CAMERA DI COMMERCIO
INDUSTRIA ARTIGIANATO
AGRICOLTURA VERONA

CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO INTEGRATIVO DEL PERSONALE NON DIRIGENTE DELLA CCIAA DI VERONA PER IL TRIENNIO 2024-2026 ED ECONOMICO 2024

Il giorno 10 del mese di dicembre 2024, alle ore 9 presso la sede camerale,

il Presidente della delegazione di parte datoriale:

- Dalla Riva Michelangelo Firmato

e la delegazione di parte sindacale come definita all'art. 7 del CCNL 16.11.2022:

RSU

Bamonti Emiliano	Firmato
Perale Simone	Firmato
Pozzi Mia	Firmato
Roncoletta Francesca	Firmato
Zanon Maria Adelina	Firmato
CGIL TERRITORIALE	Firmato
CISL TERRITORIALE	Firmato
UIL TERRITORIALE	Firmato
CSA TERRITORIALE	======

sottoscrivono il seguente Contratto Collettivo Decentrato Integrativo del personale non dirigente della Camera di Commercio di Verona, per il triennio 2024-2026 ed economico 2024.

PREMESSA

Con il presente contratto si definiscono principi e criteri di gestione dello sviluppo delle risorse umane della Camera di Commercio di Verona tendenti da un lato a

migliorare il livello di efficienza e produttività dei servizi camerali erogati e dall'altro a valorizzare l'impegno e la qualità della prestazione del personale.

Articolo 1
Ambito di applicazione

1. Il presente contratto decentrato integrativo si applica a tutto il personale esclusi i dirigenti, con contratto di lavoro a tempo indeterminato e determinato, a tempo pieno o parziale, della Camera di Commercio di Verona.

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

1. Il presente contratto concerne il periodo **01/01/2024 – 31/12/2026**, con effetto dal giorno successivo alla data di stipulazione, salvo specifica e diversa prescrizione e decorrenza espressamente prevista dal contratto stesso.
2. Il presente contratto decentrato integrativo conserva la propria efficacia fino alla stipulazione del successivo contratto decentrato, fatte salve le diverse disposizioni di cui agli accordi annuali in ordine all'utilizzo delle risorse decentrate disponibili.
3. Le parti riapriranno la contrattazione qualora intervengano nuove indicazioni contrattuali o di legge che riguardino le materie regolamentate dal presente contratto.
4. Le clausole del presente contratto integrativo possono essere oggetto di successive interpretazioni autentiche, anche a richiesta di una delle parti. L'eventuale accordo di interpretazione autentica, stipulato con le procedure di cui all'art. 8 del CCNL 2019-2021 sostituisce la clausola controversa, sin dall'inizio della vigenza del contratto integrativo.

Articolo 3
Fondo Risorse Decentrate

1. Le risorse rese annualmente disponibili sono definite ciascun anno dalla Camera di Commercio a fronte di apposita formale costituzione, calcolate con le modalità di cui all'art. 79 del C.C.N.L. 16.11.2022 e successive modificazioni ed integrazioni, nel rispetto dei vincoli imposti dalle vigenti norme contrattuali e legali, nonché nell'osservanza di ulteriori disposizioni sopravvenute nel corso di validità del presente accordo.

Articolo 4
Criteri di ripartizione delle risorse disponibili per la contrattazione integrativa
(art. 7 comma 4 lett. a CCNL 16.11.2022)

1. 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 quali-quantitativo dei risultati, adottati nell'ente.
2. La ripartizione delle risorse suddette risponde ai seguenti requisiti:
   a. riservare risorse finanziarie, di natura stabile, per corrispondere i differenziali di progressione economica 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 di inquadramento professionale alle quali destinare le risorse per i differenziali economici;
   b. garantire gli importi obbligatori previsti dai CCNL nazionali (p. es. indennità di comparto);
   c. 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 organizzativa), nell'ambito delle prevalenti destinazioni e delle percentuali minime da destinare a tal fine, stabilite dal CCNL del 16.11.2022;
   d. 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;
   e. riconoscere le responsabilità effettivamente attribuite attraverso il sistema indennitario indicato nel successivo articolo 11, promuovendo al contempo un'equa distribuzione delle responsabilità tra il personale appartenente alla medesima area professionale di appartenenza.
3. Le risorse rese annualmente disponibili dalla Camera di Commercio ai sensi dell'art. 80 del C.C.N.L. 16.11.2022 sono destinate ai seguenti utilizzi:

a) premi correlati alla performance organizzativa;

b) premi correlati alla performance individuale;
c) indennità specifiche condizioni di lavoro di cui all'art. 70-bis del C.C.N.L. 21.05.2018;
d) compensi di cui all'art. 24, comma 1, C.C.N.L. 14.9.2000 (maggiorazione per attività prestata nel giorno di riposo settimanale);
e) compensi per specifiche responsabilità secondo la disciplina di cui all'art. 84 C.C.N.L. 16.11.2022;
f) compensi previsti da disposizioni di legge;
g) differenziali stipendiali, con decorrenza nell'anno di riferimento, finanziate esclusivamente con risorse stabili;
h) attuazione dei piani welfare, ai sensi dell'art. 82, comma 2, C.C.N.L. 16.11.2022. Tali risorse sono da considerarsi aggiuntive e in deroga al limite di quelle già stanziate dall'Ente per le medesime finalità e/o per finalità assistenziali nell'ambito di strumenti a carattere mutualistico antecedenti all'introduzione dell'istituto contrattuale del welfare aziendale, di cui all'art. 72 del CCNL 2016-2018.

4. Per l'anno 2024, le parti concordano di destinare le risorse disponibili al finanziamento delle voci di cui sopra nella misura indicata dalla tabella allegata sotto la lettera A.

5. La destinazione delle voci c) Indennità condizioni di lavoro, d) compensi per attività prestata nel giorno di riposo settimanale, ed e) indennità per specifiche responsabilità della tabella allegata sotto la lettera A si intenderà confermata anche per gli anni successivi, fino alla determinazione definitiva, in sede di contrattazione decentrata, della destinazione delle risorse disponibili.

6. Si dà atto che, fatte salve eventuali successive modifiche normative, le somme annualmente destinate ai differenziali stipendiali non potranno in ogni caso finanziare l'acquisizione di posizioni economiche più elevate per una percentuale superiore al 50% del personale in possesso dei requisiti previsti per ciascuna area di classificazione.

7. Minori spese, rispetto agli importi destinati in sede di accordo annuale sulla destinazione delle risorse, relative alle voci dei differenziali stipendiali aventi decorrenza al 1° gennaio di ciascun anno, indennità condizioni di lavoro, compensi per attività prestata in giorno di riposo settimanale e indennità per specifiche responsabilità della tabella allegata sotto la lettera A, saranno destinate all'attribuzione dei premi correlati alla performance.

Articolo 5
Criteri per l'attribuzione dei premi correlati alla performance
(art. 7, comma 4 lett. b CCNL 16.11.2022)

1. Le logiche del sistema di misurazione e valutazione della performance della Camera di Commercio sono orientate alla selettività e 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, le cui modalità sono definite dal Sistema di Misurazione e Valutazione dell'ente, e solo a fronte di risultati aggiuntivi apprezzabili rispetto al risultato atteso dalla normale, positiva prestazione lavorativa.

3. 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.

4. I criteri per l'attribuzione dei premi correlati alla performance sono così individuati:
   - il sistema incentivante la produttività e la qualità della prestazione lavorativa è uniformato ai principi di selettività, effettiva differenziazione delle valutazioni e dei premi;
   - le risorse destinate ai premi per la performance sono finalizzate all'incentivazione del personale che partecipa alla realizzazione degli obiettivi assegnati e delle

attività di miglioramento dei servizi, nell'ottica dell'efficienza, dell'efficacia, della qualità e della semplificazione delle procedure;

- le risorse sono distribuite secondo logiche di valorizzazione dei dipendenti;
- l'attribuzione al personale del compenso premiale è strettamente correlata al raggiungimento degli obiettivi dell'ente, anche di mantenimento, definiti nel piano della performance o in altri analoghi strumenti di programmazione della gestione, tenendo sempre conto dell'effettivo apporto dei dipendenti alla realizzazione delle attività di mantenimento/miglioramento dei servizi ed al raggiungimento degli obiettivi assegnati;
- l'attribuzione dei premi è attuata in unica soluzione, dopo la necessaria valutazione dei risultati conseguiti rispetto ai corrispondenti obiettivi indicati nel Piano della performance (o documento equipollente) e dopo la certificazione del livello di raggiungimento degli stessi validato dall'Organismo indipendente di valutazione. L'Ente si impegna a concludere, di norma, le procedure di valutazione del personale e di certificazione degli obiettivi raggiunti entro il primo semestre dell'anno successivo, con erogazione dei premi entro il mese successivo.
- non è consentita l'attribuzione di compensi premiali sulla base di automatismi comunque denominati.

5. Sulla scorta di quanto affrontato in sede di confronto conclusosi in data 01.08.2019 relativo ai "Criteri generali dei sistemi di valutazione della performance", le parti convengono che la valutazione del personale si articolerà nei seguenti ambiti:
    - una quota parte è destinata ad incentivare la **performance organizzativa**, la quale esprime il risultato complessivamente conseguito dall'Ente e dalle sue singole articolazioni organizzative, ai fini del raggiungimento di determinati obiettivi e della soddisfazione dei bisogni degli stakeholder;
    - un'altra quota parte è destinata ad incentivare la **performance individuale**, intesa come il contributo dei dipendenti camerali al raggiungimento degli obiettivi della struttura organizzativa di appartenenza e alle competenze e ai comportamenti professionali e organizzativi, che attengono al "come" un'attività viene solta da ciascuno, all'interno dell'amministrazione.

6. Il budget assegnato annualmente alla Performance Organizzativa e Individuale verrà determinato in sede di contrattazione annuale, destinando alla Performance

Organizzativa almeno il 50% delle risorse complessivamente disponibili per la corresponsione dei premi correlati alla performance.

7. Il calcolo dei premi correlati alla performance organizzativa e alla performance individuale da riconoscere al personale viene effettuato sulla base dei seguenti elementi:
   I. **Fattore Valutativo**, riferito al risultato conseguito relativamente alla componente di performance organizzativa e alla componente di performance individuale;
   II. **Apporto quantitativo**, determinato dal rapporto tra i giorni di effettiva presenza del singolo dipendente rispetto ai giorni teorici annuali:
      a) la base di calcolo per la determinazione dei giorni di presenza effettiva sarà determinata, per ciascun anno, sulla base dei giorni lavorativi escludendo i sabati, le domeniche e le festività infrasettimanali; per il personale con rapporto di lavoro a tempo parziale verticale, la base di calcolo sarà determinata in base alle giornate di presenza previste dal rispettivo contratto individuale di lavoro. Le giornate di sabato e/o di festività infrasettimanali, nonché le giornate nelle quali è prevista l'astensione dal lavoro per quanto riguarda il personale con rapporto di lavoro a tempo parziale verticale, saranno considerate presenza in servizio solo per attività lavorativa di durata non inferiore alla durata convenzionale della giornata lavorativa del singolo dipendente, purché non abbiano dato luogo a recupero compensativo;
      b) ai soli fini della valutazione dell'apporto individuale sono equiparate a presenza in servizio le assenze relative a esigenze di servizio, riposi compensativi, recupero di orario straordinario, ferie, permessi sostitutivi delle festività soppresse, congedo di maternità/paternità obbligatorio, permessi Legge 104/1992, permessi per donazione sangue;
      c) per gli istituti contrattuali fruiti ad ore, verranno conteggiate come giornate di assenza, ai soli fini dell'apporto individuale, quelle nelle quali se ne fruisca per più della metà della durata convenzionale della giornata lavorativa (pari a 7 ore e 12 minuti per il personale a tempo pieno, ed alla durata contrattualmente prevista, per il personale a tempo parziale).

III. **Parametro professionale**: i parametri professionali correlati all'area di appartenenza sono i seguenti:

Area Funzionari e EQ	160
Area Istruttori	140
Area Operatori Esperti	120
Area Operatori	100

8. In ragione dell'apporto qualitativo e quantitativo richiesto per il conseguimento degli obiettivi indicati nel Piano della Performance, il cui raggiungimento, su base annuale, è il presupposto per la corresponsione delle premialità di cui al presente articolo, è richiesto un periodo di servizio (ovvero in cui il dipendente risulti in forza all'Ente), di almeno 6 mesi nell'arco dell'anno di riferimento e che allo stesso siano stati formalmente assegnati obiettivi individuali o di gruppo.
9. Il punteggio individuale di ciascun dipendente sarà determinato nel seguente modo:

Punteggio individuale = punteggio performance organizzativa/individuale x apporto quantitativo x parametro professionale. x % contratto di lavoro

Per il personale che modifica la propria percentuale di lavoro nel corso d'anno (da tempo pieno a part time o viceversa o con cambio della percentuale di part time), la percentuale del contratto di lavoro sarà calcolata in base alla media ponderata dei giorni lavorati con le diverse tipologie di contratto.

10. Per il calcolo dei premi ai dipendenti, sia di performance organizzativa che individuale, verrà applicata la seguente formula:

$$\text{Importo individuale} = \frac{\text{Budget performance (organizzativa/individuale)}}{\Sigma \text{ punteggi individuali}} \times \text{punteggio individuale}$$

11. Nel caso in cui nel corso dell'anno un dipendente sia passato all'area di inquadramento superiore a seguito di procedure selettive, ai fini del calcolo del punteggio individuale verrà conteggiato in entrambe le aree proporzionalmente al periodo trascorso.

Articolo 6
Differenziazione del premio individuale
(art. 7 comma 4 lett. ab CCNL 16.11.2022)

1. Ai dipendenti che conseguono le valutazioni più elevate nella sezione della scheda relativa alla "Performance Individuale" è attribuita una maggiorazione del premio

individuale, pari al 30% del valore medio pro-capite dei premi attribuiti al personale valutato positivamente.

2. La maggiorazione sarà attribuita a 3 dipendenti, di cui 1 appartenente all'Area dei Funzionari e dell'Elevata Qualificazione, 1 all'Area degli Istruttori e 1 all'Area degli Operatori e degli Operatori Esperti, prevedendo che in questo caso tali Aree costituiscano un'unica area di classificazione previa omogeneizzazione delle valutazioni in rapporto al punteggio massimo conseguibile nelle due distinte Aree professionali.
3. Ai fini della determinazione del valore della maggiorazione da attribuire ai dipendenti, sulla base delle percentuali di cui sopra, si procederà come segue:
   a) calcolo del valore medio dei premi, sulla base delle risorse complessivamente destinate (importo premi "performance individuale"/ n. di dipendenti in servizio al 1° gennaio dell'anno di riferimento);
   b) calcolo dell'importo della maggiorazione (valore medio dei premi x 30%);
   c) calcolo della quota da detrarre dal totale dei premi da attribuire alla performance individuale (valore maggiorazione x n. 3 dipendenti destinatari della maggiorazione);
   d) calcolo dell'importo maggiorato per i dipendenti destinatari, sulla base delle migliori valutazioni riportate.
4. Nel caso di parità di punteggio, precederanno i dipendenti nell'ordine:
   - che non abbiano mai beneficiato del premio, anche con riferimento alla disciplina del CCNL del 21.05.2018;
   - che non abbiano già beneficiato del premio nei tre anni precedenti;
   - con maggiore anzianità nell'Area di inquadramento e/o categoria presso l'Ente;
   - con maggiore anzianità nell'Ente;
   - con maggiore anzianità anagrafica.
5. Ai dipendenti con contratto a tempo parziale la maggiorazione verrà riconosciuta per intero.

Articolo 7
Definizione delle procedure per le progressioni economiche all'interno delle aree
(art. 7 comma 4 lett. c CCNL 16.11.2022)

1. I "differenziali stipendiali" si configurano come progressioni economiche all'interno delle aree professionali di inquadramento e remunerano l'accrescimento del grado di competenza professionale progressivamente acquisito dai dipendenti nello svolgimento delle proprie funzioni nell'ambito dell'area di inquadramento.

2. Tale progressione avviene mediante procedura selettiva, attivabile annualmente in relazione alle risorse stabili disponibili nel Fondo risorse decentrate.

3. La procedura per l'attribuzione del riconoscimento economico in questione intende 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.

4. Al fine dell'attribuzione delle progressioni economiche, la Camera di Commercio:

   – avvia, con apposita comunicazione, la selezione per l'eventuale erogazione dei "differenziali stipendiali" al personale che alla data di decorrenza della progressione risponde ai requisiti previsti dall'art. 14 del CCNL 16.11.2022, come integrati dal presente accordo;

   – riceve, con le modalità disciplinate con la comunicazione di cui sopra, le richieste di partecipazione alla procedura selettiva;

   – riconosce il "differenziale stipendiale" al personale ritenuto meritevole a conclusione della procedura selettiva, nei limiti e nel numero annualmente previsto dalla contrattazione integrativa;

   – informa il personale, con apposita comunicazione, della conclusione della procedura selettiva.

5. I criteri per la definizione delle procedure finalizzate al riconoscimento dei differenziali stipendiali, ai sensi dell'art. 7, comma 4, lett. c) del C.C.N.L., sono così determinati:

   A) REQUISITI PER LA PARTECIPAZIONE ALLA SELEZIONE

   Per partecipare alla selezione i dipendenti alla data di decorrenza della progressione economica devono possedere i seguenti requisiti:

   1. non aver acquisito alcuna progressione economica/differenziale stipendiale negli ultimi 3 anni, nella medesima area di inquadramento/categoria;
   2. assenza di sanzioni disciplinari, superiori alla multa, nel biennio precedente alla data di decorrenza della progressione economica. Laddove, alla data di scadenza del termine per comunicare la mancata partecipazione alla procedura selettiva, 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, a conclusione del procedimento disciplinare, al dipendente viene comminata una sanzione superiore alla multa, il dipendente viene definitivamente escluso dalla procedura selettiva.

B) CRITERI GENERALI DI VALUTAZIONE AI FINI DELLA FORMAZIONE DELLA GRADUATORI PER IL RICONOSCIMENTO DEL DIFFERENZIALE STIPENDIALE

I differenziali stipendiali sono attribuiti, fino a concorrenza del numero fissato per ciascuna area, previa graduatoria dei partecipanti alla procedura, definita in base ai seguenti criteri:

a) media delle valutazioni dell'ambito **"Competenze e comportamenti organizzativi"** della scheda di valutazione individuale, attribuite nel triennio che precede l'anno in cui viene attivato l'istituto, rapportata al punteggio massimo attribuibile per ciascuna categoria/area, in base al vigente Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance. Qualora non sia stato possibile effettuare la valutazione a causa di assenza dal servizio in relazione ad una delle annualità, si terrà conto per il calcolo della media le ultime tre valutazioni disponibili in ordine cronologico. A tale criterio viene attribuito un punteggio massimo di 60 punti, secondo la seguente formula

$$\text{valutazione individuale} = \frac{\text{media valutazioni triennio}}{\text{punteggio massimo attribuibile}} \times 60$$

b) **esperienza professionale** maturata nell'area di inquadramento o equivalente, con o senza soluzione di continuità, anche a tempo determinato o a tempo parziale, nella stessa amministrazione o altra amministrazione, al netto di eventuali periodi di sospensione del rapporto di lavoro. Il punteggio massimo attribuibile è pari a 40 e verrà attribuito con i seguenti criteri:

- esperienza maturata nella Camera di Commercio di Verona nell'area di inquadramento o equivalente dalla data dei nuovi inquadramenti professionali (16.11.2022) o dall'1.1 dell'anno successivo al riconoscimento dell'ultimo differenziale stipendiale ai sensi del CCNL 2019-2021: 7 punti per ogni anno, fino ad un massimo di 35 punti;
- esperienza maturata nell'area di inquadramento o equivalente, con o senza soluzione di continuità, anche a tempo determinato, nella stessa o altra amministrazione del comparto nonché presso altre amministrazioni di

comparti diversi:

- 0,15 punti per ogni anno di esperienza lavorativa presso le Camere di Commercio,
- 0,10 punti per ogni anno di esperienza lavorativa in amministrazioni diverse dalle camere di commercio,

fino ad un massimo di 5 punti;

- per le frazioni di anno, si calcolerà il valore decimale, ponendo 1 anno uguale a 365 giorni.

6. Qualora il personale, sia interno che proveniente da altri enti, risultasse valutato con diversi sistemi di valutazione, si procede ad un'armonizzazione dei punteggi, in riferimento al sistema di valutazione in essere con riferimento al punteggio massimo conseguibile nell'ambito **"Competenze e comportamenti organizzativi"** o equivalente, ove rinvenibile.

7. Per il personale che non abbia conseguito progressioni economiche da più di 6 anni viene attribuito un punteggio aggiuntivo pari al 3% del punteggio complessivo ottenuto con l'applicazione dei criteri di cui ai punti precedenti (media valutazione del triennio ed esperienza professionale).

6. In caso di parità di punteggio con impossibilità di far progredire tutti i dipendenti collocati a pari merito, verrà data precedenza, nell'ordine;
   a) al minor valore complessivo delle posizioni economiche in godimento, derivanti dalla somma di quelle attribuite con l'istituto delle progressioni economiche, di cui all'art. 16 del CCNL 2016-2018 o equipollenti, e mantenute a titolo di differenziale stipendiale, con quelli derivanti dall'applicazione dell'istituto delle progressioni economiche all'interno delle aree, di cui all'art. 14 del CCNL 2019-2021. Per il personale a part-time il calcolo viene effettuato come full-time;
   b) alla maggior anzianità di servizio presso l'Ente;
   c) alla maggiore età anagrafica.

8. La decorrenza delle progressioni economiche orizzontali è fissata al 1° gennaio di ciascun anno.

9. Le posizioni che si liberano per turn–over nel corso dell'anno verranno riassegnate dal 1° gennaio dell'anno successivo.

Articolo 8
Definizione del numero di "differenziali stipendiali" attribuibili nell'anno per ciascuna area
(art. 14 comma 2 lett. b CCNL 16.11.2022)

1. In coerenza con le risorse previste per la copertura finanziaria delle progressioni economiche e con il criterio di cui all'art. 4 comma 6 del presente Accordo, il numero di differenziali stipendiali attribuibili per ciascun anno è individuato nel 50% degli aventi diritto per ciascuna area di classificazione; ai fini dell'applicazione dell'istituto dei differenziali stipendiali, le aree di classificazione degli Operatori e degli Operatori esperti sono considerate in modo unitario.
2. In coerenza con le risorse previste per la copertura finanziaria delle progressioni economiche e con i criteri di cui ai precedenti commi, il numero di "differenziali stipendiali" attribuibili per l'anno 2024 è così definito:

Area di inquadramento	n. di dipendenti aventi diritto	n. di differenziali attribuibili
Funzionari ed EQ	17	8
Istruttori	34	17
Operatori esperti ed Operatori	5	2

Articolo 9
Criteri generali per la determinazione della retribuzione di risultato dei titolari di Elevata Qualificazione
(art. 7 comma 4 lett. v 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, secondo quanto definito nel Sistema di Misurazione e Valutazione della performance nel tempo vigente.

3. I **criteri generali** per la determinazione della retribuzione di risultato dei titolari di EQ fanno riferimento, nello specifico:
    a. agli indicatori di performance relativi all'ambito organizzativo di diretta responsabilità, ai quali è attribuito un peso prevalente nella valutazione della performance organizzativa;
    b. alla qualità del contributo assicurato alla performance generale dell'Area/Servizio di appartenenza e dell'Ente in generale;
    c. alle competenze professionali dimostrate in relazione al ruolo ricoperto, nonché ai comportamenti organizzativi richiesti per il più efficace svolgimento delle funzioni assegnate;
    d. alla capacità di valutazione dei propri collaboratori, dimostrata tramite una significativa differenziazione dei giudizi, da intendersi quale capacità di supportare la dirigenza con la fornitura di elementi, relativi all'anno di competenza, per la formulazione dei giudizi.
4. La retribuzione teorica di risultato di ciascuna posizione organizzativa è pari almeno al 25% dell'importo della rispettiva retribuzione di posizione, come definita dalla Camera di Commercio con propri provvedimenti, e viene erogata a fronte del raggiungimento di risultati superiori a quelli normalmente attesi per il ruolo ricoperto.
5. Qualora, in corso d'anno, una parte delle risorse destinate alle retribuzioni di posizione istituite non venga utilizzata (esclusa la malattia), si stabilisce, come previsto dal parere ARAN CFL 123 del 21/12/2020, di destinare tali importi alle retribuzioni di risultato del medesimo anno, secondo la graduazione definita per ciascuna posizione.
6. Qualora le risorse destinate al finanziamento della retribuzione di posizione e di risultato delle Elevate Qualificazioni siano incrementate da risorse aggiuntive destinate contrattualmente alle retribuzioni di risultato o da ulteriori risorse rese disponibili dalla Giunta, nel limite del tetto complessivo previsto dall'art. 23 comma 2 del d.lgs. 75/2017, tali importi saranno riconosciuti secondo la graduazione definita per ciascuna posizione.
7. Nell'ipotesi di conferimento ad un/una dipendente, già titolare di Elevata Qualificazione, di un incarico *ad interim* relativo ad altra posizione di Elevata Qualificazione vacante, per la durata dello stesso e comunque per un periodo non superiore a 24 mesi, al/alla dipendente, nell'ambito della retribuzione di risultato,

è attribuito un ulteriore importo pari al 25% del valore economico della retribuzione di posizione prevista per l'ulteriore incarico ad interim.

8. Le parti convengono che le eventuali minori risorse destinate, per l'anno 2024, a seguito del confronto avviato in data 26.11.2024, alla retribuzione di posizione e di risultato delle Elevate Qualificazioni, a decorrere dall'anno 2025 verranno nuovamente destinate alle retribuzioni di posizione e risultato al personale del presente articolo.

Articolo 10
Criteri generali per l'attribuzione dell'indennità correlata alle condizioni di lavoro di cui all'art. 70-bis del C.C.N.L. 21.05.2018, con rideterminazione dei valori ai sensi dell'art. 84-bis del C.C.N.L. 16.11.2022
(art. 7 comma 4 lett. d) del CCNL 16/11/2022)

1. L'indennità condizioni di lavoro è destinata a remunerare lo svolgimento di attività:

   a) particolarmente disagiate, da parte del personale che svolge attività di verifica, ispettiva o di sorveglianza nel settore della metrologia legale, dei metalli preziosi e della sicurezza e conformità dei prodotti, al di fuori della sede camerale e per un minimo di tre ore e mezza effettive e continuative e con la conduzione dell'auto camerale;

   b) particolarmente disagiate, da parte del personale che svolga attività, il sabato o nei festivi, comprese le festività infrasettimanali, in occasione di eventi organizzati, dalla Camera di commercio o da terzi, presso il Centro congressi camerale, per un minimo di tre ore e mezza effettive e continuative;

   c) particolarmente disagiate, da parte del personale, formalmente individuato, che svolga le attività delle squadre antincendio e primo soccorso dell'Ente, per un minimo di tre ore e mezza effettive e continuative in occasione di ciascun evento che si tenga oltre le ore 17.00 o nelle giornate di sabato o festivi;

   d) esposte a rischi pregiudizievoli per la salute e l'integrità personale, correlata, in via ordinaria, alla conduzione dell'auto camerale.

2. L'indennità di cui al presente articolo sarà così commisurata:

   - € 10,00 per ogni giornata di verifica, nella quale si verifichino le condizioni di cui al precedente punto a);
   - € 10,00 per ogni giornata in cui si verifichino le condizioni di cui al precedente punto b), tenuto conto che lo svolgimento dell'attività richiede lo svolgimento della prestazione lavorativa in giornate non lavorative per il

restante personale;

- € 10,00 per ogni giornata di effettivo svolgimento dell'attività di cui al precedente punto c), tenuto conto che lo svolgimento dell'attività richiede la conoscenza delle procedure e l'attuazione – se necessario - delle misure di prevenzione degli incendi e lotta antincendio, di evacuazione dei luoghi di lavoro in caso di pericolo grave e immediato, di salvataggio, di primo soccorso e, comunque, di gestione dell'emergenza;
- € 5,00 per ogni giornata di effettiva esposizione al rischio, per il personale che svolge le attività di cui al precedente punto d).

3. L'attribuzione delle indennità è di esclusiva competenza del Dirigente di Area.
4. L'importo delle singole indennità verrà erogato mensilmente sulla base del numero di giornate di svolgimento delle attività nel mese precedente.
5. Al personale con orario di lavoro a tempo parziale l'indennità verrà corrisposta in misura intera.
6. Le indennità di cui ai precedenti punti b) e c) non sono cumulabili tra loro nell'ambito della medesima giornata, mentre sono cumulabili con altre indennità previste dal presente CCDI (es. indennità di responsabilità). Le indennità di cui ai punti a) e d) non sono cumulabili con altre indennità previste dal presente CCDI (es. indennità di responsabilità).

Articolo 11
Criteri generali per l'attribuzione dell'indennità per specifiche responsabilità di cui all'art. 84 del CCNL 16.11.2022
(art. 7 comma 4 lett. f) del CCNL 16/11/2022)

1. La Camera di commercio individua le specifiche responsabilità, aggiuntive rispetto a quelle normalmente previste dall'inquadramento e dal profilo professionale e di competenza, da affidare a dipendenti non incaricati di Elevata Qualificazione.
2. Per compensare l'esercizio di un ruolo che in base all'organizzazione dell'Ente comporta l'espletamento di compiti di specifiche responsabilità, attribuite con atto formale al personale delle Aree Operatori, Operatori Esperti, Istruttori, Funzioni ed EQ, che non risulti titolare di incarico di EQ, é riconosciuta una indennità, erogata mensilmente, di importo annuo non inferiore a € 300,00 e non superiore a € 2.000,00. Gli importi di cui sopra sono incrementati di € 500,00 per il personale inquadrato nell'Area dei Funzionari ed EQ.

3. Avendo riferimento all'elencazione esemplificativa, e non esaustiva, di cui all'art. 84, co. 1, CCNL 16.11.2022, l'assegnazione dell'indennità per specifiche responsabilità può avvenire per lo svolgimento di attività che comportino, a titolo esemplificativo e non esaustivo, l'assunzione delle seguenti specifiche responsabilità:
   - responsabilità derivanti dall'esercizio di compiti legati alle funzioni di archivista informatico, per la protocollazione della corrispondenza con il programma informatico del protocollo generale e secondo le regole del relativo Manuale di Gestione, per un numero totale di protocolli annui superiore a 600;
   - responsabilità di coordinamento di unità organizzative elementari;
   - responsabilità di fasi o programmi di lavoro connotati da particolare complessità che possono comportare anche il coordinamento di gruppi di lavoro;
   - responsabilità connesse allo svolgimento di attività su espressa delega dirigenziale o su nomina della Giunta;
   - responsabilità connesse al coordinamento o svolgimento dell'attività di comunicazione e informazione istituzionale agli stakeholder esterni.
4. Le posizioni comportanti specifiche responsabilità e gli importi delle indennità correlate sono individuate e graduate dal Comitato dei Dirigenti sulla base dei seguenti **criteri generali**:
   - complessità delle funzioni assegnate anche con riferimento alla tipologia e/o quantità di prodotti/servizi erogati;
   - responsabilità richiesta alla posizione;
   - autonomia richiesta alla posizione;
   - quantità/qualità delle relazioni interne/esterne;
   - impatto dell'attività sui servizi resi, sulle performance dell'Ente e sugli stakeholders;
   - conferimento di deleghe/incarichi da parte di un Dirigente o della Giunta.
5. La graduazione di ciascuna posizione prevede l'attribuzione di un punteggio a ciascun fattore di valutazione. I punteggi complessivi saranno raggruppati in fasce distinte e a ciascuna fascia di punteggio corrisponderà un diverso valore economico.
6. La responsabilità è conferita annualmente con atto formale del Dirigente. In tale atto vengono specificate le funzioni per le quali viene assegnata la responsabilità e l'importo dell'indennità riconosciuta, eventualmente parametrata ai carichi di lavoro svolti. 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.

7. L'erogazione del compenso avverrà su base mensile, ad eccezione delle indennità eventualmente correlate allo svolgimento di determinati carichi di lavoro, che saranno liquidate in unica soluzione, sulla base delle risultanze delle registrazioni degli uffici, entro il mese di gennaio successivo al periodo di assegnazione dell'incarico.
8. Gli importi annui sono proporzionalmente ridotti per il personale con rapporto di lavoro parziale in relazione alla percentuale del contratto di lavoro a part-time. Per gli incarichi attribuiti/esercitati in corso d'anno, la relativa indennità sarà corrisposta in misura proporzionale al periodo.
9. L'indennità corrisposta per lo svolgimento delle funzioni di archivista informatico sarà riconosciuta per intero anche al personale con un contratto di lavoro a tempo parziale e anche per incarichi attribuiti/esercitati in corso d'anno.
10. 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, incrementata del 20%, per la durata dell'incarico *ad interim* e comunque per un periodo non superiore a 24 mesi.

Articolo 12
Linee di indirizzo e i criteri generali per la individuazione delle misure concernenti la salute e sicurezza sul lavoro
(Art. 7 comma 4 lett. m CCNL 16.11.2022)

1. La Camera di Commercio si impegna a dare tempestiva e completa applicazione alla vigente normativa in materia di salute e sicurezza sul lavoro.
2. In accordo e con la collaborazione del Responsabile del Servizio di Prevenzione e Protezione e del Medico competente sono individuate le metodologie da adottare per la soluzione di problemi specifici, con particolare riferimento alla salubrità degli ambienti di lavoro, alla messa a norma delle apparecchiature e degli impianti, allo svolgimento di mansioni a rischio, nonché alla prevenzione di eventuali situazioni che possano portare a infortuni o sinistri.
3. La Camera di Commercio si impegna ad adottare le misure necessarie perché la tutela della salute nei luoghi di lavoro comprenda non solo il benessere fisico ma anche quello mentale e sociale.

4. La Camera di Commercio assegna risorse finanziarie congrue, nel limite di quelle disponibili, per la realizzazione degli interventi derivanti dall'analisi di cui sopra.

5. La Camera di Commercio si impegna a coinvolgere, consultare, informare e formare il Rappresentante dei Lavoratori per la Sicurezza e si impegna altresì a realizzare un piano pluriennale di informazione e formazione a tutto il personale in materia di sicurezza e salute.

6. Le attività formative organizzate dall'ente per il personale si svolgono in orario di servizio e sono periodicamente ripetute in relazione all'evoluzione ed all'insorgenza di nuovi rischi.

Articolo 13
Elevazione del contingente dei rapporti di lavoro a tempo parziale
(Art. 7 comma 4 lett. n CCNL 16.11.2022)

1. Il contingente dei rapporti di lavoro a tempo parziale, stabilito dal comma 2 dell'art. 53 CCNL 21.5.2018, è elevato di un ulteriore 10%, per ciascuna area di inquadramento, da riservare al personale che debba assistere familiari (coniuge, figli o genitori) o conviventi affetti da patologie oncologiche o altre patologie invalidanti, per i quali sia stata riconosciuta dalle strutture territorialmente competenti, una invalidità, anche temporanea, superiore al 50%.
2. In tali casi le domande sono presentate senza limiti temporali.

Articolo 14
Criteri per l'individuazione di fasce temporali di flessibilità oraria in entrata e in uscita, al fine di conseguire una maggiore conciliazione tra vita lavorativa e vita familiare
(Art. 7 comma 4 punto p) del CCNL 16/11/2022)

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

2. Le fasce di flessibilità in entrata e in uscita, fruibili da tutto il personale, sono determinate secondo i seguenti criteri:
   - l'individuazione delle stesse deve risultare compatibile con la garanzia dell'ottimale funzionamento organizzativo della Camera di commercio, essendo comunque prioritario per essa garantire il miglior servizio all'utenza;

- la facoltà per il personale di gestire il proprio orario di lavoro nell'ambito di una flessibilità in entrata/uscita va, pertanto, gestita assicurando comunque quanto previsto dal punto precedente;
- al fine di garantire la Camera di commercio e la dirigenza sulla possibilità di disporre in parti consistenti della giornata di tutto il personale in modo concomitante, così da poter svolgere in maniera ottimale le attività degli uffici, la flessibilità oraria deve consentire che in alcune specifiche fasce orarie della giornata la presenza del personale sia obbligatoria, fatte salve ovviamente le assenze per malattia o quelle precedentemente autorizzate per ferie e permessi.

3. Il dipendente può avvalersi della flessibilità in entrata ed uscita nell'ambito della medesima giornata e l'eventuale regolarizzazione dell'orario deve essere effettuata secondo le modalità e i tempi definiti dalle vigenti disposizioni di servizio.

Articolo 15
Elevazione del limite massimo individuale di lavoro straordinario ai sensi *dell'art. art. 32 comma 3 del CCNL 16/11/2022*
(Art. 7 comma 4 lett. s del CCNL 16/11/2022)

1. Il limite massimo individuale di cui all'articolo, comma 4 del CCNL dell'1.04.1999 è elevato per 2 dipendenti, per eventuali esigenze straordinarie di diretta assistenza agli organi istituzionali, a 250 ore annue, fermo restando il limite delle risorse previste dallo stesso articolo 14 del CCNL 1.04.1999.

Articolo 16
Criteri generali per l'attivazione di piani di welfare integrativo e definizione dell'eventuale finanziamento a carico del Fondo Risorse decentrate ai sensi dell'art. 82 comma 2
(art. 7, comma 4, lett. h) del CCNL 16/11/2022)

1. La Camera di Commercio si impegna a concedere ai dipendenti benefici di natura assistenziale e sociale, sulla base di quanto previsto dall'art. 82 del CCNL 16.11.2022, tra i quali:
   a) iniziative di sostegno al reddito della famiglia, compreso il rimborso delle spese sostenute per le utenze domestiche del servizio idrico integrato, dell'energia elettrica e del gas naturale;
   b) supporto all'istruzione e promozione del merito dei figli.
2. Gli oneri per la concessione dei benefici di cui al presente articolo sono sostenuti, sulla base di quanto previsto dall'art. 82 del CCNL 16.11.2022, nei limiti delle risorse già stanziate nel 2017, come previsto dal CCNL 21.05.2018, che sono quantificate in € 34.840,29, nonché mediante utilizzo di quota parte del Fondo di cui all'art. 79 del

CCNL 16.11.2022, nel limite annualmente definito in sede di contrattazione integrativa, secondo quanto indicato nell'allegato A.

3. Potranno essere beneficiari delle misure di cui al presente articolo i dipendenti dell'Ente che risultino essere stati in servizio nell'anno di riferimento.
4. I dipendenti cessati o assunti in corso d'anno potranno usufruire dei rimborsi delle spese sostenute durante il periodo di servizio, in proporzione ai dodicesimi di servizio prestato. La frazione di mese superiore a quindici giorni è considerata a tutti gli effetti come mese intero.
5. La somma pro-capite rimborsabile sarà annualmente determinata come segue:
   - monte complessivo delle risorse destinate alle finalità di cui alle precedenti lettere a) e b) diviso il n° dei dipendenti potenziali beneficiari (il numero viene riproporzionato in caso di dipendenti cessati o assunti in corso d'anno), come individuati ai precedenti punti 3) e 4).
6. Nel caso in cui specifiche disposizioni normative prevedano misure fiscali di maggior favore in caso di rimborsi entro l'anno di riferimento, potrà essere liquidata, prima della chiusura dell'esercizio, una quota parte delle risorse complessivamente stanziate.
7. Eventuali somme residue dopo l'applicazione del presente istituto confluiranno nel fondo di assistenza dell'esercizio successivo.
8. Sono rimborsabili le spese sostenute dai dipendenti per:
   a) l'assistenza medica per visite e per interventi eseguiti sia a domicilio che ambulatorialmente;
   b) i medicinali, cui sono equiparati:
      i. i prodotti omeopatici ed erboristici;
      ii. le specialità "da banco" ed i prodotti raggruppati sotto la voce "varie" dell'Informatore Farmaceutico", compresi gli integratori alimentari, prodotti dietetici o alimentari per coloro che sono affetti da patologie, quali ad esempio la celiachia, o da alterazioni del metabolismo.
   c) le prestazioni di diagnostica strumentale e di laboratorio;
   d) prestazioni specialistiche riabilitative;
   e) forme generali di assistenza (medicazioni, terapie fisiche) eseguite da personale professionalmente riconosciuto e su prescrizione medica;
   f) i certificati medici rilasciati per lo svolgimento di attività sportiva non agonistica;
   g) i ricoveri con degenza in ospedale e/o in casa di cura riconosciuta, con esclusione delle spese per gli eventuali accompagnatori, ancorché necessari;
   h) le prestazioni di medicina alternativa;

i) l'assistenza infermieristica, anche domiciliare, eseguita da personale avente titolo professionale riconosciuto, nei seguenti casi:
    i. a seguito di interventi chirurgici a lungo decorso post-operatorio;
    ii. nelle fasi terminali di gravi malattie;
    iii. nei casi di gravi malattie invalidanti o cronicizzate;

j) l'assistenza personale, anche domiciliare, in altri casi di particolare necessità debitamente documentati;

k) la strumentazione di supporto nei casi di interventi o gravi forme di malattie invalidanti o croniche (es. stampelle, carrozzelle, cuscini e materassi anti-decubito, etc.);

l) cure e protesi odontoiatriche, nonché apparecchi ortodontici;

m) le prestazioni integrative quali protesi ortopediche, oculari, acustiche, cinti erniari e simili, ginocchiere, calze, ventriere elastiche, etc.;

n) lenti per occhiali e montatura; lenti corneali e liquidi di conservazione e manutenzione;

o) cure termali e idropiniche;

p) contributi sulle rette per cure marine, montane, elioterapiche, previa prescrizione medica che ne attesti l'effettiva necessità;

q) spese per iscrizioni, tasse, rette, libri di testo sostenute per la frequenza a scuole ed istituti di ogni ordine e grado (dal "nido" all'Università), comprese le spese per la refezione scolastica e per il servizio di doposcuola;

r) spese per contratti di locazione per studenti universitari fuori sede;

s) spese per rette per vacanze-studio all'estero;

t) spese per l'iscrizione, mediante abbonamento, a centri per lo svolgimento di attività motorie e discipline sportive, anche non agonistiche, comprese strutture sportive quali piscine, palestre, etc.;

u) spese per trasporto pubblico risultanti da abbonamenti intestati al dipendente;

v) spese per prestazioni veterinarie.

w) spese sostenute per le utenze domestiche del servizio idrico integrato, dell'energia elettrica e del gas naturale, anche relativamente ad utenze intestate a persone appartenenti al medesimo nucleo familiare;

x) spese per il contratto di locazione dell'abitazione principale, anche intestato a persone appartenenti al medesimo nucleo familiare;

y) spese per gli interessi sul mutuo relativo all'abitazione principale, anche intestato a persone appartenenti al medesimo nucleo familiare.

9. I dipendenti possono chiedere il rimborso delle spese sopra elencate dalle lett. da a) a v) per:

   a) se stessi;

   b) per i familiari fiscalmente a carico, ossia i familiari per i quali il dipendente usufruisce di detrazioni fiscali ai sensi delle disposizioni vigenti in materia di tassazione dei redditi.

10. I dipendenti potranno chiedere il rimborso delle spese dalle lett. da w) a y) per:
    a) se stessi;
    b) il coniuge o persona unita civilmente non legalmente ed effettivamente separati;
    c) il/la convivente di fatto di cui all'art. 1, comma 36, della Legge 76/2016;
    d) i figli compresi figli naturali, adottivi o affidati;
    e) i genitori o, in loro mancanza, gli ascendenti prossimi;
    f) generi, nuove, suoceri, fratelli e sorelle;

    purché conviventi con il dipendente. Il possesso del requisito sarà attestato mediante dichiarazioni sostitutive di certificazione, rese dai dipendenti ai sensi del DPR 445/2000, recanti gli estremi delle dichiarazioni anagrafiche di cui all'art. 13, comma 2, del DPR 30 maggio 1989, n. 223.

11. La Camera di commercio potrà provvedere al riconoscimento dei benefici di cui al comma 1 lett. a) e b) anche tramite l'adesione ad una piattaforma informatica, nel rispetto di quanto stabilito dal presente articolo e previa informazione alle parti sindacali.

10. Le modalità applicative per il riconoscimento dei benefici in oggetto sono previste da un apposito Disciplinare, nel rispetto di quanto stabilito dal presente articolo.

Articolo 17
Riflessi sulla qualità del lavoro e sulla professionalità delle innovazioni tecnologiche inerenti all'organizzazione di servizi
(Art. 7, comma 4, lett. t) del CCNL 16/11/2022)

1. In presenza di evoluzioni organizzative strutturali, determinate da eventi normativi, da scelte dell'Ente in rapporto alla missione istituzionale e/o alle istanze dell'utenza, da sviluppi tecnologici, la valutazione dell'impatto del cambiamento che ne discende dovrà ricomprendere specifiche considerazioni su eventuali mutamenti che esso comporta rispetto alle conoscenze ed alle capacità fino a quel momento richieste al personale coinvolto, in tutto o in parte, da tale cambiamento, nonché su eventuali ricollocazioni organizzative e, se di conseguenza necessario, uno specifico piano di intervento sulla fornitura dei supporti conoscitivi, formativi, strumentali ritenuti adeguati, nonché, se richiesto dall'entità delle innovazioni previste, specifiche

iniziative preventive di qualificazione e riqualificazione 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 richiesti.

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. Le parti individuano nell'Organismo paritetico per l'innovazione, di cui all'art. 6 del CCNL 2019-2022 la sede in cui si attivano stabilmente relazioni aperte e collaborative sulle tematiche di cui al presente articolo.

Articolo 18
Disapplicazioni

1. A decorrere dalla data di sottoscrizione vengono disapplicate tutte le disposizioni contenute nei precedenti accordi e contratti decentrati che non siano espressamente richiamati.

Articolo 19
Vincoli e interpretazione autentica

1. Le parti sono consapevoli di non poter in ogni caso stipulare in sede decentrata contratti collettivi in contrasto con i vincoli ed i limiti risultati dai C.C.N.L. o che disciplinano materie non espressamente delegate a tale livello negoziale ovvero che comportano oneri non previsti negli strumenti di programmazione annuale e pluriennale.

2. Nei casi di violazione dei vincoli e dei limiti di competenza imposti dalle norme di legge o dalla contrattazione nazionale le clausole sono nulle, non possono essere applicate e sono sostituite ai sensi degli articoli 1339 e 1419, secondo comma, del codice civile.

3. Nel caso insorgano controversie sull'interpretazione di clausole la cui applicazione risulti oggettivamente non chiara le parti si incontrano entro 30 giorni per definirne il significato. L'eventuale accordo di interpretazione autentica sostituisce la clausola controversa sin dall'inizio della vigenza del contratto. In caso di mancato accordo si

applica quanto previsto dall'art. 40 comma 3-ter del D.lgs. 165/2001, come modificato dall'art. 54 del D.lgs. 150/2009.

Articolo 20
Disposizioni transitorie

1. Le parti concordano che le disposizioni di cui ai precedenti artt. 10 e 11 si applicheranno a decorrere dall'1.1.2025, nei limiti delle risorse che le parti concorderanno di destinare al finanziamento di tali voci. Per l'anno 2024, continueranno a trovare applicazione le disposizioni di cui agli artt. 7 e 8 del CCDI 2019-2021.
2. Le parti concordano di destinare eventuali risorse che si rendessero disponibili, a seguito di quantificazione definitiva del Fondo Risorse Decentrate anno 2024 da parte dell'Amministrazione al finanziamento della voce "Premi correlati alla performance" dell'allegato A dell'accordo le restanti risorse.

DICHIARAZIONI CONGIUNTE

1. Le parti concordano di riconoscere l'istituto delle progressioni tra le aree, di cui agli art. 13 e 15 del CCNL 2019-2021, quale strumento di valorizzazione del personale. L'Amministrazione si impegna a valutare l'inserimento dell'istituto all'interno del piano triennale dei fabbisogni 2025-2027.

2. Le parti concordano che la valutazione del personale sarà effettuata dal Dirigente di Area e dal responsabile di servizio, con la supervisione del Segretario Generale al fine di garantire l'omogeneità dell'applicazione del Sistema di Valutazione a livello di Ente.

3. L'Amministrazione si impegna a rivalutare le attuali fasce di flessibilità, con particolare riferimento alla possibilità di rendere definitiva l'attuale flessibilità in entrata al mattino dalle ore 7.30, e di rivedere le attuali fasce di flessibilità in uscita, anche nell'ambito di una revisione degli attuali orari di apertura al pubblico.

4. Al fine di garantire la piena funzionalità dei servizi e la puntuale applicazione degli istituti contrattuali, le parti si impegnano ad avviare la sessione negoziale annuale relativa ai criteri di ripartizione delle risorse tra le diverse modalità di utilizzo entro il primo quadrimestre dell'anno di riferimento, compatibilmente con i tempi di

adozione degli strumenti di programmazione e di rendicontazione. Nell'ambito di tale sessione negoziale l'Ente fornisce una informativa sui dati relativi alla costituzione del fondo di cui all'art. 79 del CCNL 2019-2021.

Allegato A

	RISORSE DECENTRATE UTILIZZO FONDO ANNUALITA' 2024	IMPORTO		
	TIPOLOGIA			
TOTALE RISORSE DECENTRATE		**€ 707.912,60**		
RISORSE STABILI		**€ 455.841,06**		
Destinazioni non disponibili alla contrattazione integrativa				
ARTICOLO 80 CCNL 16.11.2022			**€ 402.547,43**	
COMMA 1	differenziali di posizione economica pagati al personale che ha beneficiato negli anni delle p.e.o. assegnate in base a contratti decentrati		€ 361.481,19	
	quote indennità comparto (art. 33, comma 4, lett. b) e c) ccnl 22.1.2004)		€ 40.806,24	
	indennità personale ex-VIII^ qual..funz.le non titolare di p.o.		-	
	indennità personale ex categorie A e B		€ 260,00	
RISORSE STABILI DISPONIBILI CCDI 2024	differenza tra risorse stabili ed impieghi fissi		**€ 53.293,63**	
RISORSE VARIABILI		**€ 252.071,54**		
Destinazioni specificamente regolate dal Contratto Integrativo				
ARTICOLO 80 COMMA 2 LETT. J)	differenziali stipendiali aventi decorrenza al 1° gennaio dell'anno 2024 (finanziate con risorse stabili disponibili)		**€ 26.850,00**	
RISORSE STABILI DISPONIBILI PER IMPIEGHI VARIABILI			**€ 26.443,63**	
ARTICOLO 80 CCNL 16.11.2022	**RISORSE DISPONIBILI (risorse variabili + stabili disponibili)**		**€ 278.515,17**	
COMMA 2 LETT. A)	premi correlati alla performance organizzativa (50%)		114.507,58	**229.015,17**
COMMA 2 LETT. B)	premi correlati alla performance individuale (50%)		114.507,59	
COMMA 2 LETT. C)	indennità legate a particolari condizioni di lavoro (disagio, rischi)		2.500,00	**49.500,00 €**
COMMA 2 LETT.D)	compensi per attività prestata nel giorno di riposo settimanale (maggiorazione)		700,00	
COMMA 2 LETT. E)	indennità per specifiche responsabilità		46.300,00	
COMMA 2 LETT. G)	compensi previsti da disposizioni di legge (inclusi quelli Istat), solo a valere sulle risorse ex art. 67, comma 3, lett. c)		0,00	
COMMA 2 LETT. K)	risorse destinate all'attuazione dei Piani welfare (art. 82, co. 2)		0,00	
TOTALE			**€ 707.912,60**	