



**CONTRATTO COLLETTIVO INTEGRATIVO DEL PERSONALE
DIPENDENTE DELLA CAMERA DI COMMERCIO DI
FROSINONE LATINA
PER IL TRIENNIO 2021-2023**

Art. 1	Ambito di applicazione
Art. 2	Relazioni sindacali
Art. 3	Criteri per la ripartizione e la destinazione delle risorse finanziarie
Art. 4	Criteri di utilizzazione delle risorse destinate ai compensi diretti ad incentivare la performance individuale e organizzativa
Art. 5	Indennità per specifiche responsabilità e per determinate condizioni di lavoro
Art. 6	Criteri per la progressione economica orizzontale all'interno delle categorie di cui all'art. 16 del CCNL del 21/5/2018
Art. 7	Retribuzione di risultato del personale incaricato di Posizioni Organizzative
Art. 8	Integrazione del Fondo delle risorse decentrate con importi variabili annuali
Art. 9	Misura del Lavoro straordinario e della Banca delle ore
Art. 10	Conciliazione vita-lavoro
Art. 11	Disposizioni per il Welfare integrativo
Art. 12	Modalità di stipulazione dei Contratti Collettivi Decentrati Integrativi ed eventualità in caso di mancato accordo
Art. 13	Vincoli e interpretazione autentica
Art. 14	Disposizioni finali e transitorie

ART.1

Ambito di applicazione

Il presente Contratto Collettivo Integrativo (di seguito denominato CCI) si applica a tutto il personale dipendente non dirigenziale della CCIAA 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 2021-2023, 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. 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) del CCNL del comparto Funzioni Locali del 21 maggio 2018, si realizzano mediante i seguenti Istituti:

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

Partecipazione:

- l'informazione inerisce le materie espressamente richiamate dall'art. 4, comma 4, del citato CCNL di comparto del 2018;
- il confronto è relativo a tutti gli Istituti indicati nell'art. 5 del richiamato CCNL di comparto del 2018;

Contrattazione collettiva integrativa:

- è attuata sulle materie elencate nell'art. 7, comma 4, lettere a - z, del già citato CCNL di comparto del 2018.

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.

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. 68 del CCNL di comparto del 21/5/2018.

In particolare, le risorse di parte stabile (art.67, commi 1 e 2, del CCNL del 21/5/2018) del Fondo risorse decentrate, sono destinate: 1) al finanziamento delle progressioni economiche orizzontali; 2) al finanziamento della quota relativa alle indennità di comparto a carico del Fondo stesso e delle indennità annuali attribuite contrattualmente ai dipendenti inquadrati nell'ex 3° e 4° q.f., riconfermate dall'art. 70-septies del nuovo CCNL del comparto Funzioni locali del 21/5/2018.

Le risorse di parte variabile del Fondo delle risorse decentrate (di cui all'art.67, commi 3, 4, 5 lett. b), 6 e 10 del nuovo CCNL di comparto del 21/5/18), la cui entità muta di anno in anno, sono destinate ad essere utilizzate per le finalità previste dall'art. 68, comma 2, del richiamato CCNL di comparto del 21/5/2018.

Nel rispetto dell'art. 68, comma 3, del CCNL 21/5/2018, è destinata ai trattamenti economici di cui al comma 2, lett. a) (premi correlati alla performance organizzativa), lett. b) (premi correlati alla performance individuale), lett. c), (indennità condizioni di lavoro), lett. e) (compensi per specifiche responsabilità), la parte prevalente delle risorse variabili costituite annualmente.

Dedotte le risorse destinate ai sensi degli artt. 70 bis, 70 ter e 70 quinquies e calcolato l'importo destinato alla differenziazione del premio individuale di cui all'art. 69 del CCNL 21/5/2018, 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.

Qualora, in sede di Accordo economico annuale, dal totale dell'importo costituente le risorse di parte stabile risultino delle somme non destinate, le stesse andranno ad incrementare le risorse variabili al fine della corresponsione dei compensi incentivanti la performance, organizzativa e individuale, secondo quanto stabilito dall'art. 68, comma 3, del CCNL 21/5/2018.

ART.4

Criteri di utilizzazione delle risorse destinate ai 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.

I criteri per l'attribuzione e l'erogazione dei compensi destinati a remunerare la performance individuale ed organizzativa sono quelli espressamente individuati e definiti 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.

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 del Piano della performance dell'Ente di riferimento e a conclusione del processo di valutazione annuale.

Tale valutazione annuale, avverrà solo per i dipendenti 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, infortuni sul lavoro, terapie salvavita, L 104/92 (limitatamente alle tre giornate mensili), aspettativa sindacale retribuita, ferie.

Il trattamento economico accessorio di produttività, 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 alla soglia minima prevista (da 60,01 in poi), avranno anche prestato servizio nell'anno di riferimento per almeno 140 giornate lavorative effettive; per il personale collocato a riposo nell'anno, 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 ai commi 4 e 5 del presente articolo saranno calcolati, con la medesima decorrenza, parametrando 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 $140 \times 0,6666 = 93$ giornate).

Allo stesso modo, il conteggio del valore massimo teorico del trattamento accessorio e la relativa corresponsione spettante ai dipendenti in servizio con contratto part-time verticale o collocati a riposo 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. 69 del CCNL 21/5/2018, ai dipendenti 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. 68, comma 2, lett. b), del citato CCNL, 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.

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) Attività che comportano specifiche responsabilità per il personale delle categorie B e C, nonché del personale della categoria D non incaricato di Posizione Organizzativa, di cui all'art.70 quinquies del CCNL di comparto del 21/05/2018.

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

- a) personale appartenente alla categoria giuridica D, per responsabilità inerenti la gestione diretta di Unità funzionali/Uffici, responsabilità procedurali, altre ulteriori e specifiche responsabilità gestionali;
- b) personale di categoria B e C per responsabilità inerenti:
- lo 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 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/Posizione Organizzativa/Ufficio di assegnazione);
 - lo svolgimento di particolari attività/ruoli o comportanti specifiche responsabilità in termini di autonomia operativa richiedente elevata specializzazione individuati ed assegnati dal Segretario Generale, sentito il competente dirigente d'Area;
 - l'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).

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 da un minimo di € 2.000,00 ad un massimo di € 2.800,00, tenuto conto del grado di responsabilità, secondo la seguente scala:

GRADO MEDIO
€ 2.000,00

GRADO ALTO
€ 2.800,00

Per l'incarico di addetto URP l'importo è sino ad un massimo di € 350,00.

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

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 delle Posizioni organizzative, 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 L. 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 si applica dal 2021.

2) Attività ex art.70-bis del CCNL di comparto del 21/05/2018, comma 1. lettera a — Indennità condizioni lavoro.

All'operatore tecnico addetto al servizio guida sarà riconosciuta un'indennità condizioni lavoro per attività disagiate di € 10,00 per ciascuna giornata in cui per servizio è tenuto ad iniziare la propria giornata lavorativa prima delle ore 7:40 (momento della partenza) e/o a terminarla oltre le ore 19:00 (momento in cui l'autovettura è riposta nel luogo di rimessaggio). Tale disagio è rappresentato da un orario di lavoro particolarmente

flessibile o svolto in condizioni normalmente diverse e di maggior sacrificio rispetto agli altri dipendenti dell'Ente. La suddetta indennità sarà erogata con cadenza mensile; la presente disposizione decorre dal giorno successivo alla stipulazione del presente CCI.

3) Attività ex 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 evidenziate all'interno del DUVRI dell'Ente compete un'indennità giornaliera pari ad € 10,00 per le giornate di effettivo svolgimento delle predette attività. La suddetta indennità è erogata con cadenza mensile.
La presente disposizione decorre dal 1° gennaio 2021.

4) Attività ex art.70-bis del CCNL di comparto del 21/05/2018, 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 € 3,00 per gli incassi da € 4,00 ad € 19,99 nella giornata, € 5,00 per gli incassi da € 20,00 ad € 500,00 nella giornata ed € 5,50 per gli incassi superiori ad € 500,00 sempre nella giornata in cui abbia svolto l'effettiva attività di maneggio di valori. La suddetta indennità è erogata con cadenza mensile.
La presente disposizione decorre dal 1° gennaio 2021.

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

ART.6

Criteria per la progressione economica orizzontale all'interno delle categorie di cui all'art. 16 del CCNL del 21/5/2018

La progressione economica orizzontale all'interno delle singole categorie è attuata dall'Ente camerale al fine di conseguire reali miglioramenti organizzativi e di valorizzare le risorse umane.

Nel limite delle risorse annualmente destinate a detto Istituto, nel rispetto delle disposizioni di legge e contrattuali, la progressione si realizza mediante l'acquisizione individuale di posizioni economiche più elevate, nell'ambito della categoria di provenienza, a seguito di apposita selezione meritocratica, coerente con le finalità del vigente Sistema di misurazione e di valutazione della performance. In conformità alla disciplina di legge e contrattuale, tali progressioni economiche sono attribuite in modo selettivo, ad una quota limitata di dipendenti, sulla base della valutazione della performance individuale, riparametrata su base 100 per i dipendenti e per le P.O. effettuata secondo il vigente Sistema di misurazione e valutazione della performance.

L'attribuzione di progressioni economiche orizzontali al personale dipendente avverrà nei limiti e nel rispetto delle normative vigenti, con le seguenti modalità:

- a) permanenza nella posizione economica in godimento di almeno due anni ai sensi dell'art. 16, comma 6, del CCNL del 21/5/2018;
- b) conseguimento della valutazione media dell'ultimo triennio, riparametrata, pari o maggiore di punti 65/100;
- c) formazione di una graduatoria redatta sulla base delle valutazioni riportate nel triennio antecedente a quello di potenziale attribuzione della progressione economica orizzontale (così come ottenute ai sensi di quanto previsto nel Sistema di misurazione e di valutazione della performance). A parità di punteggio, sarà data precedenza al dipendente che abbia una maggiore permanenza nella posizione economica in godimento;
- d) assegnazione al 50% degli aventi diritto, arrotondato all'unità inferiore, nel limite delle risorse annualmente disponibili per detto Istituto. L'arrotondamento è alle unità superiore nel caso di un solo avente diritto.

L'Ente attuerà la procedura selettiva annuale considerando i dipendenti in possesso dei requisiti di cui alle lettere a) e b) del presente articolo alla data di decorrenza della progressione economica. Al termine, verrà formata una graduatoria, con attribuzione delle progressioni economiche orizzontali nel limite di cui alla lettera d) del presente articolo, secondo quanto descritto nella lettera c) del presente articolo, con decorrenza dal 1° gennaio dell'anno di sottoscrizione del relativo Accordo.

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

ART. 7

Retribuzione di risultato del personale incaricato di Posizioni Organizzative

Alla retribuzione di risultato del personale titolare di incarichi di Posizione Organizzativa di cui all'art. 15 del CCNL del 21/05/2018, è destinata una quota non inferiore al 15,00 % delle risorse complessivamente finalizzate al finanziamento della retribuzione di posizione e di risultato delle PP.OO.

La retribuzione di risultato del personale titolare di incarichi di Posizione Organizzativa 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 sia di ente che di posizione organizzativa, al perseguimento di obiettivi individuali, e in relazione a fattori di valutazione dei comportamenti assunti e delle competenze dimostrate.

Nel caso di conferimento di un incarico ad interim di un'altra Posizione organizzativa ad un dipendente già titolare di Posizione organizzativa, 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 Posizioni (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 erogati al responsabile dell'Avvocatura interna titolare di Posizione Organizzativa, all'atto dell'attribuzione della retribuzione di risultato 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) percepito nel medesimo anno di riferimento. Detti compensi professionali, di cui alla L. 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.8

Integrazione del Fondo delle risorse decentrate con importi variabili annuali

In applicazione di quanto previsto dall'art.67, comma 4, del CCNL di comparto del 21/05/2018, le parti, verificata la disponibilità di spesa nel bilancio camerale mantenendo inalterata la somma già precedentemente complessivamente destinata al finanziamento della parte variabile del Fondo risorse decentrate, concordano sull'integrazione, del Fondo risorse decentrate, parte variabile, pari all'importo massimo dell' 1,2%, su base annua, del monte salari per l'anno 1997, equivalente ad € 32.449,91. Detta integrazione sarà applicata per ogni annualità sul relativo Fondo risorse decentrate di competenza, fino a diversa previsione in sede di contrattazione collettiva decentrata integrativa.

Ai sensi e per gli effetti di quanto previsto dall'art.113 del Codice degli Appalti l'ente destina ad un apposito fondo, risorse finanziarie in misura non superiore al 2% calcolate sull'importo di lavori, servizi e forniture posto a base di gara, per funzioni tecniche svolte dai dipendenti. Di tale importo l'80% sarà ripartito tra i dipendenti interessati tenendo conto dei seguenti criteri generali: competenze e responsabilità connesse alle specifiche prestazioni da svolgere; tipologia di incarichi svolti in relazione alle mansioni delle categorie di inquadramento dei dipendenti; complessità delle opere/servizi/forniture.

Con riguardo ai compensi professionali erogati per funzioni tecniche svolte dai dipendenti, per importi superiori ad euro 3.000,00, all'atto dell'attribuzione della produttività/retribuzione di risultato si applica una riduzione (fino alla concorrenza della retribuzione stessa) corrispondente al 40% dell'ammontare eccedente la somma di euro 3.000,00 del compenso professionale suddetto percepito nel medesimo anno di riferimento.

ART.9

Elevazione limite massimo individuale di lavoro straordinario e della Banca delle ore

In applicazione di quanto previsto dall'art.38, comma 3, del CCNL di comparto del 14/09/2000, per n. 1 dipendente camerale della categoria B, individuato nel profilo professionale di Operatore tecnico, stabilmente e principalmente addetto alla conduzione degli autoveicoli camerale, il limite massimo individuale di lavoro straordinario è elevato fino a n.250 ore annue.

In caso di attivazione della Banca delle ore il limite massimo di ore annue che possono confluire nella stessa è pari a 50 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.

ART.10

Conciliazione vita-lavoro

Le parti concordano nel mantenere e potenziare le misure previste nell'ambito delle azioni positive adottate, volte al miglioramento del benessere organizzativo dell'Ente. In tale ambito, in relazione alle disposizioni di cui al Capo III, "Conciliazione vita-lavoro, art. 27 "Orario di lavoro flessibile" del CCNL 21/5/2018, 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 4° comma del medesimo art. 27 del CCNL 21/5/2018, 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 può essere richiesta per un periodo minimo di un mese, dai dipendenti così come individuati dalle disposizioni del CCNL del 21/05/18 art.27, comma 4.

A titolo meramente esemplificativo, si riportano due ipotesi di diversa articolazione oraria:

a) 5 giornate lavorative di 7 ore e 12 minuti così articolate:

Orario giornaliero dalle ore 8.00 alle ore 15.12

La flessibilità di ingresso e di uscita è disciplinata come segue:

Ingresso = dalle ore 7.40 alle ore 8.30

Uscita = dalle ore 14.52 alle ore 15.42

L'intervallo per la pausa pranzo non potrà essere inferiore a 30 minuti. La pausa pranzo è compresa nella fascia oraria tra le ore 13.00 e 14:00.

b) 5 giornate lavorative con 2 rientri pomeridiani (3 giornate da 6 ore e 2 da 9 ore)

L'orario di lavoro è articolato su 5 giornate lavorative con 2 rientri pomeridiani (3 giornate da 6 ore e 2 da 9 ore) ed è compreso:

tra le 9.00 e le 15.00 nell'intervallo antimeridiano;

tra le 15.45 e le 19:00 nell'intervallo pomeridiano.

La flessibilità è disciplinata come segue:

Orario di lavoro antimeridiano

Ingresso = dalle ore 8.30 alle ore 9.15

Uscita = dalle ore 14.30 alle ore 15.15

Orario di lavoro nei rientri pomeridiani obbligatori

Ingresso = dalle ore 15.00 alle ore 15.45

Uscita = dalle ore 18.00 alle ore 19:00

Le parti concordano nel non considerare i soprariportati esempi di diversa articolazione oraria come assoluti, ma riconoscono la possibilità di poter individuare differenti ulteriori modalità di articolazione oraria, adatta a consentire una migliore conciliazione dei tempi di vita e lavoro.

Le parti, con riferimento alle modalità di recupero del debito orario, concordano nel non attribuire alla norma di cui all'art.27 del CCNL del 21/05/18 una portata assoluta ma che possa essere - entro certi limiti - derogata, così come da pronuncia ARAN contenuta nei suoi pareri applicativi; pertanto, sarà cura del Dirigente valutare la possibilità su richiesta dei dipendenti, di concedere il recupero della prestazione dovuta e non effettuata, nel mese successivo.

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 esclusivamente nell'ambito del "recupero della flessibilità negativa".

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

ART.11

Disposizioni per il Welfare integrativo

In applicazione di quanto previsto dall'art. 72, comma 1, lettera b) del CCNL del 21/05/2018, 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;
- borse di studio per il conseguimento del diploma di laurea 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. 72, c. 1, lett. a) "iniziative di sostegno al reddito delle famiglie", 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 e di € 220,00 per ciascun figlio di dipendente minore degli anni dodici, alla data del 1 gennaio dell'anno di riferimento.

Le parti concordano di affidare ad un comitato per il Welfare integrativo dipendenti della CCIAA di Frosinone Latina - la predisposizione di un apposito regolamento interno per l'erogazione dei benefici assistenziali e, altresì, di coadiuvare l'Ufficio Risorse Umane nell'istruttoria delle richieste dei benefici di cui all'art. 71, c. 1, lett. a)

ART.12

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.13

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. 14

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 F.to Pietro Viscusi

I Componenti F.to Domenico Spagnoli

F.to Erasmo Di Russo

Delegazione trattante sindacale per la contrattazione collettiva integrativa:

RSU F.to Luciano Ciccaglione

F.to Vittorio Nocera

F.to Lucia Sibilio

F.to Isabella Diamanti

F.to Domenico Di Maio

F.to Flavia Venditti

Fp Cgil F.to Di Maio

Cisl Fp F.to Ercoli

Uil Fpl

Frosinone, 13 ottobre 2021