CAMERA DI COMMERCIO INDUSTRIA ARTIGIANATO E AGRICOLTURA - BRESCIA

PREINTESA RELATIVA ALLA MODIFICA DEGLI ARTT. 6 E 14 DEL CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO INTEGRATIVO 2024-2026 RELATIVI AI CRITERI PER L'ATTRIBUZIONE DEI PREMI CORRELATI ALLA PERFORMANCE E AL WELFARE INTEGRATIVO.

Il giorno **17 settembre 2025** alle ore **15:30**, ha avuto luogo l'incontro tra la delegazione trattante di parte pubblica e la Rappresentanza Sindacale Unitaria, nonché i rappresentanti delle OO.SS. di categoria.
Al termine dell'incontro le parti sottoscrivono la Preintesa relativa alla modifica degli artt. 6 e 14 del Contratto Collettivo Decentrato Integrativo per il triennio 2024-2026 nel testo che segue.

Art. 6
Premi correlati alla performance organizzativa e individuale

I premi correlati alla performance organizzativa e individuale sono riconosciuti, come stabilito con determinazione n. 154/SG del 15.11.2021, nei seguenti importi massimi:
- un premio correlato alla performance organizzativa di 1.000 euro, collegato alla percentuale di raggiungimento della performance per aree strategiche, distribuito in funzione della presenza in servizio e dell'impegnativa di lavoro;
- un premio correlato alla performance individuale di 4.000 euro, collegato al merito individuale, da erogare sulla base della valutazione del Dirigente, in proporzione all'impegnativa oraria annua e alla presenza in servizio nell'anno, aggregando i livelli di giudizio alle seguenti fasce retributive:

SCALA DI VALUTAZIONE	Livello 1	non soddisfacente	da 1 a 25 punti	---
	Livello2	sufficiente	da 26 a 40 punti	1.500 euro
	Livello 3	discreto	da 41 a 55 punti	2.500 euro
	Livello 4	buono	da 56 a 70 punti	3.000 euro
	Livello 5	ottimo	da 71 a 85 punti	3.500 euro
	Livello 6	eccellente	da 86 a 100 punti	4.000 euro

Il premio correlato alla performance organizzativa e individuale è commisurato alle assenze dal servizio effettuate a qualsiasi titolo, ad eccezione di ferie e festività annuali, permessi sindacali, infortuni sul lavoro e maternità obbligatoria o interdizione.
Per conteggiare le giornate di assenza in modo omogeneo, considerato che vengono effettuate con articolazioni orarie differenti, si procede all'armonizzazione rapportando la durata oraria dell'assenza alla durata oraria convenzionale della giornata lavorativa espressa su 5 giorni, che calcolata in centesimi è pari a 7,2 per ogni dipendente a tempo pieno.
In caso di attività lavorativa inferiore ad un periodo dell'anno almeno pari a 40 giornate lavorate, la prestazione resa non è valutabile (valutazione "0") e non dà diritto all'erogazione del premio correlato alla performance organizzativa e individuale.
In caso di attività lavorativa svolta con contratto di lavoro part-time, il premio sarà assegnato in proporzione all'impegnativa oraria annua.
Nell'anno di assunzione o cessazione dal servizio, il premio sarà assegnato in proporzione al periodo di lavoro.

Il sistema di attribuzione della produttività deve garantire al 5% dei dipendenti che conseguono le valutazioni più elevate, secondo i criteri individuati dal Sistema di Valutazione Permanente adottato dall'Ente, un importo superiore al 30% del valore medio pro-capite dei premi attribuiti al personale valutato positivamente.
Il Dirigente dell'Area di appartenenza può attribuire ai dipendenti a tempo determinato che hanno svolto con profitto il servizio presso l'Ente, un compenso incentivante, in proporzione al periodo di servizio prestato, così definito:
da 0 a 500 euro se il giudizio è sufficiente
da 501 a 850 euro se il giudizio è buono
da 851 a 1.200 euro se il giudizio è ottimo

Art. 14
Welfare integrativo

Le risorse assegnate annualmente dalla Giunta camerale per l'attuazione del welfare integrativo saranno ripartite secondo le seguenti percentuali:
- Premi al merito scolastico dei figli 50%
- Iniziative con finalità sociali o culturali 50%

Lo stanziamento definito annualmente per finanziare i premi al merito scolastico, riservati ai figli del personale di ruolo dell'Ente, può essere integrato con ulteriori risorse del budget relativo al welfare aziendale per corrispondere il beneficio a tutti gli aventi diritto.
Qualora residuino risorse relative ai premi scolastici, le stesse potranno essere utilizzate per ulteriori benefici di natura assistenziale e sociale a favore dei dipendenti e/o iniziative di sostegno al reddito della famiglia.
Le parti concordano di utilizzare, in aggiunta alle risorse rese disponibili dalla Giunta camerale, una quota parte del Fondo delle risorse decentrate, pari a € 15.000, per ulteriori benefici di natura assistenziale e sociale a favore dei dipendenti e/o iniziative di sostegno al reddito della famiglia.
Le parti concordano di destinare, dal 2025, al welfare aziendale eventuali economie del Fondo risorse decentrate, nella misura massima di € 7.000,00 per ciascuna annualità, qualora si rendano disponibili, ultimate le erogazioni dell'annualità di riferimento.

Per la RSU e le OO.SS.

(CISL FP)

Per la delegazione di parte pubblica

IL SEGRETARIO GENERALE
(dr Massimo Ziletti)

IL PRESIDENTE
(ing. Roberto Saccone)