



CAMERA DI COMMERCIO DELLA MAREMMA E DEL TIRRENO

CONTRATTO COLLETTIVO INTEGRATIVO

2023-2025

Anno 2025

Oggi 18/09/2025 presso la sede della Camera di Commercio della Maremma e del Tirreno si sono incontrati i signori:

per la parte pubblica

- Pierluigi Giuntoli , Presidente della Delegazione trattante Firmato _____
- Alessandro Gennari , componente della Delegazione trattante Firmato _____
- Michele Lombardi , componente della Delegazione trattante Firmato _____

per la parte sindacale:

- RSU CC Maremma e Tirreno – Fabio Lanzoni Firmato _____
- RSU CC Maremma e Tirreno – Elisabetta Rimicci Firmato _____
- RSU CC Maremma e Tirreno – Michela Stasio Firmato _____
- RSU CC Maremma e Tirreno – Pier Carlo Pennacchini Firmato _____
- RSU CC Maremma e Tirreno – Alessandro Trotta Firmato _____
- CGIL FP EE.LL. Livorno – Fulvia Damiani Firmato _____
- CGIL FP EE.LL. Grosseto – Salvatore Gallotta _____
- UIL FPL Grosseto – Andrea Santini Firmato _____
- CISL FP Grosseto – Simona Piccini Firmato _____

per la sottoscrizione del Contratto collettivo integrativo 2023 – 2025, annualità 2025, predisposto ai sensi dell'art. 7 del CCNL del 16.11.2022 del Comparto "Funzioni Locali".

L'ipotesi è stata certificata dal Collegio dei Revisori dei Conti per il relativo parere, ai sensi dell'art.8 co.7 CCNL FL del 16.11.2022, in data 11/09/2025. La Giunta Camerale ha autorizzato il Presidente della delegazione trattante di parte datoriale alla sottoscrizione dell'ipotesi con deliberazione n. 103 del 29/7/2025.



**CAMERA DI COMMERCIO INDUSTRIA
ARTIGIANATO ED AGRICOLTURA
DELLA MAREMMA E DEL TIRRENO**

**CCI Triennio 2023 – 2025
Accordo 2025**

INDICE

**TITOLO I
DISPOSIZIONI GENERALI**

Articolo 1 Oggetto ed obiettivi

Articolo 2 Ambito di applicazione, durata e decorrenza

Articolo 3 Interpretazione autentica dei contratti integrativi

**TITOLO II
TRATTAMENTO ECONOMICO E CRITERI GENERALI SULLE METODOLOGIE DI
VALUTAZIONE E SUI SISTEMI D'INCENTIVAZIONE**

Articolo 4 Quantificazione delle risorse

Articolo 5 Strumenti di premialità

Articolo 6 Criteri di ripartizione delle risorse disponibili per la contrattazione integrativa fra le diverse modalità di utilizzo di cui all'art.80 CCNL FL 16/11/2022

Articolo 7 Criteri per l'attribuzione dei premi correlati alla performance

Articolo 8 Differenziazione del premio individuale di cui all'art.81 CCNL FL 16/11/2022

Articolo 9 Criteri per la definizione delle procedure per le progressioni economiche nei limiti di cui all'art.14 CCNL FL 16/11/2022

Articolo 10 Criteri generali per la determinazione della retribuzione di risultato dei titolari di incarico di EQ

**TITOLO III
COMPENSI PER PARTICOLARI ATTIVITA' O RESPONSABILITA'**

Articolo 11 Criteri generali per il riconoscimento degli istituti indennitari

Articolo 12 Individuazione delle misure dell'indennità correlata alle condizioni di lavoro di cui all'art. 70-bis CCNL FL 21/0/2018 e definizione dei criteri generali per la sua attribuzione

Articolo 13 Criteri generali per l'attribuzione dell'indennità per specifiche responsabilità di cui all'art. 84 CCNL FL 16/11/2022

Articolo 14 Criteri generali per l'attribuzione di trattamenti accessori per i quali specifiche leggi operino un rinvio alla contrattazione collettiva

Articolo 15 Criteri per la correlazione tra i compensi aggiuntivi e la retribuzione di risultato dei titolari di incarichi di EQ

Articolo 16 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)



TITOLO IV

ORARIO DI LAVORO, LAVORO STRAORDINARIO, DISPOSIZIONI APPLICABILI A PARTICOLARI TIPI DI RAPPORTO, SALUTE, SICUREZZA E BENESSERE SUL LAVORO

Articolo 17 Linee di indirizzo e criteri generali per la individuazione delle misure concernenti la salute e sicurezza sul lavoro

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

Articolo 19 Limite individuale annuo delle ore che possono confluire nella banca delle ore

Articolo 20 Criteri per l'individuazione di fasce temporali di flessibilità oraria in entrata e in uscita

Articolo 21 Elevazione del limite massimo individuale di lavoro straordinario

Articolo 22 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 del CCNL 16/11/2022



TITOLO I **DISPOSIZIONI GENERALI**

Art. 1 – Oggetto e obiettivi

1. Il presente CCI disciplina gli istituti e le materie che le norme di legge e 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 dalla legge e 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 dalla legge.
3. Le materie oggetto di contrattazione collettiva integrativa sono dettate dal vigente CCNL 16/11/2022 (art.7), al quale pertanto si rinvia.

Art. 2 – Ambito di applicazione, durata e decorrenza

1. Il presente contratto collettivo integrativo si applica a tutti i lavoratori in servizio presso l'Ente, di qualifica non dirigenziale, con rapporto di lavoro subordinato a tempo indeterminato ed a tempo determinato.
2. Il presente CCI ha durata triennale decorrente dall'1.1.2023 e sino al 31.12.2025, e comunque fino all'entrata in vigore del successivo CCNL F.L., 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 integrativo di lavoro presso l'amministrazione, ai sensi dell'art. 8, comma 8 del CCNL 16/11/2022.
3. 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.
4. Il presente contratto, ai sensi del comma 2, conserva la sua efficacia fino alla stipulazione del successivo, 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.
5. Le parti convengono che, nell'ambito dell'eventuale contrattazione integrativa, potrà essere verificato lo stato di attuazione del presente contratto collettivo integrativo.
6. La delegazione trattante di parte sindacale potrà richiedere appositi incontri aventi ad oggetto la verifica dello stato di attuazione del presente contratto collettivo integrativo mediante richiesta scritta e motivata da trasmettere all'Amministrazione. L'Amministrazione si impegna a fornire alla parte sindacale dettagliata informazione sulle materie previste dal C.C.N.L.
7. Per l'annualità 2025 le parti intendono negoziare i criteri di ripartizione delle risorse economiche tra le varie modalità di utilizzo, a valere sul fondo risorse decentrate con particolare riferimento alla destinazione delle progressioni economiche orizzontali e del welfare integrativo.



Art. 3 – Interpretazione autentica dei contratti integrativi

1. Nel caso insorgano controversie sull'interpretazione del presente contratto collettivo integrativo, le delegazioni trattanti si incontrano per definire consensualmente il significato delle clausole controverse, come organo competente all'adozione delle clausole di interpretazione autentica.
2. L'iniziativa può anche essere unilaterale; nel qual caso la richiesta di convocazione delle delegazioni deve contenere una breve descrizione dei fatti e degli elementi di diritto sui quali si basa la contestazione. La riunione si terrà in tempi congrui, di norma entro dieci giorni dalla richiesta avanzata.
3. L'eventuale accordo di interpretazione è soggetto alla stessa procedura di stipulazione del presente contratto e sostituisce la clausola controversa con efficacia retroattiva, avente effetti sin dalla data di vigenza della stessa. L'accordo di interpretazione autentica ha effetto sulle eventuali controversie individuali in corso, aventi ad oggetto le materie appositamente regolate dall'accordo, solo con il consenso delle parti interessate.
4. Il presente istituto resta disciplinato dal presente contratto collettivo integrativo ai sensi e per gli effetti di cui all'art. 2, comma 8, del CCNL 16/11/2022.

TITOLO II

TRATTAMENTO ECONOMICO E CRITERI GENERALI SULLE METODOLOGIE DI VALUTAZIONE E SUI SISTEMI D'INCENTIVAZIONE

Art. 4 – 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 in conformità e nel rispetto dei vincoli e dei limiti imposti dalle vigenti norme contrattuali e legali, 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.
2. Le risorse variabili di cui all'art. 79, commi 2 e 3, del CCNL 16.11.2022, vengono annualmente messe a disposizione, ai fini della costituzione del fondo risorse decentrate, secondo le specifiche finalità previste dal CCNL ed in presenza delle condizioni e dei presupposti che il contratto collettivo nazionale di lavoro espressamente prescrive.
3. Tale integrazione della parte variabile del fondo è ammessa negli esercizi successivi laddove, nel bilancio dell'ente, sussista la relativa capacità annuale di spesa e sia stato adottato specifico indirizzo, in tal senso, da parte dell'Amministrazione.
4. La predetta misura potrà variare, nell'ambito del suddetto limite massimo, in funzione di assicurare la compatibilità dell'entità delle risorse decentrate previste con i limiti di bilancio e di garantire



il rispetto dei vincoli imposti dalle norme in vigore o da disposizioni che potrebbero sopravvenire nel corso di validità del presente accordo. L'Amministrazione si impegna a verificare, con cadenza annuale, l'eventualità dell'integrazione e ad informare, al riguardo, la parte sindacale.

Art. 5 – Strumenti di premialità

1. Conformemente alla normativa vigente ed alle varie discipline adottate dall'Amministrazione, nel triennio di riferimento del presente contratto collettivo integrativo (fatte salve eventuali successive modifiche e/o integrazioni), è possibile l'utilizzo dei seguenti strumenti di premialità:

- a) premi correlati alla performance organizzativa;
- b) premi correlati alla performance individuale;
- c) premio differenziale individuale, di cui all'art. 81 del CCNL 16/11/2022;
- d) progressioni economiche: sulla base di quanto stabilito dall'art. 14 del CCNL 16/11/2022, potranno essere previste nel limite delle risorse effettivamente disponibili, in modo selettivo e riconosciute ad una quota limitata di dipendenti con rapporto di lavoro a tempo indeterminato;
- e) specifiche forme incentivanti e/o compensi previsti dalle vigenti norme di legge e riconducibili alle previsioni dell'art. 67, comma 3, lettere a) e c), del CCNL 21.05.2018, come richiamato dall'art. 79, comma 2, let. a), del CCNL 16.11.2022;
- f) 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. 6 – Criteri di ripartizione delle risorse disponibili per la contrattazione integrativa tra le diverse modalità di utilizzo di cui all'art.80 CCNL FL 16/11/2022

(Art.7 co.4 lett.a) del CCNL 16.11.2022)

- 1. Le risorse finanziarie rese disponibili per la contrattazione decentrata vengono determinate annualmente dall'Ente, secondo le modalità definite dall'art. 79 del CCNL 16/11/2022.
- 2. Il fondo delle risorse decentrate costituito per l'anno 2025 ammonta ad € 618.479,31, utilizzabili al netto degli oneri riflessi a carico dell'Ente. A tale importo si aggiungono le economie dell'anno 2024, determinate in € 45.245,51.
- 3. La ripartizione e l'utilizzo delle risorse disponibili per la contrattazione integrativa avvengono secondo modalità tali da assicurarne la rispondenza all'obiettivo di promuovere, anche attraverso di esse, il coinvolgimento del personale 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.
- 5. La ripartizione delle risorse suddette risponde ai seguenti requisiti.
 - a) riservare risorse finanziarie, di natura stabile, alle progressioni economiche in modo programmato nel tempo, per 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 categorie contrattuali nelle quali dare corso a tali progressioni;
 - b) 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 e performance organizzativa), nell'ambito delle prevalenti destinazioni e delle percentuali minime da destinare a tal fine, stabilite dal CCNL del 16/11/2022;
 - c) destinare ad attività da svolgere in particolari condizioni di lavoro compensi che costituiscano adeguato riconoscimento di tali condizioni, in ossequio alla normativa generale definita dal CCNL;
 - d) valorizzare determinate modalità di fornitura della prestazione lavorativa a cui sono correlate



specifiche responsabilità.

6. I criteri di destinazione delle risorse economiche tra i vari istituti alimentati dal fondo risorse decentrate devono tendere ad un'equilibrata distribuzione delle stesse tra i diversi istituti che compongono il sistema economico accessorio del personale dipendente, privilegiando, per quanto possibile, il regime di premialità meritocratica ed il ristoro indennitario per particolari condizioni di lavoro, secondo principi di attendibilità, selettività, utilità, coerenza e necessità riconosciuta.

7. A fronte di tali criteri, la destinazione delle risorse disponibili per la contrattazione integrativa avviene secondo la ripartizione percentuale, rispetto al totale di dette risorse, di seguito definita per i diversi utilizzi:

a) "risorse decentrate" destinate in via previsionale a finanziare i seguenti istituti stabili:

1) € **256.542,53**, quota destinata a corrispondere gli importi dei differenziali stipendiali (di cui € 13.600,00 disponibili per le progressioni economiche all'interno delle aree dell'anno 2025.), pari al 41,50% ca dell'importo del fondo;

2) € **47.000,00**, quota utilizzata per il finanziamento dell'indennità di comparto, di cui all'art. 33 del C.C.N.L. 22/1/2004, pari al 7,60% ca dell'importo del fondo;

3) € **40.715,00**, percentuale pari al 6,50% del fondo risorse decentrate, destinata alle indennità per specifiche responsabilità, di cui all'art. 84 del CCNL 16/11/2022;

b) "risorse decentrate" destinate in via previsionale a finanziare i seguenti istituti variabili:

1) € **3.000,00** percentuale pari ad almeno 1%: quota destinata alle "indennità condizioni di lavoro", di cui all'art.70bis del CCNL 21/5/2018 ed all'art.84bis del CCNL 16/11/2022;

2) € **0** percentuale pari al 0%, quota destinata quale incentivo economico a favore del personale utilizzato in attività di docenza ai sensi dell'art. 55 comma 8;

3) € **13.640,00** percentuale pari al 2%, quota destinata all'attivazione di piani di welfare integrativo di cui all'art.82, comma 2 CCNL FL 16/11/2022;

4) € **257.581,78**, percentuale pari al 41,70%: quota destinata ai premi correlati alla performance organizzativa ed alla performance individuale, secondo i criteri e le modalità definiti al successivo art. 7 e dal Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance della Camera di Commercio della Maremma e del Tirreno, destinando alla performance individuale almeno il 30% delle risorse variabili.

8. Le eventuali economie risultanti dopo l'applicazione di tutti gli istituti economici stabili di competenza dell'anno in corso saranno destinate ad integrare l'importo diretto all'erogazione dei compensi per incentivare la produttività dell'anno successivo.

9. Le parti danno atto che il fondo risorse decentrate richiede una verifica a consuntivo, alla chiusura dell'esercizio, da effettuare entro il mese di maggio di ogni anno.

Tale verifica terrà conto:

a) del raggiungimento degli obiettivi definiti nel PIAO, ai fini della definitiva quantificazione e disponibilità delle risorse di cui all'art. 79 co.2 lett.c) del CCNL 16/11/2022;

b) degli importi destinati a compensare le specifiche attività e le prestazioni correlate alla utilizzazione delle risorse indicate nell'art. 67, comma 3, lettera a) e c) del C.C.N.L. 21.05.2018 (le risorse che specifiche disposizioni di legge finalizzano alla incentivazione di prestazioni o di risultati del personale);

c) delle economie risultanti dopo l'applicazione di tutti gli istituti economici stabili di competenza degli anni precedenti, per integrare l'importo destinato all'erogazione dei compensi diretti ad incentivare la produttività per l'anno corrente.

10. La somma destinata annualmente alla produttività che potrà essere erogata sarà pertanto determinabile con esattezza solo in sede di definizione del fondo a consuntivo tenendo conto di quanto sopra esposto.



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

1. La Camera di Commercio della Maremma e del Tirreno 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 definiti nel Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance. 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 nei relativi indicatori, 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'allocazione delle risorse si realizza attraverso il sistema integrato di pianificazione dell'Amministrazione, costituito dal Piano Integrato di Attività e di Organizzazione (PIAO).
4. La misurazione e la valutazione della performance è effettuata sulla base della metodologia formalmente adottata nell'ambito del sistema permanente di valutazione dell'Ente, sulla base di criteri generali di riferimento oggetto di confronto ai sensi dell'art. 5, comma 3, lett. b), del CCNL 16/11/2022.
5. Le risorse decentrate che, annualmente, vengono destinate ad incentivare la performance organizzativa ed individuale del personale dipendente sono articolate su due livelli:
 1. una quota parte delle risorse è destinata ad incentivare la performance organizzativa riferita agli obiettivi dell'Area di appartenenza (performance di Ente);
 2. un'ulteriore quota parte delle risorse è destinata ad incentivare la performance individuale collegata a sua volta:
 - a) da un lato ai risultati realizzati per l'impegno d'equipe nel conseguimento degli obiettivi del Servizio/Ufficio (performance di struttura);
 - b) dall'altro ad incentivare e riconoscere l'impegno individuale, quale risultante dalle valutazioni della qualità delle prestazioni lavorative operate dai dirigenti (comportamenti).
6. È vietata la distribuzione di trattamenti incentivanti collegati alla performance in modo indifferenziato o sulla base di automatismi, nonché con sistemi diffusivi ed in assenza delle verifiche, validazioni ed attestazioni sui sistemi di misurazione e valutazione adottati ai sensi del D.lgs. n. 150/2009: gli importi della "produttività", pertanto, vengono destinati ai dipendenti con prestazioni positive quale risultato aggiuntivo apprezzabile rispetto al risultato atteso dalla normale prestazione lavorativa e possono essere erogate soltanto successivamente alla validazione della Relazione della Performance da parte dell'Organismo Indipendente di Valutazione, da approvarsi entro il 30 giugno di ogni anno, che costituisce condizione per l'erogazione della produttività. Di norma il trattamento accessorio correlato alla performance sarà liquidato entro il mese di luglio dell'anno successivo a quello di riferimento. Nel caso in cui non sia possibile acquisire la validazione del livello di conseguimento degli obiettivi da parte dell'OIV ovvero intervengano eventi che ne possano procrastinare il termine, la liquidazione sarà rinviata alla prima data utile successiva, comunicata tempestivamen-



te dall'Amministrazione alle organizzazioni sindacali ed a tutti i dipendenti con indicazione delle motivazioni

7. Le parti convengono i seguenti principi fondamentali in materia di attribuzione e riconoscimento delle risorse economiche ai fini dell'erogazione dei regimi premiali:

- a) i sistemi incentivanti la produttività e la qualità della prestazione lavorativa sono informati ai principi di selettività, di meritocrazia, di effettiva differenziazione delle valutazioni e dei premi;
- b) le risorse - attraverso gli strumenti del sistema di misurazione e valutazione delle performance organizzativa ed individuale adottati dall'amministrazione - sono distribuite secondo logiche di merito e di valorizzazione dei dipendenti che conseguono le migliori performance; la premialità è sempre da ricondursi ad effettive e misurate situazioni in cui - dalla prestazione lavorativa del dipendente - discende un concreto vantaggio per l'Amministrazione, in termini di valore aggiunto conseguito rispetto alle proprie funzioni istituzionali ed erogative, nonché al miglioramento quali-quantitativo dell'organizzazione, dei servizi e delle funzioni;
- c) il sistema premiale non può prescindere dalla corretta impostazione e gestione del ciclo della performance, ovvero del percorso virtuoso di gestione dei regimi premiali caratterizzato dalle seguenti fasi essenziali:
 - 1) programmazione/pianificazione strategica da parte dell'Amministrazione;
 - 2) programmazione operativa e gestionale: definizione dei piani di lavoro individuali e/o di gruppo in una logica di partecipazione e di condivisione;
 - 3) predeterminazione e conoscenza degli obiettivi/risultati attesi e del correlato sistema di valutazione;
 - 4) determinazione dei valori individuali e collettivi di premialità in funzione del pieno o parziale conseguimento di obiettivi di miglioramento, nonché loro conoscenza da parte dei soggetti interessati;
 - 5) monitoraggio e confronto periodico sul grado di conseguimento degli obiettivi e sul regime di utilità conseguito;
 - 6) verifica degli obiettivi e dei risultati effettivamente raggiunti a consuntivo e relativa rendicontazione;
 - 7) controlli e validazione dei risultati conseguiti;
 - 8) esame delle valutazioni attraverso apposito confronto;
 - 9) riconoscimento dei regimi premiali conseguiti ad esito della validazione dei livelli di utilità generata;
- d) la performance individuale è rilevata ed apprezzata in ragione delle seguenti componenti: raggiungimento degli obiettivi assegnati ed analisi dei risultati conseguiti, qualità del contributo assicurato alla performance dell'unità organizzativa di appartenenza della prestazione e comportamento professionale assunto;
- e) il sistema di misurazione e valutazione della performance è unitariamente strutturato e si applica a tutti indistintamente gli istituti incentivanti che presuppongano la valutazione delle prestazioni a proprio fondamento.

8. Le risorse destinate alla performance correlata allo stato di attuazione degli obiettivi (di area e di servizio/ufficio) sono attribuite in relazione ai seguenti criteri, come definito nel SMVP:

- a) categoria contrattuale di appartenenza sulla base di coefficienti differenziati;
- b) periodo di effettiva presenza in servizio;



- c) percentuale di articolazione del rapporto di lavoro;
- d) contributo del singolo valutato in funzione del grado di raggiungimento degli obiettivi della struttura di appartenenza (Area e Servizio/Ufficio), nonché dell'adeguatezza dei comportamenti organizzativi.

9. Il personale interessato è quello assunto a tempo indeterminato ed a tempo determinato, con una presenza minima in servizio non inferiore a tre mesi.

Art. 8 – Differenziazione del premio individuale di cui all'art.81 CCNL FL 16/11/2022

(art. 81, commi 2 e 3, del CCNL 16/11/2022)

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) (premi correlati alla performance individuale), che si aggiunge alla quota di detto premio attribuita al personale valutato positivamente sulla base dei criteri selettivi.
2. La misura di detta maggiorazione è definita nella percentuale del 20% del valore medio pro-capite dei premi attribuiti al personale valutato positivamente ai sensi del comma 1.
3. Il numero dei dipendenti interessati è pari a otto dipendenti, che abbiano conseguito le migliori performance di cui al comma 1.
4. Per l'attribuzione di tale maggiorazione si terrà conto soltanto dei valori di performance individuali superiori a 90. A parità di punteggio prevale il dipendente che da più anni non ha conseguito il premio differenziale individuale. Nell'eventualità di ulteriore parità di punteggio, prevale il dipendente che avrà conseguito l'incremento valutativo maggiore rispetto all'anno precedente.

Art. 9 – Criteri per la definizione delle procedure per le progressioni economiche nei limiti di cui all'art.14 CCNL FL 16/11/2022

(art. 7, comma 4, let. c), 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, da intendersi come incrementi stabili dello stipendio. L'istituto della progressione economica all'interno delle Aree di inquadramento si realizza mediante l'acquisizione, in sequenza, ad integrazione del trattamento tabellare di Area, di successivi incrementi retributivi, corrispondenti ai valori, per ciascuna Area, previsti dalla Tabella A allegata al CCNL 16/11/2022, che specifica la misura annua lorda ed il numero massimo di differenziali stipendiali acquisibili, dal dipendente, nell'Area di inquadramento.
2. L'amministrazione riconosce selettivamente le progressioni economiche all'interno di ciascuna Area, tenuto conto, nei limiti delle risorse decentrate a tal fine disponibili e specificamente destinate in sede di contrattazione integrativa, dei criteri di valutazione stabiliti dall'art. 14 del CCNL 16.11.2022 e dal presente contratto collettivo integrativo, per le parti e le materie ad esso demandate.
3. La progressione economica viene riconosciuta, nel limite delle risorse stabili del fondo risorse decentrate effettivamente disponibili ai sensi di cui sopra, secondo i criteri di selezione relativi alle procedure di riconoscimento indicati ai successivi commi 8 e 9, in conformità a quanto prescritto dall'art. 14, comma 2, let. d), del CCNL 16.11.2022.
4. La progressione economica di cui al presente articolo avrà decorrenza dal 1° gennaio dell'anno di sottoscrizione definitiva del contratto collettivo integrativo che definisce il numero dei differenziali stipendiali riconoscibili, nell'anno di riferimento, per ciascuna Area, compatibilmente con e nei li-



miti delle risorse decentrate a tal fine specificamente destinate nell'ambito del contratto collettivo integrativo.

5. I beneficiari dell'istituto sono individuati, nei limiti di cui sopra, a seguito della formazione di un'apposita graduatoria valutativa di tipo comparativo, formulata in applicazione dei criteri di valutazione ed attuazione di seguito indicati.

6. Non è possibile attribuire più di un differenziale stipendiale/dipendente per ciascuna procedura selettiva.

7. L'esito della procedura selettiva ha una vigenza limitata al solo anno per il quale sia stata prevista l'attribuzione della progressione economica all'interno dell'area

8. I criteri per la definizione delle procedure finalizzate al riconoscimento delle progressioni economiche, ai sensi dell'art. 7, comma 4, lett. c), del CCNL 16.11.2022, sono determinati come di seguito:

Requisiti per la partecipazione alla procedura selettiva:

- possono partecipare alla procedura selettiva i lavoratori che 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;

- assenza, negli ultimi 2 anni, di provvedimenti disciplinari superiori alla multa; laddove, alla scadenza dell'avviso di selezione, siano in corso procedimenti disciplinari, il dipendente viene ammesso alla procedura con riserva e, ove lo stesso rientri in posizione utile nella graduatoria, la liquidazione del differenziale viene sospesa sino alla conclusione del procedimento disciplinare; se dall'esito del procedimento al dipendente viene comminata una sanzione superiore alla multa, il dipendente viene definitivamente escluso dalla procedura.

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:

a) **media delle ultime tre valutazioni individuali annuali** conseguite o, comunque, delle ultime tre valutazioni disponibili in ordine cronologico, qualora non sia stato possibile effettuare la valutazione a causa di assenza motivata dal servizio del dipendente in relazione ad una delle annualità. Al presente criterio di valutazione è attribuito un **peso pari al 60%** del totale del punteggio a disposizione;

b) **esperienza professionale**, da intendersi come esperienza (anzianità) maturata nel profilo professionale a decorrere dall'ultimo differenziale stipendiale/progressione economica attribuiti con o senza soluzione di continuità, anche a tempo determinato o a tempo parziale, nella stessa o altra amministrazione del comparto di contrattazione delle Funzioni Locali, nonché presso altre amministrazioni di comparti contrattuali diversi. Al presente criterio di valutazione è attribuito un **peso pari al 30%** del totale del punteggio a disposizione;

c) **ulteriori criteri di valutazione** definiti in sede di contrattazione integrativa, correlati alle capacità culturali e professionali acquisite anche attraverso i percorsi formativi programmati dall'amministrazione. A tal fine, sono valorizzati i seguenti ulteriori elementi di valutazione: **peso attribuito 10%** così suddiviso:

- l'acquisizione di particolari competenze (conoscenze, capacità, comportamenti, attitudini, etc.) a seguito della partecipazione a percorsi formativi che abbiano esitato l'attestazione di tale arricchimento formativo (certificazione delle competenze), attivati dall'Amministrazione o resi fruibili dall'esterno per tutti i dipendenti, come definiti nel Piano annuale della formazione.

10. Le parti concordano che, nel caso di attribuzione del differenziale stipendiale per l'annualità 2023, il criterio di cui al punto c) (ulteriori criteri di valutazione – formazione) sarà neutralizzato (punteggio pari a 0 per tutti gli aventi diritto alla selezione), in attesa della definizione del Piano annuale di formazione.



11. Le parti concordano di attribuire un punteggio aggiuntivo complessivamente non superiore al 3% del punteggio complessivamente ottenuto con l'applicazione dei criteri di valutazione adottati dall'amministrazione per il personale che non abbia conseguito progressioni economiche per un periodo superiore a 6 anni. La percentuale di maggiorazione, ai predetti fini, viene determinata nel 3% del punteggio conseguito dal dipendente interessato.

12. Sono definiti i seguenti criteri di priorità in caso di parità di punteggi conseguiti in base ai criteri di cui al comma 9:

- maggior periodo di mancato riconoscimento di progressioni economiche;
- maggior punteggio conseguito al titolo di cui al criterio valutativo sub a) (media delle ultime tre valutazioni individuali annuali conseguite);
- maggior punteggio conseguito al titolo di cui al criterio valutativo sub b) (esperienza professionale).

13. Il personale interessato alla procedura selettiva è quello in servizio, nell'Ente, alla data del 1° gennaio dell'anno in cui è effettuata la valutazione comparativa ai fini dell'applicazione dell'istituto e che abbia maturato, a tale data, i requisiti di partecipazione alla procedura stessa, considerando, ai fini del computo del requisito di servizio richiesto, che il rapporto di lavoro a tempo parziale non è riproporzionabile ai fini della relativa maturazione del predetto e che il personale trasferito da altro ente per mobilità non interrompe il proprio rapporto di lavoro, che prosegue con il nuovo ente, pertanto nel periodo di cui sopra si computa anche la pregressa permanenza nella posizione economica di provenienza maturata presso altre amministrazioni.

14. Di norma entro i due mesi successivi alla sottoscrizione del contratto collettivo integrativo i dipendenti sono informati, con un avviso interno, dell'attivazione dell'istituto, e possono procedere all'aggiornamento del proprio fascicolo personale, entro un congruo termine (non superiore a 15 giorni).

15. I Dirigenti, con la collaborazione dell'ufficio gestione risorse umane, provvedono alla redazione delle relative graduatorie, sulla base dei criteri di valutazione sopra concordati, nei limiti delle risorse destinati e fino a concorrenza del numero di differenziali definiti per Area.

16. In coerenza con le risorse previste per la copertura finanziaria delle progressioni economiche e con i criteri di ripartizione delle risorse disponibili per la contrattazione integrativa, il numero di "differenziali stipendiali" attribuibili per l'anno 2025 sono così definiti:

ANNO	AREA			
	Funzionari e EQ	Istruttori	Operatori esperti	Operatori
2025	n. 4	n. 7	n. 3	n. 0

Art. 10 – Criteri generali per la determinazione della retribuzione di risultato dei titolari di incarico di EQ

(art. 7, comma 4, let. 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 titolari di incarico di Elevata Qualificazione (da ora solo E.Q.):

a. nell'ambito delle risorse complessive finalizzate all'erogazione della retribuzione di posizione e di risultato di tutti gli incarichi di E.Q. previste nell'ente, viene destinata una quota non inferiore al 15% delle stesse per il riconoscimento annuale della retribuzione di risultato a favore dei relativi titolari;



b. l'importo destinato alla retribuzione di risultato potrà essere erogato, in applicazione dell'apposito sistema di misurazione e valutazione vigente nell'ente, nell'ambito di un *range* compreso tra un valore minimo, al di sotto del quale la valutazione è da intendersi negativa, ed un valore massimo, che dà luogo al riconoscimento della retribuzione di risultato nella misura massima ammissibile, anche sulla base di fasce di punteggio predeterminate dal sistema di misurazione e valutazione delle performance;

c. la retribuzione di risultato dei titolari di incarico di E.Q. è correlata al raggiungimento di specifici obiettivi di miglioramento dei servizi erogati ai quali, ai fini del riconoscimento del valore retributivo del singolo titolare di E.Q., viene attribuito un corrispondente peso in ragione della complessità e della responsabilità di conseguimento;

d. l'erogazione della retribuzione di risultato è subordinata al corretto completamento del ciclo della performance prescritto dal vigente ordinamento;

e. 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 E.Q., secondo la valutazione al riguardo effettuata dal competente Dirigente;

f. per il conferimento degli incarichi *ad interim*, previsti dall'art. 17, comma 5, del CCNL 16/11/2022, al titolare incaricato, nell'ambito della retribuzione di risultato, spetta un ulteriore importo del valore compreso tra un minimo del 15% fino ad un massimo del 25% del valore economico della retribuzione di posizione prevista per l'incarico di E.Q. oggetto del conferimento *ad interim*;

g. il valore economico riconosciuto per la gestione interinale, ai sensi di cui sopra, deve essere determinato, secondo quanto prescritto dall'ordinamento interno dell'Ente, sulla base dei seguenti criteri:

1. responsabilità ulteriori assunte a seguito dell'incarico interinale;
2. complessità gestionale dell'ambito e/o della materia oggetto dell'incarico affidato *ad interim*;
3. estensione temporale dell'incarico conferito;
4. carenza di risorse rilevate nell'ambito dei servizi gestiti;
5. entità del carico di lavoro assunto.

2. Per ciò che attiene alla correlazione tra i compensi ex art. 20, comma 1, lett. h), del CCNL 16/11/2022 e la retribuzione di risultato dei titolari di E.Q., le parti, in attuazione all'art. 7, comma 4, lettera j), del medesimo CCNL 16/11/2022, danno atto che, a titolo meramente ricognitivo, allo stato gli istituti che specifiche norme di legge destinano all'incentivazione del personale risultano essere i seguenti, ancorché non a titolo esaustivo e fatte salve ulteriori previsioni normative nel tempo intervenute:

- 1) gli incentivi per funzioni tecniche, secondo le previsioni dell'art. 113 del d.lgs. 18 aprile 2016, n. 50;
- 2) i compensi professionali degli avvocati, ai sensi dell'art. 9 della legge 114/2014;
- 3) piani di razionalizzazione;
- 4) i compensi di cui all'art. 43 legge 449/1997.

3. Gli incentivi di cui sopra, secondo i criteri e le modalità stabilite dall'Amministrazione con apposite discipline, vengono erogati in aggiunta alla retribuzione di risultato nell'importo spettante, salve le previsioni di abbattimento di cui all'art. 15 seguente.



TITOLO III **COMPENSI PER PARTICOLARI ATTIVITA' O RESPONSABILITA'**

Art. 11 – Criteri generali per il riconoscimento degli istituti indennitari *(art. 7, comma 4, lett. d,) f),g) del CCNL 16/11/2022)*

1. Con il presente contratto collettivo 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 (ad esempio rapporti di lavoro part time).
3. Non assumono rilievo, ai fini della concreta individuazione dei beneficiari, i profili professionali e le aree 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 cci, è di esclusiva competenza della Dirigenza.
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. La stessa condizione di attività lavorativa non può legittimare la contestuale erogazione di due o più indennità al medesimo titolo, pertanto, ad ogni indennità corrisponde una fattispecie o una causale diversa in termini di presupposti di riconoscimento.
7. Il permanere delle condizioni che hanno determinato l'attribuzione dei vari tipi di indennità è riscontrato costantemente e, in caso di variazione delle condizioni di riconoscimento, cessa la corrispondenza della stessa.

Art. 12 – Individuazione delle misure dell'indennità correlata alle condizioni di lavoro di cui all'art. 70-bis CCNL 21/05/2018 e definizione dei criteri generali per la sua attribuzione *(art. 7, comma 4, lett. d) e art.84bis del CCNL 16/11/2022)*

1. L'Ente corrisponde un'unica "indennità condizioni di lavoro" destinata a remunerare lo svolgimento di attività:
 - a) disagiate;
 - b) esposte a rischi e, pertanto, pericolose o dannose per la salute;
 - c) implicanti il maneggio di valori.
2. L'indennità è commisurata ai giorni di effettivo svolgimento delle attività di cui al comma 1, entro i seguenti valori minimi e massimi giornalieri: € 1,00 - 15,00, per cui non può essere attribuita in caso di assenza dal lavoro ed è erogata mensilmente.
3. E' affidata alla contrattazione collettiva integrativa l'individuazione delle misure della suddetta indennità, entro i valori minimi e massimi, nonché la definizione dei criteri generali per la sua attribuzione.
4. La configurazione dell'indennità deve tenere conto dei seguenti criteri, così come definiti dall'art. 70-bis del CCNL 21 maggio 2018:
 - a) valutazione dell'effettiva incidenza di ciascuna delle causali erogative, come di seguito esplicitate, che costituiscono presupposto applicativo dell'indennità nell'ambito delle attività



svolte dal dipendente:

– esecuzione di prestazioni lavorative che comportino continua e diretta esposizione a rischi pregiudizievoli per la salute e l'integrità personale del lavoratore, indipendentemente dalla categoria o dal profilo professionale di appartenenza;

– esecuzione di prestazioni lavorative che comportino l'esposizione, in modo costante e rilevante, a fattori di effettivo disagio;

– esecuzione di prestazioni lavorative che comportino maneggio di valori di cassa;

b) caratteristiche istituzionali, dimensionali, sociali ed ambientali dell'amministrazione e dell'attività svolta.

5. La misura dell'indennità viene definita sulla base dei seguenti criteri:

a) verifica dell'effettivo espletamento, con carattere di prevalenza, dell'attività esposta a rischio, disagio o maneggio valori;

b) ad esito positivo della precedente verifica, verranno applicati, ai fini della definizione del valore attribuibile, i criteri riconoscitivi dell'indennità sopra indicati.

6. L'indennità complessiva giornaliera riconoscibile al singolo dipendente viene calcolata sommando matematicamente i parametri di quantificazione sopra indicati e proporzionando il valore così ottenuto al valore massimo giornaliero previsto dall'art. 84-bis, del CCNL 16.11.2022 (€ 15,00).

7. Vengono individuate, nei limiti previsti dal CCNL 16/11/2022, le seguenti misure da corrispondere per ogni giornata di effettivo svolgimento dell'attività:

a) Attività ritenute disagiate per le modalità, gli strumenti o l'ambiente in cui devono essere svolte: € 3,00;

b) Attività implicanti maneggio valori: € 3,00 (per un importo di valori maneggiato fino a 3.000,00); € 3,50 (per un importo di valori maneggiato oltre 3.000,00); l'indennità è erogata per importi giornalieri superiori ad € 10,00;

8. Ai fini applicativi della presente indennità si individuano, di seguito, i contenuti dei singoli fattori espositivi che devono sussistere in misura prevalente per il riconoscimento del beneficio economico (attività esposte a situazioni di disagio):

a) personale incaricato in via prevalente della guida di autovetture camerali di servizio (attività ritenute di disagio): l'individuazione dei dipendenti aventi diritto all'indennità è competenza del Dirigente/Responsabile di Servizio a cui il personale è addetto;

b) personale incaricato delle funzioni ispettive e di verifica degli strumenti metrici, che effettua le operazioni presso il domicilio dei fabbricanti e degli utenti (attività ritenute di disagio): l'individuazione dei dipendenti aventi diritto all'indennità è competenza del Dirigente/Responsabile di Servizio a cui il personale è addetto;

c) personale adibito a servizi che comportino maneggio di valori di cassa (contanti) in via continuativa. Il suddetto personale deve risultare addetto ed espletare tale servizio senza interruzioni ed in maniera non meramente saltuaria o occasionale: l'individuazione dei dipendenti aventi diritto all'indennità è competenza del Dirigente/Responsabile di Servizio a cui il personale è addetto;

d) partecipazione alle attività delle squadre antincendio e primo soccorso dell'Ente (attività ritenute di disagio): l'individuazione dei dipendenti aventi diritto all'indennità è competenza del Datore di lavoro o suo Delegato.

9. Tale indennità si applica a decorrere dalla data di efficacia del presente accordo integrativo. L'individuazione dei dipendenti aventi diritto all'indennità è competenza esclusiva della Dirigenza, sulla base delle presenti disposizioni.



Art. 13 – Criteri generali per l’attribuzione delle indennità per specifiche responsabilità di cui all’art.84 CCNL FL 16/11/2022

(art. 7, comma 4, lett. f) e art.84 del CCNL 16/11/2022)

1. L’indennità prevista dall’art. 84 del CCNL 16/11/2022 viene erogata, annualmente, secondo i seguenti criteri generali:

- a) configurazione delle posizioni di lavoro caratterizzate da specifiche responsabilità, appositamente ed autonomamente individuate dal 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;
- 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, sulla base delle prescrizioni recate dalla declaratoria professionale declinata dalla contrattazione collettiva nazionale di lavoro;
- c) sulla base dei criteri di destinazione definiti in sede di accordo integrativo per l’utilizzo delle risorse, l’Amministrazione individua l’importo complessivo, a livello di ente, destinato a finanziare l’indennità per specifiche responsabilità;
- d) la determinazione del valore dell’indennità concretamente riconosciuta, dal competente Dirigente, al singolo dipendente beneficiario è effettuata sulla base di criteri oggettivi e trasparenti, definiti dall’amministrazione in apposito atto di disciplina, che danno conto del valore dell’indennità concretamente individuato.

2. L’indennità in oggetto viene erogata al personale appartenente all’Area dei Funzionari che non risulti titolare di incarico di E.Q., fino ad un massimo di € 4.000,00 annui, ed al personale appartenente all’Area degli Istruttori, degli Operatori esperti e degli Operatori, fino ad un massimo di € 3.000,00 annui, in relazione alle fattispecie seguenti comportanti l’assunzione di specifiche responsabilità correlate a (a titolo meramente esemplificativo e non esaustivo):

- a) 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);
- b) specifiche responsabilità derivanti da compiti di tutoraggio o coordinamento di altro personale;
- c) specifiche responsabilità derivanti dall’essere punto di riferimento, tecnico, amministrativo e/o contabile in procedimenti complessi;
- d) responsabilità di ufficio senza titolarità di incarico di E.Q.;
- e) responsabilità di progetti di particolare rilievo per l’Ente;
- f) specifiche responsabilità derivanti dai compiti legati allo svolgimento di attività di comunicazione e informazione;
- g) specifiche responsabilità per l’esercizio di funzioni di RUP come individuato dal Codice dei Contratti, D.Lgs n. 50 del 2016;
- e) specifiche responsabilità per l’esercizio di funzioni di cassiere;
- f) specifiche responsabilità per l’esercizio di funzioni ispettive (agente metrico).

3. Le posizioni di responsabilità sono graduate, ai fini della determinazione del trattamento economico del compenso di cui all’art. 84 del CCNL FL 16/11/2022, sulla base dei seguenti criteri (per la regolamentazione di dettaglio si rinvia ad apposito disciplinare adottato dall’Ente):

- a) Complessità dell’unità organizzativa di riferimento;
- b) Complessità di ruolo;
- c) Competenze.



4. Per il personale con rapporto di lavoro a tempo parziale le indennità di responsabilità sono proporzionali alla percentuale dello stesso.
5. Per periodi di assenza dal servizio, anche cumulabili, a qualsiasi titolo (maternità obbligatoria, astensione anticipata per maternità, congedo parentale, malattia ecc.), il compenso sarà erogato proporzionalmente al periodo di presenza in servizio.
6. Le indennità di responsabilità vengono liquidate con atto del Segretario Generale di norma entro il mese di gennaio con riferimento alle somme stanziare per tale finalità nell'anno precedente.
7. Nel caso in cui intervengano delle modifiche in merito alle responsabilità in base alle quali è stato assegnato il compenso, il Dirigente competente provvederà alla nuova attribuzione con l'indicazione specifica delle responsabilità e, conseguentemente, alla nuova valutazione ai fini dell'erogazione del compenso.
8. Nel caso in cui il dipendente sia trasferito invece ad altra attività, cessa il diritto al compenso stesso e sarà eventualmente necessaria apposita nuova attribuzione sulla base di uno specifico provvedimento dirigenziale.

Art. 14 – 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) ed art.80 comma2, lett.g) del CCNL 16/11/2022)

1. Le parti convengono che le specifiche attività e prestazioni correlate alla utilizzazione delle risorse indicate nell'art. 67 co.3 lett.a) e let.c) CCNL 21.05.2018 (le risorse che specifiche disposizioni di legge finalizzano alla incentivazione di prestazioni o di risultati del personale) sono individuate nelle seguenti:
 - a) attività di patrocinio legale svolta da avvocati dipendenti dell'Ente;
 - b) attività in occasione dei c.d. concorsi a premio, svolta da dipendenti dell'Ente, a tal fine delegati (personale coinvolto nello svolgimento dell'attività riguardante le fasi di assegnazione dei premi, nei concorsi di cui all'art. 9 del DPR 26 ottobre 2001 n.430, ai quali è riconosciuta, ai sensi dell'art.43 comma 4 della Legge 27 dicembre 1997 n.449, una quota percentuale dei corrispettivi introitati dai soggetti promotori richiedenti la prestazione, mediante integrazione delle risorse relative all'incentivazione della produttività del personale);
 - c) attività derivanti dalla stipulazione di contratti di sponsorizzazione;
 - d) incentivi per le funzioni tecniche.
2. Il trattamento incentivante delle suddette attività è posto a carico delle somme a tal fine indicate per ciascun anno nel fondo risorse decentrate e quindi nell'accordo per l'utilizzo del fondo medesimo. Tali risorse transitano nel fondo risorse decentrate, ma sono necessariamente vincolate all'incentivazione delle prestazioni suddette: eventuali risparmi pertanto costituiscono economie per l'ente e non possono andare a beneficio del restante personale e/o essere riportate nel fondo risorse decentrate dell'anno successivo.
3. Le risorse indicate nel fondo risorse decentrate, e quindi nell'accordo di utilizzo del fondo, costituiscono comunque il limite entro il quale erogare i suddetti compensi.
4. Le forme di incentivazione ivi riportate troveranno comunque copertura nell'ambito del fondo risorse decentrate, a valere sulle corrispondenti risorse, che, ove presenti, saranno inserite nel fondo in sede di consuntivazione dello stesso.
5. Le relative somme saranno erogate ai dipendenti secondo la disciplina prevista negli appositi disciplinari che regolano gli istituti con atto del Segretario Generale/Dirigente di settore competente.



Art. 15 – La correlazione tra i compensi aggiuntivi e la retribuzione di risultato dei titolari di incarichi di EQ

(art. 7, comma 4, let. j), del CCNL 16/11/2022)

1. La correlazione tra la retribuzione di risultato dei titolari di incarico di E.Q. ed i particolari compensi aggiuntivi previsti da specifiche disposizioni di legge dovuti alle medesime posizioni non conduce a riduzioni od abbattimenti della retribuzione di risultato, qualora la stessa sia connessa ad obiettivi, indicati nel 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 nel PIAO assegnati ai titolari di incarico di E.Q., si procederà ad operare un abbattimento della retribuzione di risultato spettante al singolo titolare di E.Q. secondo le percentuali di riduzione di seguito indicate:

Importo dello specifico incentivo previsto dalla legge	% Riduzione della retribuzione di risultato	
da € 1.000,00 a € 1.999,00	10	
da € 2.000,00 a € 2.999,00	25	
da € 3.000,00 a € 3.999,00	45	
da € 4.000,00 a € 4.999,00	65	
da € 5.000,00	80	

Articolo 16 - Criteri per la definizione di un incentivo economico a favore del personale utilizzato in attività di docenza ai sensi dell'art. 55 comma 8

(art. 7, comma 4, let. 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 nel PIAO, tra le voci di utilizzo delle risorse decentrate integrative si prevede si prevede un importo, nel limite definito in sede di contrattazione integrativa non superiore a € 3.000,00, da destinare al personale chiamato a tenere sessioni formative nell'ente.
2. L'incentivo in tali casi riconosciuto ammonta ad € 50.00 per ora di lezione.
3. Il Segretario Generale provvede con proprio atto ad individuare i dipendenti incaricati di tenere sessioni formative per i dipendenti dell'Ente in relazione alle specifiche competenze possedute ed agli interventi formativi previsti nel PIAO, sulla base dei seguenti criteri:
 - a) competenze specialistiche in relazione agli interventi formativi previsti nel PIAO per i dipendenti, appositamente attestate dal superamento di corsi di formazione/aggiornamento professionale;
 - b) competenze specialistiche acquisite in relazione agli interventi formativi previsti nel PIAO per i dipendenti, appositamente attestate dal possesso di specifici titoli di studio, abilitazioni, iscrizione in albi/elencchi abilitanti.

TITOLO IV

ORARIO DI LAVORO, LAVORO STRAORDINARIO, DISPOSIZIONI APPLICABILI A PARTICOLARI TIPI DI RAPPORTO, SALUTE, SICUREZZA E BENESSERE SUL LAVORO

Articolo 17 - Linee di indirizzo e i criteri generali per la individuazione delle misure concernenti la salute e sicurezza sul lavoro

(art. 7, comma 4, let. m), del CCNL 16/11/2022)



1. La Camera di commercio si impegna a diffondere il principio della "cultura della sicurezza" attraverso gli istituti dell'informazione e della formazione.
2. In materia di sicurezza sui luoghi di lavoro si continuerà ad assicurare, nel tempo, l'attuazione della normativa in materia secondo le indicazioni del documento di valutazione dei rischi, a tal fine costantemente aggiornato. In particolare, attraverso le specifiche riunioni previste dalla normativa generale in materia e con il contributo dei Rappresentanti 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.

Art. 18– Elevazione del contingente dei rapporti di lavoro a tempo parziale

(art. 7, comma 4, let. n), del CCNL 16/11/2022)

1. Il contingente del numero dei rapporti di lavoro a tempo parziale è confermato nel 25% della dotazione organica complessiva di ciascuna categoria, rilevata al 31 dicembre di ogni anno, con esclusione delle elevate qualificazioni. Previa valutazione di concrete e gravi situazioni, le parti concordano di elevare il contingente dei rapporti di lavoro a tempo parziale nei casi di cui all'art. 53 comma 8 del CCNL 21/5/2018, fino ad un massimo di un ulteriore 10%.

Art. 19 – Limite individuale annuo delle ore che possono confluire nella banca delle ore

(art. 7, comma 4, lett. o) del CCNL 16/11/2022)

1. Le parti confermano l'attuale regolamentazione della banca delle ore. Il limite annuo delle ore di lavoro straordinario che possono confluire nella banca delle ore è pertanto fissato in 24 ore annue.

Art. 20 – Criteri per l'individuazione di fasce temporali di flessibilità oraria in entrata ed in uscita

(art. 7, comma 4, let. p), del CCNL 16/11/2022)

1. Al fine di conseguire una maggiore conciliazione tra vita lavorativa e vita familiare, le parti confermano l'attuale definizione dei criteri per l'individuazione delle fasce temporali di flessibilità oraria in entrata ed in uscita, come definite nella disciplina delle politiche dell'orario di lavoro.
2. In relazione a particolari situazioni personali, sociali o familiari, dopo specifica richiesta della persona ed autorizzazione della dirigenza secondo modalità previste dal disciplinare di gestione, 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.

Art. 21 – Elevazione del limite massimo individuale di lavoro straordinario

(art. 7, comma 4, lett. s), del CCNL 16/11/2022)



1. Le parti concordano nel ritenere il ricorso a prestazioni straordinarie un mezzo non ordinario di organizzazione del lavoro, da effettuarsi esclusivamente nel caso di effettiva necessità e/o per eventi eccezionali e, comunque, entro il limite massimo individuale di n. 180 ore.
2. Le parti si incontrano su richiesta della Rsu per verificare le condizioni che hanno reso necessaria l'effettuazione del lavoro straordinario e per individuare le soluzioni che possono permetterne la stabile riduzione.
3. La prestazione di lavoro straordinario è espressamente autorizzata dal dirigente, o in caso di sua assenza o impedimento e/o di delega, dal funzionario con incarico di Elevata Qualificazione, sulla base delle esigenze organizzative e di servizio individuate dall'ente (rimanendo esclusa ogni forma generalizzata di autorizzazione), nell'ambito del contingente annualmente assegnato.
4. L'ammontare delle risorse attribuite a ciascun Dirigente, qualora non siano erogate, confluiranno nella quota delle economie generali da destinare alla produttività.
5. Si conviene che l'effettuazione del lavoro straordinario avvenga solo previa indicazione del Dirigente responsabile o, in caso di sua assenza o impedimento e/o delega, del funzionario con incarico di Elevata Qualificazione, e debba essere debitamente motivata. All'obbligo della prestazione deve corrispondere la concreta possibilità per il lavoratore di scegliere tra il pagamento e l'accantonamento di ore (banca ore), dietro espressa richiesta, contestuale alla richiesta di autorizzazione all'effettuazione delle ore di straordinario, nel limite complessivo annuo di cui al co.1.
6. Per esigenze eccezionali - debitamente motivate in relazione all'attività di diretta assistenza agli organi istituzionali riguardanti un numero di dipendenti non superiore al 2% dell'organico - il limite massimo individuale di 180 ore può essere elevato in sede di contrattazione integrativa, fermo restando il limite delle risorse destinate.

Articolo 22 - 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 del CCNL 16/11/2022

(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. anticipazioni, sovvenzioni e prestiti a favore dei dipendenti in difficoltà ad accedere ai canali ordinari del credito bancario o che si trovano nella necessità di affrontare spese non differibili;
 - d. sostegno agli oneri delle prestazioni sanitarie, per le parti non coperte dal servizio sanitario nazionale;
 - e. polizze sanitarie integrative delle prestazioni erogate dal servizio sanitario nazionale.
2. Gli oneri per la concessione dei benefici di cui al presente articolo sono sostenuti mediante utilizzo delle disponibilità già previste nel bilancio dell'Ente, per le medesime finalità, da precedenti norme, nonché mediante utilizzo di quota parte del Fondo di cui all'art.79, nel limite definito in sede di contrattazione integrativa, pari per l'annualità 2025 ad € 13.640,00.
Si rinvia a quanto definito in apposito regolamento per le modalità di erogazione.

Livorno, 18 Settembre 2025



per la parte pubblica

- Pierluigi Giuntoli , Presidente della Delegazione trattante Firmato _____
- Alessandro Gennari , componente della Delegazione trattante Firmato _____
- Michele Lombardi , componente della Delegazione trattante Firmato _____

per la parte sindacale:

- RSU CC Maremma e Tirreno – Fabio Lanzoni Firmato _____
- RSU CC Maremma e Tirreno – Elisabetta Rimicci Firmato _____
- RSU CC Maremma e Tirreno – Michela Stasio Firmato _____
- RSU CC Maremma e Tirreno – Pier Carlo Pennacchini Firmato _____
- RSU CC Maremma e Tirreno – Alessandro Trotta Firmato _____
- CGIL FP EE.LL. Livorno – Fulvia Damiani Firmato _____
- CGIL FP EE.LL. Grosseto – Salvatore Gallotta _____
- UIL FPL Grosseto – Andrea Santini Firmato _____
- CISL FP Grosseto – Simona Piccini Firmato _____