



Camera di Commercio
Napoli

Camera di Commercio di Napoli
Ufficio Protocollo Generale
Data: 13/10/2026
Prot. N° 180864

CONTRATTO COLLETTIVO INTEGRATIVO
PERSONALE NON DIRIGENTE
ANNO 2026

Il giorno 13.10.2026 sono state convocate la Delegazione trattante di parte pubblica e la Delegazione di parte sindacale, a seguito dell'autorizzazione alla sottoscrizione definitiva del CCDI 2026 giusta Deliberazione della Giunta n. 97 del 30.09.2026. Tale sottoscrizione avviene previo parere favorevole e positivo controllo sulla compatibilità dei costi con i vincoli di bilancio espresso dal Collegio dei Revisori con verbale n. 34 dell'11.09.2026, acquisito al protocollo camerale al n. 150680 in pari data.

Le Parti sottoscrivono l'allegato Contratto Collettivo Integrativo per la definizione e la ripartizione del Fondo delle risorse decentrate del personale non dirigente per l'anno 2026, predisposto ai sensi dei CCNL del Comparto Funzioni Locali del 16.11.2022 e del 23.02.2026 (il quale conserva la propria efficacia fino alla stipulazione del successivo Contratto Integrativo).

Delegazione di Parte Pubblica

Presidente Delegazione Trattante

Segretario Generale Avv. Ilaria Desiderio

Per la Parte sindacale i rappresentanti delle OO.SS. e della RSU

Organizzazioni Sindacali

CISL FP

(Maria Uccello)

UIL FP

(Nicola Di Donna)

RSU

Bracale Ylenia (UIL)

Celentano Luigi (CISL)

Marfella Fernando (UIL)

Sica Colecchia Claudia (CGIL)



Camera di Commercio
Napoli

INDICE

Premessa

TITOLO I DISPOSIZIONI GENERALI

Articolo 1 Ambito di applicazione

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

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

Articolo 3 Criteri di ripartizione, espressi in termini percentuali o in valori assoluti, delle risorse disponibili per la contrattazione integrativa di cui all'art. 59 comma 1 del CCNL 16/11/2022 tra le diverse modalità di utilizzo

Articolo 4 Definizione della misura percentuale della maggiorazione di cui all'art. 48, comma 2 del CCNL 23.02.2026 (Differenziazione del premio individuale) e della quota limitata di cui al comma 3, tenuto conto di quanto previsto dal comma 4 del medesimo articolo

Articolo 5 Definizione delle procedure per le progressioni economiche nei limiti di quanto previsto all'art. 14 del CCNL 23.02.2026 (Progressione economica all'interno delle aree) lettere a), b), d), e), f) e g); definizione numero di "differenziali stipendiali" attribuibili per ciascuna Area

Articolo 6 Ulteriori materie oggetto di contrattazione collettiva decentrata con riferimento alle "progressioni economiche" ai sensi dell'art. 14 del CCNL 23.02.2026: "ulteriori criteri" per l'attribuzione delle progressioni economiche; "ponderazione dei criteri" di cui alla lettera c) del comma 4 dell'art. 7 CCNL 23.02.2026; possibilità di attribuzione di un punteggio aggiuntivo per il personale che non abbia conseguito progressioni economiche da più di 6 anni; criteri di priorità in caso di parità dei punteggi

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

TITOLO III COMPENSI PER PARTICOLARI ATTIVITÀ O RESPONSABILITÀ

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 – art. 59 comma 3 bis CCNL 23.02.2026

Articolo 10 Criteri generali per l'attribuzione di trattamenti accessori per i quali specifiche leggi operino un rinvio alla contrattazione collettiva

Articolo 11 Correlazione tra i compensi di cui all'art. 17, comma 1, lett. h), del CCNL 23.02.2026 (Compensi aggiuntivi ai titolari di incarichi di EQ) e la retribuzione di risultato dei titolari di incarico di EQ

Articolo 12 Criteri per l'attribuzione dei premi correlati alla performance

Articolo 13 – Incremento importo premio Performance

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

Articolo 14 Linee di indirizzo e i criteri generali per la individuazione delle misure concernenti la salute e sicurezza sul lavoro

Articolo 15 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



Camera di Commercio
Napoli

Articolo 16 Banca delle ore ai sensi dell'art. 33 del CCNL del 16.11.2022

Articolo 17 Elevazione del limite massimo individuale di lavoro straordinario ai sensi dell'art. art. 32, comma 3, del CCNL 16/11/2022

Articolo 18 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. 45 CCNL 23.02.2026.

TITOLO V

DISPOSIZIONI PARTICOLARI

Articolo 19 Riflessi sulla qualità del lavoro e sulla professionalità delle innovazioni tecnologiche inerenti all'organizzazione di servizi

Articolo 20 Interpretazione autentica dei contratti integrativi.



Premessa

1. Il presente CCDI disciplina gli istituti e le materie che le norme di legge e i contratti collettivi nazionali di lavoro demandano a tale livello di contrattazione, nel rispetto dei principi stabiliti dalla legge.
2. Le materie oggetto di contrattazione sono indicate dalla legge e dai vigenti contratti collettivi nazionali di lavoro, nel rispetto dei vincoli e dei limiti ivi previsti, tra i soggetti e con le procedure negoziali stabilite dalla legge.
3. Le materie oggetto di contrattazione collettiva integrativa sono dettate dal vigente CCNL sottoscritto in data 23.02.2026.

TITOLO I DISPOSIZIONI GENERALI

Articolo 1

Ambito di applicazione

1. Il presente contratto decentrato integrativo, redatto ai sensi dell'art. 7 del CCNL del 23.02.2026, si applica a tutto il personale dipendente non dirigenziale della Camera di commercio di Napoli e con qualunque tipo di contratto di lavoro subordinato (tempo indeterminato, tempo determinato).

Articolo 2

Durata, decorrenza, tempi e procedure di applicazione del contratto

1. Il presente contratto concerne il periodo 01.01.2026 – 31.12.2026 per le parti ad esso delegate dai CCNL vigenti. 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. Il presente contratto decentrato integrativo conserva la propria efficacia fino alla stipulazione del successivo contratto decentrato.

TITOLO II

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

Articolo 3

Criteri di ripartizione, espressi in termini percentuali o in valori assoluti, delle risorse disponibili per la contrattazione integrativa di cui all'art. 59 comma 1 del CCNL 16/11/2022 tra le diverse modalità di utilizzo [rif. Lett. a) del comma 4 dell'art. 7 del CCNL 23.02.2026]

La ripartizione e l'utilizzo delle risorse disponibili per la contrattazione integrativa avvengono secondo modalità tali da assicurarne la rispondenza all'obiettivo di promuovere, anche attraverso di esse, il coinvolgimento del personale negli effettivi e significativi miglioramenti dei livelli di efficienza, efficacia e qualità dei servizi prestati, sulla base dei sistemi di programmazione, monitoraggio e controllo quali-quantitativo dei risultati, adottati nell'ente.

La ripartizione delle risorse suddette risponde ai seguenti requisiti:

- a) riservare risorse finanziarie, di natura stabile, alle progressioni economiche in modo programmato nel tempo, onde evitare l'immediata o comunque progressiva erosione delle stesse, ed in misura strettamente correlata alla limitatezza del numero di dipendenti che possono fruirne, garantendo al contempo pari opportunità nell'individuazione delle Aree contrattuali nelle quali dare corso a tali progressioni;
- b) garantire gli importi obbligatori previsti dai CCNL nazionali;
- c) destinare ad attività da svolgere in particolari condizioni di lavoro compensi che costituiscano adeguato riconoscimento di tali condizioni, in ossequio alla normativa generale definita dal CCNL;
- d) mantenere nel tempo entità significative degli importi da destinare al riconoscimento dell'impegno e del contributo dei singoli al conseguimento dei risultati di lavoro (performance individuale), nell'ambito delle prevalenti destinazioni e delle percentuali minime da destinare a tal fine, stabilite dal CCNL del 16.11.2022;



Le risorse rese annualmente disponibili per l'annualità 2025, in base alle modalità e ai criteri sopra definiti, sono destinate ai seguenti utilizzi:

- a) premi correlati alla performance organizzativa;
- b) premi correlati alla performance individuale;
- c) indennità specifiche condizioni di lavoro e compensi specifiche norme di legge;
- d) compensi per specifiche responsabilità;
- e) progressioni economiche, con decorrenza nell'anno di riferimento, finanziate con risorse stabili in misura pari al 50% dei dipendenti aventi diritto per ciascuna area di inquadramento e con arrotondamento all'unità superiore;

Nel caso che, a fronte della costituzione annuale delle risorse disponibili ai sensi del comma 2 del presente articolo, tali risorse non fossero in grado di garantire i criteri di ripartizione definiti dal presente articolo, la materia sarà oggetto di nuova fase di contrattazione decentrata con le organizzazioni sindacali di riferimento.

Nell'ambito delle risorse di natura variabile, le somme annualmente destinate, in seguito alla contrattazione decentrata, agli utilizzi di cui all'art. 59, comma 2, lettera c), lettera e) e lettera g), del CCNL 16.11.2022 (Indennità condizioni di lavoro, Compensi per specifiche responsabilità e Trattamenti accessori per i quali specifiche leggi operino un rinvio alla contrattazione collettiva), nella misura di quelle non utilizzate, vengono portate in incremento delle somme destinate, per il medesimo anno, agli utilizzi di cui all'art. 59 comma 2, lettera a) e lettera b), del CCNL 23.02.2026 (premi correlati alla performance organizzativa ed individuale).

Con Delibera di Giunta n. 61 del 03.06.2026 è stato determinato, in via definitiva, il Fondo risorse decentrate anno 2026 personale non dirigente per l'importo di € 859.966,28.

Il fondo è risultato così costituito:

€ 689.140,81 risorse stabili
€ 222.825,47 risorse variabili
€ 911.966,28 Totale risorse stabili + variabili
- € 52.000,00 riduzione ex art 6 bis comma 2 D.lgs. 165/2001 (esternalizzazioni)
859.966,28 TOTALE FONDO TEORICO DISPONIBILE ANNO 2026.

Considerato che l'art. 60, comma 2, del CCNL 23.02.2026, prevede la decurtazione della parte stabile del fondo, che è risultata pari ad euro 8.311,08 ma tale decurtazione non determina alcun ampliamento degli spazi di alimentazione del fondo risorse decentrate ai fini del rispetto delle normative sui limiti al salario accessorio (art. 23, comma 2, del D. Lgs. n. 75/2017) e che l'ammontare di detta riduzione continua ad essere computato figurativamente, talché l'importo da considerare, ai fini della verifica del rispetto dei citati limiti finanziari, è pari ad euro 868.277,36 (859.966,28+8.311,08).

Ne consegue che all'importo così determinato di euro 868.277,36 deve aggiungersi quanto previsto per le ex Posizioni Organizzative, pari ad euro 159.422,42, e sottratti tutti gli importi fuori dall'obbligo del rispetto dei limiti, pari ad euro 209.288,23, per un totale di euro 818.411,55 che, confrontato con il limite complessivo dell'anno 2016, pari ad euro 1.217.484,81, di cui euro 916.733,13 (Fondo del Personale non dirigente 2016 ex D.C.S. n. 3/2017) ed euro 300.751,68 (Fondo Dirigenti 2016 ex D.S. n. 398/2016) dà evidenza del rispetto del limite citato, con una differenza di euro 399.073,26, al lordo dell'importo del fondo Dirigenti 2026.

Alla destinazione del Fondo 2026 si sottraggono le risorse consolidate per un Totale di € 189.773,57:



- risorse necessarie per corrispondere i differenziali di progressione economica, (già progressioni economiche orizzontali di categoria) ottenute dal personale fino al 31.12.2025, pari ad euro 160.299,23;
- l'indennità di comparto, per la parte a carico del fondo (art. 33 CCNL 22.01.2004 – CCNL 2016 - 2018 art. 68, comma 1), pari ad euro 29.474,34.

Pertanto, la parte disponibile per la contrattazione è data dalla Differenza tra risorse 2026 e impieghi consolidati (€ 859.966,28 – 189.773,57) = **€ 670.192,71**

Da tale importo devono sottrarsi le risorse da destinare all'eventuale finanziamento delle PEO anno 2026 (differenziali stipendiali spesa stimata € 28.700,00), per cui il fondo anno 2026 disponibile per l'ulteriore riparto è pari **€ (670.192,71 – 28.700,00) = 641.492,71**

Articolo 4

Definizione della misura percentuale della maggiorazione di cui all'art. 48 comma 2 del CCNL 23.02.2026 (Differenziazione del premio individuale) e della quota limitata di cui al comma 3- [rif. lett a) del comma 4 dell'art. 7 del CCNL 23.02.2026]]

- Ai dipendenti che conseguono 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. 59, comma 2, lett. b) del CCNL 23.02.2026, che si aggiunge alla quota di detto premio attribuita al personale valutato positivamente sulla base dei criteri selettivi.
- La misura di detta maggiorazione, definita in sede di contrattazione collettiva integrativa, non potrà comunque essere inferiore al 30% del valore medio pro-capite dei premi destinati al personale di cui al comma 1.

1. Per quanto concerne la definizione di detta maggiorazione essa viene concordamente definita nella misura del 30%

2. Per quanto concerne la limitata quota massima di personale valutato, a cui tale maggiorazione verrà attribuita, essa viene così definita: il numero delle persone interessate non può comunque superare il 5% del totale per Area di inquadramento; la maggiorazione è attribuita in ordine decrescente, a partire dal valore più elevato, fino al concorso del 5% (numero di unità interessate, arrotondato per difetto, con ammissione di almeno una unità per Area funzionale), a condizione che i dipendenti interessati abbiano conseguito una valutazione individuale (comportamento) di almeno 65/70.

In caso di pari merito precede il dipendente che abbia beneficiato del premio individuale un minor numero di volte negli anni precedenti e, in caso di ulteriore parità, il dipendente che abbia conseguito la valutazione più elevata l'anno precedente e, in subordine, il dipendente con maggiore anzianità di servizio e poi quello con maggiore anzianità anagrafica.

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

Articolo 5

Definizione delle procedure per le progressioni economiche nei limiti di quanto previsto all'art. 14 comma 2 del CCNL 23.02.2026 (Progressione economica all'interno delle aree) lettere a), b), d), e), f) e g); definizione anni senza progressioni economiche per poter ricevere eventuale differenziale stipendiale; definizione numero di "differenziali stipendiali" attribuibili per ciascuna Area

[rif. lett. c) del comma 4 dell'art. 7 del CCNL 23.02.2026 e art. 14, comma 2 lettere a) e b) del CCNL 23.02.2026]]

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 professionale, 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 23.02.2026, si stabilisce che nell'anno 2026 la Camera di commercio di Napoli:

- a) informa con apposito comunicato, inviato via mail al personale e inserito nella intranet/internet aziendale, dell'avvio delle fasi valutative e selettive per l'eventuale erogazione dei "differenziali stipendiali" per i lavoratori in servizio alla data di decorrenza del beneficio (01/01). Ai fini della verifica del predetto requisito si tiene conto delle date di decorrenza delle progressioni economiche effettuate
- b) eroga il "differenziale stipendiale" al personale meritevole e nei limiti e nel numero previsto dalla contrattazione con decorrenza 1° gennaio dell'anno in cui viene attuata la progressione e che tale progressione è finanziata con risorse aventi carattere di certezza, stabilità, e continuità del Fondo risorse decentrate di cui all'art. 59 CCNL 23.02.2026;

4. Nell'ambito di quanto previsto dall'art. 14 del CCNL 23.02.2026 attraverso il presente contratto decentrato integrativo le parti stabiliscono che possono partecipare alla procedura selettiva i lavoratori che negli ultimi 2 anni non abbiano beneficiato di alcuna progressione economica; possono accedere alla procedura i dipendenti in possesso di un'anzianità minima nella posizione economica precedente di 24 mesi, ossia possono partecipare i dipendenti che non hanno beneficiato di differenziali stipendiali in data successiva al 01.01.2024;

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

- media delle ultime tre valutazioni individuali (comportamento) annuali 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., (con un peso prevalente pari al 50%)
- esperienza professionale (pari al 40%) con attribuzione di 1 punto per ogni anno di servizio, le frazioni di anno non vengono computate;
- capacità culturali e professionali acquisite anche attraverso percorsi formativi (pari al 10%) dell'Ente a decorrere dall'ultima progressione acquisita, attribuendo un punteggio di 0,50 punti per ciascun corso di formazione di durata fino a 3 giorni e 1 punto ciascun corso di formazione di durata superiore a 3 giorni;

In caso di parità di punteggio si tiene conto dei seguenti criteri, in ordine di priorità:

- ✓ maggiore anzianità di servizio;
- ✓ maggiore anzianità anagrafica.



6. L'attribuzione del "differenziale stipendiale" non può avere decorrenza anteriore al 1° gennaio dell'anno nel quale viene sottoscritto il contratto integrativo che prevede l'attivazione dell'istituto, con la previsione delle necessarie risorse finanziarie; l'esito della procedura selettiva ha una vigenza limitata al solo anno per il quale è stata prevista.

7. Per l'anno 2026 verranno attribuiti differenziali stipendiali, previa procedura selettiva, nella misura percentuale massima del 50% degli aventi diritto per ciascuna delle Aree di inquadramento, nel limite dell'importo di € 28.700,00 secondo la tabella seguente:

Differenziale stipendiale anno 2025 decorrenza 1° gennaio 2025				
Area	Numero dipendenti aventi diritto con almeno 24 mesi di anzianità nella categoria	Percentuale 50%	Numero dipendenti interessati alla progressione	Importo massimo differenziali attribuibili €
Funzionari e E. Q.	11	5,5	6	9.600,00
Istruttori	45	22,5	23	17.250,00
Operatori Esperti	4	2	2	1.300,00
Operatori	1	0,5	1	550
TOTALI	61		32	28.700,00

Articolo 6

Ulteriori materie oggetto di contrattazione collettiva decentrata con riferimento alle "progressioni economiche" ai sensi dell'art. 14 del CCNL 16/11/2022: "ulteriori criteri" per l'attribuzione delle progressioni economiche; "ponderazione dei criteri" di cui alla lettera c) del comma 4 dell'art. 7 CCNL 16/11/2022; possibilità di attribuzione di un punteggio aggiuntivo per il personale che non abbia conseguito progressioni economiche da più di 6 anni; criteri di priorità in caso di parità dei punteggi (art 14 ccnl 16.11.2022)

1. Le parti convengono di riportarsi al dettato di cui al comma 2 dell'art. 14, che fra i criteri per l'attribuzione dei differenziali stipendiali debbano rientrare, oltre alla "media delle ultime tre valutazioni individuali annuali conseguite" e all' "esperienza professionale", anche la valutazione delle capacità culturali e professionali acquisite anche attraverso i percorsi formativi.

2. Le parti convengono inoltre che il personale che non abbia conseguito progressioni economiche da più di 6 anni, ad eccezione di riportati provvedimenti disciplinari, abbia attribuito un punteggio aggiuntivo complessivamente non superiore al 3% del punteggio ottenuto con l'applicazione del criterio di cui alla lettera d) art. 14 CCNL 16.11.2022.

Articolo 7

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

[rif. lett v) del comma 4 dell'art. 7 del CCNL 23.02.2026]]

1. Al fine di garantire la massima coerenza e correlazione dei sistemi retributivi premianti dell'ente, i criteri generali per la determinazione della retribuzione di risultato dei titolari di EQ sono definiti in



coerenza con quelli previsti per la dirigenza (retribuzione di risultato) e del personale non dirigente ("produttività").

2. Essi, quindi, hanno lo scopo di garantire adeguate risposte e riconoscimenti economici a coloro che avranno raggiunto i livelli di prestazione/risultato attesi e predefiniti in sede di assegnazione di obiettivi, che nel caso degli incaricati di Elevata Qualificazione si sostanziano anche in specifici obiettivi di carattere specialistico e/o gestionale, di coordinamento delle persone e di supporto alla dirigenza.

3. I criteri oggetto del presente articolo, inoltre, sono coerenti e discendono dai criteri generali dei sistemi di valutazione della performance, materia già affrontata in sede d'informazione e confronto, e dai criteri per l'attribuzione dei premi correlati alla performance; materia oggetto di contrattazione integrativa.

4. Le parti rimandano interamente al disciplinare approvato in tal senso con Delibera di Giunta n. 23 del 23.03.2023;

5. Le parti rimandano alla Determinazione del Segretario generale n. 134 del 31.03.2023 avente ad oggetto "Graduazione degli Incarichi di Elevata Qualificazione".

TITOLO III COMPENSI PER PARTICOLARI ATTIVITÀ O RESPONSABILITÀ

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, così come disciplinate dall'art. 59 comma 3 bis CCNL 23.02.2026
[rif. lett. d) del comma 4 dell'art. 7 del CCNL 23.02.2026)]

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

- attività disagiate
- attività esposte a rischi e perciò pericolose o dannose per la salute
- attività implicanti maneggio di valori

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

✓ **Indennità condizioni di lavoro art. 84 bis CCNL 16.11.2022: Attività ex art. 70-bis del CCNL di comparto del 21 maggio 2018, comma 1, lettera a, – Attività disagiate**

Sono considerate prestazioni lavorative che implicano disagio quelle:

- consistenti nello svolgimento dell'attività di ispettore/istruttore metrico al di fuori della sede di lavoro;

Al personale che svolge tali prestazioni è riconosciuta una indennità giornaliera pari ad € 7,00 per le giornate di effettivo svolgimento delle predette attività, entro un valore massimo di € 2.000,00.

✓ **Indennità condizioni di lavoro art. 84 bis CCNL 16.11.2022: Attività ex art. 70-bis del CCNL di comparto del 21 maggio 2018, comma 1, lettera b, – Attività esposte a rischio**

Sono considerate prestazioni di lavoro che implicano l'esposizione a rischi quelle svolte dal personale che opera a diretto contatto con l'utenza.

A tale personale spetta una indennità giornaliera pari ad € 3,00 per le giornate di effettivo svolgimento delle predette attività, come attestato dal Funzionario responsabile dell'ufficio/servizio di appartenenza. Le parti concordano di individuare le seguenti posizioni di front office:

- front office diritto annuale sanzioni ruoli (n. 2 unità)
- front office commercio estero (n. 1 unità)



- front office visure/certificati/ rilascio atti (n. 2 unità)
- front office marchi e brevetti (n. 1 unità)
- front office protesti (n. 1 unità)
- front office conciliazione (n.1 unità)
- front office albi e ruoli (n. 2 unità)
- front office artigianato (n. 1 unità)
- front office rea (n. 1 unità)
- front office depenalizzazione (n. 1 unità)
- front office bilanci (n. 1 unità)
- front office Segreteria del Conservatore (n. 1 unità)

Si ipotizza il seguente importo:

euro 3,00 x 15 posizioni = euro 45,00 che rapportandolo con una media di giorni lavorativi mensili pari a 20 è pari ad euro 900,00, entro un valore annuo massimo di € 10.800,00;

✓ **Indennità condizioni di lavoro art. 84 bis CCNL 16.11.2022: Attività ex art. 70-bis del CCNL di comparto del 21 maggio 2018, comma 1, lettera c – Attività implicanti il maneggio di valori**

Al personale adibito in via continuativa a servizi che comportino maneggio di valori di cassa, (intesi come valori di cassa continuativamente maneggiati nella specifica Unità Organizzativa di assegnazione) ivi compresi quelli effettuati tramite sistemi di pagamento elettronici compete una indennità condizioni lavoro per maneggio valori giornaliera. Tale indennità, che varia in base al valore medio mensile maneggiato, compete per ogni giornata di servizio in cui risulti attestato l'effettivo incasso di valori.

L'importo dell'indennità è pari a:

- € 4,00 giornalieri per un valore medio mensile dei valori maneggiati fino a € 4.500,00;
- € 5,00 giornalieri per un valore medio mensile dei valori maneggiati oltre € 4.500,00.

Le parti concordano che in tali attività di maneggio valori rientrano:

LA CASSA (ipotizzando n. 5 posizioni per quanti sono i servizi che prevedono l'erogazione della cassa, tale per cui euro 4,00 x 5 = 20,00 euro che moltiplicato per una media di 20 giorni lavorativi risulta pari ad euro 400,00 mensili, pari ad euro 4.800,00 annui)

LA CASSA ECONOMALE (ipotizzando n. 2 posizioni, effettiva e supplente, così come individuate a seguito di Determina Segretariale, e da corrispondersi in modo alternativo, tale per cui Euro 5,00 x 1 = 5,00 che moltiplicato per circa 20 giorni di presenza lavorativa è pari ad euro 100,00 che annui sono pari ad euro 1.200,00);

l'indennità di maneggio valori comporta, per il personale adibito al servizio, assunzione della responsabilità patrimoniale per eventuali ammanchi o errori, escluso il caso di ritiro di biglietti falsi. Tale responsabilità è condivisa nel caso più dipendenti siano assegnati ad una medesima cassa.

Al Cassiere Capo, che ha il compito di raccogliere gli incassi giornalieri di tutte le casse, di controllarne le somme e redigere la relativa distinta di versamento per successivo deposito bancario dei valori, è riconosciuto l'ulteriore importo giornaliero di € 1,00.

Capo cassiere (1x20x12) = € 240,00

3. Le indennità di cui sopra competono per le sole giornate in cui il dipendente risulti presente in servizio ed effettivamente adibito ad uno dei servizi, sopra indicati, con le caratteristiche sopra specificate.



Totale indennità (a+b+c) = € 19.040,00

4. Le varie tipologie di indennità sono cumulabili ma, in ogni caso, non possono superare il limite di € 15,00 per ciascun giorno lavorativo.

5. L'indennità per specifiche responsabilità è computata *pro die* e viene corrisposta, a seguito di specifico atto del dirigente competente che attesta l'effettivo svolgimento dell'attività con l'indicazione dei giorni, annualmente.

6. In caso di assenza del soggetto che svolge compiti che comportano specifiche responsabilità, qualora tali compiti vengano temporaneamente e formalmente assegnati a personale che non svolge già altri compiti che comportano specifica responsabilità al medesimo soggetto è corrisposto l'importo corrispondente al periodo di effettivo esercizio dei compiti assegnati.

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 23.02.2026)]

1. Le parti convengono di definire la seguente disciplina dell'indennità per specifiche responsabilità come esplicitata nei commi successivi.

2. L'indennità di cui all'art. 84 del CCNL 16.11.2022 viene prevista in base ai seguenti criteri generali:

- a) la responsabilità è conferita annualmente, con atto formale e motivato del Dirigente, sulla base delle direttive generali impartite dal Segretario Generale. In tale atto vengono specificate le funzioni per le quali viene assegnata la responsabilità e valutati i criteri per la graduazione del compenso. In assenza di atto formale di nomina non può essere presa in considerazione, per la valutazione ai fini dell'attribuzione dell'indennità, alcuna assunzione di particolari responsabilità. In ogni caso l'attribuzione di specifiche responsabilità assorbe l'indennità di ulteriori responsabilità assegnate;
- b) possono essere destinatari dell'incarico dipendenti inquadrati nelle aree degli operatori esperti, degli istruttori e dei funzionari non titolari di incarichi di elevata qualificazione;
- c) il compenso è finalizzato a remunerare le posizioni lavorative che esercitano effettivamente funzioni che implicano specifiche responsabilità. Possono essere retribuiti, attraverso il riconoscimento del suddetto compenso, compiti e funzioni che rientrano nell'oggetto delle attività esigibili dai dipendenti, sulla base delle prescrizioni recate dalla declaratoria professionale declinata dalla contrattazione collettiva nazionale di lavoro, come eventualmente integrata dagli accordi e/o dai regolamenti dell'Amministrazione, e che presentino le caratteristiche della particolare esposizione a profili di rilevante responsabilità;
- d) sulla base delle disponibilità del fondo risorse decentrate, le parti contrattuali individuano le risorse da destinare complessivamente al finanziamento dell'istituto. La determinazione del valore dell'indennità concretamente riconosciuta al singolo dipendente beneficiario discende 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;
- e) la liquidazione dell'indennità è disposta mensilmente, gli importi annui sono proporzionalmente ridotti per il personale con rapporto di lavoro parziale in relazione all'orario di servizio settimanale, mensile o annuale indicato dal contratto di lavoro.

3. L'assegnazione dell'indennità per specifiche responsabilità prevista dal CCNL al personale dell'Area dei Funzionari e della Elevata Qualificazione 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 professionale di appartenenza:

- a) responsabilità di coordinamento di Settore;
- b) responsabilità di coordinamento di Ufficio;

4. Per quanto riguarda il personale dell'Area Istruttori e degli Operatori Esperti, le specifiche responsabilità potranno essere individuate nei diversi ambiti di attività:

- a) Responsabilità di coordinamento di Ufficio (solo Area degli Istruttori);
- b) Specifiche responsabilità derivanti dall'esercizio di compiti legati ai processi di digitalizzazione ed innovazione tecnologici;
- c) Specifiche responsabilità derivanti dall'esercizio di compiti legati all'attuazione del Regolamento Generale sulla Protezione dei Dati;
- d) Specifiche responsabilità per l'esercizio di funzioni di RUP come individuato dal Codice dei Contratti;
- e) Specifiche responsabilità derivanti dai compiti legati allo svolgimento di attività di comunicazione ed informazione;
- f) Specifiche responsabilità legate all'attribuzione di procedimenti di particolare complessità;

5. Ad ogni dipendente non può essere attribuita più di una indennità per specifiche responsabilità; nel caso in cui ricorrano più responsabilità, al dipendente interessato è attribuita quella di valore economico più elevato.

L'importo dell'indennità risulta essere:

- Responsabilità di coordinamento di Servizio/Ufficio (comma 3 del presente articolo per l'Area dei Funzionari e della Elevata Qualificazione): € 4.000,00 lordi annui (n. 13 unità per un anno) per un totale di **€ 52.000,00**;

- Responsabilità di coordinamento di Ufficio: (comma 4, lett. a del presente articolo per l'Area degli Istruttori): € 3.000,00 lordi annui (n. 25 unità) per **€ 75.000**.

- Altre Responsabilità (comma 4, lett. b, c, d, e, ed f del presente articolo per l'Area degli Istruttori e degli Operatori Esperti): € 2.500,00 (n. 15 unità) per **€ 37.500,00**.

Totale indennità responsabilità coordinamento (Capo Ufficio e Capo Settore) = € 164.500,00

Articolo 10

Criteri generali per l'attribuzione di trattamenti accessori per i quali specifiche leggi operino un rinvio alla contrattazione collettiva

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

1. Le parti convengono che le risorse in oggetto danno diritto alla corresponsione dei seguenti incentivi e compensi: a) incentivi per funzioni tecniche secondo le previsioni dell'art. 45 del D. Lgs n. 36/2023; b) incentivi per attività in occasione dei c.d. concorsi a premio c) incentivi per quanto riguarda l'Art. 82, comma 2, lett. g) Compensi previsti da disposizioni di legge, riconosciuti esclusivamente a valere sulle risorse di cui all'art. 67, comma 3, lett. c) (servizio legale/avvocatura)

2. Si fa presente che la corresponsione dei compensi professionali, secondo i principi del Regio Decreto-Legge n. 1578 del 27.11.1933, è riferita unicamente ai professionisti legali in servizio presso il Servizio Legale/Avvocatura dell'Ente camerale formalmente costituito con delibera del Consiglio camerale n. 14 del 30.12.2010, ed iscritti nell'elenco speciale dell'Albo degli avvocati patrocinanti le pubbliche amministrazioni (Regio Decreto n. 37/1945), secondo i criteri e le modalità previste dal Regolamento dell'Avvocatura dell'Ente camerale approvato con Delibera di Consiglio n. 14 del 30.12.2010 e del Disciplinare approvato con Determinazione Segretariale n. 203 del 27 maggio 2021.

indennità lett. a) € 0

indennità lett. b) € 6.000,00

indennità lett. g) € 0



Articolo 11

Correlazione tra i compensi di cui all'art. 17, comma 1, lett. h) del CCNL 23.02.2026 (Compensi aggiuntivi ai titolari di incarichi di EQ) e la retribuzione di risultato dei titolari di incarico di EQ [rif. lett. j) del comma 4 dell'art. 7 del CCNL 23.02.2026]

1. Le parti rimandano, allo stato, Disciplinare approvato con Determinazione Segretariale n. 203 del 27 maggio 2021, riservandosi di intervenire sul punto per eventuali future attribuzioni di specifiche responsabilità.

Articolo 12

Criteri per l'attribuzione dei premi correlati alla performance
[rif. lett. b) del comma 4 dell'art. 7 del CCNL 23.02.2026]

1. Le logiche del Sistema di misurazione e valutazione della performance della Camera di Commercio di Napoli sono orientate alla selettività ed 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. Sulla scorta di quanto affrontato in sede di confronto sindacale sul più ampio tema dei "criteri generali dei sistemi di valutazione della performance", i criteri per l'attribuzione dei premi correlati alla performance sono individuati nei paragrafi seguenti di questo articolo.
4. L'attribuzione degli incentivi 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.
5. La valutazione individuale del personale farà riferimento agli obiettivi sia in quanto espressione dell'apporto individuale al conseguimento degli obiettivi di ente ed area organizzativa di appartenenza, sia in quanto traduzione delle attese dell'ente verso un espletamento efficace delle azioni significative facenti capo al singolo e comunque riconducibili all'area/servizio di appartenenza.
6. Il sistema d'incentivazione ha lo scopo di garantire adeguate risposte e riconoscimenti economici a coloro che avranno raggiunto il livello di prestazione/risultato attesi e predefiniti in sede di assegnazione di obiettivi.
7. 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.



Sul premio spettante a seguito della valutazione viene operata una decurtazione in proporzione alle giornate di assenza, ad esclusione di:

- Congedo ordinario e festività sopresse
- Permessi per dipendenti portatori di handicap grave
- Permessi legge 104 per l'assistenza a familiari
- Infortunio sul lavoro
- Citazione a testimoniare e funzioni di giudice popolare
- Donazione sangue/midollo osseo
- Permessi volontari della protezione civile
- Terapie salvavita
- Sciopero e permessi sindacali
- Lutto
- Maternità obbligatoria
- Congedo parentale
- Ricovero ospedaliero

Ai fini del calcolo del premio, sei ore di permesso fruite su base oraria per l'espletamento di visite, terapie, prestazioni specialistiche o esami diagnostici, permessi di studio, permessi straordinari ex art. 32 CCNL 23.02.2026, decurtazioni orarie dovute a mancato recupero corrispondono convenzionalmente ad un'intera giornata di assenza.

La decurtazione giornaliera per assenze sarà calcolata sulla base della seguente formula: (ammontare del premio di risultato erogabile a seguito punteggio di valutazione / n. gg lavorativi annui) x n. giorni di assenza da decurtare.

La decurtazione non opera per i primi 10 giorni consecutivi di assenza per malattia durante l'anno.

I compensi correlati alla performance del personale sono corrisposti ai lavoratori interessati con una effettiva presenza in servizio di 2 mesi nell'anno, specificando che per 2 mesi si intendono, convenzionalmente, 44 giorni di effettivo servizio.

Per il personale assunto/cessato dal servizio durante l'anno (mobilità, assunzione, cessazione ecc.) il premio legato alla performance sarà riproporzionato sulla base dei giorni di servizio prestato.

Per il personale part-time il premio teorico spettante a seguito della valutazione viene riproporzionato in funzione della ridotta durata della prestazione.

Per quanto sopra esposto il premio correlato alla performance risulta essere ad oggi pari ad € **451.952,71**.

Articolo 13

Incremento importo premio Performance

Gli importi che a consuntivo risultassero non utilizzati nell'anno 2026 per le finalità di cui al presente Titolo saranno portati ad incremento dell'importo del premio correlato alla Performance.

TITOLO IV

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

Articolo 14

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

[rif. lett. m) del comma 4 dell'art. 7 del CCNL 23.02.2026)]

1. La Camera di Commercio 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



individuare 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 morbidità 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 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 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.

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 15

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 23.02.2026)]

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

2. Le fasce di flessibilità in entrata e in uscita, fruibili da tutto il personale, sono determinate secondo i seguenti criteri:

- l'individuazione delle stesse deve risultare compatibile con la garanzia dell'ottimale funzionamento organizzativo della Camera di commercio, essendo comunque prioritario per essa garantire il miglior servizio all'utenza;

- la facoltà per il personale di gestire il proprio orario di lavoro nell'ambito di una flessibilità in entrata/uscita va, pertanto, gestita assicurando comunque quanto previsto dal punto precedente;

- la flessibilità oraria deve garantire la presenza dei lavoratori nelle fasce orarie centrali della giornata al fine di assicurare una proficua organizzazione del lavoro.

Sulla base dei criteri sopra citati l'Ente ha già definito con ordine di servizio n. 9 del 22.09.2016 prot. 30524, che si da qui per riportato e trascritto, per il personale a tempo pieno gli orari previsti e le fasce di flessibilità in entrata/uscita.

L'orario di servizio del personale a tempo parziale è disciplinato da contratto individuale di lavoro ai sensi del CCNL 23.02.2026 sia nella parte fissa che in quella flessibile.

3. In relazione a particolari situazioni personali, sociali o familiari, dopo specifica richiesta della persona ed autorizzazione della dirigenza secondo modalità previste dal disciplinare di gestione, sono favoriti nell'utilizzo dell'orario flessibile - anche con forme di flessibilità ulteriori rispetto al regime previsto per la generalità dei dipendenti e compatibilmente con le esigenze di servizio - i dipendenti



che si trovano nelle condizioni di cui al comma 4 dell'art. 24 CCNL 16/11/2022 e coloro che presentino un'istanza adeguatamente motivata.

Articolo 16

Banca delle ore ai sensi dell'art 33 del CCNL del 16.11.2022

[rif. Lett. o) del comma 4 dell'art. del CCNL 23.02.2026 - Art.33 del CCNL 16/11/2022]

1. Al fine di mettere i lavoratori in grado di fruire, in modo retribuito o come permessi compensativi, delle prestazioni di lavoro straordinario, è istituita la Banca delle ore, con un conto individuale per ciascun lavoratore.
 2. Nel conto ore confluiscono, su richiesta del dipendente, le ore di prestazione di lavoro straordinario, debitamente autorizzate nel limite complessivo annuo stabilito a livello di contrattazione decentrata integrativa, da utilizzarsi entro l'anno successivo a quello di maturazione.
 3. Le ore accantonate possono essere richieste da ciascun lavoratore o in retribuzione o come permessi compensativi per le proprie attività formative o anche per necessità personali e familiari.
 4. L'utilizzo come riposi compensativi, con riferimento ai tempi, alla durata ed al numero dei lavoratori, contemporaneamente ammessi alla fruizione, deve essere reso possibile tenendo conto delle esigenze tecniche, organizzative e di servizio.
- Le parti individuano il limite complessivo annuo ex art. 32 e 33 CCNL 16/11/2022 in 180 ore.

Articolo 17

Elevazione del limite massimo individuale di lavoro straordinario ai sensi dell'art. art. 32 comma 2 del CCNL 16/11/2022

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

Premesso che le prestazioni di lavoro straordinario sono rivolte a fronteggiare situazioni di lavoro eccezionali non utilizzabili come fattore ordinario di programmazione del tempo di lavoro, esse sono espressamente autorizzate dal dirigente sulla base delle esigenze organizzative di servizio individuate dall'Ente.

Il limite massimo individuale consentito è pari a n. 180 ore annue pro-capite ed è autorizzato e retribuito con cadenza mensile.

Per esigenze eccezionali debitamente motivate, viene fissato in n. 360 ore massime pro-capite il limite annuo individuale di lavoro straordinario per un numero di dipendenti non superiore al 2% dell'organico, per attività prestata in assistenza agli organi e attività a Staff al S.G., autorizzata direttamente dal Segretario Generale.

Le unità destinate a effettuare lavoro straordinario oltre il limite delle 180 ore individuali previste sono individuate con determina segretariale.

L'importo residuo derivante dalle ore di lavoro straordinario non utilizzate nell'anno sarà portato in aumento nella parte variabile nel fondo salario accessorio relativo all'anno successivo.

Articolo 18

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. 45 CCNL 23.02.2026.

[rif. lett. h) del comma 4 dell'art. 7 del CCNL 23.02.2026)]

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

- a. promozione del merito dei figli;
- b. contributi per motivi sanitari;
- c. contributi per l'acquisto di attrezzature informatiche;
- d. contributi a favore di attività con finalità sociali, culturali e ricreative;



- e. contributi per assistenza agli anziani;
 - f. contributi per pratiche sportive;
 - g. contributi per la cura e l'assistenza sanitaria degli animali da compagnia e d'affezione;
 - h. ogni altra iniziativa avente la medesima finalità.
2. Le parti si riservano di verificare annualmente la disciplina del welfare integrativo di cui al presente articolo e valutare la possibilità di attivazione dello stesso.

TITOLO V DISPOSIZIONI PARTICOLARI Articolo 19

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 23.02.2026)]

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 previsti.
2. In tale contesto, si porrà attenzione alle continue esigenze di sviluppo delle competenze e delle prestazioni dei dipendenti, favorendo lo sviluppo ovvero il consolidamento di capacità orientate al cambiamento, all'innovazione anche delle metodologie di lavoro utilizzate, alla collaborazione, alle relazioni di reciprocità tra aree e servizi.
3. L'eventuale ricorso a forme di appalto, decentramento ed esternalizzazione di servizi da parte dell'Ente, che comunque interessa esclusivamente attività non strategiche, con minori prospettive di sviluppo ed a minore valore aggiunto, è accompagnato da uno specifico programma di riconversione professionale interna del personale adibito ai servizi stessi, allo scopo di agevolarne la collocazione sulle nuove e diverse linee di attività dell'Ente.

Art. 20 Interpretazione autentica dei contratti integrativi

1. Nel caso insorgano controversie sull'interpretazione del presente CCI, le delegazioni trattanti si incontrano per definire consensualmente il significato delle clausole controverse, come organo competente all'adozione delle clausole di interpretazione autentica.
2. L'iniziativa può anche essere unilaterale, in tal caso la richiesta di convocazione delle delegazioni deve contenere una breve descrizione dei fatti e degli elementi di diritto sui quali si basa la contestazione. La riunione si terrà in tempi congrui, di norma entro dieci giorni dalla richiesta.
3. L'eventuale accordo di interpretazione è soggetto alla stessa procedura di stipulazione del presente contratto e sostituisce la clausola controversa con efficacia retroattiva, avente effetti sin dalla data di vigenza della stessa. L'accordo di interpretazione autentica ha effetto sulle eventuali controversie individuali in corso, aventi ad oggetto le materie appositamente regolate dall'accordo, solo con il consenso delle parti interessate. Il presente istituto resta disciplinato dal presente CCI ai sensi e per gli effetti di cui all'art. 2, comma 8, del CCNL Funzioni Locali del 16 novembre 2022.

