



CAMERA DI COMMERCIO DI CASERTA

CONTRATTO COLLETTIVO INTEGRATIVO DECENTRATO Triennio 2023-2025

L'anno 2023, il giorno 22 del mese di NOVEMBRE, presso la sede della Camera di commercio di Caserta, si sono incontrati i signori:

Per la parte pubblica:

[CCIAA di Caserta – Delegazione di parte datoriale](#), costituita con del.n.5/GC del 26.01.2023, e così composta:
Segretario Generale – dott. Luca Perozzi – Presidente delegazione trattante
Responsabile Unità Organizzativa “Affari Generali e Personale” – dott.ssa Annalisa Grasso – Componente delegazione trattante
Responsabile Unità Organizzativa “Contabilità e Diritto Annuale” – dott.ssa Anna Oliviero – Componente delegazione trattante

Per la parte sindacale:

[RSU](#) nelle persone di:
dott.ssa Cornelia Antonella Graziano
dott. Antonio Di Rienzo
dott. Domenico Sorbo
dott. Giacomo Iorio

OO.SS. Territoriali

CGIL/FP
CISL - FPS
U.I.L. – FPL
CISAL

per la sottoscrizione dell'allegata ipotesi di Contratto collettivo decentrato integrativo per l'anno 2023-2025, predisposto ai sensi dell'art. 7 del CCNL del 16/11/2022 del Comparto "Funzioni Locali", dopo aver ottenuto il parere positivo del Collegio dei Revisori dei Conti e a seguito dell'autorizzazione deliberata dalla Giunta camerale con provvedimento n.83/GC in data 20.11.2023

CAMERA DI COMMERCIO DI CASERTA

per la RSU e le OOSS

.....

.....

CAMERA DI COMMERCIO DI CASERTA
CONTRATTO COLLETTIVO INTEGRATIVO DECENTRATO
Triennio 2023-2025

INDICE

Premessa

TITOLO I
DISPOSIZIONI GENERALI

Articolo 1 Durata e ambito di applicazione; decorrenza, tempi e procedure di applicazione del contratto

Articolo 2 Relazioni sindacali

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 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...

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 Criteri per la definizione di un incentivo economico a favore del personale utilizzato in attività di docenza ai sensi dell'art. 55 comma 8 (Destinatari e processi della formazione), con relativi oneri a carico del Fondo di cui all'art 79 (Fondo risorse decentrate: costituzione)

TITOLO IV

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

- Articolo 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** Limite individuale annuo delle ore che possono confluire nella banca delle ore, ai sensi dell'art. 33 del CCNL 16/11/2022
- Articolo 17** 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 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
- 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
- Articolo 20** 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 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 del CCNL 16/11/2022

TITOLO V

DISPOSIZIONI PARTICOLARI

- Articolo 22** Riflessi sulla qualità del lavoro e sulla professionalità delle innovazioni tecnologiche inerenti all'organizzazione di servizi
- Articolo 23** Incremento delle risorse di cui all'art. 17, comma 6 attualmente destinate alla corresponsione della retribuzione di posizione e di risultato degli incarichi di Elevata Qualificazione, ove implicante, ai fini dell'osservanza dei limiti previsti dall'art. 23, comma 2, del D. Lgs. n. 75/2017, una riduzione delle risorse del Fondo di cui all'art. 79 del CCNL 16/11/2022
- Articolo 24** Modalità di stipulazione dei Contratti Collettivi Integrativi ed eventualità in caso di mancato accordo
- Articolo 25** Vincoli e interpretazione autentica
- Articolo 26** Disposizioni finali e transitorie

DICHIARAZIONI CONGIUNTE

DICHIARAZIONI DI PARTE

CAMERA DI COMMERCIO DI CASERTA
CONTRATTO INTEGRATIVO DECENTRATO
Triennio 2023-2025

Premessa

La presente intesa, riguardante le materie demandate dal CCNL alla contrattazione decentrata integrativa a livello di ente, ha l'obiettivo di valorizzare il ruolo dei dipendenti della Camera di commercio di Caserta, accompagnando l'evoluzione generale in atto per il ruolo del funzionario pubblico all'interno di uno scenario, i cui fattori critici di successo sono rappresentati dal valore delle competenze, dalle responsabilità, dalla velocità di azione per rispondere alle esigenze degli interlocutori istituzionali e dell'utenza camerale in tempi adeguati.

Nel quadro dello sviluppo di una coerente e organica politica del personale le relazioni sindacali, così come definite dagli artt. 5, 6 e 7 del CCNL, costituiscono un tema di assoluto rilievo e sono impostate sul coinvolgimento, sul dialogo, sull'informazione trasparente e tempestiva, sul massimo rispetto reciproco dei ruoli della parte pubblica e di quella sindacale.

La presente intesa scaturisce, quindi, dalla volontà delle parti di realizzare – per le materie oggetto di contrattazione così come previsto dai vigenti CCNL – un “disegno” omogeneo all'interno delle più ampie politiche di gestione del personale, così come coerentemente previsto d'altra parte dalla Camera di commercio di Caserta, e si basa sui principi:

- di corrispondenza tra organizzazione delle aree, finalizzata a conseguire evidenti e rilevabili miglioramenti quali-quantitativi dell'azione della Camera di commercio di Caserta secondo criteri di innovazione, efficienza, efficacia ed economicità, e corresponsione delle varie retribuzioni di posizione e risultato;
- di fornire alla struttura un'ulteriore opportunità di razionalizzazione della propria azione, non rigidamente compressa in schemi ed in posizioni non più mutabili una volta conseguite, attraverso l'utilizzo di sistemi di “valutazione delle posizioni e risultato” coerenti;
- d'impostare l'intesa sulle materie previste dall'art. 7 CCNL quale naturale sviluppo e conseguenza delle fasi di informazione e confronto sulle materie previste dal CCNL stesso.

La presente intesa, dopo le fasi d'informazione e confronto definite dal CCNL per specifiche materie individuate dallo stesso CCNL, è stata affrontata in un'unica sessione negoziale, su tutte e solo sulle materie oggetto di contrattazione presenti in questa Camera di commercio e definite dai vigenti CCNL.

TITOLO I **DISPOSIZIONI GENERALI**

Articolo 1 – Durata e ambito di applicazione; decorrenza, tempi e procedure di applicazione del contratto

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 Caserta e con qualunque tipo di contratto di lavoro subordinato (tempo indeterminato, tempo determinato).

Il presente contratto concerne il periodo 01/01/2023-31/12/2025 per le parti ad esso delegate dai CCNL vigenti.

Sono fatte salve le materie che, per loro natura, richiedano cadenza annuale perché strettamente correlate alle risorse stabili utilizzabili nell'anno, oppure tempi diversi o verifiche periodiche essendo legate a fattori organizzativi contingenti o collegate al naturale sviluppo dell'organizzazione stessa.

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.

Gli effetti del contratto decorrono dal giorno successivo alla data di stipulazione, salvo specifica e diversa prescrizione e decorrenza espressamente prevista dal contratto stesso.

Il presente contratto decentrato integrativo conserva la propria efficacia fino alla stipulazione del successivo contratto decentrato.

Articolo 2 – Relazioni sindacali

Le relazioni sindacali, stante la previsione contrattuale di cui all'art. 3, comma 3, lettere a, b) del CCNL del Comparto Funzioni Locali del 16 novembre 2022, si realizzano mediante i seguenti istituti: partecipazione, articolata a sua volta in: informazione, confronto e organismi di partecipazione paritetici; contrattazione integrativa.

Partecipazione:

-l'informazione inerisce le materie espressamente richiamate dall'art. 4, comma 4, del citato CCNL di comparto del 2022;

-il confronto è relativo a tutti gli Istituti indicati nell'art. 5 del richiamato CCNL di comparto del 2022;

-gli organismi paritetici di partecipazione sono finalizzati a creare modalità relazionali volte al coinvolgimento partecipativo delle relazioni sindacali.

Contrattazione collettiva integrativa:

è attuata sulle materie elencate nell'art. 7, comma 4, lettere a - af, del già citato CCNL di Comparto del 16.11.2022;

L'Amministrazione garantisce la convocazione, contenente il relativo ordine del giorno, delle riunioni della delegazione trattante per le materie oggetto di contrattazione collettiva decentrata

integrativa almeno cinque giorni liberi prima, sia che le stesse vengano richieste dalle rappresentanze sindacali, sia che vengano convocate direttamente dall'Ente camerale. Per motivi di particolare urgenza, il termine indicato può essere ridotto a tre giorni liberi.

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]

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.

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.

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;

Le risorse rese annualmente disponibili ai sensi del comma 1 sono destinate ai seguenti utilizzi:

- a) premi correlati alla performance organizzativa, per almeno il 35%;
- b) premi correlati alla performance individuale, per almeno il 30%;
- c) indennità specifiche condizioni di lavoro fino al 5%;
- d) compensi per specifiche responsabilità fino al 15%;
- e) progressioni economiche, con decorrenza nell'anno di riferimento, finanziate con risorse stabili fino al 10% e in ogni caso in misura non superiore al 45% dei partecipanti per ciascuna

area e con arrotondamento all'unità superiore purché rientrante nella percentuale massima del 50% dei partecipanti laddove siano superiori all'unità;

f) risorse destinate al welfare aziendale. Per la definizione dei criteri e la regolamentazione degli interventi e dei benefici di welfare integrativo si fa riferimento alla disciplina di cui al successivo art.21 del presente accordo.

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.

Nell'ambito delle risorse di natura variabile, le somme annualmente destinate, in seguito alla contrattazione decentrata, agli utilizzi di cui all'art.80, comma 2, lettera c) e lettera e) del CCNL 16..2022 (Indennità condizioni di lavoro e Compensi per specifiche responsabilità), nella misura di quelle non utilizzate, vengono portate in incremento alle somme destinate, per il medesimo anno, agli utilizzi di cui all'art.80 comma 2, lettera a) e lettera b) del CCNL 16.11.2022 (premi correlati alla performance organizzativa ed individuale), secondo la ripartizione percentuale definita.

Le risorse di carattere stabile di cui all'art.79, commi 1 e 1 bis del CCNL 16.11.2022, nella misura di quelle non utilizzate nell'anno di riferimento, sono portate in incremento alle risorse di natura variabile da destinare per l'anno successivo.

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]

Le logiche del Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance della Camera di Commercio di Caserta sono orientate alla selettività e ed al riconoscimento del merito ed escludono ogni forma di automatismo e di erogazione indifferenziata.

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.

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.

L'attribuzione degli incentivi di cui al presente articolo 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.

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.

In coerenza con quanto sopra previsto, l'incentivazione della performance, organizzativa ed individuale, attraverso l'attribuzione dei premi correlati alla performance, 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.

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)]

Dall'anno 2023 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, oggetto di contrattazione ai sensi dell'art. 81 del CCNL 16/11/2022 e comunque non inferiore al 30% del valore medio pro-capite dei premi attribuiti al personale valutato positivamente, viene così definita: 30% del valore medio pro capite.

Per quanto concerne la limitata quota massima di personale valutato, a cui tale maggiorazione verrà attribuita, essa viene così definita: il numero delle persone interessate non può comunque superare il 25% del totale del personale interessato per Area (numero di unità interessate, arrotondato per eccesso).

Per l'attribuzione di tale maggiorazione, sarà comunque tenuto conto soltanto dei valori di performance individuale superiori a 70% del punteggio massimo per la categoria.

Il personale interessato è quello assunto a tempo indeterminato ed il personale assunto a tempo determinato con contratto avente durata annuale.

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]]

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, attivabile annualmente in relazione alle risorse disponibili nel Fondo risorse decentrate

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;

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 2024 e ogni anno seguente la Camera di commercio di Caserta:

- 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
- applica il principio del "silenzio assenso" e pertanto verranno prese in considerazione per partecipare alla procedura valutativa e selettiva tutte le persone in possesso dei requisiti di cui all'art. 14 del CCNL 16/11/2022 le quali, entro i termini definiti dal comunicato non abbiano formalmente scritto agli uffici del Personale di non voler essere prese in considerazione per l'eventuale incremento stipendiale fisso
- eroga il "differenziale stipendiale" al personale meritevole e nei limiti e nel numero previsto dalla contrattazione con decorrenza 1° gennaio dell'anno in cui è stata effettuata la fase valutativa e selettiva

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.

In coerenza con le risorse previste per la copertura finanziaria delle progressioni economiche e con i criteri di ripartizione delle risorse disponibili per la contrattazione integrativa, il numero di “differenziali stipendiali” attribuibili per l’anno 2023 sono così definiti

ANNO	AREA			
	Funzionari e EQ	Istruttori	Operatori esperti	Operatori
2023	n. 5	n. 8	n. 2	n. 1

Per quanto concerne il numero di “differenziali stipendiali” attribuibili negli anni 2024 e 2025, esso sarà subordinato

1. alle risorse stabili che si deciderà di destinare a tale finalità nell’anno di riferimento a fronte della costituzione annuale delle risorse per la contrattazione decentrata
2. al rispetto dei criteri generali per l’erogazione dei “differenziali stipendiali” definiti dall’art. 3 c. 3 lett. a) e dal c. 2 del presente articolo del contratto decentrato integrativo.

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

[rif. lett. d), e) ed f) del comma 2 dell’art. 14 del CCNL 16/11/2022]

1. “Ponderazione dei criteri”

La ponderazione dei criteri oggetto del presente articolo è così definita:

- criterio “media delle ultime tre valutazioni individuali annuali conseguite”: 70%
- criterio “esperienza professionale”: 30%
- “

Media delle ultime tre valutazioni individuali annuali conseguite

Si intende la media delle ultime tre valutazioni annuali della performance individuale 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, oppure, nel caso di personale proveniente da altra pubblica amministrazione, qualora la suddetta amministrazione non abbia effettuato la valutazione in relazione ad una delle annualità. Sempre con riferimento al personale proveniente da altre pubbliche amministrazioni, si terrà conto della valutazione complessiva risultante dalla scheda, laddove dalla stessa non risulti la valutazione a sé stante della performance individuale.

Il punteggio massimo previsto sarà assegnato alla valutazione media triennale più elevata fra i partecipanti di ciascuna area contrattuale. Agli altri partecipanti il punteggio sarà attribuito proporzionalmente a detto valore.

Il punteggio previsto per ciascuna Area contrattuale sarà attribuito secondo la seguente formula:

Punteggio = 70 (punteggio max) x (media delle ultime tre valutazioni individuali annuali conseguite dal candidato) / (media triennale più elevata fra i partecipanti all'interno dell'Area stessa).

Esperienza professionale

Si intende l'anzianità complessiva maturata nell'Area contrattuale d'inquadramento, con o senza soluzione di continuità, anche a tempo determinato o a tempo parziale (l'anzianità è calcolata parametrandola al rispettivo coefficiente di riduzione del rapporto di lavoro) nella stessa o altra amministrazione del comparto, nonché, nella corrispondente Area, presso altre amministrazioni di comparti diversi, al 31.12 dell'anno precedente l'attivazione dell'istituto. (coordinare con eventuale criterio di preferenza a parità di punteggio)

Il punteggio previsto per ciascuna Area contrattuale sarà attribuito secondo la seguente formula:
Punteggio = 30 (punteggio max) x (n. anni e frazioni di 6 mesi, arrotondati per difetto, di anzianità del candidato nell' Area) / (n. anni o frazioni di 6 mesi, arrotondati per difetto, di anzianità più elevata tra i candidati partecipanti alla selezione all'interno dell'Area).

2. **"Attribuzione di un punteggio aggiuntivo per il personale che non abbia conseguito progressioni economiche da più di 6 anni"**

Al personale che non abbia conseguito progressioni economiche da più di 6 anni al punteggio ottenuto nelle fasi selettive e valutative viene attribuito un punteggio aggiuntivo complessivamente pari al 3% del punteggio ottenuto con l'applicazione del criterio di cui alla lettera d del comma 2 dell'art. 14 del CCNL.

3. **"Criteri di priorità in caso di parità dei punteggi"**

In caso di parità di punteggi ottenuti con l'applicazione del criterio di cui alla lettera d del comma 2 dell'art. 14 del CCNL la progressione sarà assegnata in base alla maggiore anzianità di servizio presso la Camera di commercio di Caserta, e, in caso di ulteriore parità, alla maggiore età.

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]

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").

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.

I criteri oggetto del presente articolo, inoltre, sono coerenti e discendono dai criteri generali dei sistemi di valutazione della performance e dai criteri per l'attribuzione dei premi correlati alla performance, così come definiti all'art. 4 del presente contratto decentrato.

Con specifico riferimento ai criteri generali per la determinazione della retribuzione di risultato dei titolari di EQ si precisa che essi - in base al peculiare ruolo di responsabilità professionale e manageriale alle dirette dipendenze della dirigenza - fanno riferimento anche:

- agli indicatori di performance relativi all'ambito organizzativo di diretta responsabilità, ai quali è attribuito un peso prevalente nella valutazione complessiva
- alla qualità del contributo assicurato alla performance generale della struttura, alle competenze professionali dimostrate, nonché ai comportamenti organizzativi richiesti per il più efficace svolgimento delle funzioni assegnate e di cui al successivo comma 7
- alla capacità di valutazione dei propri collaboratori, dimostrata tramite una significativa differenziazione dei giudizi.

I criteri generali per la determinazione della retribuzione di risultato dei titolari di EQ, pertanto, rispondono ai seguenti requisiti:

- stimolare un continuo miglioramento delle prestazioni individuali
- promuovere un continuo riscontro “valutatore-valutato” in ordine al rapporto fra prestazione richiesta e prestazione resa
- rendere le persone incaricate di Elevata Qualificazione 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
- evidenziare eventuali esigenze formative di supporto o d'integrazione della preparazione professionale
- migliorare il livello generale di comunicazione interna
- valorizzare le risorse professionali più attive e qualificate
- promuovere una moderna cultura organizzativa
- rappresentare occasione e stimolo per riflessioni e proposte relative ai piani formativi del dipendente

I criteri di attribuzione degli incentivi vengono improntati alla valorizzazione dei ruoli e delle azioni. I conseguenti riconoscimenti economici rappresentano la naturale risposta alla valutazione finale delle prestazioni di lavoro.

La valutazione prende in considerazione sia il risultato individuale riferito agli obiettivi assegnati, sia quello più generale correlato all'andamento dell'area/direzione da cui la persona dipende ed a quello dell'ente nel suo insieme; si tiene conto, inoltre, dell'orientamento all'utenza, della disponibilità al cambiamento e all'innovazione, della propositività, della partecipazione attiva e del “valore aggiunto” portato dal dipendente o dal team.

Nell'ipotesi di conferimento ad un lavoratore, già titolare di EQ, di un incarico ad interim relativo ad altra posizione di EQ vacante, per la durata dello stesso, al lavoratore, nell'ambito della retribuzione di risultato, è attribuito un ulteriore importo la cui misura può variare dal 15% al 25% del valore economico della retribuzione di posizione prevista per l'ulteriore incarico ad interim. Anche per la definizione delle citate percentuali, l'ente tiene conto della complessità delle attività e del livello di responsabilità connessi all'incarico attribuito nonché al grado di conseguimento degli obiettivi.

Attraverso tali criteri generali ed in coerenza con la metodologia di valutazione di questo ente anche per i titolari di EQ, la retribuzione di risultato viene erogata a fronte del raggiungimento di risultati superiori a quelli normalmente attesi per il ruolo ricoperto.

Tale retribuzione viene determinata ed eventualmente erogata secondo una scala di graduale incremento della retribuzione di risultato, a fronte della qualità dei risultati ottenuti rispetto agli obiettivi assegnati nell'anno.

I criteri generali individuati per la determinazione della retribuzione di risultato delle persone incaricate di EQ dal 1° aprile 2023 in avanti sono gli stessi anche per la determinazione della retribuzione di risultato delle persone cui viene conferito l'incarico di "posizione organizzativa" entro il 31/3/2023 ai sensi dell'art. 15 del CCNL 21/5/2018.

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]

La Camera di commercio corrisponde un'unica indennità condizioni di lavoro, destinata a remunerare le seguenti attività:

attività disagiate

attività esposte a rischi e perciò pericolose o dannose per la salute

attività implicanti maneggio di valori

A decorrere dalla data di efficacia del presente accordo integrativo, la disciplina delle indennità da riconoscere al personale che presta la propria attività in particolari condizioni di lavoro è definita come segue:

Attività ex art.70-bis del CCNL di comparto del 21 maggio 2018, comma 1 lettera a, come modificato dall'art.84 bis del CCNL 16.11.2022– Attività disagiate

Sono considerate prestazioni lavorative che implicano disagio quelle:

-consistenti nella guida di autovetture;

-manifestazioni a premio.

Al personale che svolge tali presta tale personale è riconosciuta una indennità giornaliera pari ad € 10,00 per le giornate di effettivo svolgimento delle predette attività.

Attività ex art.70-bis del CCNL di comparto del 21 maggio 2018, comma 1 lettera b, come modificato dall'art.84 bis del CCNL 16.11.2022 – Attività esposte a rischio

sono considerate prestazioni di lavoro che implicano l'esposizione a rischi e, come tali pericolose o dannose per la salute quelle eventualmente evidenziate all'interno del DUVRI dell'ente.

A tale personale spetta una indennità giornaliera pari ad € 10,00 per le giornate di effettivo svolgimento delle predette attività, come attestato dal responsabile dell'UO di appartenenza.

Attività ex art.70-bis del CCNL di comparto del 21 maggio 2018, comma 1 lettera c, come modificato dall'art.84 bis del CCNL 16.11.2022– Attività implicanti il maneggio di valori

Al personale adibito in via continuativa a servizi che comportino maneggio di valori di cassa, ivi compresi quelli effettuati tramite sistemi di pagamento elettronici compete una indennità condizioni lavoro per maneggio valori giornaliera pari ad € 1,50 per valori maneggiati sino al 49% del valore mensile dei valori maneggiati diviso 21; e nella misura di €.2,00 per valori maneggiati oltre il 50% del valore mensile dei valori maneggiati diviso 21. Detta indennità, per le effettive giornate di presenza in servizio in cui abbia svolto la reale attività di maneggio di valori di cassa, compete per un incasso minimo di €.10,00/giorno e spetta al personale addetto allo sportello con maneggio valori, al personale addetto alla raccolta degli incassi giornaliera nonché al personale ausiliario addetto al trasporto dei valori tra la sede staccata e quella principale.

Qualora i pagamenti effettuati con sistemi di pagamento elettronici siano superiori al 90% degli incassi complessivi, il valore della indennità sarà incrementata nella misura del 10%.

La suddetta indennità verrà erogata in un'unica soluzione.

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)]

I criteri generali sono definiti in coerenza con quelli individuati per definire l'elevata responsabilità (e conseguente retribuzione di posizione) per le persone incaricate di Elevata Qualificazione, con le semplificazioni che seguono.

In applicazione di tali criteri e principi, 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

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.

La responsabilità è conferita annualmente con atto formale del 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.

L'erogazione del compenso avverrà su base annua in proporzione alla effettiva copertura della specifica responsabilità o della funzione. 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.

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.

L'indennità per specifiche responsabilità è corrisposta secondo i criteri generali di seguito descritti:

a) personale appartenente all'Area dei Funzionari e dell'Elevata Qualificazione, per responsabilità inerenti alla gestione diretta/coordinamento di Unità organizzative o Uffici/Unità operative

(comportanti il coordinamento di personale) o per responsabilità di fasi o programmi di lavoro connotati da particolare complessità che possono comportare anche il coordinamento di gruppi di lavoro;

b) personale appartenente all'Area degli Operatori esperti e degli Istruttori per responsabilità derivanti:

-dall'essere punto di riferimento, tecnico amministrativo e/o contabile in procedimenti complessi, relativamente ad attività curate in diretto rapporto con il Segretario Generale o funzionali alla gestione/funzionamento di Organi istituzionali o connesse alla tenuta di sportelli/uffici distaccati o strutture analoghe (es: referente per l'Area/Unità Organizzativa/Ufficio di assegnazione);

-dallo svolgimento di particolari attività/ruoli o comportanti specifiche responsabilità in termini di autonomia operativa richiedente una specifica competenza, individuati ed assegnati dal Segretario Generale;

-dall'assunzione di ruoli previsti da disposizioni normative o dal CCNL (es. Cassiere, ai sensi del D.P.R. n. 254/2005; Responsabile dell'URP; pubblico ufficiale per le attività inerenti alla regolarità delle manifestazioni/concorsi nel settore della tutela della fede pubblica, RUP ai sensi del D.Lgs. n.50/2016);

-dall'esercizio di compiti legati ai processi digitalizzazione ed innovazione tecnologica della PA di cui al Codice dell'amministrazione in digitale (D.Lgs 7 marzo 2005, n. 82, e s.m.i – CAD) e compiti legati all'attuazione del Regolamento Generale sulla Protezione dei Dati - GDPR (Regolamento Europeo 2016/679), derivanti dai compiti legati allo svolgimento di attività di comunicazione e informazione; da incarichi che possono essere assegnati anche temporaneamente a dipendenti direttamente coinvolti in programmi o progetti finanziati da fondi europei o nazionali (PNRR, Fondi della Politica di Coesione ecc...);

L'indennità per specifiche responsabilità è erogata annualmente, in unica soluzione.

L'importo dell'indennità varia da un minimo di € 1.500,00 ad un massimo di € 2.000,00, tenuto conto del grado di responsabilità, secondo la seguente scala:

GRADO MEDIO	GRADO MEDIO ALTO	GRADO ALTO
€ 1.500,00	€ 1.750,00	€ 2.000,00

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]

Nel determinare o riconoscere trattamenti economici accessori, così come richiesto – secondo l'una o l'altra tipologia di intervento - da previsioni di legge, saranno osservati i seguenti criteri:

- graduazione degli importi laddove vi siano fasce orarie e/o giornate differenti nelle quali si colloca lo svolgimento delle attività che dà titolo all'attribuzione del trattamento accessorio;
- determinazione dei valori unitari (per singolo evento/attività) che tenga conto della ripetitività di questi ultimi assicurando, quindi, che gli importi complessivi, sommati a quelli percepiti dai singoli interessati a titolo di produttività, si mantengano entro valori congrui, in particolare per quelle fattispecie in cui il lavoro, che dà titolo all'attribuzione del compenso, si colloca all'interno delle fasce ordinarie;

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)]

Gli importi individuali determinati in base alle fattispecie di cui al comma precedente si aggiungono alla retribuzione di risultato delle posizioni organizzative, la quale ultima verrà a sua volta definita tenuto conto dell'entità e del contenuto dell'impegno del titolare di posizione che, nell'anno, è stato destinato alle attività per le quali si percepisce il relativo compenso.

Articolo 13 - Criteri per la definizione di un incentivo economico a favore del personale utilizzato in attività di docenza ai sensi dell'art. 55 comma 8 (Destinatari e processi della formazione), con relativi oneri a carico del Fondo di cui all'art 79 (Fondo risorse decentrate: costituzione)

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

Al fine di valorizzare il patrimonio di conoscenze individuali acquisite nel corso dell'attività lavorativa dal proprio personale e sulla base del programma di formazione annuale previsto del Piano integrato, tra le voci di utilizzo delle risorse decentrate integrative potrebbe essere previsto un importo non superiore al 1% da destinare al personale chiamato a tenere sessioni formative nell'ente.

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)]

La Camera di commercio si impegna a diffondere il principio della "cultura della sicurezza" attraverso gli istituti dell'informazione e della formazione.

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.

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.

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.

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.

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.

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]

Le parti concordano di individuare come gravi e documentate situazioni familiari, al fine della concessione della trasformazione del rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale utilizzando l'ulteriore contingente di cui all'articolo 53 comma 8 del CCNL 21/5/2018, quelle riferite al personale che debba assistere familiari (coniuge, figli o genitori) o conviventi affetti da patologie oncologiche ed altre patologie invalidanti per i quali sia stata riconosciuta dalle strutture territorialmente competenti una invalidità, anche temporanea, superiore all'80%.

In tali casi le domande possono essere presentate senza limiti temporali.

Articolo 16 - Limite individuale annuo delle ore che possono confluire nella banca delle ore, ai sensi dell'art. 33 del CCNL 16/11/2022

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

La Camera di commercio di Caserta si impegna a svolgere una analisi preventiva sugli impatti organizzativi, gestionali e sulla qualità dei servizi da erogare al fine di definire le condizioni di operatività della banca delle ore e la sua interazione con altre possibili forme di flessibilità di orario presenti o da introdurre nell'ente.

Articolo 17 - 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]

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.

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 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.

Il dipendente può avvalersi della facoltà in entrata ed uscita nell'ambito della medesima giornata e l'eventuale regolarizzazione dell'orario deve essere effettuata nel mese di maturazione dello stesso, secondo le modalità ed i tempi definiti dal disciplinare della Camera e concordati con il dirigente.

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 18 - Orario multiperiodale

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

La Camera di commercio di Caserta si riserva, in base a future esigenze, di definire, previo confronto ai sensi dell'art. 5, comma 3 , lett. a) un eventuale orario "multiperiodale" ai sensi dell'art. 31, comma 2 del CCNL 16/11/2022.

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)]

La Camera di commercio di Caserta si riserva, in base a future esigenze, di individuare le ragioni che permettano 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 20 - Elevazione del limite massimo individuale di lavoro straordinario ai sensi dell'art. art. 29 comma 2 (Orario di lavoro) del CCNL 16/11/2022

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

Con specifico riferimento all'elevazione del limite massimo individuale di lavoro straordinario ai sensi dell'art. art. 29 comma 2 del CCNL 16/11/2022, le parti convengono che eventuali elevazioni vengano stabilite annualmente previo accordo tra le parti in sede di contrattazione decentrata

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]

L'attivazione di benefici di natura assistenziale e sociale in favore del personale intende rispondere all'obiettivo di sostenere il benessere organizzativo ed il miglioramento delle condizioni di contesto all'interno delle quali si svolge la prestazione di lavoro. Pertanto, gli interventi vanno indirizzati verso gli ambiti che meglio rispondono a tale intento, in quanto idonei a coinvolgere le diverse dimensioni del benessere organizzativo e del clima interno, quali:

- a. iniziative di sostegno al reddito della famiglia
- b. supporto all'istruzione e promozione del merito dei figli
- c. anticipazioni, sovvenzioni e prestiti a favore dei dipendenti in difficoltà ad accedere ai canali ordinari del credito bancario o che si trovano nella necessità di affrontare spese non differibili.
- d. sostegno agli oneri delle prestazioni sanitarie, per le parti non coperte dal fondo di assistenza sanitaria integrativa.

Gli oneri per la concessione dei benefici e la realizzazione degli interventi di cui al presente articolo sono sostenuti mediante utilizzo delle disponibilità già previste per le medesime finalità, da precedenti norme, a cui si aggiungono le economie relative a somme destinate ad analoghe iniziative l'anno precedente e non integralmente utilizzate.

Per quanto non espressamente previsto dal presente Accordo, si rinvia al vigente disciplinare in materia di welfare adottato dall'ente oltre che alle vigenti disposizioni in materia.

Nell'ambito di quanto complessivamente stanziato per iniziative di welfare, pari ad € 25.375,08, la quota annuale per il 2023 è pari ad € 280,00 ed è attribuita, in conformità a quanto stabilito nel vigente disciplinare adottato in materia dall'ente, mediante applicazione, sulla quota pro-capite annuale, di una decurtazione percentuale determinata sulla base dell'inquadramento contrattuale e del carico familiare.

Per l'annualità 2023, nell'ambito di quanto complessivamente stanziato per iniziative di welfare, lo stanziamento per erogazione di voucher, nella forma di buoni spesa o buoni carburante, è quantificato in complessivi € 9.750,00.

Per l'annualità 2023, nell'ambito di quanto complessivamente stanziato per iniziative di welfare, lo stanziamento destinato ad iniziative legate al merito scolastico dei figli dei dipendenti dell'ente è pari ad € 5.500,00. L'erogazione di tale somma avverrà a seguito dell'adozione, da parte dell'ente, di apposito bando annuale, con la definizione, nel dettaglio, di condizioni, modalità e termini per la partecipazione.

La quota annualmente destinata alle iniziative in materia di welfare integrativo, così come disciplinate nel presente CCDI, non utilizzata nell'anno di competenza, sarà portata in aumento al totale dello stanziamento annuo complessivo per iniziative di welfare dell'anno successivo.

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)]

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.

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.

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 agevolarne la collocazione sulle nuove e diverse linee di attività dell'Ente.

Articolo 23 - Incremento delle risorse di cui all'art. 17, comma 6 attualmente destinate alla corresponsione della retribuzione di posizione e di risultato degli incarichi di Elevata Qualificazione, ove implicante, ai fini dell'osservanza dei limiti previsti dall'art. 23, comma 2, del D. Lgs. n. 75/2017, una riduzione delle risorse del Fondo di cui all'art. 79

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

In sede di decisione sull'alimentazione del fondo di cui all'art. 79 del ccnl con risorse c.d. variabili, qualora alla determinazione dei presupposti per la loro attivazione concorra il lavoro del personale tutto, l'organo di indirizzo politico fornisce direttive alla delegazione trattante in ordine alla quota parte di tali risorse che andrà destinata, previo accordo in sede decentrata, ad incrementare le risorse di cui all'art. 17, co. 6 del ccnl.

TITOLO VI **DISPOSIZIONI FINALI**

Art.24 Modalità di stipulazione dei Contratti Collettivi Integrativi ed eventualità in caso di mancato accordo

I tempi e le procedure di stipulazione dei CCDI sono quelli previsti dalla contrattazione collettiva nazionale di comparto.

I CCDI si riferiscono a tutti gli Istituti contrattuali rimessi a tale livello di contrattazione, da trattarsi in un'unica sessione negoziale, eccezion fatta per quanto attiene alle modalità di utilizzo delle risorse finanziarie complessivamente destinate all'incentivazione delle politiche di sviluppo delle risorse umane e della performance organizzativa ed individuale, che vengono definite annualmente.

Al fine di assicurare la continuità e il migliore svolgimento del servizio pubblico, qualora non si raggiunga l'accordo per la stipulazione di un CCDI e il protrarsi delle trattative possa determinare un pregiudizio oggettivo alla funzionalità dell'azione amministrativa la Camera di Commercio di Caserta potrà provvedere in via provvisoria sulle materie oggetto del mancato accordo fino alla successiva sottoscrizione, proseguendo le trattative al fine di pervenire alla conclusione dell'accordo, stante le previsioni di cui al comma 3 ter dell'art.40 del D.Lgs. n.165/2001, introdotto dall'art.54 del D.Lgs n.150/2009 e s.m.i..

Anche agli atti adottati unilateralmente si applicano le procedure di controllo e compatibilità economico finanziaria previste dall'art.40 bis del citato D.Lgs. n.165/2001.

Art.25 - Vincoli e interpretazione autentica

Le parti sono consapevoli di non poter in ogni caso stipulare in sede decentrata dei Contratti Collettivi Integrativi in contrasto con i vincoli e con i limiti risultanti dai Contratti Collettivi Nazionali di Lavoro di comparto, o disciplinanti materie non espressamente delegate a tale livello negoziale, ovvero comportanti oneri non previsti negli strumenti di programmazione annuale e pluriennale. 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 di diritto ai sensi degli artt. 1339 e 1419, secondo comma, del codice civile.

Nel caso insorgano controversie sull'interpretazione di clausole la cui applicazione risulti oggettivamente non chiara, le parti si incontrano entro 30 gg. per definirne il significato.

L'eventuale accordo in sede di interpretazione autentica sostituisce la clausola controversa sin dall'inizio della vigenza del CCI.

Art. 26- Disposizioni finali e transitorie

Il presente CCDI verrà trasmesso per via telematica entro 5 giorni dalla sottoscrizione definitiva sia all'ARAN che al CNEL corredato dalla relazione illustrativa e dalla relazione tecnico finanziaria redatte sul modello all'uopo elaborato dalla Ragioneria Generale dello Stato.

Lo stesso CCDI sarà pubblicato in modo permanente sul sito istituzionale dell'Ente, con modalità che garantiscano la piena visibilità ed accessibilità delle informazioni ai cittadini, e corredato dalle citate relazione illustrativa e relazione tecnico finanziaria, entrambe certificate dagli Organi di controllo.

Le parti si impegnano a verificare tempestivamente l'attuazione delle disposizioni contrattuali integrative e a rivedere le materie oggetto del presente accordo alla luce di eventuali nuove disposizioni legislative o di novità introdotte da futuri CCNL di Comparto, fermi restando in ogni caso gli obblighi di adeguamento a nuove norme di legge che dovessero intervenire successivamente alla sottoscrizione.