.11.2022 (Differenziazione del premio individuale) e della quota limitata di cui al comma 3, tenuto conto di quanto previsto dal comma 4 del medesimo articolo** [art. 7, comma 4, lettera ae) CCNL 16.11.2022]

Le parti definiscono che la maggiorazione del premio individuale previsto dall'art. 81 del CCNL 16.11.2022 viene attribuito ai dipendenti che conseguono la valutazione individuale più alta del sistema di valutazione applicato dall'ente per il quale viene garantito un importo teorico del 30% più alto rispetto alla media degli importi teorici dei premi attribuiti al personale valutato positivamente (ovvero con valutazione da 2 a 5). La valutazione più elevata potrà essere riconosciuta a una quota limitata di dipendenti corrispondente massimo al 15% dei dipendenti valutati per ciascuna Area organizzativa. In caso di arrotondamenti per eccesso all'unità del n. dei dipendenti di un'Area organizzativa, la relativa percentuale potrà anche essere superiore purché non venga mai superata nel complesso di Ente il 15%.

**Articolo 22 – 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, lettera af) CCNL 16.11.2022]

Le parti concordano che per il triennio 2023-2025 non vi è interesse a disciplinare tale materia in quanto al momento non sono stati individuati dipendenti da impiegare, durante l’orario di lavoro, come docente per i percorsi formativi di aggiornamento rivolti a tutto il personale.

### **Articolo 23 – Servizi essenziali da garantire in caso di sciopero**

In occasione di scioperi che interessano la Camera di commercio di Torino, le parti concordano di garantire i seguenti servizi essenziali:

- Erogazione degli emolumenti retributivi, erogazione degli assegni con funzione di sostentamento e compilazione e controllo delle distinte per il versamento dei contributi previdenziali per le scadenze di legge. Tale servizio dovrà essere garantito solo nel caso che gli scioperi siano proclamati per i soli dipendenti dei servizi del personale, per l’intera giornata lavorativa e nei giorni compresi tra il 5 ed il 15 di ogni mese: 1 dipendente appartenente all’Area degli Istruttori o dei Funzionari e della Elevata Qualificazione
- Rilascio Carnets ATA e certificati d’origine. Tale servizio dovrà essere garantito limitatamente alle scadenze di legge, ove previste: 1 dipendente appartenente all’Area degli Istruttori o dei Funzionari e della Elevata Qualificazione
- Registrazione brevetti. Tale servizio dovrà essere garantito limitatamente alle scadenze di legge, ove previste e dalle ore 9,00 alle 12,00: 1 dipendente appartenente all’Area degli Istruttori o dei Funzionari e della Elevata Qualificazione
- Rilascio certificati e visure del registro delle Imprese con diritto di urgenza per partecipazione a gare d’appalto. Tale servizio dovrà essere garantito limitatamente alle scadenze di legge, ove previste: 1 dipendente appartenente all’Area degli Istruttori o dei Funzionari e della Elevata Qualificazione
- Depositi bilanci e atti societari. Tale servizio dovrà essere garantito limitatamente alle scadenze di legge, ove previste: 1 dipendente appartenente all’Area degli Istruttori o dei Funzionari e della Elevata Qualificazione

### **Articolo 24 Disposizioni finali**

Il presente accordo sostituisce ogni precedente accordo normativo o economico sottoscritto

Le parti si impegnano a rivedere le materie oggetto del presente accordo qualora se ne ravvisi la necessità a seguito di intervenute novità contrattuali o normative.

### Dichiarazione congiunta

Le parti concordano che le cifre rese disponibili dall'Amministrazione per contribuire alla mobilità sostenibile, non spese nell'anno precedente, siano utilizzate per aderire agli eventuali bandi regionali di cofinanziamento degli abbonamenti annuali ai mezzi di trasporto pubblici utilizzati dai dipendenti per lo spostamento casa-lavoro, incrementando il contributo a carico dell'Ente. Nel corso del triennio, in relazione all'ammontare dei risparmi e/o nel caso di mancata pubblicazione di bandi regionali, verranno prese in considerazione, di comune accordo tra le parti, ulteriori iniziative sostenibili.

### Dichiarazioni di parte sindacale

La RSU e le organizzazioni sindacali territoriali esprimono la contrarietà all'esistenza di un diverso sistema di valutazione della performance per EQ e funzionari che pregiudica le pari opportunità di accesso ai differenziali stipendiali.

la RSU e le OO.SS. chiedono che le parti si impegnino, per il 2024 e il 2025, ad attivare la procedura di cui all'art 13 del CCNL 16/11/2022 c.6 (progressioni verticali in deroga)

### Dichiarazione della parte datoriale

La delegazione trattante di parte datoriale precisa che l'esistenza di due sistemi di valutazione è legata al fatto che quello per gli EQ, analogamente a quello applicato per i dirigenti, misura puntualmente il grado di raggiungimento degli obiettivi (risultando, quindi, più severo e senza margine alcuno di discrezionalità) con ciò portando a punteggi – e conseguentemente – importi molto più differenziati tra loro anche in ragione della stretta correlazione tra gli obiettivi degli EQ con quelli dei dirigenti e dell'ente.

L'accesso ai differenziali stipendiali avviene, peraltro, esclusivamente sulla base dei criteri definiti in questa sede.

### Dichiarazione congiunta di Fp Cgil Torino e Uil Torino

Le O.O.S.S. nell'essere concordi alla sottoscrizione del contratto in oggetto esprimono una perplessità rispetto all'applicazione dell'art. 81 del CCNL 2019-2021, poiché ritengono che possa verificarsi una distorsione della norma, dovendo come ente, soggiacere al limite del 15%, così come previsto dal Sipav, nel rispetto della limitata quota massima di personale valutato a cui la maggiorazione possa essere attribuita.

Si renderebbe necessario introdurre un correttivo che intervenga nell'ipotesi in cui si dovesse verificare il superamento di tale limite. Potrebbe accadere infatti che un numero maggiore di dipendenti abbiano valutazioni tali da concorrere alla maggiorazione; pertanto, dovrebbero essere inseriti ulteriori criteri selettivi e/o correttivi; se ne citano a titolo esemplificativo e non esaustivo alcuni tra i quali: priorità a coloro che non abbiano mai ricevuto la maggiorazione; esperienza lavorativa, maggiore o minore età anagrafica. Poiché le valutazioni sono in corso, si chiede il prossimo anno di aprire un confronto su tale tematica

Importi dei compensi da riconoscere a chi svolge attività di funzionario verbalizzante ai concorsi a premio  
(erogabili anche alle EQ ai sensi dell'art 20 CCNL 16/11/2022)

Tipologia di concorso a premio in base alla collocazione temporale*	Compenso riconosciuto per ogni verbalizzazione
tipologia A	€ 85
tipologia B	€ 150
tipologia C	€ 200
tipologia D	€ 250
tipologia E	€ 300

\*Le tipologie sono declinate nel disciplinare di gestione della micro-organizzazione e del personale

TIPOLOGIE DI INDENNITA' DI SPECIFICHE RESPONSABILITA'		
	CAT. D Funzionari ed Elevata Qualificazione	CAT. C Istruttori
	importo	importo
Specifiche responsabilità di procedimento amministrativo e/o di progetti specifici di elevata complessità e di particolare interesse dell'ente	€ 2.500,00	
Specifiche responsabilità derivanti dallo svolgimento di attività implicanti l'esercizio di elevate funzioni specialistiche		
Specifiche responsabilità derivati da compiti di coordinamento di attività con impatto trasversale per l'ente	€ 2.150,00	
Specifiche responsabilità derivanti da compiti di tutoraggio o coordinamento di altro personale all'interno di una unità organizzativa	€ 1.650,00	€ 1.300,00
Specifiche responsabilità derivanti dall'essere punto di riferimento tecnico, amministrativo e/o contabile in procedimenti complessi con impatto trasversale per l'area		
Specifiche responsabilità derivanti da compiti di tutoraggio o coordinamento di altro personale in procedimenti complessi	€ 1.350,00	€ 1.150,00
Specifiche responsabilità di processo o fasi di processo/procedimento/progetto in autonomia		
Specifiche responsabilità di processo o fasi di processo/procedimento/progetto su indirizzo della PO	€ 900,00	€ 700,00
Specifiche responsabilità derivanti dallo svolgimento di attività di ispettore metrico	€ 1.850,00	€ 1.650,00