

CAMERA DI COMMERCIO
REGGIO CALABRIA

VERBALE RELATIVO ALL'INCONTRO PER LA DEFINIZIONE DEL CDI TRIENNIO 2023-2025 - PARTE ECONOMICA 2023

Premesso che:

- in data 11 dicembre 2023 è stata sottoscritta l'ipotesi di Contratto Decentrato Integrativo triennio 2023-2025 - Parte economica 2023 del personale dipendente non dirigente della Camera di Commercio di Reggio Calabria;
- il Collegio dei Revisori dei Conti con verbale n. 9 del 22 dicembre 2023, ns prot. 20275 del 27/12/2023, ai sensi dell'art. 40 bis del D.Lgs. 165/2001 ha espresso parere favorevole all'ipotesi di Contratto Decentrato Integrativo triennio 2023-2025 - Parte economica 2023, "certificando che i costi conseguenti all'applicazione del suddetto accordo sono compatibili con i vincoli delle disponibilità del bilancio 2022 e con quelli derivanti dai CCNL vigenti e dall'applicazione delle norme di legge.";
- la Giunta Camerale con delibera n. 84 del 29/12/2023 ha autorizzato il Presidente della delegazione trattante di parte pubblica alla sottoscrizione definitiva del Contratto Decentrato Integrativo triennio 2023-2025 - Parte economica 2023;

nell'anno 2023, il giorno 29 del mese di dicembre, presso la sede della Camera di Commercio di Reggio Calabria si sono incontrati i signori:

delegazione di parte datoriale:

- Dott.ssa Natina Crea, Segretario Generale, Presidente della delegazione trattante;

delegazione di parte sindacale:

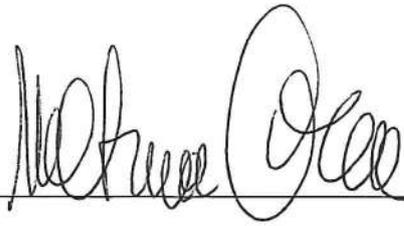
- Dott.ssa Francesca Galatti, FP CGIL;
- Dott. Vincenzo Sera, CISL FP;
- Sig. Francesco Giovanni Montagna, RSU.

Al termine dell'incontro, il Presidente di delegazione di parte datoriale e i componenti la delegazione di parte sindacale sottoscrivono definitivamente il **Contratto Collettivo Decentrato Integrativo del personale dipendente non dirigente della Camera di Commercio di Reggio Calabria triennio 2023-2025 - Parte economica 2023** allegato al presente verbale, del quale costituisce parte integrante.

Il verbale è letto, confermato e sottoscritto dai partecipanti alla riunione.

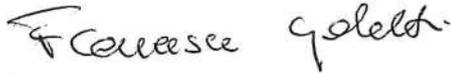
Per la delegazione di parte datoriale:

- Dott.ssa Natina Crea, Presidente

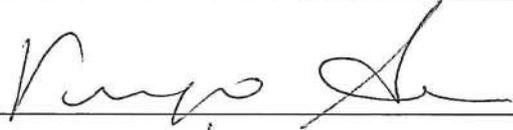


Per la delegazione di parte sindacale:

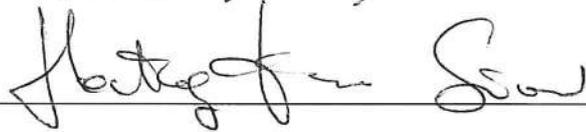
- Dott.ssa Francesca Galatti, FP CGIL



- Dott. Vincenzo Sera, CISL FP



- Sig. Francesco Giovanni Montagna, RSU





**CONTRATTO DECENTRATO INTEGRATIVO
del personale non dirigente
della Camera di commercio di Reggio Calabria
Triennio 2023-2025 - Parte economica 2023**

INDICE

**TITOLO I
DISPOSIZIONI GENERALI**

- Articolo 1** Ambito di applicazione
Articolo 2 Durata, decorrenza, tempi e procedure di applicazione del contratto

**TITOLO II
RELAZIONI SINDACALI**

- Articolo 3** Obiettivi e strumenti

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

- Articolo 4** Criteri di ripartizione 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 5 Criteri per l'attribuzione dei premi correlati alla performance
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)
Articolo 7 Criteri generali per la determinazione della retribuzione di risultato dei titolari di EQ

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

- Articolo 8** 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 9 Criteri generali per l'attribuzione dell'indennità per specifiche responsabilità di cui all'art. 84 del CCNL 16/11/2022



TITOLO V

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

- Articolo 10** Linee di indirizzo e i criteri generali per la individuazione delle misure concernenti la salute e sicurezza sul lavoro
- Articolo 11** Limite individuale annuo delle ore che possono confluire nella banca delle ore, ai sensi dell'art. 33 del CCNL 16/11/2022
- Articolo 12** 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 13** 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 14** 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 15** 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 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 del CCNL 16/11/2022

TITOLO VI

DISPOSIZIONI PARTICOLARI

- Articolo 17** Riflessi sulla qualità del lavoro e sulla professionalità delle innovazioni tecnologiche inerenti all'organizzazione di servizi
- Articolo 18** 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
- Articolo 19** Clausole di rinvio

Allegato A



TITOLO I **DISPOSIZIONI GENERALI**

Articolo 1 - Ambito di applicazione

1. Il presente contratto decentrato integrativo, redatto ai sensi dell'art. 7 del CCNL Funzioni Locali del 16/11/2022, si applica a tutto il personale non dirigenziale dipendente della Camera di commercio di Reggio Calabria e con qualunque tipo di contratto di lavoro subordinato (tempo indeterminato, tempo determinato), compreso il personale in comando o distacco o in assegnazione temporanea.

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

1. Il presente contratto concerne il periodo 1.1.2023-31.12.2025 per le parti ad esso delegate dai CCNL vigenti. Sono fatte salve le materie che, per loro natura, richiedono 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.
2. Gli effetti del contratto decorrono dal giorno successivo alla data di stipulazione, salvo specifica e diversa prescrizione e decorrenza espressamente prevista dal contratto stesso.
3. Il presente contratto decentrato integrativo conserva la propria efficacia fino alla stipulazione del successivo contratto decentrato.

TITOLO II **RELAZIONI SINDACALI**

Articolo 3 – Obiettivi e strumenti

[rif. Titolo II del CCNL 16/11/2022]

1. Il sistema delle relazioni sindacali è stimato quale asse portante per l'innovazione, la qualificazione e il cambiamento della Pubblica Amministrazione sia sotto l'aspetto partecipativo che formativo di tutto il personale dipendente, in relazione agli obiettivi dell'Amministrazione e alle strategie dell'Organo di Governo e della Direzione Generale dell'Ente. Il sistema delle relazioni sindacali è improntato ai principi di correttezza, buona fede, partecipazione consapevole e trasparenza dei comportamenti ed orientato alla prevenzione dei conflitti.
2. Di ogni seduta deve essere previsto l'ordine del giorno degli argomenti da trattare, in apposita formale convocazione, l'Amministrazione predisporrà una sintesi dei lavori e delle posizioni emerse.



3. Per quanto non espressamente disciplinato si richiama quanto previsto dal CCNL Funzioni locali 2019-2021.

TITOLO III

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

Articolo 4 - Criteri di ripartizione delle risorse disponibili per la contrattazione integrativa di cui all'art. 80 comma 1 del CCNL 16/11/2022 tra le diverse modalità di utilizzo

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

1. Le risorse rese annualmente disponibili sono definite ciascun anno dalla Camera di commercio a fronte di apposita formale costituzione.
2. La ripartizione e l'utilizzo delle risorse avvengono secondo modalità tali da assicurarne la rispondenza all'obiettivo di promuovere, anche attraverso di esse, il coinvolgimento del personale negli effettivi e significativi miglioramenti dei livelli di efficienza, efficacia e qualità dei servizi prestati, sulla base dei sistemi di programmazione, monitoraggio e controllo quali-quantitativo dei risultati, adottati nell'ente.
3. La ripartizione delle risorse suddette risponde ai seguenti requisiti:
 - a. garantire gli importi obbligatori previsti dai CCNL nazionali, in particolare, con riferimento alle risorse necessarie per corrispondere i differenziali di progressione economica al personale e l'indennità di comparto. Gli importi da destinare ai differenziali stipendiali deve garantirne l'attribuzione al 50% dei dipendenti aventi diritto a partecipare alla selezione. E' prevista l'attribuzione dei differenziali stipendiali nel numero massimo indicato dalla Tabella A del CCNL del 16.11.2022;
 - b. 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;
 - 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), nell'ambito delle prevalenti destinazioni e delle percentuali minime da destinare a tal fine, stabilite dal CCNL del 16.11.2022. Il residuo del fondo sarà assegnato alla remunerazione della performance.
4. Le risorse rese annualmente disponibili ai sensi del comma 4 sono destinate ai seguenti utilizzi:
 - a) premi correlati alla performance organizzativa;
 - b) premi correlati alla performance individuale;
 - c) indennità specifiche condizioni di lavoro;
 - d) indennità per specifiche responsabilità;
 - e) compensi previsti da disposizioni di legge;
 - f) differenziali stipendiali, con decorrenza nell'anno di riferimento, finanziate con risorse stabili.
5. In esecuzione del CDI, fatti salvi gli utilizzi destinati agli istituti non oggetto di contrattazione



(PEO Storiche/Differenziali stipendiali, Indennità di Comparto quota F.A.), il Fondo per le risorse decentrate per ciascuno degli anni (2023-2024-2025) è destinato ai seguenti utilizzi:

- a. ai premi correlati alla performance complessiva, di cui il 70% alla performance organizzativa e il 30% alla performance individuale;
- b. alle indennità condizioni di lavoro, di cui all'art. 84-bis, CCNL Funzioni Locali 16/11/2022;
- c. compensi per specifiche responsabilità al personale di cui all'art. 84 CCNL Funzioni Locali 16/11/2022;
- d. alle risorse di cui all'art. 67, comma 3, lett. a) CCNL 21/05/2018 (Incentivo concorso a premi, ai sensi dell'art.43 della legge n. 449/1997);

6. Il fondo risorse decentrate 2023 ammonta ad € 297.255,48 di cui:

➤ ART. 79, COMMA 1, RISORSE DECENTRATE STABILI..... € 272.584,29

(Al netto delle decurtazioni di cui all'art.1, comma 456, della L. n.247/2013 e dell'art. 23, comma 2, del D.Lgs. n. 75/2017)

➤ ART. 79, COMMA 2, RISORSE DECENTRATE VARIABILI..... € 24.671,19

Risorse stabili utilizzate nell'anno 2023

Contratto	Descrizione	Importo
Art. 80, comma 1, CCNL 16/11/2022	Fondo per le progressioni orizzontali pregresse (Differenziale ex-PEO)	103.588,22
	Indennità personale ex 3° e 4° livello (n.1)	64,56
	Indennità di comparto	18.555,48
	Totale risorse stabili utilizzate	122.208,26
	Risorse stabili utilizzabili (272.584,29 - 122.208,26)	150.376,03

Le risorse finanziarie disponibili per la contrattazione 2023 sono pertanto € 175.047,22 di cui:

- Risorse stabili..... € 150.376,03
- Risorse variabili € 24.671,19
- Risorse totali € 175.047,22

Premi correlati alla performance organizzativa - (Art. 80, comma 2, lett. a) CCNL 16/11/2022	€ 75.878,06
Premi correlati alla performance individuale - (Art. 80, comma 2, lett. b) CCNL 16/11/2022	€ 32.519,16

for flat of

RC



Art. 80, comma 2, lett. c) CCNL 16/11/2022- Indennità condizioni di lavoro di cui:	
- Attività esposte a rischi	€ 50,00
- Attività disagiate	€ 4.800,00
Compensi specifiche responsabilità - (Art. 80, comma 2, lett. e) CCNL 16/11/2022)	€ 50.900,00
Nuovi differenziali stipendiali (Art. 80, comma 2, lett. J CCNL 16/11/2022)	€ 10.900,00
Art.79, comma 2, lett. a) CCNL 16/11/2022- Incentivo concorso a premi, ai sensi dell'art.43 della legge n.449/1997	0,00
Totale	€ 175.047,22

5. Poiché il Fondo risorse decentrate richiede ciascun anno una verifica a consuntivo, resta inteso che, in conseguenza dei fatti rilevabili alla chiusura dell'esercizio, la somma complessivamente erogabile per i premi per la performance organizzativa e individuale sarà individuabile con esattezza, a titolo definitivo, solo dopo la richiamata verifica a consuntivo del Fondo risorse decentrate.

Articolo 5 - Criteri per l'attribuzione dei premi correlati alla performance

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

1. Le logiche del sistema di misurazione e valutazione della performance della Camera di Commercio di Reggio Calabria 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 o in base alle modalità definite dal sistema di valutazione e solo a fronte di risultati aggiuntivi apprezzabili rispetto al risultato atteso dalla normale, positiva prestazione lavorativa.
3. L'attribuzione degli incentivi di cui all'art. 4 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.
4. La valutazione individuale del personale farà riferimento alla performance in quanto espressione dell'apporto individuale al conseguimento degli obiettivi di ente ed area organizzativa di appartenenza, attraverso la traduzione delle attese (comportamenti) dell'ente verso un espletamento efficace delle azioni significative facenti capo al singolo e comunque riconducibili all'area/servizio di appartenenza.
5. 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.
6. 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.
7. Il compenso destinato a remunerare, per ciascun dipendente, il raggiungimento della "Performance complessiva" (organizzativa e individuale) è determinato come segue:
- a) si conteggiano i dipendenti in servizio al 1° gennaio dell'anno e si tiene conto dei nuovi assunti e dei cessati solo se avranno prestato servizio nel corso dell'anno per almeno 4 mesi, in percentuale ai mesi lavorati; i dipendenti che superano 120 giorni di assenza, esclusi i periodi di congedo ordinario, nel corso dell'anno non hanno diritto al compenso relativo alla performance organizzativa. Fanno eccezione le assenze per maternità (solo astensione obbligatoria), per interdizione per complicanze nella gravidanza, per distacco sindacale e per terapia salvavita.
 - b) l'ammontare complessivo delle risorse destinate alla "Performance complessiva" (organizzativa 70% e individuale 30%) è suddiviso per il numero dei dipendenti in servizio, di cui al punto a), "pesato" in base all'area, già categoria, di appartenenza secondo la seguente parametrizzazione:

AREE/ CATEGORIE PERSONALE	"PESO" AREA/CATEGORIA
<i>FUNZIONARI ED ELEVATA QUALIFICAZIONE (ex D)</i>	1,56
<i>ISTRUTTORI (ex C)</i>	1,25
<i>OPERATORI ESPERTI (Ex B)</i>	1

- c) si determina l'importo massimo attribuibile ad ogni dipendente secondo la categoria, ora area, di appartenenza, suddividendo l'ammontare complessivo attribuito a ciascuna area, come quantificato al punto b), per il numero complessivo di dipendenti per area, di cui al punto a);
- d) si determina il valore per singolo punto di performance per ogni area di personale, suddividendo l'importo per area di cui al punto c) per n. 100 punti massimi di "Performance complessiva" (organizzativa e individuale) conseguibili; non vi sarà attribuzione di alcun premio per punteggi uguali o inferiori alla soglia minima di 60, in coerenza con il livello di performance minimo previsto dal sistema nell'ambito della valutazione della performance complessiva di Ente;



- e) si moltiplica, per ciascun dipendente, il valore dei singoli punti, di cui al punto d), per il punteggio di "Performance complessiva" (organizzativa e individuale) attribuito e risultante dalla scheda di valutazione dipendenti del "Sistema di misurazione e valutazione della performance" e per il coefficiente di unità dello stesso dipendente, di cui al punto a);
- f) il valore economico del compenso destinato a remunerare, per ciascun dipendente, il raggiungimento della "Performance complessiva" (organizzativa e individuale) verrà ridotto:
- in funzione delle giornate di assenza per malattia in applicazione delle disposizioni di cui all'articolo 71, comma 1, del D.L. n. 112/2008 convertito nella Legge n. 133/2008; il valore economico della giornata di assenza, che costituisce economia di bilancio, verrà determinato sulla base dei giorni teorici lavorativi dell'anno;
 - in tutti i casi di utilizzo di istituti in cui le disposizioni vigenti non prevedano la corresponsione dell'intero trattamento economico ordinario.
8. Ai sensi dell'art. 81 del CCNL 16.11.2022, 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.
9. La misura di detta maggiorazione sarà attribuita ad un numero di dipendenti che non può superare per ciascuna area/categoria il 10% del totale dei dipendenti dell'Ente, arrotondato all'unità se $\geq 0,5$ garantendo sempre almeno una unità per ciascuna area/categoria laddove la percentuale applicata determini un valore inferiore a 1.
La misura di detta maggiorazione sarà pari, per ciascuna area/categoria, al 30% rispetto all'importo medio pro capite. I fondi per l'erogazione della maggiorazione suddetta verranno detratti dalle risorse destinate alla remunerazione della Performance complessiva.
In caso di parità di punteggio, la differenziazione verrà attribuita secondo le seguenti priorità: al dipendente che nell'anno oggetto di valutazione abbia effettuato un maggior numero di giorni di effettiva presenza.
10. Individuato il personale a cui viene riconosciuta la maggiorazione del premio di cui all'art. 81 del CCNL 16.11.2022 e sottratte le relative risorse all'ammontare complessivo delle somme destinate alla performance complessiva, l'importo residuo viene distribuito tra il restante personale in base al punteggio conseguito secondo il vigente sistema di misurazione e valutazione della Camera di commercio.

Articolo 6 - Definizione delle procedure per l'attribuzione dei differenziali stipendiali nei limiti di quanto previsto all'art. 14 del CCNL 16/11/2022 (Progressione economica all'interno delle aree)

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

1. Al fine di remunerare l'accrescimento del grado di competenza professionale progressivamente acquisito dai dipendenti nello svolgimento delle proprie funzioni, agli stessi possono essere attribuiti, nel corso della vita lavorativa, uno o più "differenziali stipendiali" di pari importo, da intendersi come incrementi stabili dello stipendio. Tali "differenziali stipendiali", che si configurano come progressione economica all'interno dell'area ai sensi



dell'art. 52 comma 1-bis del D.lgs. n. 165/2001 e che non determinano l'attribuzione di mansioni superiori, avvengono mediante procedura selettiva di area, attivabile annualmente in relazione alle risorse disponibili nel Fondo risorse decentrate.

2. Possono partecipare alla procedura selettiva i lavoratori che negli ultimi 2 anni non abbiano beneficiato di alcuna progressione economica. Ai fini della verifica del predetto requisito si tiene conto delle date di decorrenza delle progressioni economiche effettuate. E' inoltre condizione necessaria, l'assenza negli ultimi due anni, di provvedimenti disciplinari superiori alla multa; laddove, alla scadenza della data di presentazione delle domande, siano in corso procedimenti disciplinari, si applica quanto previsto dall' art. 14 c. 2 lett. a) del CCNL 16/11/2022.
3. In coerenza con le risorse previste per la copertura finanziaria dei differenziali stipendiali e con i criteri di ripartizione delle risorse disponibili per la contrattazione integrativa, il numero di "differenziali stipendiali" attribuibili per l'anno 2023 sono attivati nel limite massimo del 50% del personale in possesso dei requisiti previsti, garantendo, compatibilmente con il limite massimo consentito complessivamente, l'arrotondamento per eccesso per area, già categoria, laddove la percentuale applicata determina un valore inferiore ad 1.
4. Gli "ulteriori criteri" che ai sensi del comma 2 dell'art. 14 del CCNL 16/11/2022 sono presi in considerazione per l'attribuzione dei differenziali stipendiali sono correlati alle capacità culturali e professionali acquisite anche attraverso i percorsi formativi che si sono conclusi con l'accertamento dell'avvenuto accrescimento della professionalità del singolo dipendente, attestato attraverso certificazione finale delle competenze acquisite da parte dei soggetti formatori (art. 55 c. 3 CCNL Funzioni Locali 16/11/2022).
5. La ponderazione dei criteri ai fini dell'attribuzione dei differenziali stipendiali di cui all'art. 14 c. 2 lett. d) del CCNL Funzioni Locali 22/11/2022, è così definita:
 - a) criterio "media delle ultime tre valutazioni individuali annuali conseguite o comunque le ultime tre valutazioni disponibili in ordine cronologico": 50%
 - b) criterio "esperienza professionale": 40%

La rilevanza dell'esperienza professionale, maturata fino alla data di decorrenza dell'attribuzione economica e giuridica del differenziale stipendiale, viene valutata in modo qualitativo (poiché considera la durata dell'esperienza ma anche la ricchezza e l'ampiezza della stessa) e porta all'assegnazione di un punteggio compreso tra 1 e 4 (che da ora verrà indicato con PE= Punteggio Esperienza)

	Punteggio Esperienza
Esperienza breve. Il dipendente ha un'esperienza professionale limitata (indicativamente compresa, in termini di durata, tra 1 e 3 anni compresi).	1



Esperienza media e specialistica. Il dipendente ha un'esperienza professionale media (indicativamente compresa, in termini di durata, tra 4 e 6 anni compresi) di natura specialistica.	2
Esperienza media e ampia / lunga e specialistica. Il dipendente ha un'esperienza professionale media (indicativamente compresa, in termini di durata, tra 4 e 6 anni compresi) relativa a processi diversi o una lunga esperienza professionale (indicativamente superiore a 6 anni di natura specialistica).	3
Esperienza lunga e ampia. Il dipendente ha una lunga esperienza professionale (indicativamente superiore a 6 anni) maturata in aree professionali diverse o nella medesima area svolgendo incarichi diversi.	4

In riferimento al presente criterio si considera anche l'esperienza maturata con un rapporto di lavoro a tempo determinato o a tempo parziale, nonché presso altre amministrazioni, nonché con inquadramento in area/categoria diversa.

c) "ulteriori criteri" correlati alle capacità culturali e professionali acquisite anche attraverso i percorsi formativi": 10%

Le competenze professionali sono:

a) quelle acquisite attraverso percorsi formativi con esame finale presso soggetti formatori, attinenti all'attività dell'Ente frequentati nei 5 anni precedenti l'anno di decorrenza dell'attribuzione del differenziale stipendiale

b) i titoli e le abilitazioni professionali conseguite fino alla data di decorrenza dell'attribuzione economica e giuridica del differenziale stipendiale, purché attinenti alle attività e funzioni della Camera di commercio.

I punteggi sono attribuiti come di seguito specificato; per ciascuna tipologia di titolo se ne può considerare solo uno, e il possesso di ulteriori sarà valutato nell'ambito dell'ultima tipologia "ulteriori titoli" se in essa ricompresi.

I corsi di formazione/aggiornamento già valutati ai fini dell'attribuzione del differenziale stipendiale, con esito positivo per il candidato, non saranno più considerati ai fini della valutazione di una nuova procedura di selezione comparativa.

Non sono valutabili i titoli necessari, a normativa vigente, per l'accesso mediante concorso.

AREA DEGLI OPERATORI (Titolo d'accesso: assolvimento dell'obbligo scolastico)	
Titolo	Punti max 5
Qualifica professionale	1
Diploma di scuola secondaria superiore	2
Corsi di formazione e aggiornamento professionale con superamento di esame/test finale	0,2 per corsi di durata fino a 6 ore, 0,5 per corsi di durata superiore a 6 ore. (Entro il limite di 2 punti)

Handwritten signatures and initials



AREA DEGLI OPERATORI ESPERTI (Titolo d'accesso: assolvimento dell'obbligo scolastico accompagnato da una specifica qualificazione professionale)	
Titolo	Punti max 5
Diploma di scuola secondaria superiore	1
Laurea triennale, Laurea specialistica o Laurea Magistrale o Laurea vecchio ordinamento	2
Corsi di formazione e aggiornamento professionale con superamento di esame/test finale	0,2 per corsi di durata fino a 6 ore, 0,5 per corsi di durata superiore a 6 ore. (Entro il limite di 2 punti)
AREA DEGLI ISTRUTTORI (Titolo d'accesso: diploma di scuola secondaria superiore)	
Titolo	Punti max 10
Laurea triennale	2
Laurea specialistica o Laurea Magistrale o Laurea vecchio ordinamento (assorbono la laurea triennale)	3
Abilitazione professionale / dottorato di ricerca	1,5
Ulteriori titoli: Lauree ulteriori o Titoli post-universitari (es. Master I e II livello / corso di specializzazione)	1 per ogni titolo entro il limite massimo di 3 punti
Corsi di formazione e aggiornamento professionale con superamento di esame/test finale	0,2 per corsi di durata fino a 6 ore, 0,5 per corsi di durata superiore a 6 ore. (Entro il limite di 2 punti)
AREA DEI FUNZIONARI E DELL'ELEVATA QUALIFICAZIONE (Titolo d'accesso: laurea triennale)	
Titolo	Punti max 10
Laurea specialistica - Laurea Magistrale o Laurea vecchio ordinamento	3
Abilitazione professionale / dottorato di ricerca	1,5
Ulteriori titoli: Lauree ulteriori o Titoli post-universitari (es. Master I e II livello / corso di specializzazione)	1 per ogni titolo entro il limite massimo di 3 punti
Corsi di formazione e aggiornamento professionale con superamento di esame/test finale	0,2 per corsi di durata fino a 6 ore, 0,5 per corsi di durata superiore a 6 ore. (Entro il limite di 2 punti)

6. A beneficio del dipendente che, alla data di decorrenza dell'attribuzione economica e giuridica del differenziale stipendiale oggetto della selezione, non abbia conseguito la progressione economica da un periodo superiore a 6 anni e fino a 8 anni è previsto un punteggio aggiuntivo pari all'2% del punteggio ottenuto con l'applicazione del criterio di cui alla lettera d) del comma 2 dell'art. 14 del CCNL Funzioni Locali 16/11/2022;

7. A beneficio del dipendente che, alla data di decorrenza dell'attribuzione economica e giuridica del differenziale stipendiale oggetto della selezione, non abbia conseguito la progressione



economica da un periodo superiore a 8 anni è previsto un punteggio aggiuntivo pari al 3% del punteggio ottenuto con l'applicazione del criterio di cui alla lettera d) del comma 2 dell'art. 14 del CCNL Funzioni Locali 16/11/2022;

8. A parità di punteggio, la progressione verrà attribuita rispettando il seguente ordine di priorità:
 1. dipendente con più anzianità di servizio nella posizione economica;
 2. nel caso di ulteriore parità, dipendente che si trova nella posizione economica più bassa;
 3. nel caso di ulteriore parità, dipendente con più anzianità di servizio nell'area, già categoria, di appartenenza.

Articolo 7 - Criteri generali per la determinazione della retribuzione di risultato dei titolari di EQ

[rif. lett v) del comma 4 dell'art. 7 e comma 3 dell'art. 13 del CCNL 16/11/2022]

1. Al fine di garantire la massima coerenza e correlazione dei sistemi retributivi premianti all'interno dell'Ente, l'attribuzione della retribuzione di risultato dei titolari di Elevata Qualificazione di risultato è strettamente correlata ad effettivi incrementi di produttività e di miglioramento e/o mantenimento della qualità, efficienza ed economicità dei servizi ed è, quindi, attuata, in un'unica soluzione 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 dall'ente. 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.
6. All'indennità di risultato dei titolari di Elevate Qualificazioni viene destinata una quota pari al 25% della rispettiva retribuzione di posizione.
7. 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.
8. Per l'anno 2023 la retribuzione di risultato da riconoscere per l'incarico conferito ad interim per la Posizione Organizzativa, dal 1° aprile 2023 ricondotta automaticamente alla nuova tipologia di incarico EQ, del Servizio "La Regolazione del Mercato e Tutela del Consumatore", la percentuale da applicare al valore economico della retribuzione di posizione prevista per la PO/EQ oggetto dell'incarico ad interim è pari al 25%.

TITOLO IV

COMPENSI PER PARTICOLARI ATTIVITA' O RESPONSABILITA'



Articolo 8 - Individuazione delle misure dell'indennità correlata alle condizioni di lavoro di cui all'art. 70-bis, come rideterminati dall'art. 84-bis del CCNL 16/11/2022, entro i valori minimi e massimi e nel rispetto dei criteri ivi previsti, nonché la definizione dei criteri generali per la sua attribuzione

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

1. Le parti convengono di considerare attività svolte in condizioni disagiate le seguenti:
Prestazioni di lavoro del personale addetto al front office unico, attività ispettiva di vigilanza svolta all'esterno e attività dei sostituti:
€ 11,00 per ogni giornata di effettiva presenza che comporti l'applicazione continua all'attività di sportello per tutto l'orario di apertura al pubblico o all'attività ispettiva di vigilanza svolta all'esterno.
L'indennità di disagio per il personale addetto al front office e per il personale addetto all'attività ispettiva di vigilanza svolta all'esterno non è cumulabile con il compenso per specifiche responsabilità.
2. Le parti convengono per quanto alle prestazioni che implicano l'esposizione a rischi e, come tali pericolose o dannose per la salute che l'indennità di rischio, quantificata in € 11,00 per giorno di effettiva esposizione al rischio, compete al personale soltanto e quando è in servizio di conduzione delle autovetture in dotazione alla Camera compatibilmente con il profilo professionale rivestito. La guida è, altresì, consentita al personale con funzioni ispettive.
3. Le parti convengono per quanto agli incentivi per concorsi a premi (ex art. 4, comma 4, CCNL 5/10/2001 e art. 43 L. 27/12/1997, n. 449) di rinviare alla disciplina adottata dall'Ente con determinazione presidenziale n. 11 del 17/4/2003 ratificata dalla Giunta Camerale con delibera n. 59 del 15/5/2003.

Articolo 9 - Criteri generali per l'attribuzione dell'indennità per specifiche responsabilità di cui all'art. 84 del CCNL 16/11/2022

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

1. Per compensare l'esercizio di un ruolo che in base all'organizzazione della Camera di commercio di Reggio Calabria, comporta l'espletamento di compiti di specifiche responsabilità, attribuite con atto formale, in capo al personale delle aree Operatori Esperti (Cat. B), Istruttori (Cat. C) e Funzionari ed EQ (Cat. D) che non risulti titolare di incarico di EQ, ai sensi dell'art. 16 del CCNL 16/11/2022 e seguenti, può essere riconosciuta, secondo i criteri indicati nel presente articolo, una indennità per specifiche responsabilità.
2. Possono, quindi, essere attribuite indennità per attività, incarichi, compiti di carattere particolare e/o straordinario non riferibile all'ordinaria e consueta attività del dipendente.
3. L'indennità per specifiche responsabilità viene attribuita dal Segretario Generale che ne formalizza la motivazione in termini di attività che comporta assunzione di responsabilità e può essere riconosciuta solo se le stesse non siano già insite nelle declaratorie della categoria/area/profilo di appartenenza.
4. In applicazione di tali criteri e principi, la Camera di commercio di Reggio Calabria individua le specifiche responsabilità (aggiuntive rispetto a quelle normalmente previste



dall'inquadramento e dal profilo professionale e di competenza) che il Segretario Generale ha deciso di affidare ai propri collaboratori.

5. L'attribuzione dell'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.
6. L'assegnazione dell'indennità per specifiche responsabilità prevista dal CCNL al personale di Area dei Funzionari e della Elevata Qualificazione (cat. D) può avvenire per lo svolgimento delle seguenti tipologie di attività che comportano l'assunzione di specifiche responsabilità in relazione all'ordinario contenuto professionale dell'area, già categoria, di appartenenza:
 - responsabilità di coordinamento di unità organizzative elementari (uffici).
 - responsabilità di fasi o programmi di lavoro connotati da particolare complessità che possono comportare anche il coordinamento di gruppi di lavoro.
7. Per quanto riguarda il personale delle Aree degli Operatori esperti e Istruttori (cat. B e C), le specifiche responsabilità potranno essere individuate nei seguenti ambiti di attività:
 - attribuzione – in coerenza con i contenuti professionali dell'area di appartenenza - della responsabilità della gestione di processi lavorativi complessi e rilevanti, anche a valenza esterna per conto dell'Ente, ovvero caratterizzati da una pluralità di fasi identificate con una loro autonomia giuridica e da una pluralità di soggetti interessati;
 - formale incarico del coordinamento di uffici; gruppi di lavoro e progetti, di natura temporanea non riferiti ad attività ordinarie in essere, comportanti attività complesse e particolare autonomia gestionale.
8. In assenza di atto formale di nomina non potrà essere presa in considerazione, per la valutazione ai fini dell'attribuzione dell'indennità, alcuna assunzione di particolari responsabilità.
9. L'indennità per specifiche responsabilità viene revocata dal Segretario generale al venir meno dello svolgimento dei compiti che comportano la relativa responsabilità.
10. Il Segretario Generale provvederà con propria disposizione di servizio, su proposta dei titolari di E.Q/ P.O., a parametrare gli importi delle indennità di cui all'articolo 84 in base ai criteri sopra definiti, secondo la seguente griglia:
 - € 2.500,00 annui lordi (fascia minima);
 - € 2.800,00 annui lordi (fascia media);
 - € 3.000,00 annui lordi (fascia massima).

Non si applica l'art. 4 della determina del Segretario Generale n. 206 del 6 ottobre 2016.

11. L'indennità per specifiche responsabilità è erogata annualmente. Il Segretario Generale autorizza la liquidazione del compenso su proposta del Responsabile del Servizio che verifica l'effettivo disimpegno dei compiti di responsabilità. Cessa di essere corrisposta in caso di revoca delle relative responsabilità.



12. Le sostituzioni da parte dei soggetti non titolari d'indennità vanno ricomprese per le giornate di effettiva sostituzione tra le attività svolte in condizione disagiate ai sensi dell'articolo 8 del presente CDI.
13. L'indennità per specifiche responsabilità è riproporzionata secondo il part-time in godimento.
14. In applicazione del D.Lgs. 151/2001 l'indennità di cui al presente articolo non può essere revocata durante il periodo di congedo di maternità o paternità.
15. 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.

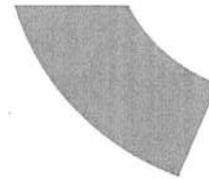
TITOLO V

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

Articolo 10- Linee di indirizzo e i criteri generali per la individuazione delle misure concernenti la salute e sicurezza sul lavoro

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

1. La Camera di commercio di Reggio Calabria si impegna a diffondere il principio della "cultura della sicurezza" attraverso gli istituti dell'informazione e della formazione.
2. In materia di sicurezza sui luoghi di lavoro si continuerà ad assicurare, nel tempo, l'attuazione della normativa in materia secondo le indicazioni del documento di valutazione dei rischi, a tal fine costantemente aggiornato. In particolare, attraverso le specifiche riunioni previste dalla normativa generale in materia e con il contributo del Rappresentante dei lavoratori per la sicurezza, verranno individuate le priorità di azione che garantiscano nel tempo il miglioramento dei livelli di sicurezza negli ambienti di lavoro.
3. Gli interventi di formazione ed informazione del personale saranno svolti con cadenza periodica ed in tutti i casi previsti dalla vigente normativa, in modo da garantire un adeguato e continuo grado di aggiornamento. Con lo stesso intento verranno gestite la formazione specifica per il personale addetto alle misure antincendio ed al primo soccorso e le esercitazioni generali per le situazioni di emergenza.
4. Il piano sanitario, predisposto periodicamente dal medico competente, sarà tempestivamente adeguato in relazione ai mutamenti organizzativi che si realizzeranno ed aventi impatto sui contenuti del documento, ovvero ad eventuali interferenze esterne legate ad eventi di morbilità collettiva stagionali o straordinari.
5. La ricognizione periodica delle postazioni di lavoro, ai fini della verifica della compatibilità delle stesse con le norme tecniche in materia e dell'osservanza di queste ultime da parte degli



occupanti, è curata dalla Camera di commercio con il supporto del Responsabile del servizio di prevenzione e protezione ed alla presenza del Rappresentante dei lavoratori per la sicurezza.

6. La formazione specifica per quest'ultima figura, a carico della Camera di commercio e tale da assicurare al rappresentante medesimo adeguate nozioni sulle principali tecniche di controllo e prevenzione dei rischi, è da intendersi aggiuntiva rispetto a quella spettante al pari del restante personale. In caso di nuova nomina, detta formazione dovrà essere assicurata con la tempestività necessaria all'efficace espletamento dell'incarico.
7. Le attività formative organizzate dall'Ente per il personale, previo confronto con il rappresentante per la sicurezza, si svolgono in orario di servizio, sono periodicamente ripetute in relazione all'evoluzione ed all'insorgenza di nuovi rischi e le relative ore non saranno computate nel budget generale della formazione.

Articolo 11 - 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]

1. Il limite complessivo annuo delle ore da far confluire nel conto individuale di ciascun dipendente per la banca delle ore, di cui all'art. 33 del CCNL Funzioni Locali 16/11/2022, è fissato in 36 ore.

Articolo 12 - Criteri per l'individuazione di fasce temporali di flessibilità oraria in entrata e in uscita, al fine di conseguire una maggiore conciliazione tra vita lavorativa e vita familiare

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

1. I criteri di individuazione di fasce temporali di flessibilità in entrata e in uscita, al fine di conseguire una maggiore conciliazione tra vita lavorativa e vita familiare" sono i seguenti:

1° criterio: orario di apertura uffici 9:00-12:00 (la fascia rigida deve ricomprendere questa fascia oraria e un'ulteriore periodo oltre le 12:00 al fine di smaltire le file agli sportelli e a procedere alla verifica dei conti e alla chiusura delle casse e degli applicativi);

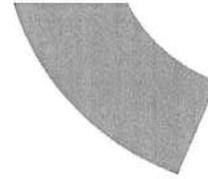
2° criterio: orario di risposta telefonica agli utenti 15:30-17:15 nei giorni di rientro obbligatorio - martedì e giovedì (la fascia rigida deve ricomprendere questa fascia oraria).

I criteri devono essere applicati tutti i giorni dal lunedì al venerdì nella fascia oraria antimeridiana e il martedì e giovedì (rientri obbligatori) nella fascia pomeridiana.

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

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

1. Le parti si impegnano ad avviare specifica contrattazione nel caso si verificassero casistiche in tal senso.



Articolo 14 - 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]]

1. Le parti si impegnano ad avviare specifica contrattazione nel caso si verificassero casistiche in tal senso.

Articolo 15 - Elevazione del limite massimo individuale di lavoro straordinario ai sensi dell'art. art. 32 del CCNL 16/11/2022

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

1. Le prestazioni di lavoro straordinario sono rivolte a fronteggiare situazioni di lavoro eccezionali e pertanto non possono essere utilizzate come fattore ordinario di programmazione del tempo di lavoro e di copertura dell'orario di lavoro.
2. Il limite massimo annuo individuale delle prestazioni di lavoro straordinario per il personale a tempo pieno e indeterminato è fissato in 180 ore, così come previsto dall'art. 14 c. 4 del CCNL 1.4.1999 e nel limite delle risorse previste dall'art. 14 del CCNL 14.9.2000.
3. Il dipendente autorizzato al superamento del limite individuale di ore di lavoro pro-capite, nel limite del 2% dell'organico, garantendo almeno una unità laddove la percentuale applicata determini un valore inferiore a 1, (art. 38 c. 3 CCNL 14.9.2000), nel limite delle risorse previste dall'art. 14 del CCNL 14.9.2000 è individuato con Disposizione di servizio del Segretario Generale.

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

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

1. In applicazione dell'art. 82 del CCNL 16/11/2022, le parti danno atto che non sussistono precedenti destinazioni a tale titolo a carico del bilancio dell'Amministrazione.
2. Le parti si impegnano a valutare l'opportunità di destinare annualmente una parte del Fondo risorse decentrate come previsto dall'art. 82 del CCNL 16/11/2022.

**TITOLO VI
DISPOSIZIONI PARTICOLARI**

Articolo 17 - 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]]

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.

Articolo 18 - 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]

1. Le parti si impegnano ad avviare specifica contrattazione nel caso si verificassero casistiche in tal senso.

Articolo 19 – Clausole di rinvio

1. Per quanto non espressamente disciplinato dal presente contratto decentrato integrativo, si applica quanto previsto dal CCNL Funzioni locali del 16/11/2022.
2. Per quanto riguarda il lavoro agile di cui all'art. 64 del CCNL 2019/2021, si prende atto che la regolamentazione dello stesso è integrata come da accordo di cui all'**Allegato A**.



Allegato A

Lavoro agile

In merito al lavoro agile, le parti concordano quanto segue:

- la durata del contratto di lavoro agile, su richiesta del dipendente, è fino ad un massimo di sei mesi con possibilità di proroga di altri sei mesi, tenendo conto dell'esito riscontrato e delle esigenze organizzative e di turnazione;
- l'inserimento della giornata in lavoro agile all'interno dell'applicativo informatico avviene a cura del dipendente in relazione all'intera giornata (s.w. intera giornata), fermo restando che è responsabilità personale del dipendente attenersi, in merito all'attestazione della presenza, all'osservanza degli impegni previsti dal contratto e dalla normativa vigente.

Il Segretario Generale provvederà agli atti conseguenti in coerenza con quanto sopra concordato.

ATTESTAZIONE DI CONFORMITA'

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

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

Postazione 32061 - Ufficio 5 Protocollo Informatico gestione documentale e archivi

CCIAA_REGGIO_CALABRIA

Caterina Musolino