



Camera di Commercio
Napoli

CAMERA DI COMMERCIO DI NAPOLI

CONTRATTO COLLETTIVO INTEGRATIVO PERSONALE NON DIRIGENTE ANNO 2023

Visti i vigenti CCNL del personale Funzioni locali per la parte normativa e per quella economica;

Visto il CCDI prot. n.0138976 del 17.04.2023 attualmente in vigore presso la Camera di Commercio, Industria, Artigianato e Agricoltura di Napoli;

La presente ipotesi di C.C.D.I. si applica a tutto il personale non dirigente con rapporto di lavoro a tempo indeterminato o determinato della Camera di Commercio di Napoli.

La presente ipotesi di C.C.D.I. integra il CCNL sottoscritto il 16.11.2022.

Vista la Determinazione Dirigenziale n. 132 del 30.03.2023 inquadramento nel nuovo sistema di Classificazione dei profili professionali a decorrere dal 1° aprile 2023 in applicazione del CCNL 16 novembre 2022

A seguito di formale convocazione prot. n. 204906 del 28.12.2023, il giorno 29.12.2023 ha avuto luogo l'incontro tra:

la Delegazione di Parte Pubblica composta da

dr.ssa Ilaria Desiderio – Presidente della Delegazione trattante

dr. Nicola Pisapia – Componente della Delegazione trattante

dr. Massimiliano Palumbo – Componente della Delegazione trattante

dr. Gaetano Camarda – Componente della Delegazione trattante

Ilaria Desiderio
Nicola Pisapia
Massimiliano Palumbo
Gaetano Camarda

la Delegazione di Parte Sindacale composta dai seguenti rappresentanti di Organizzazioni Sindacali firmatarie del CCNL:

Organizzazioni Sindacali

CGIL FP

(Luciano Nazzaro)

CISL FP

(Maria Uccello)

UIL FP

(Nicola Di Donna)

(Antonio Fascia)

Luciano Nazzaro
Maria Uccello per CISL Luigi Celentano
Nicola Di Donna
Antonio Fascia

R.S.U.

Celentano Luigi (CISL)

Fusco Concetta (UIL)

Marfella Fernando (UIL)

Barbato Giovanna Assunta (CGIL)

Luigi Celentano
Concetta Fusco
Fernando Marfella
Giovanna Barbato



INDICE

Premessa

TITOLO I DISPOSIZIONI GENERALI

Articolo 1 Ambito di applicazione

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

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

Articolo 3 Criteri di ripartizione, espressi in termini percentuali o in valori assoluti, delle risorse disponibili per la contrattazione integrativa di cui all'art. 80 comma 1 del CCNL 16/11/2022 tra le diverse modalità di utilizzo

Articolo 4 Criteri per l'attribuzione dei premi correlati alla performance

Articolo 5 Definizione della misura percentuale della maggiorazione di cui all'art. 81, comma 2 del 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

Articolo 6 Definizione delle procedure per le progressioni economiche nei limiti di quanto previsto all'art. 14 del CCNL 16/11/2022 (Progressione economica all'interno delle aree) lettere a), b), d), e), f) e g); definizione anni senza progressioni economiche per poter ricevere eventuale differenziale stipendiale; definizione numero di "differenziali stipendiali" attribuibili per ciascuna Area

Articolo 7 Ulteriori materie oggetto di contrattazione collettiva decentrata con riferimento alle "progressioni economiche" ai sensi dell'art. 14 del CCNL 16/11/2022: "ulteriori criteri" per l'attribuzione delle progressioni economiche; "ponderazione dei criteri" di cui alla lettera c) del comma 4 dell'art. 7 CCNL 16/11/2022; possibilità di attribuzione di un punteggio aggiuntivo per il personale che non abbia conseguito progressioni economiche da più di 6 anni; criteri di priorità in caso di parità dei punteggi

Articolo 8 Criteri generali per la determinazione della retribuzione di risultato dei titolari di EQ

TITOLO III COMPENSI PER PARTICOLARI ATTIVITA' O RERSPONSABILITA'

Articolo 9 Individuazione delle misure dell'indennità correlata alle condizioni di lavoro di cui all'art. 70-bis, come rideterminati dall'art. 84-bis del CCNL 16/11/2022, entro i valori minimi e massimi e nel rispetto dei criteri ivi previsti, nonché la definizione dei criteri generali per la sua attribuzione

Articolo 10 Criteri generali per l'attribuzione dell'indennità per specifiche responsabilità di cui all'art. 84 del CCNL 16/11/2022

Articolo 11 Criteri generali per l'attribuzione di trattamenti accessori per i quali specifiche leggi operino un rinvio alla contrattazione collettiva

Articolo 12 Correlazione tra i compensi di cui all'art. 20, comma 1, lett. h) del CCNL 16/11/2022 (Compensi aggiuntivi ai titolari di incarichi di EQ) e la retribuzione di risultato dei titolari di incarico di EQ

Articolo 13 – Incremento importo premio Performance

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



Articolo 14 Linee di indirizzo e i criteri generali per la individuazione delle misure concernenti la salute e sicurezza sul lavoro

Articolo 15 Elevazione del contingente dei rapporti di lavoro a tempo parziale ai sensi dell'art. 53, comma 2 del CCNL del 21.05.2018

Articolo 16 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

Articolo 17 Elevazione del periodo di 13 settimane di maggiore e minore concentrazione dell'orario multiperiodale, ai sensi dell'art. 31, comma 2 del CCNL 16/11/2022

Articolo 18 Individuazione delle ragioni che permettono di elevare, fino ad ulteriori sei mesi, l'arco temporale su cui è calcolato il limite delle 48 ore settimanali medie, ai sensi dell'art. 29, comma 2 del CCNL 16/11/2022

Articolo 19 Elevazione del limite massimo individuale di lavoro straordinario ai sensi dell'art. art. 29 comma 2 (Orario di lavoro) del CCNL 16/11/2022

Articolo 20 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 V DISPOSIZIONI PARTICOLARI

Articolo 21 Riflessi sulla qualità del lavoro e sulla professionalità delle innovazioni tecnologiche inerenti all'organizzazione di servizi

Art. 22 Interpretazione autentica dei contratti integrativi

Art. 23 Relazioni sindacali



Premessa

1. Il presente CCDI 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 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 oggetti di contrattazione collettiva integrativa sono dettate dal vigente CCNL sottoscritto in data 16.11.2022.

TITOLO I DISPOSIZIONI GENERALI

Articolo 1 - Ambito di applicazione

1. Il presente contratto decentrato integrativo, redatto ai sensi dell'art. 7 del CCNL del 16/11/2022, si applica a tutto il personale non dirigenziale dipendente della Camera di commercio di Napoli e con qualunque tipo di contratto di lavoro subordinato (tempo indeterminato, tempo determinato).

Articolo 2 - Durata, decorrenza, tempi e procedure di applicazione del contratto

1. Il presente contratto concerne il periodo 01.01.2023 – 31.12.2023 per le parti ad esso delegate dai CCNL vigenti. L'impostazione generale del contratto è stata definita in coerenza con i vincoli risultanti dall'art. 40 del d.lgs. 165/2001 e dagli stessi CCNL vigenti.
2. Il presente contratto decentrato integrativo conserva la propria efficacia fino alla stipulazione del successivo contratto decentrato.

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

Articolo 3 - Criteri di ripartizione, espressi in termini percentuali o in valori assoluti, delle risorse disponibili per la contrattazione integrativa di cui all'art. 80 comma 1 del CCNL 16/11/2022 tra le diverse modalità di utilizzo

[rif. Lett. a) del comma 4 dell'art. 7 del CCNL 16/11/2022]

1. Le risorse rese annualmente disponibili sono definite ciascun anno dalla Camera di commercio a fronte di apposita formale costituzione (definita nell'ambito di quanto previsto dal CCNL e dal bilancio preventivo e che saranno certificate e approvate dal Collegio dei Revisori della Camera di commercio).
2. La ripartizione e l'utilizzo delle risorse 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 qualiquantitativo dei risultati, adottati nell'ente.
3. La ripartizione delle risorse suddette risponde ai seguenti requisiti:
 - a. riservare risorse finanziarie, di natura stabile, alle progressioni economiche in modo programmato nel tempo, onde evitare l'immediata o comunque progressiva erosione delle stesse, ed in misura strettamente correlata alla limitatezza del numero di dipendenti che possono fruirne, garantendo al contempo pari opportunità nell'individuazione delle Aree contrattuali nelle quali dare corso a tali progressioni;
 - b. garantire gli importi obbligatori previsti dai CCNL nazionali;
 - c. destinare ad attività da svolgere in particolari condizioni di lavoro compensi che costituiscano adeguato riconoscimento di tali condizioni, in ossequio alla normativa generale definita dal CCNL;



d. mantenere nel tempo entità significative degli importi da destinare al riconoscimento dell'impegno e del contributo dei singoli al conseguimento dei risultati di lavoro (performance individuale), nell'ambito delle prevalenti destinazioni e delle percentuali minime da destinare a tal fine, stabilite dal CCNL del 16.11.2022;

4. Le risorse rese annualmente disponibili ai sensi del comma 4 sono destinate ai seguenti utilizzi:

- a) premi correlati alla performance organizzativa
- b) premi correlati alla performance individuale
- c) indennità specifiche condizioni di lavoro
- d) eventuali indennità di reperibilità
- e) compensi per specifiche responsabilità;
- f) compensi previsti da disposizioni di legge
- g) progressioni economiche, con decorrenza nell'anno di riferimento, finanziate con risorse stabili.

5. Nel caso che, a fronte della costituzione annuale delle risorse disponibili ai sensi del comma 3 del presente articolo, tali risorse non fossero in grado di garantire i criteri di ripartizione definiti dal presente articolo, la materia sarà oggetto di nuova fase di contrattazione decentrata con le organizzazioni sindacali di riferimento.

6. Con Delibera di Giunta camerale n. 105 del 10 novembre 2023 è stato determinato, in via definitiva, il Fondo risorse decentrate anno 2023 personale non dirigente per l'importo di € 880.263,45 al netto delle risorse destinate alla retribuzione di posizione e di risultato delle posizioni organizzative e al netto delle dovute decurtazioni.

Il Fondo risorse decentrate personale non dirigente anno 2023 per un importo totale di € 880.263,45 al netto delle dovute decurtazioni, come di seguito specificato:

- € 685.989,16 risorse stabili
- € 246.274,29 risorse variabili
- € 932.263,45 Totale risorse
- € 52.000,00 riduzione ex art 6 bis comma 2 D.lgs. 165/2001 (esternalizzazioni)
- € 880.263,45 TOTALE FONDO TEORICO DISPONIBILE ANNO 2023

Poiché il Fondo 2023 teoricamente costruito per la comparazione (€ 880.263,45) è inferiore al Fondo anno 2016 (€ 916.733,13), non viene effettuata alcuna decurtazione al reale Fondo Anno 2023.

Alla destinazione del Fondo 2023 si sottraggono le risorse stabili per le PEO per un Totale di € 306.502,56:

progressioni economiche € 272.436,91 (€ 239.380,51 + € 8.900,00 + € 3.156,40 + € 21.000)

quota di incremento delle indennità di comparto di cui all'art. 33 comma 4 lett. b) CCNL 22/01/2004 € 34.065,65

Differenza tra risorse 2023 e impieghi stabili (€ 880.263,45 - € 306.502,5) = € 573.760,89

Al netto delle risorse già destinate alle PEO anno 2023 e dell' indennità di comparto di cui all'art. 33 comma 4 lett. b) CCNL 22/01/2004, il fondo anno 2023 è pari € **573.760,89**

Articolo 4 - Criteri per l'attribuzione dei premi correlati alla performance

[rif. lett. b) del comma 4 dell'art. 7 del CCNL 16/11/2022]

1. Le logiche del Sistema di misurazione e valutazione della performance della Camera di Commercio di Napoli sono orientate alla selettività e ed al riconoscimento del merito ed escludono ogni forma di automatismo e di erogazione indifferenziata.

2. I compensi destinati a incentivare la produttività sono corrisposti ai lavoratori interessati solo a conclusione dell'annuale processo di valutazione o in base alle modalità definite dal sistema di



valutazione e solo a fronte di risultati aggiuntivi apprezzabili rispetto al risultato atteso dalla normale, positiva prestazione lavorativa.

3. Sulla scorta di quanto affrontato in sede di confronto sindacale sul più ampio tema dei "criteri generali dei sistemi di valutazione della performance", i criteri per l'attribuzione dei premi correlati alla performance sono individuati nei paragrafi seguenti di questo articolo.

4. L'attribuzione degli incentivi è strettamente correlata ad effettivi incrementi di produttività e di miglioramento della qualità ed economicità dei servizi ed è quindi attuata, in unica soluzione ovvero secondo modalità definite dal sistema di valutazione della Camera di commercio, dopo la necessaria verifica e certificazione a consuntivo, mediante gli strumenti di valutazione e controllo della gestione adottati secondo il proprio ordinamento, dei risultati totali o parziali conseguiti, in coerenza con gli obiettivi annualmente predeterminati e con il sistema di valutazione e misurazione della performance adottato dalla Camera di commercio.

5. La valutazione individuale del personale farà riferimento agli obiettivi sia in quanto espressione dell'apporto individuale al conseguimento degli obiettivi di ente ed area organizzativa di appartenenza, sia in quanto traduzione delle attese dell'ente verso un espletamento efficace delle azioni significative facenti capo al singolo e comunque riconducibili all'area/servizio di appartenenza.

6. Il sistema d'incentivazione ha lo scopo di garantire adeguate risposte e riconoscimenti economici a coloro che avranno raggiunto il livello di prestazione/risultato attesi e predefiniti in sede di assegnazione di obiettivi.

7. In coerenza con quanto sopra previsto, l'incentivazione della performance, organizzativa ed individuale, intende rispondere ai seguenti criteri generali:

- assicurare un costante legame tra gli obiettivi programmatici che impegnano la struttura ed il coinvolgimento su di essi del singolo dipendente;
- rendere, pertanto, i dipendenti consapevoli della propria valutazione professionale in modo da consentire un migliore orientamento verso gli obiettivi prioritari dell'ente e fornire un'opportunità di crescita individuale;
- costituire la base per i percorsi di sviluppo professionale ed economico che risponda ai requisiti di equità, meritocrazia, trasparenza;
- stimolare un continuo miglioramento delle prestazioni individuali;
- promuovere un continuo riscontro "valutatore-valutato" in ordine al rapporto fra prestazione/apporto richiesti e prestazione/apporto resi;
- evidenziare eventuali esigenze formative di supporto o d'integrazione della competenza professionale;
- migliorare il livello generale di comunicazione interna;
- rappresentare occasione e stimolo per riflessioni e proposte relative ai piani formativi del personale.

Per quanto sopra esposto, fermo restando quanto previsto dal successivo art. 9, comma 4, la, il premio correlato alla performance risulta essere ad oggi pari ad € 464.913,96.

Totale performance: € 468.995,69

Articolo 5- Definizione della misura percentuale della maggiorazione di cui all'art. 81, comma 2 del 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

[rif. lett ae) del comma 4 dell'art. 7 del CCNL 16/11/2022]]

1. Ai dipendenti che conseguano le valutazioni più elevate, secondo quanto previsto dal sistema di valutazione di questa Camera è attribuita una maggiorazione del premio individuale di cui all'art. 80, comma 2, lett.b) del CCNL 16/11/2022, che si aggiunge alla quota di detto premio attribuita al personale valutato positivamente sulla base dei criteri selettivi. La misura di detta maggiorazione è pari al 30% del valore medio pro-capite dei premi attribuiti al personale valutato positivamente.



2. Le parti convengono che in sede di Comitato dei dirigenti saranno individuati un massimo di n. 2 dipendenti per ogni Area che hanno raggiunto i massimi punteggi nella valutazione della scheda nell'anno di riferimento ai quali attribuire la premialità riconosciuta nella categoria di appartenenza.
3. A parità di punteggio le parti concordano di attuare in via subordinata: 1) il criterio di rotazione 2) la media della valutazione del triennio 3) l'anzianità di servizio.

Articolo 6 - Definizione delle procedure per le progressioni economiche nei limiti di quanto previsto all'art. 14 del CCNL 16/11/2022 (Progressione economica all'interno delle aree lettere a), b), d), e), f) e g); definizione anni senza progressioni economiche per poter ricevere eventuale differenziale stipendiale; definizione numero di "differenziali stipendiali" attribuibili per ciascuna Area

[rif. lett. c) del comma 4 dell'art. 7 del CCNL 16/11/2022 e art. 14, comma 2 lettere a) e b) del CCNL 16/11/2022]

1. Al fine di remunerare l'accrescimento del grado di competenza professionale progressivamente acquisito dai dipendenti nello svolgimento delle proprie funzioni, agli stessi possono essere attribuiti, nel corso della vita lavorativa, uno o più "differenziali stipendiali" di pari importo, da intendersi come incrementi stabili dello stipendio. Tali "differenziali stipendiali", che si configurano come progressione economica all'interno dell'area ai sensi dell'art. 52 comma 1-bis del D.lgs. n. 165/2001 e che non determinano l'attribuzione di mansioni superiori, avvengono mediante procedura selettiva di area professionale, attivabile annualmente in relazione alle risorse disponibili nel Fondo risorse decentrate

2. Sulla scorta di tale presupposto, le procedure per l'attribuzione del riconoscimento economico in questione intendono rispondere ai seguenti criteri:

- assicurare un'effettiva modalità valutativa e selettiva ed equilibrio all'interno delle varie Aree, anche in ragione del numero limitato di possibili destinatari dell'incremento stipendiale fisso;
- accertare la crescita dei livelli di competenza che il dipendente ha dimostrato di aver acquisito nel tempo;

3. Al fine di semplificare, da un punto di vista selettivo e gestionale, le procedure per le progressioni economiche nei limiti di quanto previsto dall'art. 14 del CCNL 16/11/2022, si stabilisce che a partire dall'anno 2023 e ogni anno seguente la Camera di commercio di Napoli:

- informa con apposito comunicato, inviato via mail al personale e inserito nella intranet/internet aziendale, l'avvio delle fasi valutative e selettive per l'eventuale erogazione dei "differenziali stipendiali" del personale che al 31/12 dell'anno precedente a quello della fase di valutazione e selezione e dell'eventuale riconoscimento di "differenziale stipendiale" risponde ai requisiti previsti dall'art. 14 del CCNL 16/11/2022;

-eroga il "differenziale stipendiale" al personale meritevole e nei limiti e nel numero previsto dalla contrattazione con decorrenza 1° gennaio dell'anno in cui viene attuata la progressione;

- Nell'ambito di quanto previsto dall'art. 14 del CCNL 16/11/2022 attraverso il presente contratto decentrato integrativo si stabilisce che possono partecipare alla procedura selettiva i lavoratori che negli ultimi 2 anni non abbiano beneficiato di alcuna progressione economica;

4. 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 a decorrere dall'anno 2023 sono ripartite in proporzione agli aventi diritto nell'area professionale ponderato al differenziale in godimento.

5. I differenziali stipendiali sono attribuiti, fino a concorrenza del numero fissato per ciascuna area, previa graduatoria dei partecipanti alla procedura selettiva, definita in base al seguente criterio: media delle ultime tre valutazioni individuali annuali conseguite o comunque le ultime tre valutazioni disponibili in ordine cronologico, qualora non sia stato possibile effettuare la valutazione a causa di assenza dal servizio in relazione ad una delle annualità.

6. La procedura stessa si conclude con l'assegnazione agli aspiranti, in possesso di un'anzianità minima nella posizione economica precedente di 24 mesi, di un punteggio che tiene conto della



media della performance individuale conseguita nel triennio precedente (con un peso prevalente pari al 90%), anzianità nel profilo (pari al 10%).

In caso di parità di punteggio si tiene conto dei seguenti criteri, in ordine di priorità:

a) maggiore anzianità di servizio;

b) maggiore anzianità anagrafica.

7. L'attribuzione del "differenziale stipendiale" non può avere decorrenza anteriore al 1° gennaio dell'anno nel quale viene sottoscritto il contratto integrativo che prevede l'attivazione dell'istituto, con la previsione delle necessarie risorse finanziarie; l'esito della procedura selettiva ha una vigenza limitata al solo anno per il quale è stata prevista.

8. La parte pubblica al fine di addivenire ad un accordo soddisfacente per entrambe le parti contrattuali propone di bandire le PEO per l'anno 2023 nella percentuale del 50% degli aventi diritto.

Le organizzazioni sindacali accettano tale proposta per un importo di € 21.000.

Progressione Economica Orizzontale anno 2023 decorrenza 1° gennaio 2023			
Area economica	Numero dipendenti al 31.12.2022 con almeno 24 mesi di anzianità nella categoria	Percentuale 50%	Numero dipendenti interessati alla progressione
Funzionari e E.Q	7	4	4
Istruttori	29	15	15
Operatori Esperti	8	4	4
Operatori	1	1	1
TOTALI	45	24	24

Articolo 7 - Ulteriori materie oggetto di contrattazione collettiva decentrata con riferimento alle "progressioni economiche" ai sensi dell'art. 14 del CCNL 16/11/2022: "ulteriori criteri" per l'attribuzione delle progressioni economiche; "ponderazione dei criteri" di cui alla lettera c) del comma 4 dell'art. 7 CCNL 16/11/2022; possibilità di attribuzione di un punteggio aggiuntivo per il personale che non abbia conseguito progressioni economiche da più di 6 anni; criteri di priorità in caso di parità dei punteggi

(art 14 ccnl 16.11.2022)

1. Le parti convengono di riportarsi al dettato di cui al comma 2 dell'art. 14 che fra i criteri per l'attribuzione dei differenziali stipendiali debbano rientrare, oltre alla "media delle ultime tre valutazioni individuali annuali conseguite" e all' "esperienza professionale".

2. Le parti convengono inoltre che il personale che non abbia conseguito progressioni economiche da più di 6 anni, ad eccezione di riportati provvedimenti disciplinari, abbia attribuito un punteggio aggiuntivo complessivamente non superiore al 3% del punteggio ottenuto con l'applicazione del criterio di cui alla lettera d) art. 14 CCNL 16.11.2022.



Articolo 8 - Criteri generali per la determinazione della retribuzione di risultato dei titolari di EQ

[rif. lett v) del comma 4 dell'art. 7 del CCNL 16/11/2022]]

1. Al fine di garantire la massima coerenza e correlazione dei sistemi retributivi premianti dell'ente, i criteri generali per la determinazione della retribuzione di risultato dei titolari di EQ sono definiti in coerenza con quelli previsti per la dirigenza (retribuzione di risultato) e del personale non dirigente ("produttività").
2. Essi, quindi, hanno lo scopo di garantire adeguate risposte e riconoscimenti economici a coloro che avranno raggiunto i livelli di prestazione/risultato attesi e predefiniti in sede di assegnazione di obiettivi, che nel caso degli incaricati di Elevata Qualificazione si sostanziano anche in specifici obiettivi di carattere specialistico e/o gestionale, di coordinamento delle persone e di supporto alla dirigenza.
3. I criteri oggetto del presente articolo, inoltre, sono coerenti e discendono dai criteri generali dei sistemi di valutazione della performance, materia già affrontata in sede d'informazione e confronto, e dai criteri per l'attribuzione dei premi correlati alla performance; materia oggetto di contrattazione integrativa.
4. Le parti rimandano interamente al disciplinare approvato in tal senso con Delibera di Giunta n. 23 del 23.03.2023;
5. Le parti rimandano alla Determinazione del Segretario generale n. 134 del 31.03.2023 avente ad oggetto "Graduazione degli Incarichi di Elevata Qualificazione".

TITOLO III COMPENSI PER PARTICOLARI ATTIVITA' O RESPONSABILITA'

Articolo 9 - Individuazione delle misure dell'indennità correlata alle condizioni di lavoro di cui all'art. 70-bis, come rideterminati dall'art. 84-bis del CCNL 16/11/2022, entro i valori minimi e massimi e nel rispetto dei criteri ivi previsti, nonché la definizione dei criteri generali per la sua attribuzione

[rif. lett. d) del comma 4 dell'art. 7 del CCNL 16/11/2022]]

1. L'indennità compete per le sole giornate in cui il dipendente risulti presente in servizio ed effettivamente adibito ad uno dei servizi, sopra indicati, con le caratteristiche sopra specificate. Di conseguenza, per l'attività di maneggio cassa e cassa economale, avendo essa le caratteristiche di attività continuativa ed ininterrotta, è riconosciuta (al dipendente che risulti in servizio ed effettivamente adibito ad uno dei servizi) un'indennità giornaliera.

A fine anno, in ragione dell'effettiva media mensile del valore maneggiato su base annua e tenuto conto delle giornate di effettiva presenza, si opererà il conguaglio delle somme dovute.

2. L'indennità correlata alle condizioni di lavoro di cui all'art. 70-bis del CCNL 21/05/2018, come modificato dall'art. 84-bis del CCNL 16/11/2022 è destinata a remunerare lo svolgimento di attività:

- a) disagiate;
- b) esposte a rischi;
- c) implicanti il maneggio di valori.

a) L'indennità è commisurata ai giorni di effettivo svolgimento delle attività, nei valori di seguito stabiliti.

Al personale che opera al diretto contatto con l'utenza (front office) è riconosciuta una indennità di disagio quantificata in complessivi € 3,00 al giorno, tra le attività rientranti in tale casistica vi sono:

- front office diritto annuale sanzioni (almeno n. 1 unità)
- front office commercio estero (almeno n. 1 unità)
- front office visure/certificati (almeno n. 1 unità)
- front office rilascio atti (almeno n. 1 unità)



- front office marchi e brevetti (almeno n. 1 unità)
- front office protesti (almeno n. 1 unità)
- front office conciliazione (almeno n. 1 unità)

L'indennità compete per le sole giornate in cui il dipendente risulti in servizio ed effettivamente adibito ad uno dei servizi, sopra indicati.

(3x7x20x11) = **Indennità totale attività disagiate € 4.620**

b) Al personale le cui prestazioni di lavoro comportino continua e diretta esposizione a rischi pregiudizievoli per la salute e per l'integrità personale, è riconosciuta una indennità di rischio quantificata in complessivi € 4,00 al giorno per la effettiva esposizione al rischio, le condizioni e l'ambiente di lavoro.

Tale indennità è riconosciuta al personale che svolge le seguenti funzioni:

- Personale metrico per giorni di ispezione

Indennità totale attività esposte a rischi € 400

c) Al personale adibito a servizi che comportino maneggio di valori di cassa (intesi come valori di cassa continuativamente maneggiati nella specifica Unità Organizzativa di assegnazione) compete una indennità proporzionata al valore medio mensile dei valori maneggiati. (solo per le giornate di effettiva attività materiale svolta)

Tra le attività rientranti in tale casistica vi sono:

- Cassa (presumibilmente n. 4 unità)
- Cassa economale (n. 2 unità in alternanza)

L'importo dell'indennità è pari a € 4,00 giornalieri per un valore medio mensile dei valori maneggiati fino a € 4.500,00; € 5,00 giornalieri per un valore medio mensile dei valori maneggiati oltre i € 4.501,00.

Cassa economale (5x1x20x11) = € 1.100

Cassa (5x4x20x11) = € 4.400

Al Cassiere Capo, che ha il compito di raccogliere gli incassi giornalieri di tutte le casse, di controllarne le somme e redigere la relativa distinta di versamento per successivo deposito bancario dei valori, è riconosciuto l'ulteriore importo giornaliero di € 1,00.

Capo cassiere (1x2x20x11) = € 440

Indennità totale cassa € 5.940

Totale indennità (a+b+c) = € 10.960

3. Le varie tipologie di indennità sono cumulabili ma, in ogni caso, non possono superare il limite di € 15,00 per ciascun giorno lavorativo.

4. Le parti convengono di attribuire l'indennità per l'esercizio dei compiti che comportano specifiche responsabilità alle fattispecie di seguito indicate:

- Responsabili di Unità Operativa Semplice e Complessa che non siano incaricati di funzioni dell'area delle E.Q.: la posizione di lavoro di "responsabile di U.O." è relativa alla struttura organizzativa dell'ente e alla sua articolazione in Servizi U.O.C. e Uffici U.O.S.

L'indennità è erogata mensilmente a patto che sussista la permanenza delle condizioni organizzative che hanno determinato l'attribuzione dei compiti che comportano specifiche responsabilità.

- Ad ogni dipendente non può essere attribuita più di un'indennità per specifiche responsabilità; nel caso in cui siano attribuiti compiti che comportano specifiche responsabilità diverse, al dipendente interessato è attribuita l'indennità di valore economico più elevato.

- L'indennità per specifiche responsabilità è computata pro die.



- In caso di assenza del soggetto che svolge compiti che comportano specifiche responsabilità, qualora tali compiti vengano temporaneamente e formalmente assegnati a personale che non ricopre già altri compiti che comportano specifica responsabilità al medesimo soggetto è corrisposto l'importo corrispondente al periodo di effettivo esercizio dei compiti assegnati.
- L'importo dell'indennità, spettante ai Responsabili di U.O.C./U.O.S. risulta essere:
 - Responsabile di Servizio (U.O.C): € 3.500,00 lordi annui (n.02 unità)
 - Responsabile di Ufficio (U.O.S.): € 3.000,00 lordi annui (n. 22 unità)

Totale indennità responsabilità U.O. e U.O.C= € 73.000

Le indennità Art.84, comma 1, vengono erogate anche nell'ipotesi in cui vengano individuati compiti e funzioni che comportano l'esercizio di specifiche responsabilità relative a procedimenti particolarmente complessi e/o ad incarichi specifici formalmente attribuiti dal dirigente.

Tali procedimenti vengono definiti con Determinazione Segretariale, d'intesa con i dirigenti interessati.

Essi sono assegnati ai dipendenti individuati, mediante provvedimento dirigenziale e, vengono erogate dalla data dello stesso provvedimento di riconoscimento.
(€ 2.500 x 8)

Totale indennità € 20.000,00

Articolo 10- Criteri generali per l'attribuzione dell'indennità per specifiche responsabilità di cui all'art. 84 del CCNL 16/11/2022

[rif. lett. f) del comma 4 dell'art. 7 del CCNL 16/11/2022]

1. La Camera di commercio individua le specifiche responsabilità, aggiuntive rispetto a quelle normalmente previste dall'inquadramento e dal profilo professionale e di competenza, che la dirigenza ha deciso di affidare ai propri collaboratori.

2. L'erogazione della correlata indennità di responsabilità discende inoltre da criteri di differenziazione e di graduazione delle diverse responsabilità, comunque entro i valori minimi e massimi previsti dal CCNL, da graduare in funzione del livello di complessità, autonomia e responsabilità cui l'indennità stessa si riferisce.

3. L'assegnazione dell'indennità per specifiche responsabilità prevista dal CCNL al personale di Area dei Funzionari e della Elevata Qualificazione può avvenire per lo svolgimento delle seguenti tipologie di attività che comportano l'assunzione di specifiche responsabilità in relazione all'ordinario contenuto professionale dell'area professionale di appartenenza di appartenenza:

a) responsabilità di coordinamento di Servizio;

b) responsabilità di coordinamento di Ufficio;

c) responsabilità di cui al successivo comma 4 lett. da b) ad f).

4. Per quanto riguarda il personale dell'Area Istruttori, le specifiche responsabilità potranno essere individuate nei diversi ambiti di attività:

a) Responsabilità di coordinamento di Ufficio;

b) Specifiche responsabilità derivanti dall'esercizio di compiti legati ai processi di digitalizzazione ed innovazione tecnologici;

c) Specifiche responsabilità derivanti dall'esercizio di compiti legati all'attuazione del Regolamento Generale sulla Protezione dei Dati;

d) Specifiche responsabilità per l'esercizio di funzioni di RUP come individuato dal Codice dei Contratti;

e) Specifiche responsabilità derivanti dai compiti legati allo svolgimento di attività di comunicazione ed informazione;

f) Specifiche responsabilità legate all'attribuzione di procedimenti di particolare complessità;



5. La responsabilità è conferita annualmente, in conformità ai valori limiti e massimi di cui al successivo comma 6, con atto formale e motivato del Dirigente, sulla base delle direttive generali impartite dal Segretario generale. In tale atto vengono specificate le funzioni per le quali viene assegnata la responsabilità e valutati i criteri per la graduazione del compenso. In assenza di atto formale di nomina non può essere presa in considerazione, per la valutazione ai fini dell'attribuzione dell'indennità, alcuna assunzione di particolari responsabilità. In ogni caso l'attribuzione di specifiche responsabilità di cui al precedente comma 4, lett. da b) ad f), comporta l'impossibilità di attribuire il compenso massimo previsto per le specifiche responsabilità disciplinate dal precedente comma 3 e comma 4 lett. a) del presente articolo. In ogni caso, nell'ambito del medesimo Servizio o Ufficio, non potrà essere superato il valore massimo previsto per le tipologie di cui al comma 3 lett. a) o b) o al comma 4 lett. a).

6. L'erogazione del compenso avverrà mensilmente. Gli importi annui sono proporzionalmente ridotti per il personale con rapporto di lavoro parziale in relazione all'orario di servizio settimanale, mensile o annuale indicato dal contratto di lavoro.

7. Ad ogni dipendente non può essere attribuita più di una indennità per specifiche responsabilità; nel caso in cui ricorrano più responsabilità, al dipendente interessato è attribuita quella di valore economico più elevato.

Articolo 11 - Criteri generali per l'attribuzione di trattamenti accessori per i quali specifiche leggi operino un rinvio alla contrattazione collettiva

[rif. lett. g) del comma 4 dell'art. 7 del CCNL 16/11/2022]

1. Le parti convengono che le risorse in oggetto danno diritto alla corresponsione dei seguenti incentivi e compensi: a) incentivi per funzioni tecniche secondo le previsioni dell'art. 45 del D.Lgs n. 36/2023; b) incentivi per attività in occasione dei c.d. concorsi a premio c) incentivi per quanto riguarda l'Art. 82 comma 2 lett. g) Compensi previsti da disposizioni di legge, riconosciuti esclusivamente a valere sulle risorse di cui all'art. 67, comma 3, lett. c) (servizio legale/avvocatura)

2. Si fa presente che la corresponsione dei compensi professionali, secondo i principi del Regio Decreto-Legge n. 1578 del 27.11.1933, è riferita unicamente ai professionisti legali in servizio presso il Servizio Legale/Avvocatura dell'Ente camerale formalmente costituito con delibera del Consiglio camerale n. 14 del 30.12.2010, ed iscritti nell'elenco speciale dell'Albo degli avvocati patrocinanti le pubbliche amministrazioni (Regio Decreto n. 37/1945), secondo i criteri e le modalità previste dal Regolamento dell'Avvocatura dell'Ente camerale approvato con Delibera di Consiglio n. 14 del 30.12.2010 e del Disciplinare approvato con Determinazione Segretariale n.203 del 27 maggio 2021.

indennità lett. a) € 0

indennità lett. b) € 805,20

indennità lett. g) € 0

Articolo 12 - Correlazione tra i compensi di cui all'art. 20, comma 1, lett. h) del CCNL 16/11/2022 (Compensi aggiuntivi ai titolari di incarichi di EQ) e la retribuzione di risultato dei titolari di incarico di EQ

[rif. lett. j) del comma 4 dell'art. 7 del CCNL 16/11/2022]

1. Le parti rimandano, allo stato, Disciplinare approvato con Determinazione Segretariale n.203 del 27 maggio 2021, riservandosi di intervenire sul punto per eventuali future attribuzioni di specifiche responsabilità.

Articolo 13 – Incremento importo premio Performance

Gli importi che a consuntivo risultassero non utilizzati per le finalità di cui al presente Titolo saranno portati ad incremento dell'importo del premio correlato alla Performance individuale.





TITOLO IV

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

Articolo 14 - Linee di indirizzo e i criteri generali per la individuazione delle misure concernenti la salute e sicurezza sul lavoro

[rif. lett. m) del comma 4 dell'art. 7 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 del Rappresentante dei lavoratori per la sicurezza, verranno individuate le priorità di azione che garantiscano nel tempo il miglioramento dei livelli di sicurezza negli ambienti di lavoro.
3. Gli interventi di formazione ed informazione del personale saranno svolti con cadenza periodica ed in tutti i casi previsti dalla vigente normativa, in modo da garantire un adeguato e continuo grado di aggiornamento. Con lo stesso intento verranno gestite la formazione specifica per il personale addetto alle misure antincendio ed al primo soccorso e le esercitazioni generali per le situazioni di emergenza.
4. Il piano sanitario, predisposto periodicamente dal medico competente, sarà tempestivamente adeguato in relazione ai mutamenti organizzativi che si realizzeranno ed aventi impatto sui contenuti del documento, ovvero ad eventuali interferenze esterne legate ad eventi di morbilità collettiva stagionali o straordinari.
5. La ricognizione periodica delle postazioni di lavoro, ai fini della verifica della compatibilità delle stesse con le norme tecniche in materia e dell'osservanza di queste ultime da parte degli occupanti, è curata dalla Camera di commercio con il supporto del servizio di prevenzione e protezione ed alla presenza del Rappresentante dei lavoratori per la sicurezza.
6. La formazione specifica per quest'ultima figura, a carico della Camera di commercio e tale da assicurare al rappresentante medesimo adeguate nozioni sulle principali tecniche di controllo e prevenzione dei rischi, è da intendersi aggiuntiva rispetto a quella a lui spettante in materia al pari del restante personale. In caso di nuova nomina, detta formazione dovrà essere assicurata con la tempestività necessaria all'efficace espletamento dell'incarico.
7. Le attività formative organizzate dall'ente per il personale, previo confronto con il rappresentante per la sicurezza, si svolgono in orario di servizio, sono periodicamente ripetute in relazione all'evoluzione ed all'insorgenza di nuovi rischi e le relative ore non saranno computate nel budget generale della formazione.

Articolo 15 - Elevazione del contingente dei rapporti di lavoro a tempo parziale ai sensi dell'art. 53, comma 2 del CCNL del 21.05.2018

[rif. lett. n) del comma 4 dell'art. 7 del CCNL 16/11/2022]]

1. Le Parti convengono di stabilire il numero dei rapporti di lavoro a tempo parziale ed indeterminato attivabili dal datore di lavoro nella misura del 50% della dotazione organica complessiva di ciascuna categoria ai sensi del combinato disposto di cui all'art. 53 c.2 del CCNL del 21 maggio 2018 e art. 7, comma 4, lett. n) del CCNL 16/11/2022.

Articolo 16 - 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

[rif. lett. p) del comma 4 dell'art. 7 del CCNL 16/11/2022]]



1. Per flessibilità in entrata e uscita si intende la possibilità, data al dipendente, di gestire l'inizio e la fine della propria prestazione mattiniera e pomeridiana, nel rispetto delle 36 ore settimanali, o comunque nel rispetto delle fasce obbligatorie di presenza previste dall'orario di lavoro e delle ore complessivamente previste nel mese.

2. Le fasce di flessibilità in entrata e in uscita, fruibili da tutto il personale, sono determinate secondo i seguenti criteri:

- l'individuazione delle stesse deve risultare compatibile con la garanzia dell'ottimale funzionamento organizzativo della Camera di commercio, essendo comunque prioritario per essa garantire il miglior servizio all'utenza

- la facoltà per il personale di gestire il proprio orario di lavoro nell'ambito di una flessibilità in entrata/uscita va, pertanto, gestita assicurando comunque quanto previsto dal punto precedente

- al fine di garantire la Camera di commercio e la dirigenza sulla possibilità di disporre in parti consistenti della giornata di tutto il personale in modo concomitante, così da poter svolgere in maniera ottimale le attività degli uffici, la flessibilità oraria deve consentire che in alcune specifiche fasce orarie della giornata la presenza del personale sia obbligatoria, fatte salvo ovviamente le assenze per malattia o quelle precedentemente autorizzate per ferie e permessi.

Sulla base dei criteri sopra citati l'Ente ha già definito con ordine di servizio n. 9 del 22.09.2016 prot. 30524, che si dà qui per riportato e trascritto, per il personale a tempo pieno gli orari previsti e le fasce di flessibilità in entrata/uscita.

L'orario di servizio del personale a tempo parziale e disciplinato da contratto individuale di lavoro ai sensi del CCNL 16.11.2022 sia nella parte fissa che in quella flessibile.

3. 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.

Articolo 17 – Banca delle ore ai sensi dell' art 33 del CCNL del 16.11.2022

[Art.33 del CCNL 16/11/2022]

Al fine di mettere i lavoratori in grado di fruire, in modo retribuito o come permessi compensativi, delle prestazioni di lavoro straordinario, è istituita la Banca delle ore, con un conto individuale per ciascun lavoratore. Nel conto ore confluiscono, su richiesta del dipendente, le ore di prestazione di lavoro straordinario, debitamente autorizzate nel limite complessivo annuo stabilito a livello di contrattazione decentrata integrativa, da utilizzarsi entro l'anno successivo a quello di maturazione. Le ore accantonate possono essere richieste da ciascun lavoratore o in retribuzione o come permessi compensativi per le proprie attività formative o anche per necessità personali e familiari. L'utilizzo come riposi compensativi, con riferimento ai tempi, alla durata ed al numero dei lavoratori, contemporaneamente ammessi alla fruizione, deve essere reso possibile tenendo conto delle esigenze tecniche, organizzative e di servizio. Le parti individuano il limite annuo delle ore in 150.

Art.18 – Elevazione del periodo di 13 settimane di maggiore e minore concentrazione dell'orario multiperiodale, ai sensi dell'art. 31, comma 2 del CCNL 16/11/2022

[rif. lett. q) del comma 4 dell'art. 7 del CCNL 16/11/2022)]

1. Le parti si riservano di approfondire la tematica in oggetto e sottoscrivere eventuale apposito accordo in materia, previo adeguato approfondimento, entro un anno dalla sottoscrizione del presente accordo.

Articolo 19 – Individuazione delle ragioni che permettono di elevare, fino ad ulteriori sei mesi, l'arco temporale su cui è calcolato il limite delle 48 ore settimanali medie, ai sensi dell'art. 29, comma 2 del CCNL 16/11/2022

[rif. lett. r) del comma 4 dell'art. 7 del CCNL 16/11/2022)]

14



1. Le parti si riservano di approfondire la tematica in oggetto e sottoscrivere eventuale apposito accordo in materia, previo adeguato approfondimento, entro un anno dalla sottoscrizione del presente accordo.

Articolo 20 - Elevazione del limite massimo individuale di lavoro straordinario ai sensi dell'art. art. 32 comma 2 del CCNL 16/11/2022

[rif. lett. s) del comma 4 dell'art. 7 del CCNL 16/11/2022]]

Premesso che le prestazioni di lavoro straordinario sono rivolte a fronteggiare situazioni di lavoro eccezionali non utilizzabili come fattore ordinario di programmazione del tempo di lavoro, esse sono espressamente autorizzate dal dirigente ai sensi dell'O.d.S. n. 2 del 8. 2.2013 sulla base delle esigenze organizzative di servizio individuate dall'Ente.

Il limite massimo individuale consentito è pari a n. 180 ore annue pro-capite ed è autorizzato e retribuito con cadenza mensile.

Per esigenze eccezionali debitamente motivate, il limite annuo individuale per un numero di dipendenti non superiore al 2% dell'organico viene fissato in n. 390 ore massime pro-capite. Le unità destinate a effettuare lavoro straordinario oltre il limite delle 180 ore individuali previste sono individuate con determina segretariale; le ore di lavoro straordinario per assistenza agli organi sono autorizzate direttamente dal segretario generale.

L'importo residuo derivante dalle ore di lavoro straordinario non utilizzate nell'anno sarà portato in aumento nella parte variabile nel fondo salario accessorio relativo all'anno successivo.

Articolo 21 - 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

[rif. lett. h) del comma 4 dell'art. 7 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. promozione del merito dei figli;
- b. contributi per motivi sanitari;
- c. contributi per l'acquisto di attrezzature informatiche;
- d. contributi a favore di attività con finalità sociali, culturali e ricreative;
- e. contributi per assistenza agli anziani;
- f. contributi per pratiche sportive;
- g. contributi per la cura e l'assistenza sanitaria degli animali da compagnia e d'affezione; h. ogni altra iniziativa avente la medesima finalità.

2. Le parti si riservano di verificare annualmente la disciplina del welfare integrativo di cui al presente articolo e valutare la possibilità di attivazione dello stesso.

**TITOLO V
DISPOSIZIONI PARTICOLARI**

Articolo 22 - Riflessi sulla qualità del lavoro e sulla professionalità delle innovazioni tecnologiche inerenti all'organizzazione di servizi

[rif. lett. t) del comma 4 dell'art. 7 del CCNL 16/11/2022]]

15



1. In presenza di evoluzioni organizzative strutturali, determinate da eventi normativi, da scelte dell'Ente in rapporto alla missione istituzionale e/o alle istanze dell'utenza, da sviluppi tecnologici, la valutazione dell'impatto del cambiamento che ne discende dovrà ricomprendere specifiche considerazioni su eventuali mutamenti che esso comporta rispetto alle conoscenze ed alle capacità fino a quel momento richieste al personale coinvolto, in tutto o in parte, da tale cambiamento, nonché su eventuali ricollocazioni organizzative e, se di conseguenza necessario, uno specifico piano di intervento sulla fornitura dei supporti conoscitivi, formativi, strumentali ritenuti adeguati, nonché, se richiesto dall'entità delle innovazioni previste, specifiche iniziative preventive di qualificazione e riqualificazione atte a favorire l'adeguamento, la ricollocazione e l'integrazione del personale nei nuovi contesti organizzativi, garantendo la continuità del rapporto di lavoro. La gestione di tali passaggi decisionali avviene comunque in coerenza con i tempi richiesti dall'adeguamento ai cambiamenti organizzativi previsti.
2. In tale contesto, si porrà attenzione alle continue esigenze di sviluppo delle competenze e delle prestazioni dei dipendenti, favorendo lo sviluppo ovvero il consolidamento di capacità orientate al cambiamento, all'innovazione anche delle metodologie di lavoro utilizzate, alla collaborazione, alle relazioni di reciprocità tra aree e servizi.
3. L'eventuale ricorso a forme di appalto, decentramento ed esternalizzazione di servizi da parte dell'Ente, che comunque interessa esclusivamente attività non strategiche, con minori prospettive di sviluppo ed a minore valore aggiunto, è accompagnato da uno specifico programma di riconversione professionale interna del personale adibito ai servizi stessi, allo scopo di agevolare la collocazione sulle nuove e diverse linee di attività dell'Ente.

Art. 23 - Interpretazione autentica dei contratti integrativi

1. Nel caso insorgano controversie sull'interpretazione del presente CCI, le delegazioni trattantisi 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. Il presente istituto resta disciplinato dal presente CCI ai sensi e per gli effetti di cui all'art. 2, comma 8, del CCNL Funzioni Locali del 16 novembre 2022.

Art. 24 - Relazioni sindacali

1. Con riferimento alle relazioni sindacali, si rinvia a tutto quanto previsto dal CCNL 16 novembre 2022, art. 3 e seguenti.

Dichiarazione congiunta n. 1

Le parti, su istanza di parte sindacale, concordano nel prevedere nell'anno 2024 un regolamento relativo allo Smart Working.

Dichiarazione congiunta n. 2

Le parti, su istanza di parte sindacale, concordano sulla necessità di concludere l'iter amministrativo relativo all'erogazione del premio di Performance anni 2021 e 2022, da erogarsi con tassazione separata.



16



Dichiarazione congiunta n. 3

In considerazione della rilevata condizione di sottorganico e del conseguente carico di lavoro, nonché delle rilevanti responsabilità assunte e del duplice incarico rivestito dalle posizioni di lavoro di Elevata Qualificazione (E.Q.), le parti concordano nell'incrementare per l'annualità in corso di € 4.000,00 ciascun incarico previsto per le posizioni di lavoro E.Q. nell'ambito delle risorse destinate a finanziare tali incarichi previste quali quota fissa in bilancio (€ 158.000,00).

Dichiarazioni di Parte

Le organizzazioni sindacali chiedono inoltre sia riportata a verbale la richiesta di una maggiore valorizzazione del personale interno attraverso l'avvio di procedure di verticalizzazione, sottolineando l'opportunità di finanziare le medesime con la previsione, già nel 2024, dello 0,55% monte salario 2018 a ciò appostabile in bilancio.

Il Segretario Generale dichiara la volontà di avviare l'iter amministrativo volto all'attivazione di tale procedura a decorrere dal 2024.

In riferimento all'art. 16 comma 2, la parte sindacale propone per il futuro una rimodulazione dell'orario di servizio chiedendo il ritorno all'orario di servizio precedentemente in vigore e comunque l'introduzione di una fascia di flessibilità nella giornata del venerdì, conferendo con ciò la possibilità di riconoscere il buono pasto ai lavoratori nella medesima giornata.

In riferimento alla determinazione del premio di performance individuale, la Parte sindacale chiede che non siano effettuate decurtazioni per assenze per malattia e congedi parentali, e che l'erogazione avvenga con tassazione separata.

la Delegazione di Parte Pubblica:

- dr.ssa Ilaria Desiderio – Presidente della Delegazione trattante 
- dr. Nicola Pisapia – Componente della Delegazione trattante 
- dr. Massimiliano Palumbo – Componente della Delegazione trattante 
- dr. Gaetano Camarda – Componente della Delegazione trattante 

la Delegazione di Parte Sindacale:

- | | |
|---|---|
| Organizzazioni Sindacali | R.S.U. |
| CGIL FP | Celentano Luigi (CISL)  |
| (Luciano Nazzaro)  | Fusco Concetta (UIL)  |
| CISL FP | Marfella Fernando (UIL)  |
| (Maria Uccello)  | Barbato Giovanna Assunta (CGIL)  |
| UIL FP | |
| (Nicola Di Donna)  | |
| (Antonio Fascia)  | |

ATTESTAZIONE DI CONFORMITA'

(ai sensi dell'art. 22, comma 1 e 2, D.Lgs n.82/2005)

Il sottoscritto Vincenzo Cuzzaniti, ai sensi dell'art. 22, comma 2, D. Lgs. N. 82/2005, attesta che il documento informatico che precede, formato da n.ro 17 pagine (diciassette) e' conforme al documento analogico originale da cui e' tratto che e' detenuto presso gli archivi dell'Ufficio.

Postazione 4537 - SEGRETARIO GENERALE

CCIAA_NAPOLI

Vincenzo Cuzzaniti