CONTRATTO COLLETTIVO INTEGRATIVO DEL PERSONALE DIPENDENTE DELLA CAMERA DI COMMERCIO DI FROSINONE LATINA PER IL TRIENNIO 2026-2028

art. 1	**Ambito di applicazione**
art. 2	**Relazioni sindacali**
art. 3	**Criteri per la ripartizione e la destinazione delle risorse finanziarie**
art. 4	**Criteri per l'attribuzione dei compensi diretti ad incentivare la performance individuale e organizzativa**
art. 5	**Indennità per specifiche responsabilità e per determinate condizioni di lavoro**
art. 6	**Procedure per le progressioni economiche**
art. 7	**Ulteriori criteri per l'attribuzione delle progressioni economiche, ponderazione dei criteri e criteri di priorità in caso di parità di punteggi.**
art. 8	**Criteri generali per la determinazione della retribuzione di risultato del personale con incarico di Elevata Qualificazione**
art. 9	**Incentivi per lo svolgimento di particolari funzioni tecniche**
art. 10	**Banca delle ore**
art. 11	**Linee di indirizzo e criteri generali per la individuazione delle misure concernenti la salute e sicurezza sul lavoro**
art. 12	**Conciliazione vita-lavoro**
art. 13	**Lavoro agile**
art. 14	**Disposizioni per il Welfare integrativo**
art. 15	**Modalità di stipulazione dei Contratti Collettivi Integrativi ed eventualità in caso di mancato accordo**
art. 16	**Vincoli e interpretazione autentica**
art. 17	**Disposizioni finali e transitorie**

Art.1
Ambito di applicazione

Il presente Contratto Collettivo Integrativo (di seguito denominato CCI), redatto ai sensi dell'art.7 del CCNL del 23 febbraio 2026, si applica a tutto il personale dipendente non dirigenziale della Camera di Commercio di Frosinone-Latina, con contratto di lavoro subordinato a tempo indeterminato o determinato, compreso il personale comandato o distaccato.

Il presente CCI concerne il triennio 2026-2028, per le parti ad esso delegate dai CCNL vigenti, ed i suoi effetti decorrono dal giorno successivo alla data di sottoscrizione definitiva, salvo specifica e diversa prescrizione e decorrenza espressamente prevista dal contratto stesso per i soli emolumenti aventi natura annuale. Lo stesso conserva la propria efficacia fino alla stipulazione del successivo CCI, fatte salve le diverse disposizioni di cui agli accordi contrattuali collettivi decentrati integrativi a carattere annuale in ordine all'utilizzazione complessiva delle risorse finanziarie destinate e disponibili per le politiche di sviluppo del personale e per la performance individuale ed organizzativa.

In caso di sopravvenuta sottoscrizione, nel periodo di validità indicato, del nuovo contratto collettivo nazionale di lavoro (CCNL) del Comparto Funzioni Locali, o in caso di rilevanti novità normative riguardanti le materie oggetto del presente CCI, le parti si impegnano a riaprire il confronto per verificare la validità delle clausole contrattuali qui concordate.

Allo stesso modo, le parti si impegnano a verificare con cadenza semestrale l'attuazione del presente contratto mediante incontri a ciò destinati, richiesti da una delle parti contraenti.

Art.2
Relazioni sindacali

Le relazioni sindacali, stante la previsione contrattuale di cui all'art. 3, comma 3, lettere a, b), nonché comma 4, del CCNL del Comparto Funzioni Locali del 23 febbraio 2026, si realizzano mediante i seguenti Istituti:

- partecipazione, articolata a sua volta in: informazione, confronto e organismi di partecipazione paritetici;
- contrattazione collettiva integrativa.

<u>Partecipazione:</u>

- l'informazione inerisce le materie espressamente richiamate dall'art. 4, comma 4, del citato CCNL di comparto del 2026;
- il confronto è relativo a tutti gli Istituti indicati nell'art. 5 del richiamato CCNL di comparto del 2026**;**
- gli organismi paritetici di partecipazione sono finalizzati a creare modalità relazionali volte al coinvolgimento partecipativo delle relazioni sindacali.

<u>Contrattazione collettiva integrativa:</u>

- è attuata sulle materie elencate nell'art. 7, comma 4, lettere a - ao, del già citato CCNL di comparto del 2026.

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.
Su iniziativa dell'Amministrazione o su richiesta delle rappresentanze sindacali, possono essere attivate modalità di riunione da remoto.

Art.3
Criteri per la ripartizione e la destinazione delle risorse finanziarie

La Camera di Commercio di Frosinone-Latina promuove il merito e il miglioramento della performance organizzativa e individuale, attraverso l'utilizzazione del Sistema di valutazione e misurazione della performance, secondo logiche meritocratiche e valorizzando i dipendenti che conseguono le migliori performance attraverso l'attribuzione di incentivi economici e di carriera. Le risorse finanziarie destinate all'incentivazione delle politiche di sviluppo delle risorse umane e della performance individuale ed organizzativa, determinate annualmente, sono destinate al trattamento economico accessorio del personale, ai sensi di quanto previsto dall' art 79 del CCNL di Comparto del 16 novembre 2022 e dall'art.59 del CCNL di Comparto del 23 febbraio 2026.
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, 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 novembre 2022.

Le risorse rese annualmente disponibili ai sensi dell'art.59, comma 1, del CCNL del 23 febbraio 2026, sono destinate ai seguenti utilizzi:

a) premi correlati alla performance organizzativa;
b) premi correlati alla performance individuale (almeno 30% delle risorse variabili);
c) indennità specifiche condizioni di lavoro (fino al massimo del 3,5% delle risorse corrispondenti al limite di cui all'art.23 del D.Lgs. n.75/2017);

d) compensi per specifiche responsabilità (fino al massimo del 12% delle risorse corrispondenti al limite di cui all'art.23 del D.Lgs. n.75/2017);

e) compensi previsti da disposizioni di legge (compensi professionali spettanti all'Avvocatura come disciplinato dal vigente Regolamento degli uffici e servizi; compensi per incentivi tecnici);

f) risorse derivanti dall'applicazione dell'art.43 della Legge n.449/1997 (compensi concorsi a premi - servizi a domanda individuale - da destinare nella misura del 30% degli introiti al personale interessato)

g) progressioni economiche, con decorrenza nell'anno di riferimento, finanziate con risorse stabili.

Dedotte le risorse destinate agli utilizzi di cui alle lettere da c) a g) del capoverso precedente e calcolato l'importo destinato alla differenziazione del premio individuale di cui all'art.48 del CCNL 23 febbraio 2026, l'80% delle risorse disponibili è finalizzato a remunerare la performance individuale, mentre il 20% è finalizzato a remunerare la performance organizzativa, come da vigente Sistema di misurazione e valutazione della performance.

Art.4
Criteri per l'attribuzione dei compensi diretti ad incentivare la performance individuale e organizzativa

Le logiche del Sistema di misurazione e valutazione della performance dell'Ente camerale sono orientate alla selettività ed alla meritocrazia ed escludono ogni forma di automatismo ed erogazione in maniera indifferenziata.

L'attribuzione e l'erogazione dei compensi destinati a remunerare la performance individuale ed organizzativa avvengono sulla base della metodologia di valutazione definita nel Sistema di misurazione e valutazione della performance, in coerenza con gli obiettivi strategici, organizzativi ed individuali di cui al Ciclo della performance annuale dell'Ente camerale.

La valutazione individuale del personale farà riferimento al contributo per il raggiungimento degli 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 di appartenenza.

I compensi destinati ad incentivare la performance individuale ed organizzativa ed il miglioramento dei servizi saranno erogati ai dipendenti solo al termine degli adempimenti inerenti la verifica dei risultati, rispetto agli obiettivi individuati nell'apposita sezione del PIAO, a conclusione del processo di valutazione annuale.

Tale valutazione annuale, avverrà solo per i dipendenti, compresi quelli con incarico di Elevata Qualificazione, che abbiano prestato servizio nell'anno di riferimento per almeno 70 giornate lavorative. Nel computo delle giornate non lavorate vanno escluse quelle dovute a: congedi di maternità/paternità e parentali, malattia figli, congedo cure invalidi ai sensi dell'art.7 del D.Lgs.

n.119/2011**,** infortuni sul lavoro, terapie salvavita, Legge n.104/1992 (limitatamente alle tre giornate mensili), aspettativa sindacale retribuita, ferie. Il trattamento economico accessorio di produttività/retribuzione di risultato, sia per la parte inerente la performance organizzativa sia per la parte inerente la performance individuale, sarà erogato ai soli dipendenti che oltre ad aver conseguito una valutazione superiore alle soglie minime previste dal sistema di misurazione e valutazione della performance, avranno anche prestato servizio nell'anno di riferimento per almeno 140 giornate lavorative effettive; per il personale cessato dal servizio/assunto in servizio nell'anno di riferimento, tale limite viene riparametrato sulla base del periodo di servizio prestato.

Per i dipendenti in servizio con contratto part-time di tipo verticale, i limiti minimi di cui sopra, saranno calcolati, con la medesima decorrenza, parametrandoli al rispettivo coefficiente di riduzione del rapporto di lavoro (p.es.: part-time verticale di n.24 ore settimanali, con coefficiente di riduzione pari a 0,6666: calcolo limite giornate lavorative uguale a 140 x 0,6666 = 93 giornate). Allo stesso modo, il conteggio del valore massimo teorico del trattamento accessorio di produttività/retribuzione di risultato e la relativa corresponsione spettante ai dipendenti in servizio con contratto part-time verticale o cessati dal servizio/assunti in servizio nell'anno di riferimento verrà calcolato riducendolo proporzionalmente alla riduzione oraria del lavoro prestato, mediante applicazione del medesimo coefficiente di riduzione.

Ai sensi di quanto previsto dall'art.81 del CCNL 16 novembre 2022, ai dipendenti, non incaricati di Elevata Qualificazione, che conseguano le valutazioni più elevate, secondo quanto previsto dal Sistema di misurazione e valutazione dell'Ente, è attribuita una maggiorazione del premio individuale, di cui all'art.48, comma 2, del CCNL 23 febbraio 2026, nella misura del 30% del valore medio pro capite dei premi attribuiti al personale valutato positivamente, calcolato prima dell'erogazione dei premi medesimi, nel numero massimo di 6 dipendenti; in caso di parità di valutazione, la maggiorazione è attribuita al dipendente con maggiore anzianità di servizio.

Art.5
Indennità per specifiche responsabilità e per determinate condizioni di lavoro

Il presente articolo è relativo agli Istituti oggetto di trattamento economico accessorio di cui alle disposizioni contrattuali di seguito richiamate:

1. <u>Attività che comportano specifiche responsabilità per il personale dell'Area degli Operatori Esperti e degli Istruttori, nonché del personale dell'Area dei Funzionari e dell'Elevata Qualificazione non incaricato di Elevata Qualificazione, di cui all'art.84 del CCNL di comparto del 16 novembre 2022 e all'art.59 del CCNL di comparto del 23 febbraio 2026.</u>

   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 la 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:

- dallo svolgimento di attività con rilevanza giuridica esterna (es.: poteri sostitutivi su delega apposita di firma di atti sanzionatori a rilevanza giuridica esterna; rappresentanza dell'ente in sede giurisdizionale presso la Commissione tributaria su delega apposita) o 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, sentito il competente dirigente d'Area;
- 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 la regolarità delle manifestazioni/concorsi nel settore della tutela della fede pubblica, RUP ai sensi del D.Lgs. n.50/2016 così come modificato dal D.Lgs. n.36 del 31 marzo 2023, Nuovo Codice degli appalti);
- 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…);

I suddetti incarichi di specifica responsabilità sono attribuiti/assegnati con ordine di servizio del Dirigente dell'Area o su disposizione del Segretario Generale e confermati con apposita nota dirigenziale in sede di erogazione della relativa indennità.

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

L'importo dell'indennità varia, nel rispetto dei limiti dell'art.84 del CCNL del 16 novembre 2022, da un minimo di € 2.200,00 ad un massimo di € 3.100,00, tenuto conto del grado di responsabilità secondo la seguente scala:

GRADO MEDIO	GRADO MEDIO ALTO	GRADO ALTO
€ 2.200,00	**€ 3.000,00**	**€ 3.100,00**

L'attribuzione delle specifiche responsabilità dovrà essere effettuata sulla base dei contenuti professionali delle declaratorie contrattuali delle singole Aree di inquadramento.

L'importo delle indennità è decurtato in proporzione alle assenze dal servizio diverse dalle ferie e dai permessi retribuiti e, come avviene per la retribuzione di posizione di Elevata Qualificazione**,** nel caso di assenza per malattia, per i primi 10 giorni di ogni evento morboso, in applicazione dell'art.71, comma 1, del D.L. n.112/2008, convertito con la Legge n.133/2008.

In applicazione del D.Lgs. n.151/2001 l'indennità di cui al presente articolo non può essere revocata durante il periodo di congedo per maternità e/o paternità.

La presente disposizione decorre dal 1° gennaio 2026.

2. Attività ex art.59, punto 2, lettera c, del CCNL di Comparto del 23 febbraio 2026 (già art.70-bis del CCNL di Comparto del 21 maggio 2018, comma 1 lettera c - Indennità condizioni lavoro).

Al personale adibito in via continuativa a servizi che comportino maneggio di valori di cassa compete una indennità condizioni lavoro per maneggio valori giornaliera pari ad € 4,00 per gli incassi da € 10,00 ad € 19,99 nella giornata, € 7,00 per gli incassi da € 20,00 ad € 200,00 nella giornata ed € 8,00 per gli incassi superiori ad € 200,00 sempre nella giornata in cui abbia svolto l'effettiva attività di maneggio di valori, con un limite massimo annuale di € 1.300,00. La suddetta indennità è erogata con cadenza mensile.

3. Attività ex art.59, punto 2, lettera c, del CCNL di Comparto del 23 febbraio 2026 (già art. 70-bis del CCNL di Comparto del 21/05/2018, comma 1 lettera b — Attività esposte a rischi).

Al personale adibito ad attività pericolose o che comportino rischi per la salute, così come eventualmente evidenziate all'interno del DVR (a titolo esemplificativo, come da attuale DVR, personale ispettivo per le verifiche metrologiche presso i distributori di carburanti) e/o del DUVRI dei soggetti terzi interessati che dovrà essere prodotto preventivamente alla Camera di Commercio, spetta un'indennità giornaliera pari ad € 10,00 per le giornate di effettivo svolgimento delle predette attività, con un limite massimo annuale di € 500,00. La suddetta indennità è erogata con cadenza mensile.

I singoli accordi collettivi integrativi annuali destinano gli importi per il finanziamento annuo dei singoli istituti menzionati nel presente articolo.

Art.6
Procedure per le progressioni economiche

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. Sulla scorta di tale presupposto, le procedure per l'attribuzione del riconoscimento economico in questione intendono rispondere ai seguenti criteri:
   - assicurare un'effettiva modalità valutativa e selettiva ed equilibrio all'interno delle varie Aree, anche in ragione del numero limitato di possibili destinatari dell'incremento stipendiale fisso;
   - accertare la crescita dei livelli di competenza che il dipendente ha dimostrato di aver acquisito nel tempo.
3. Al fine di semplificare, da un punto di vista selettivo e gestionale, le procedure per le progressioni economiche nei limiti di quanto previsto dall'art.14 del CCNL 23 febbraio 2026, si stabilisce che ogni anno l'Amministrazione:
   - informa con apposito comunicato, inviato via mail al solo personale in possesso dei requisiti per partecipare alla procedura selettiva, l'avvio della procedura, indicando un termine per la presentazione di eventuali titoli e/o competenze posseduti al 31/12 dell'anno precedente a quello della fase di valutazione e selezione;
   - applica il principio del "silenzio assenso" e pertanto verranno prese in considerazione ai fini della procedura selettiva tutti i dipendenti in possesso dei requisiti previsti, i quali, entro i termini definiti dal comunicato non abbiano formalmente manifestato all'Amministrazione la volontà di non partecipare**;**
   - eroga il "differenziale stipendiale" al personale meritevole, nei limiti e nel numero previsti dalla contrattazione con decorrenza 1° gennaio dell'anno in cui è stata effettuata la procedura selettiva.
4. Nell'ambito di quanto previsto dall'art.14 del CCNL 23 febbraio 2026, possono partecipare alla procedura selettiva i lavoratori che negli ultimi 3 anni non abbiano beneficiato di alcuna progressione economica e che abbiano conseguito, secondo il vigente Sistema di misurazione e valutazione della performance, una media delle ultime tre valutazioni annuali della performance individuale che, riparametrata su base 100, sia pari o superiore a 60/100.
5. Nei limiti delle risorse destinate/previste annualmente per la copertura finanziaria delle progressioni economiche ed in coerenza con i criteri di ripartizione delle risorse disponibili per la contrattazione integrativa, il numero di "differenziali stipendiali" attribuibili annualmente è definito in sede di accordo annuale, fermo restando che, l'attribuzione avverrà comunque nel limite del 50% degli aventi diritto a partecipare alla procedura selettiva per singola Area, arrotondato all'unità inferiore; l'arrotondamento è all'unità superiore nel caso di un solo partecipante.

Art.7
Ulteriori criteri per l'attribuzione delle progressioni economiche, ponderazione dei criteri e criteri di priorità in caso di parità di punteggi

1. Ulteriori criteri correlati alle capacità culturali e professionali per l'attribuzione delle progressioni

economiche.

Ai sensi del comma 2 lettera d) punto 3) dell'art.14 del CCNL 23 febbraio 2026 sono presi in considerazione per l'attribuzione dei differenziali stipendiali gli ulteriori seguenti criteri:

- abilitazioni professionali e titoli di studio ulteriori rispetto a quelli richiesti per l'accesso dall'esterno;
- corsi di alta formazione universitaria/corsi di specializzazione universitaria/corsi di perfezionamento universitario;
- competenze certificate a seguito di percorsi formativi presso scuole, enti e istituti formativi riconosciuti nell'ordinamento giuridico italiano.

  Per la valutazione sia dei titoli di studio/abilitazioni/corsi di alta formazione universitaria/corsi di specializzazione universitaria/corsi di perfezionamento universitario che delle competenze certificate, si terrà conto di quelli che risultano attinenti alle attività dell'Ente.

2. Ponderazione dei criteri.

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

- criterio "media delle ultime tre valutazioni individuali annuali conseguite": 75%
- criterio "esperienza professionale": 20%
- "ulteriori criteri" correlati alle capacità culturali e professionali: 5%

I criteri specifici di valutazione utilizzati per predisporre le graduatorie finalizzate al riconoscimento della P.E. all'interno dell'Area di appartenenza sono i seguenti:

A. <u>Media delle ultime tre valutazioni individuali annuali conseguite</u>

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:

*<u>Punteggio</u> = **75** (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).*

B. 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 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.

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

*Punteggio = **20** (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).*

C. Ulteriori criteri correlati alle capacità culturali e professionali

Vengono attribuiti i punteggi come di seguito specificati; per ciascuna tipologia di titolo di studio, se ne può considerare solo uno e il possesso di ulteriori sarà valutato nell'ambito della tipologia "Ulteriori titoli di studio" se in essa ricompresi.

*Punteggio = **5** (ai titoli vengono attribuiti i punteggi come di seguito specificato distinti per area contrattuale di appartenenza nel limite massimo di 5 punti).*

AREA OPERATORI ESPERTI/OPERATORI

(Titolo di accesso: licenza media)

Titolo	Punti max 5
Attestato di qualifica di scuola secondaria di secondo grado	0,2
Diploma di scuola secondaria superiore (assorbono l'attestato di qualifica degli istituti professionali)	0,5
Laurea triennale	1
Laurea specialistica o Laurea Magistrale o Laurea vecchio ordinamento (assorbono la laurea triennale)	1,5
Abilitazione professionale	0,5
– Ulteriori titoli di studio: Lauree ulteriori o Titoli post-universitari (es. master I e II livello/diploma di specializzazione/dottorato di ricerca) – Corsi di alta formazione universitaria/Corsi di specializzazione universitaria/Corsi di perfezionamento universitario	0,5 per ogni titolo entro il limite massimo di 1,5 punti
Competenze certificate valide	0,2 per ogni competenza certificata entro il limite massimo di 1,5 punti

AREA ISTRUTTORI

(Titolo di accesso: diploma di scuola secondaria di secondo grado)

Titolo	Punti max 5
Laurea triennale	1
Laurea specialistica o Laurea Magistrale o Laurea vecchio ordinamento (assorbono la laurea triennale)	1,5
Abilitazione professionale	0,5
– Ulteriori titoli di studio: Lauree ulteriori o Titoli post-universitari (es. master I e II livello/diploma di specializzazione/dottorato di ricerca) – Corsi di alta formazione universitaria/Corsi di specializzazione universitaria/Corsi di perfezionamento universitario	0,5 per ogni titolo entro il limite massimo di 1,5 punti
Competenze certificate valide	0, 2 per ogni competenza certificata entro il limite massimo di 1,5 punti

AREA FUNZIONARI ELEVATA QUALIFICAZIONE

(Titolo di accesso: laurea triennale)

Titolo	Punti max 5
Laurea specialistica o Laurea Magistrale o Laurea vecchio ordinamento (assorbono la laurea triennale)	1,5
Abilitazione professionale	0,5
– Ulteriori titoli di studio: Lauree ulteriori o Titoli post-universitari (es. master I e II livello/diploma di specializzazione/dottorato di ricerca) – Corsi di alta formazione universitaria/Corsi di specializzazione universitaria/Corsi di perfezionamento universitario	0,5 per ogni titolo entro il limite massimo di 1,5 punti
Competenze certificate valide	0, 2 per ogni competenza certificata entro il limite massimo di 1,5 punti

Il punteggio complessivo individuale è dato dalla somma dei punti attribuiti ai sensi delle precedenti lettere A, B e C., con attribuzione di un punteggio aggiuntivo pari al 5% del punteggio ottenuto per i dipendenti che non abbiano conseguito progressioni economiche almeno da 6 anni.

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 priorità verrà data al dipendente che da più anni non beneficia di una progressione economica; nell'eventualità di un'ulteriore parità si darà priorità al dipendente più anziano anagraficamente.

4. La suddetta ponderazione dei criteri, adottata in via sperimentale, dopo un biennio di applicazione può essere oggetto di una verifica, su iniziativa della parte pubblica o della parte sindacale.

Art.8
Criteri generali per la determinazione della retribuzione di risultato del personale con incarico di Elevata Qualificazione

Alla retribuzione di risultato del personale con incarico di Elevata Qualificazione di cui all'art.15 del CCNL del 23 febbraio 2026, è destinata una quota non inferiore al 15,00% delle risorse complessivamente finalizzate al finanziamento della retribuzione di posizione e di risultato delle EE.QQ.

La retribuzione di risultato del personale titolare di incarichi di Elevata Qualificazione sarà erogata in applicazione delle modalità e criteri previsti dal Sistema di misurazione e valutazione della performance, sulla base della valutazione individuale correlata ad indicatori di performance organizzativa, al perseguimento di obiettivi individuali, e in relazione a fattori di valutazione dei comportamenti assunti e delle competenze dimostrate, richiamato quanto previsto dal precedente art.4.

Nel caso di conferimento di un incarico ad interim relativo ad altra posizione di E.Q. ad un dipendente già titolare di E.Q**.,** per la durata dello stesso, all'interessato, nell'ambito della retribuzione di risultato, è attribuito un ulteriore importo nelle misure massime del 25% del valore economico della retribuzione di posizione delle E.Q. (oggetto dell'interim) di fascia A, del 20% di quelle di fascia B, e del 15% di quelle di fascia C, secondo il vigente Sistema di misurazione e valutazione della performance e con le modalità ivi previste.

Con riguardo ai compensi professionali del responsabile dell'Avvocatura interna titolare di E.Q., all'atto dell'attribuzione della retribuzione di risultato annuale dovrà essere applicata sulla suddetta una riduzione percentuale (fino alla concorrenza della retribuzione stessa) corrispondente al 40% dell'ammontare complessivo del compenso professionale relativo all'Avvocatura (determinato nel vigente Regolamento degli Uffici e dei Servizi dell'Ente) spettanti per cause concluse con sentenze definitive fino al medesimo anno di riferimento.

I compensi professionali, di cui alla Legge n.114/2014, rientranti nella fattispecie prevista dall'art.15 del vigente Regolamento degli uffici e dei servizi dell'Ente, potranno essere liquidati al responsabile dell'Avvocatura interna, già a decorrere dal mese successivo a quello in cui gli stessi saranno stati materialmente ed interamente introitati dall'Ente.

Art.9
Incentivi per lo svolgimento di particolari funzioni tecniche

1. In attuazione di quanto previsto dal Codice dei Contratti Pubblici, all'art.45 del D.Lgs. 31 marzo 2023, n. 36, le parti disciplinano i criteri di ripartizione degli incentivi per funzioni tecniche, al fine di valorizzare l'apporto professionale dei dipendenti, garantire la tempestività delle procedure e premiare la responsabilità di risultato.
2. L'attribuzione degli incentivi alle funzioni tecniche è volta a incrementare l'efficienza e l'efficacia dell'azione amministrativa della Camera di Commercio nella realizzazione e nell'esecuzione, a regola d'arte e nel rispetto dei tempi previsti, dei contratti pubblici di lavori, servizi e forniture, valorizzando le professionalità interne e accrescendo la produttività del personale impegnato nello svolgimento delle funzioni tecniche, di cui all'Allegato I.10 del Codice dei contratti pubblici.
3. Le parti convengono che le risorse destinate agli incentivi per le funzioni tecniche siano collocate nel Fondo per le Risorse Decentrate, pur non essendo soggette a contrattazione integrativa quanto alla loro quantificazione e riparto.

4. La disciplina degli incentivi tecnici si applica a tutte le procedure di affidamento di lavori, servizi e forniture, compresi gli affidamenti diretti (con esclusione degli affidamenti alle società in house), le concessioni di lavori o di servizi, gli accordi quadro e i contratti di partenariato pubblico-privato (PPP), convenzioni di centrali uniche di committenza, conformemente a quanto previsto dal Codice dei contratti pubblici.
5. Sono soggetti interessati dal presente articolo il Responsabile Unico del Progetto (RUP) e i collaboratori individuati con atto formale di assegnazione ai sensi dell'art.45, comma 4, del Codice che, pur non ricoprendo ruoli di responsabilità diretta, forniscono supporto consulenziale e/o svolgono materialmente, tecnicamente o amministrativamente parte delle attività che caratterizzano la funzione stessa. Ai sensi dell'art.45, comma 4, del Codice, come modificato dalla Legge n.105/2025, tra i destinatari degli incentivi è incluso il personale con qualifica dirigenziale, in deroga al principio di onnicomprensività della retribuzione, di cui all'art.24, comma 3, del D.Lgs. n.165/2001, nel rispetto dei limiti di spesa e degli obblighi di controllo e rendicontazione ivi stabiliti, ai sensi dell'art.40 bis del medesimo decreto legislativo, previo accertamento delle funzioni svolte effettuato da un soggetto terzo rispetto all'attività incentivata per garantirne la terzietà.
6. Sono esclusi dall'incentivazione di cui al presente articolo:
   - i lavori, servizi e forniture di importo inferiore a € 40.000,00, i.v.a. esclusa;
   - l'acquisizione di servizi e la fornitura di beni per i quali non sia stato nominato il direttore dell'esecuzione così come previsto dall'art.114, comma 8 e dall'Allegato II.14 del Codice;
   - i contratti esclusi dall'applicazione del Codice a termini dell'art.56;
   - le procedure di affidamento a società in house.
7. Ai sensi dell'art.45 del Codice, la Camera di Commercio destina, nell'ambito di ciascuna procedura di affidamento di lavori, servizi o forniture, risorse finanziarie fino alla concorrenza del 2% dell'importo posto a base delle procedure di affidamento al netto dell'IVA, per remunerare le funzioni tecniche. Tali risorse sono così destinate:
   - l'80% (quota Incentivante), da ripartire tra i soggetti che intervengono sulla programmazione degli interventi, il Responsabile Unico del Progetto (RUP), i soggetti incaricati delle funzioni tecniche di cui all'Allegato I.10 del Codice e i relativi collaboratori. Gli importi sono comprensivi anche degli oneri previdenziali, erariali ed assistenziali previsti dalla legge;
   - il 20% (quota innovazione), destinata all'acquisto di beni, tecnologie (BIM), formazione specialistica e copertura degli oneri assicurativi obbligatori per il personale tecnico, unitamente alle quote di incentivo non utilizzate (ad esempio, quota teorica spettante ad attività tecniche affidate all'esterno, ovvero quote decurtate per mancata attestazione di regolare svolgimento).

   Tale importo va indicato nel quadro economico e/o nella determinazione a contrarre di ogni singolo intervento/progetto e costituisce il limite massimo da destinare agli incentivi tecnici.

Nei contratti di servizi o forniture qualificati di particolare importanza, per i quali sia formalmente nominato il Direttore dell'esecuzione (DEC) distinto dal RUP, le funzioni tecniche di cui al presente articolo sono parimenti incentivabili. Il personale che svolge le attività relative a uno specifico lavoro, servizio o fornitura, è individuato con provvedimento del competente Dirigente. Il Dirigente assicura l'equa ripartizione degli incarichi e il rispetto del principio di rotazione, nel rispetto delle competenze specifiche richieste per ogni tipologia di appalto.

Per quanto concerne gli accordi quadro e le convenzioni di centrali uniche di committenza, il calcolo dell'incentivo delle funzioni tecniche va effettuato sulla base dell'importo di ogni singolo contratto applicativo e non sull'importo massimo dell'accordo quadro per attività di lavori servizi e forniture. Il relativo calcolo dovrà essere effettuato sulla base dell'importo totale di affidamento al netto di iva così come riportato nell'ordine/contratto di adesione e pertanto già al netto del ribasso offerto e non già sull'importo dell'ordinativo di adesione ricalcolato al lordo del ribasso offerto dall'aggiudicatario nella gara con una centrale unica di committenza (così indicato nella Delibera della Corte dei Conti n.297/2024). Qualora le convenzioni e gli Accordi Quadro diano luogo a prestazioni periodiche oggetto di diversi ordinativi, ai fini del calcolo dell'incentivo si considera l'importo complessivo dei contratti derivati relativi alla medesima Convenzione/Accordo Quadro. Nelle convenzioni di centrali uniche di committenza e negli Accordi Quadro non sono corrisposti gli incentivi relativi alla fase di affidamento/gara, ma solo gli incentivi relativi alla fase di esecuzione/verifica; di conseguenza le attività tecniche restanti, da effettuare, sono corrispondentemente riparametrate.

Nel caso di convenzioni pluriennali già in essere, il calcolo dell'incentivo può essere effettuato per quota annua, in ossequio al principio della competenza, nella determinazione di prenotazione di spesa, così come possono essere individuati/ridefiniti i soggetti coinvolti.

8. I coefficienti di ripartizione dell'incentivo per attività tecniche contenute nell'Allegato I.10 del Codice, relative ai lavori e alle forniture di servizi e forniture, sono attribuiti al personale coinvolto nelle percentuali indicate nelle seguenti tabelle:

Tabella 1 – Appalti di Lavori

Funzione tecnica/Attività svolta dai dipendenti	Quota incentivo (%)
Programmazione della spesa per investimenti	5%
Redazione del progetto di fattibilità tecnico-economica (incl. eventuale doc. alternative progettuali)	5%
Redazione del progetto esecutivo	10%
Verifica del progetto ai fini della validazione	5%
Predisposizione e controllo delle procedure di gara	15%
Responsabile Unico del Progetto (RUP)	25%
Direzione lavori/Collaudo tecnico-amministrativo (o Certificazione di regolare esecuzione) /Collaudo statico – ovvero Direzione dell'esecuzione/Verifica di conformità	20%
Collaboratori (personale di supporto alle attività sopra elencate, incluse funzioni di coordinamento sicurezza)	15%

Totale	100%

Tabella 2 – Appalti di Servizi e Forniture

Funzione tecnica/Attività svolta dai dipendenti	Quota incentivo (%)
Programmazione della spesa	5%
Redazione del progetto di fattibilità tecnico-economica	5%
Redazione del progetto esecutivo	5%
Verifica del progetto	5%
Predisposizione e controllo delle procedure di gara	15%
Responsabile Unico del Progetto (RUP)	25%
Direzione dell'esecuzione / Verifica di conformità	20%
Collaboratori (incl. supporto al Direttore dell'esecuzione e altre funzioni ausiliarie)	20%
Totale	100%

9. Il Dirigente competente, con propria determinazione, individua – in base ai criteri di cui al presente articolo – i soggetti chiamati a svolgere le funzioni tecniche incentivabili per lo specifico intervento, indicando le relative percentuali di incentivo spettanti a ciascuno secondo le tabelle sopra riportate. Nel caso in cui nell'ambito della procedura da affidare non sia prevista l'effettuazione di una o più attività tra quelle indicate nelle soprariportate tabelle, come in caso di adesione ad accordi quadro e convenzioni con centrali uniche di committenza, le percentuali assegnate all'incentivazione delle attività tecniche restanti, da effettuare, sono corrispondentemente riparametrate.
10. Fermo restando l'impianto di ripartizione di cui alle tabelle, l'erogazione dell'incentivo è subordinata all'accertamento, da parte del Dirigente competente, del regolare svolgimento delle attività e del rispetto dei tempi stabiliti nel cronoprogramma di gara o di esecuzione e dei costi prefissati.

    Qualora si verifichino ritardi imputabili al personale incaricato, la quota del compenso spettante per la specifica funzione verrà decurtata secondo i seguenti scaglioni:

    - Riduzione del 10%: per ritardi fino a 30 giorni;
    - Riduzione del 20%: per ritardi compresi tra 31 e 60 giorni;
    - Riduzione del 80%: per ritardi superiori a 61 giorni.

    Ai fini del calcolo dei termini, non sono computati i periodi di sospensione conformi all'art.121 del D.Lgs. n.36/2023. Le somme derivanti dalle decurtazioni confluiscono nel fondo destinato all'innovazione e alla formazione professionale del personale.

    A tal fine:

    a) Per la fase di affidamento, il Dirigente competente, con apposito atto, al momento dell'avvenuta stipula del contratto, attesta la corretta esecuzione delle attività di programmazione, progettazione/verifica del progetto e gara, valutando il lavoro svolto e segnalando l'eventuale presenza di ritardi o errori da parte dei soggetti incaricati delle relative

funzioni. Sulla base di tale valutazione, l'importo dell'incentivo maturato per ciascuna funzione potrà essere diminuito in misura proporzionata all'entità del ritardo o errore riscontrato.

b) Per la fase di esecuzione, il RUP documenta al Dirigente competente, con cadenza almeno di fine lavori, lo stato di avanzamento, evidenziando eventuali ritardi o inadempienze imputabili ai soggetti incaricati. Il Dirigente, con specifico atto finale, accerta l'esito positivo del collaudo/certificazione di regolare esecuzione o della verifica di conformità e valuta l'operato del personale tecnico nella fase esecutiva, tenendo conto di eventuali ritardi ed errori emersi sulla base della documentazione del RUP. Anche in questo caso, l'incentivo spettante potrà essere proporzionalmente decurtato in relazione alle criticità riscontrate, ove imputabili agli incaricati.

11. L'erogazione dei compensi incentivanti al personale avviene previa attestazione da parte del Dirigente preposto alla struttura competente (o di altro dirigente all'uopo incaricato) dell'effettivo svolgimento delle specifiche funzioni tecniche da parte di ciascun soggetto destinatario. A tal fine il Dirigente, sentito il RUP, verifica che le attività incentivabili siano state svolte regolarmente e completate, per la parte di rispettiva competenza, in coerenza con gli atti di incarico e senza rilevanti discostamenti da tempi e costi prefissati. Solo a seguito di tale accertamento maturano in capo alle unità di personale individuate il diritto alla corresponsione degli incentivi. L'incentivo sarà erogato subordinatamente all'esito positivo della valutazione annuale di riferimento in applicazione delle modalità e dei criteri previsti dal Sistema di misurazione e valutazione della performance.
12. Gli incentivi sono liquidati direttamente a favore del personale in aggiunta al trattamento economico ordinario e non concorrono a formare il monte salariale stabile. Essi sono corrisposti con determinazione del Segretario Generale alla conclusione dei lavori, servizi e forniture, e comunque solo dopo l'emissione dell'attestato di collaudo/regolare esecuzione o del certificato di verifica di conformità, che sancisce il buon esito dell'intervento. Per contratti di durata pluriennale, le liquidazioni saranno disposte in corso d'opera (ad esempio, su stati di avanzamento annuali), fermo restando il conguaglio a fine intervento in base alle prestazioni effettivamente svolte. Nel caso del personale di qualifica dirigenziale, l'attribuzione degli incentivi deve essere fatta nel rispetto delle modalità previste dalla contrattazione collettiva e deve essere orientata al principio del risultato. L'erogazione dell'incentivo avverrà previo accertamento e attestazione delle funzioni effettivamente svolte, sentito il RUP.
13. Per quanto non espressamente previsto dal presente articolo, si rinvia alle norme di legge vigenti.

Art.10
Banca delle ore

In caso di attivazione della Banca delle ore il limite massimo di ore annue che possono confluire nella stessa è pari a 60 ore. Le ore accantonate possono essere richieste dal dipendente come permessi compensativi, da fruirsi entro l'anno solare successivo a quello di maturazione, ovvero in retribuzione, da richiedersi entro il 31 gennaio dell'anno successivo a quello di maturazione. La richiesta di attivazione della Banca delle ore e l'eventuale disdetta della stessa devono essere effettuate per iscritto almeno 30 giorni prima della attivazione e/o disdetta del conto individuale.
Trova applicazione per l'Ente la disciplina di cui all'art.33, comma 3, del CCNL 16 novembre 2022.

Art.11
Linee di indirizzo e i criteri generali per la individuazione delle misure concernenti la salute e sicurezza sul lavoro

La Camera di Commercio si impegna a diffondere il principio della "cultura della sicurezza" attraverso gli istituti dell'informazione e della formazione e a dare tempestiva e completa applicazione alla vigente normativa in materia di igiene e sicurezza del lavoro e degli impianti, nonché alla prevenzione delle materie professionali. Inoltre s'impegna ad adottare le misure necessarie perché la tutela della salute nei luoghi di lavoro comprenda non solo il benessere fisico, ma anche quello mentale e sociale, così come indicato dalla recente normativa di sicurezza.
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**.**
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**.**

L'Amministrazione assegna risorse finanziarie congrue, nel limite di quelle disponibili, per la realizzazione degli interventi derivanti dall'analisi dei punti di cui sopra.

Art.12
Conciliazione vita-lavoro

Le parti concordano nel mantenere e potenziare le misure previste nell'ambio delle azioni positive adottate, volte al miglioramento del benessere organizzativo dell'Ente. In tale ambito, in relazione alle disposizioni di cui al Capo II, "Istituti collegati all'orario di lavoro", art.24 "Orario di lavoro flessibile" del CCNL 23 febbraio 2026, è prevista una flessibilità oraria generale in entrata ed in uscita che consenta la migliore compatibilità degli impegni lavorativi con quelli di natura familiare, oltre a garantire attivamente una migliore distribuzione dei flussi di accesso all'Ente.

Ai sensi del comma 4 del medesimo art.24 del CCNL 23 febbraio 2026, si concorda sulla possibilità di concedere a dipendenti che si trovino in particolari situazioni personali, sociali o familiari, ulteriori forme di flessibilità rispetto al regime orario adottato, compatibilmente con le esigenze di servizio e su loro richiesta, per periodi definiti di tempo.

Tale diversa articolazione consiste, relativamente all'orario di servizio antimeridiano:

- nell'estensione della fascia oraria di flessibilità in entrata fino alle ore 9.30;
- nell'anticipazione dell'orario della fascia oraria di flessibilità in uscita alle ore 12.40.

Le richieste possono essere effettuate, per un periodo minimo di un mese, dai dipendenti così come individuati dalle disposizioni del CCNL del 23 febbraio 2026 art.24, comma 4**.**

L'estensione della fascia oraria di flessibilità in entrata, relativamente all'orario di servizio antimeridiano, comporta la conseguente estensione della fascia di flessibilità in uscita, fino massimo alle ore 15.30, nelle sole giornate dal lunedì al giovedì.

L'eventuale debito orario derivante dall'applicazione dell'orario di lavoro flessibile, deve essere recuperato entro i due mesi successivi dalla maturazione dello stesso, secondo le modalità e i tempi regolamentati e/o concordati con il dirigente.

Nel caso in cui il saldo di flessibilità fosse positivo (ore di lavoro ordinario effettuate > delle ore di lavoro obbligatorie), queste ore così accumulate saranno riportate nel mese successivo e potranno essere utilizzate - entro i due mesi successivi alla maturazione delle stesse - esclusivamente nell'ambito del "recupero della flessibilità negativa" determinatasi nel mese stesso. Solo qualora, a seguito della compensazione di cui sopra, il saldo della flessibilità risultasse negativo e contemporaneamente fossero presenti quantitativi - di ore e/o minuti - di lavoro straordinario, si procede ad ulteriore compensazione con le ore di straordinario effettuate nel mese stesso.

Il massimo delle ore di flessibilità positiva mensile accumulabile è di 4 ore.

Art.13
Lavoro agile

I criteri di priorità per l'accesso al lavoro agile fanno riferimento al personale che si trova nelle seguenti situazioni, in ordine di rilevanza decrescente:

-dipendente con figli fino a 14 anni di età o senza alcun limite nel caso di figli disabili gravi;

-lavoratori disabili gravi (accertati ex Legge 104/92) o caregivers;

-lavoratori fragili;

-distanza tra residenza/domicilio e la sede di lavoro;

-numero/tipologie dei mezzi di trasporto utilizzati e relativi tempi di percorrenza.

La previsione dell'art.40, comma 3, del CCNL del 23 febbraio 2026, si applica oltre che a tutte le casistiche ivi previste, anche alle seguenti:

-dipendente con figli fino a 14 anni di età o senza alcun limite nel caso di figli disabili gravi;

-lavoratori disabili gravi (accertati ex Legge 104/92) o caregivers;

-lavoratori fragili.

Art.14
Disposizioni per il welfare integrativo

In applicazione di quanto previsto dall'art.45, comma 1, lettera b) del CCNL del 23 febbraio 2026, la Camera, nell'ambito del supporto all'istruzione e promozione del merito dei figli dei dipendenti, istituisce annualmente a carico del bilancio camerale, mediante stanziamento di un importo di € 200,00 per dipendente in servizio al 31 dicembre dell'anno di riferimento, borse di studio annuali suddivise in:

- borse di studio per la regolare frequenza della scuola secondaria di primo grado;
- borse di studio per la regolare frequenza della scuola secondaria di secondo grado;
- borse di studio per il conseguimento del diploma di maturità;
- borse di studio per la regolare frequenza di corso di laurea breve/magistrale.
- borse di studio per il conseguimento del diploma di laurea breve (in alternativa a quella prevista per la frequenza dell'ultimo anno di corso, regolare, di laurea breve);
- borse di studio per il conseguimento del diploma di laurea magistrale (in alternativa a quella prevista per la frequenza dell'ultimo anno di corso di laurea, regolare, magistrale);

Le suddette borse di studio saranno attribuite a seguito di emanazione di appositi bandi annuali. L'Ente si impegna ad erogare le suddette risorse secondo criteri il più possibile inclusivi, nel rispetto delle condizioni di accesso ai singoli bandi.

In relazione alla previsione di cui all'art.45, comma 1, lett. a) "iniziative di sostegno al reddito della famiglia", la Camera, nell'ambito dei benefici di natura assistenziale e sociale, si impegna a stanziare

a carico del bilancio un importo annuo di € 293,00 per ciascun dipendente, di € 220,00 per ciascun figlio di dipendente minore degli anni dodici, alla data del 1° gennaio dell'anno di riferimento.
Fermo restando quanto disciplinato dal vigente Regolamento interno per l'erogazione dei benefici assistenziali, le parti ribadiscono di avvalersi del Comitato per il Welfare integrativo dipendenti della Camera di Commercio di Frosinone-Latina che, tra l'altro, ha la funzione di coadiuvare l'Ufficio Risorse Umane nell'istruttoria delle richieste dei benefici sopra indicati.

Art.15
Modalità di stipulazione dei Contratti Collettivi Integrativi ed eventualità in caso di mancato accordo

I tempi e le procedure di stipulazione dei CCI sono quelli previsti dalla contrattazione collettiva nazionale di comparto.
I CCI 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 CCI e il protrarsi delle trattative possa determinare un pregiudizio oggettivo alla funzionalità dell'azione amministrativa la Camera di Commercio di Frosinone-Latina, 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.16
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. 17
Disposizioni finali e transitorie

Il presente CCI 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 CCI 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.

Delegazione trattante di parte pubblica per la contrattazione collettiva integrativa:

Il Presidente Viscusi
Il Componente Di Russo

Delegazione trattante sindacale per la contrattazione collettiva integrativa:

RSU Ciccaglione
Garozzo
Sibilio
Di Maio
Nocera

Cisl Fp Ercoli
Capomaccio
Uil Fpl Todisco
Cianfarani

Latina lì, 06/10/2026