

Il giorno 25 ottobre 2023 alle ore 14.15, presso la sede della Camera di Commercio di Firenze, si è tenuto l'incontro tra la delegazione trattante di parte pubblica dell'Ente e la delegazione di parte sindacale per la sottoscrizione del presente contratto collettivo decentrato integrativo.

<p>Composizione della delegazione trattante</p>	<p>Parte Pubblica (ruoli/qualifiche ricoperti):</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Dott. Giuseppe Salvini, Segretario Generale, Presidente della delegazione _____ Firmato _____</li> <li>• Dott.ssa Maria Beatrice Piemontese, Dirigente Area Servizi interni e Sviluppo sostenibile, componente della delegazione _____ Firmato _____</li> <li>• Dott.ssa Brunella Tarli, Dirigente Area Servizi amministrativi e Risoluzione alternativa delle controversie, componente della delegazione _____ Firmato _____</li> </ul> <p>Organizzazioni sindacali ammesse alla contrattazione/firmatarie (elenco sigle):</p> <table border="1" style="width: 100%; border-collapse: collapse;"> <tr> <td style="text-align: center;">RSU</td> </tr> <tr> <td>Stefano BUFFA Firmato -</td> </tr> <tr> <td>Luisa CAVALLI Firmato</td> </tr> <tr> <td>Alessandra CIULLINI Firmato</td> </tr> <tr> <td>Carlo DE MARTINO Firmato</td> </tr> <tr> <td>Marco BATAZZI Firmato</td> </tr> <tr> <td>Sonia MENALDI Firmato</td> </tr> <tr> <td>Laura VALLINI Firmato</td> </tr> <tr> <td style="text-align: center;">OO.SS.</td> </tr> <tr> <td>CGIL FP Alessandro GIORGETTI Silvia SBORDONI Firmato Antonella STECCHI Firmato</td> </tr> <tr> <td>CISL FP Raffaella COMODO Firmato Giovanni GIULIANI Lorenzo LOMBARDI Firmato Maria Grazia PUGLIESE</td> </tr> <tr> <td>UIL FPL</td> </tr> </table>	RSU	Stefano BUFFA Firmato -	Luisa CAVALLI Firmato	Alessandra CIULLINI Firmato	Carlo DE MARTINO Firmato	Marco BATAZZI Firmato	Sonia MENALDI Firmato	Laura VALLINI Firmato	OO.SS.	CGIL FP Alessandro GIORGETTI Silvia SBORDONI Firmato Antonella STECCHI Firmato	CISL FP Raffaella COMODO Firmato Giovanni GIULIANI Lorenzo LOMBARDI Firmato Maria Grazia PUGLIESE	UIL FPL
RSU													
Stefano BUFFA Firmato -													
Luisa CAVALLI Firmato													
Alessandra CIULLINI Firmato													
Carlo DE MARTINO Firmato													
Marco BATAZZI Firmato													
Sonia MENALDI Firmato													
Laura VALLINI Firmato													
OO.SS.													
CGIL FP Alessandro GIORGETTI Silvia SBORDONI Firmato Antonella STECCHI Firmato													
CISL FP Raffaella COMODO Firmato Giovanni GIULIANI Lorenzo LOMBARDI Firmato Maria Grazia PUGLIESE													
UIL FPL													

Aldo BORGHERESI

Flavio GAMBINI Firmato

Maurizio RINGRESSI Firmato

CSA Regioni Autonomie Locali

## CONTRATTO COLLETTIVO INTEGRATIVO DEL CCNL 16.11.2022

- Art. 1 - Ambito di applicazione
- Art. 2 – Progressioni economiche all'interno delle Aree – triennio 2023-2025
- Art. 3 - Premi correlati alla performance e differenziazione degli stessi
- Art. 4 - Welfare integrativo
- Art. 5 – Indennità per specifiche responsabilità – criteri di individuazione e assegnazione
- Art. 6 – Indennità condizioni di lavoro
- Art. 7 – Incremento risorse di cui all'art. 17 comma 6 CCNL 16.11.2022
- Art. 8 – Criteri generali per l'assegnazione retribuzione di risultato EQ
- Art. 9 – Elevazione limite massimo individuale di lavoro straordinario
- Art. 10 – Informazione sindacale
- Art. 11 - Utilizzo risorse decentrate anno 2023
- Art. 12 – Interpretazione autentica

Allegato n. 1 – Utilizzo del Fondo risorse decentrate anno 2023

## **Art. 1**

### **Ambito di applicazione**

1. Il presente C.C.I. si applica a tutto il personale non dirigente con rapporto di lavoro a tempo indeterminato o determinato della Camera di Commercio di Firenze, ivi compreso il personale comandato o distaccato.

2. Il presente C.C.I. integra il CCNL sottoscritto il 16.11.2022 ed i suoi effetti decorrono dalla data di sottoscrizione dello stesso, salvo diversa decorrenza espressamente indicata.

3. Il presente C.C.I. conserva la propria efficacia fino alla stipulazione del successivo contratto decentrato, fatte salve le diverse disposizioni di cui agli accordi annuali in ordine all'utilizzo delle risorse finanziarie disponibili per le politiche di sviluppo del personale.

4. In caso di sopravvenuta sottoscrizione, nel periodo di validità indicato nel comma 3, di un nuovo contratto collettivo nazionale di lavoro (C.C.N.L.), o in caso di novità normative riguardanti le materie oggetto del presente C.C.I., le parti riaprono la contrattazione per verificare la validità delle clausole concordate.

5. Per le verifiche sullo stato di attuazione e sui singoli istituti oggetto del presente contratto, sono convocati incontri, anche informali, finalizzati alla verifica intermedia dell'utilizzo generale di tutte le singole voci che compongono le risorse che riguardano il fondo risorse decentrate. A tal fine l'Amministrazione fornisce alla delegazione trattante di parte sindacale la documentazione necessaria.

6. Le parti convengono che le verifiche sopra indicate rappresentano un elemento essenziale, necessario ed imprescindibile a monitorare il buon andamento degli istituti rimessi alla presente contrattazione e quindi allo svolgimento di corrette relazioni sindacali.

7. L'Amministrazione si impegna a fornire alla parte sindacale dettagliata informazione sulle materie previste dal C.C.N.L.

8. Per quanto non previsto dal presente contratto, ed in quanto compatibili con i suoi contenuti, nonché con le disposizioni di legge e di contratto nazionale sopravvenute, continuano ad applicarsi le clausole dei contratti collettivi decentrati integrativi sottoscritti in data 10/12/2012, 11/9/2013, 14/4/2015, 20/4/2016, 15/9/2016, 4/4/2018, 21/12/2018, 19/11/2019, 15/10/2020, 2/12/2021 e 10/11/2022.

## **Art. 2**

### **Progressioni economiche all'interno delle Aree – triennio 2023-2025**

1. Al fine di remunerare il maggior grado di competenza professionale progressivamente acquisito dai dipendenti nello svolgimento delle funzioni proprie dell'area, le parti concordano di prevedere, con cadenza annuale, nel triennio 2023 – 2025, dopo avere effettuato la verifica della sussistenza delle necessarie risorse nel Fondo risorse decentrate dell'anno di riferimento, progressioni economiche all'interno delle Aree sulla base dei requisiti e dei criteri sotto specificati.

2. L'attribuzione dei "differenziali stipendiali", che si configura come progressione economica all'interno dell'area ai sensi dell'art. 52 comma 1-bis del D.gs. n. 165/2001 e non determina l'attribuzione di mansioni superiori, avviene mediante procedura selettiva di area, (Operatori Esperti / Istruttori / Funzionari ed EQ).

3. Possono partecipare alla procedura selettiva i lavoratori che negli ultimi 3 anni non abbiano beneficiato di alcuna progressione economica; ai fini della verifica del predetto requisito si tiene conto delle date di decorrenza delle progressioni economiche effettuate.

4. La partecipazione è preceduta da specifico avviso approvato con determinazione del Segretario Generale. I lavoratori partecipano compilando specifica domanda da firmare digitalmente.

5. E' inoltre condizione necessaria alla partecipazione alla selezione per l'attribuzione della progressione, l'assenza, negli ultimi 2 anni, di provvedimenti disciplinari superiori alla multa; laddove, alla scadenza della presentazione delle domande, siano in corso procedimenti disciplinari, il dipendente viene ammesso alla procedura con riserva e, ove lo stesso rientri in posizione utile nella graduatoria, la liquidazione

del differenziale viene sospesa sino alla conclusione del procedimento disciplinare; se dall'esito del procedimento al dipendente viene comminata una sanzione superiore alla multa, il dipendente viene definitivamente escluso dalla procedura;

6. I "differenziali stipendiali" attribuibili nell'anno per ciascuna area sono definiti nella misura massima del 50% del personale, suddiviso per Aree di appartenenza, in servizio alla data del 1° gennaio di ciascun anno, in coerenza con le risorse di cui al comma 3 dell'art. 14 CCNL 16.11.2022 previste per la copertura finanziaria degli stessi e che saranno di anno in anno preventivamente accertate.

7. La progressione è attribuita a decorrere dal 1° gennaio dell'anno di sottoscrizione definitiva del contratto integrativo che stabilisce l'utilizzo delle risorse necessarie all'espletamento della medesima.

8. 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, valutati in centesimi:

a) media delle ultime tre valutazioni individuali 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. Al presente criterio sono attribuiti max 45 punti sui 100 complessivi;

b) esperienza professionale. Per "esperienza professionale" si intende quella maturata nel medesimo profilo / categoria od equivalente, con o senza soluzione di continuità, anche a tempo determinato o a tempo parziale, nella stessa o altra amministrazione del comparto Funzioni Locali nonché, nel medesimo o corrispondente profilo / categoria, presso altre amministrazioni di comparti diversi.

Al presente criterio sono attribuiti max 35 punti sui 100 complessivi, secondo la seguente graduazione:

<b>TABELLA 1</b>	
<b>ESPERIENZA NEL PROFILO</b>	<b>PUNTEGGIO ATTRIBUITO</b>
Da 4 anni a 6 anni	6
Da 7 anni a 9 anni	8
Da 10 anni a 12 anni	12
Da 13 anni a 15 anni	16
Da 16 anni a 18 anni	20
Da 19 anni a 21 anni	24
Da 22 anni a 24 anni	28
Da 25 anni a 27 anni	32
Da 28 anni in poi	35

c) curriculum professionale attestante le capacità culturali e professionali ed in particolare i titoli di studio posseduti, le abilitazioni professionali, l'esperienza professionale acquisita attraverso incarichi comportanti responsabilità esterne all'Ente conferiti con delibera di Giunta, determinazione dirigenziale, ordine di servizio o lettera di incarico. Al presente criterio sono attribuiti max 20 punti sui 100 complessivi secondo la seguente declinazione:

TABELLA 2		
TITOLI	PUNTEGGIO	
Diploma di scuola secondaria di secondo grado	6 punti	
Diploma di laurea di primo livello	8 punti	
Diploma di laurea di secondo livello	10 punti	
Diploma di laurea di secondo livello in Giurisprudenza, Economia, Scienze Politiche, Ingegneria e Informatica e titoli equipollenti ai fini del concorso di accesso per area dei Funzionari ed EQ;	12 punti	
Incarichi professionali con delibera di giunta/determinazione dirigenziale	Max 6 punti	2 punti per ogni incarico <u>con valenza esterna</u> conferito con delibera di giunta/determinazione dirigenziale / ODS o altro atto formale – fino ad un max di 6 punti
Abilitazioni professionali/Master/Dottorato	Max 2 punti	Sono riconosciuti 2 punti in caso di Abilitazioni professionali, 2 punti in caso di Dottorato e 1 punto per ciascun master Universitario posseduto fino ad un massimo di 2 punti

9. Al personale che non abbia conseguito progressioni economiche da più di 6 anni sono attribuiti 3 punti aggiuntivi che andranno ad integrare il punteggio complessivo ottenuto sulla base dei criteri individuati dal comma 8 del presente articolo.

10. In caso di parità dei punteggi determinati sulla base dei criteri sopra indicati, le parti stabiliscono che sarà data priorità ai partecipanti con la maggiore età anagrafica

11. L'esito della procedura selettiva ha una validità limitata al solo anno per il quale sia stata prevista l'attribuzione della progressione economica all'interno dell'area.

### Art. 3

#### Premi correlati alla performance e differenziazione degli stessi

1. Al fine di incentivare il lavoro all'interno delle varie unità e garantire una sempre miglior organizzazione, i criteri di attribuzione dei compensi relativi ai premi per la performance organizzativa e individuale sono improntati alla valorizzazione dei ruoli ricoperti da ciascuno all'interno della propria unità e tengono conto dei risultati complessivi raggiunti dall'Ente (performance organizzativa), dei risultati raggiunti rispetto agli obiettivi individuali e/o di gruppo assegnati, nonché con riferimento ai comportamenti organizzativi posti in essere.

2. Per la concreta attribuzione dei premi correlati alla performance organizzativa e individuale si tiene conto della necessità di individuare ed abbinare due parti: una legata alla partecipazione alla realizzazione degli obiettivi dell'Ente e dell'area organizzativa di appartenenza, l'altra legata alla valutazione del raggiungimento degli obiettivi individuali e /o di gruppo assegnati, nonché degli aspetti relazionali e comportamentali e delle competenze dei singoli.

3. La scansione temporale è articolata come segue:

a) entro il mese di febbraio dell'anno di riferimento, ogni dipendente dovrà ricevere comunicazione formale dei propri obiettivi individuali e / o di gruppo a cura del dirigente competente;

b) entro il mese di luglio dell'anno di riferimento, il dipendente dovrà ricevere una scheda descrittiva chiara e completa da parte del dirigente competente sullo stato di attuazione del proprio piano di lavoro e della propria valutazione, in modo da ottenere elementi di giudizio che consentano di porre rimedio ad eventuali carenze e di conseguire margini di miglioramento tali da non compromettere la valutazione finale ed il conseguente incentivo economico;

c) entro il mese di maggio dell'anno successivo a quello di riferimento, e comunque dopo l'approvazione della relazione sulla performance da parte della Giunta Camerale, il dipendente dovrà ricevere una scheda di valutazione finale, nella quale il dirigente competente illustrerà il grado di raggiungimento degli obiettivi nonché con riferimento ai comportamenti organizzativi posti in essere, ai quali è legata la valutazione, e sarà consentito al dipendente di proporre eventuali osservazioni e controdeduzioni al dirigente competente e, in seconda istanza, al Segretario Generale. L'erogazione del compenso incentivante avverrà, dopo l'approvazione del bilancio di esercizio, entro il mese successivo a quello in cui avviene la validazione della relazione della performance, approvata dalla Giunta Camerale, da parte dell'O.I.V.

4. La scheda di valutazione, ai fini dei premi per la performance organizzativa e individuale, dovrà essere articolata in due ambiti di valutazione secondo quanto di seguito indicato:

a) Valutazione della prestazione della struttura (ente, area, unità organizzativa) ai fini dell'erogazione del premio correlato alla performance organizzativa, peso pari al 60% (punteggio massimo conseguibile 60 punti su 100).

b) Valutazione della prestazione individuale, ai fini dell'erogazione del premio correlato alla performance individuale, peso pari al 40% (punteggio massimo conseguibile 40 punti su 100).

5. Sono costituite due diverse graduatorie: una per l'Area degli Operatori Esperti e per l'Area degli Istruttori e una per l'Area dei Funzionari e EQ.

6. Per quanto concerne la trasposizione del risultato finale conseguito in incentivo economico, si procederà anzitutto individuando il totale delle risorse decentrate disponibili per erogare il premio per la performance organizzativa e individuale.

7. Ai fini del calcolo del premio per la performance organizzativa si procede come di seguito indicato.

- Si divide l'importo destinato complessivamente al finanziamento dei premi collegati alla performance organizzativa e individuale (W) per 100 e si moltiplica per 60, ricavando l'importo destinato al finanziamento dei premi collegati alla performance organizzativa (X).

L'importo destinato al finanziamento dei premi collegati alla performance organizzativa (X) è rapportato alla somma delle valutazioni finali conseguite dai dipendenti relativamente alla valutazione della performance organizzativa. Il risultato ottenuto, moltiplicato per il punteggio della performance organizzativa, ottenuto da ciascun dipendente, rappresenta il premio pro-capite potenziale per la performance organizzativa (Z).

Si determina quindi il premio pro capite base per la performance organizzativa (A) dividendo l'importo (X) per il numero dei dipendenti aventi diritto.

- Detto compenso sarà riproporzionato al ricorrere delle seguenti casistiche con le modalità di seguito indicate:

- In caso di cessazione del rapporto di lavoro o di mobilità verso altre pubbliche amministrazioni, oppure di assunzione o di mobilità da altre pubbliche amministrazioni nel corso dell'anno, si procederà all'erogazione del compenso se il dipendente avrà prestato servizio per almeno due mesi presso la C.C.I.A.A. di Firenze durante l'anno in questione: l'importo erogato sarà ovviamente proporzionato al periodo effettivo di servizio.

- In tutti i casi di rapporto di lavoro part-time si procederà ad un riproporzionamento nella stessa percentuale in cui è articolato il rapporto stesso.
  - Per quanto riguarda i casi di aspettativa senza corresponsione del trattamento economico, la riduzione del compenso incentivante è parametrata ai mesi di servizio prestato.
  - Nei casi di fruizione degli istituti finalizzati alla tutela della maternità e della paternità con diritto alla corresponsione del trattamento economico intero, non si procede ad alcuna decurtazione del compenso incentivante, mentre nel caso di fruizione degli istituti di cui sopra, con erogazione di trattamento economico ridotto o senza corresponsione di trattamento economico, si procederà ad una riduzione proporzionale dell'incentivo economico.
  - Nell'eventualità di assenze per malattia cumulativamente superiori a 20 giorni lavorativi nel corso dell'anno, il compenso incentivante sarà decurtato per i giorni di assenza, salvi i casi di terapie salvavita o assimilabili. Sono inclusi nel computo dei giorni di malattia le assenze effettuate per la fruizione su base giornaliera dei permessi di cui all'art. 44 CCNL 16.11.2022 (PVM), comprese le ipotesi di cui ai commi 11 e 12 del medesimo articolo.
  - Per i permessi non retribuiti per malattia dei figli non si procede alla decurtazione per i giorni di assenza.
  - Nel caso di assenze per infortuni sul lavoro, nonché nei casi di assenze per la fruizione di permessi e congedi consentiti ai sensi della legislazione vigente per la tutela e assistenza dei disabili (L. 104/1992, d.lgs 151/2001 art. 42), non si procede ad alcuna riduzione del relativo compenso incentivante.
  - Per quanto riguarda i permessi straordinari retribuiti per il diritto allo studio, non è prevista alcuna riduzione del trattamento incentivante, mentre per i congedi per la formazione e per la partecipazione a corsi-concorsi di formazione dirigenziale presso scuole di formazione attive nel settore pubblico, si procederà alla riduzione dell'incentivo economico in proporzione ai periodi di assenza dal servizio.
  - Nel caso di comando o distacco di personale presso altre pubbliche amministrazioni, la valutazione ai fini dell'erogazione del compenso incentivante è effettuata dalla dirigenza dell'ente in cui tale personale presta servizio.
  - Il personale in distacco/aspettativa per motivi sindacali, pur essendo assente dal servizio, deve essere considerato, ai sensi del C.C.N.L. 22/1/2004, ai fini dell'erogazione del compenso in oggetto.
  - Ai fini del calcolo delle riduzioni si considerano i giorni di lavoro convenzionali (26 x 12 = 312 gg annui).
  - Le somme non attribuite derivanti dai suddetti riproporzionamenti e decurtazioni sono portate in aumento delle risorse decentrate dell'anno successivo, solo laddove tali somme rientrino tra le risorse residue di cui all'art. 79 commi 1, come indicato dall'art. 80 comma 1, ultimo capoverso CCNL 16.11.2022.
8. Ai fini del calcolo del premio per la performance individuale si procede come di seguito indicato:
- Si divide l'importo destinato complessivamente al finanziamento dei premi collegati alla performance organizzativa e individuale (W) per 100 e si moltiplica per 40, ricavando l'importo destinato al finanziamento dei premi collegati alla performance individuale (Y).
  - Ai fini dell'applicazione dell'art. 81 del CCNL 16/11/2022 (differenziazione del premio individuale) si divide detto importo (Y) per il numero dei dipendenti, in modo da ricavare l'importo medio pro-capite potenziale.



- Ricavato il valore dell'importo medio pro-capite potenziale, si calcola l'importo del 30% dello stesso, da assegnare ai 18 dipendenti che conseguono le valutazioni individuali più elevate, come sotto specificato: detto importo moltiplicato per il suddetto numero di dipendenti viene accantonato in vista della quantificazione effettiva della maggiorazione del premio individuale.

La maggiorazione del premio è attribuita agli 8 dipendenti appartenenti all'Area dei Funzionari che hanno conseguito la valutazione più elevata e a 10 dipendenti dell'Area degli Istruttori / Operatori Esperti che abbiano conseguito le valutazioni più elevate.

Nell'ipotesi in cui si verificano situazioni di parità tra due o più dipendenti, ai fini della maggiorazione del premio correlato alla performance individuale, il criterio di preferenza sarà dato dalla maggior presenza in servizio nell'anno a cui si riferisce il premio e in caso di ulteriore parità dalla maggior anzianità di servizio.

- Conseguentemente la somma netta da destinare ai premi collegati alla performance individuale sarà calcolata detraendo dall'importo destinato ai premi per la performance individuale (Y) l'importo complessivo per l'erogazione di dette maggiorazioni (maggiorazione teorica del premio individuale moltiplicato per i 18 dipendenti), ricavando l'importo netto per l'erogazione dei premi per la performance individuale (B).

- Si procede quindi alla determinazione del valore medio pro-capite complessivo dei premi (X), dividendo l'importo (B) per il numero dei dipendenti valutato positivamente in base al sistema di valutazione dell'ente: si calcola poi il 30% di tale valore, ottenendo la maggiorazione effettiva del premio individuale da assegnare a n. 18 dipendenti, in aggiunta al compenso relativo al premio per la performance individuale.

- L'importo netto destinato al finanziamento dei premi collegati alla performance individuale (B) è rapportato alla somma delle valutazioni finali conseguite dai dipendenti relativamente alla valutazione della prestazione individuale.

- Il risultato ottenuto (valore economico del punto denominato "punto premio performance individuale"), moltiplicato per il punteggio della performance individuale ottenuto da ciascun dipendente, fornirà la misura del compenso relativo al premio per la performance individuale, derivante dall'applicazione di tale seconda procedura di calcolo.

- Le somme che residuano dal confronto con l'importo delle maggiorazioni teoriche in precedenza accantonato sono portate in aumento delle risorse decentrate dell'anno successivo, solo laddove tali somme rientrino tra le risorse residue di cui all'art. 79 commi 1 e 2, come indicato dall'art. 80 comma 1, ultimo capoverso CCNL 16.11.2022.

- L'importo complessivo dato dal premio per la performance individuale e dall'eventuale maggiorazione non è soggetto a procedure di riproporzionamento e/o decurtazione.

9. La presente disciplina è applicata a decorrere dal 2024, con riferimento ai premi per la performance organizzativa e individuale di competenza del fondo risorse decentrate dell'anno 2024, da erogare nel 2025.

10. Per quanto concerne i criteri di valutazione ai fini della determinazione del premio per la performance organizzativa e individuale, si rinvia alle schede allegato al C.C.I. 10.11.2022.

#### **Art. 4**

#### **Welfare integrativo**

1. In applicazione dell'art. 82 del CCNL Funzioni Locali del 16.11.2022, le parti disciplinano per l'anno 2023 e per gli anni successivi fino a diversa disposizione di legge o contrattuale, la concessione di benefici di natura assistenziale e sociale in favore dei propri dipendenti appartenenti al comparto.

2. Le risorse disponibili, ai sensi dell'art. 7 comma 4 lett. H del CCNL Funzioni Locali del 16/11/2022 da quantificare in € 43.063,70 quale ulteriore quota aggiuntiva di risorse, saranno cumulate con quanto già stanziato dall'ente per interventi assistenziali, che nel bilancio preventivo 2023 ammontano a € 41.936,30 ai sensi dell'art. 82 CCNL Funzioni Locali, del 16/11/2022.

3. La concessione dei benefici di cui sopra è sottoposta a principi di trasparenza, equità e giustizia distributiva: data la natura delle prestazioni da erogare, esse riguarderanno potenzialmente tutti i dipendenti.

4. La platea dei beneficiari è costituita da tutti i dipendenti a tempo indeterminato e determinato del comparto, compresi eventuali dipendenti a comando presso altri enti, in servizio presso l'ente al 1° gennaio di ciascun anno di riferimento.

5. Le misure assistenziali e sociali che potranno essere concesse sono le seguenti:

5.a) contributi a dipendenti in difficoltà economica con ISEE inferiore a 15.000 euro, per un importo max. € 500,00;

5.b) contributo di € 500,00 per nascita e/o adozione di figlia/o e per matrimonio / unione civile del dipendente;

5.c) contributo di € 500,00 per gravi esigenze sanitarie del dipendente e dei suoi famigliari (coniuge e/o figli), adeguatamente documentato;

5.d) contributo max di € 250,00 per spese del dipendente e dei suoi famigliari (coniuge e/o figli) relative ad assistenza sanitaria integrativa delle prestazioni erogate dal servizio sanitario nazionale;

5.e) contributo di € 800,00 per servizi di cura di famigliari anziani (parenti e affini entro il primo grado) non autosufficienti (costi di degenza in RSA o spese per badanti ed altre spese documentate inerenti la fattispecie);

5.f) contributo per le spese scolastiche (libri) o per le tasse universitarie dei dipendenti e dei loro figli (il contributo viene così declinato: € 200,00 medie inferiori, € 300,00 medie superiori, € 450,00 tasse universitarie);

5.g) borse di studio di € 150,00 per i figli dei dipendenti che frequentano scuole secondarie e di € 300,00 per quelli che frequentano università. La disciplina delle borse di studio sarà adottata con specifico atto dell'Amministrazione;

5.h) contributo max di € 500,00 per la partecipazione a centri estivi dei figli dei dipendenti;

5.i) contributo max di € 500,00 per i costi dell'iscrizione, dei figli dei dipendenti, ad asili nido o scuole materne;

5.j) contributo max di € 300,00 per i costi sostenuti relativi ad attività culturali, ricreative, con finalità sociali e / o inerenti il benessere psico-fisico della persona;

5.k) contributo max di € 800,00 per il costo del canone annuale di locazione o della rata annuale di mutuo versati per la prima casa di abitazione del dipendente;

5.l) rimborso max di € 500,00 di quota dell'abbonamento a mezzi pubblici di trasporto;

5.m) rimborso max di € 150,00 per le spese sostenute per andata/ritorno dal lavoro utilizzando mezzi (diversi dai mezzi pubblici di trasporto) rientranti nel circuito della "mobilità sostenibile";

5.n) beni e servizi di valore complessivo non superiore a € 258,23 da erogare tramite buoni o voucher o in alternativa beni e servizi di valore complessivo non superiore a € 800,00 da erogare tramite

buoni o voucher. In quest'ultimo caso i buoni o voucher andranno ad aumentare di pari importo il reddito del dipendente e saranno tassati secondo la normativa vigente;

5.o) per i soli lavoratori dipendenti con figli che si trovano nelle condizioni previste nell'art. 12 comma 2 del TUIR, sono riconosciuti buoni o voucher e, nei casi previsti, il rimborso di spese per utenze domestiche per un valore complessivo non superiore al portafoglio individuale.

6. Le situazioni soggettive che legittimano l'accesso a ciascuna forma di contributo o rimborso dovranno essere attestate, dove richieste, attraverso la presentazione di adeguata documentazione probatoria, e comunque non potranno essere erogati benefici per un importo superiore al portafoglio welfare individuale del dipendente, come di seguito individuato.

7. In ossequio ai principi di equità e giustizia distributiva sopra richiamati, l'importo massimo annuale individuale a disposizione di ciascun beneficiario per gli interventi di welfare integrativo (il c.d. portafoglio welfare individuale, PWI) sarà dato dalla divisione fra le risorse complessive a disposizione ed il numero totale dei dipendenti dell'anno di riferimento. Il PWI rappresenterà l'importo massimo potenzialmente erogabile.

8. L'Amministrazione gestirà gli interventi a favore dei dipendenti tramite l'ufficio del personale.

9. Ogni dipendente potrà scegliere fra il portafoglio di interventi di cui al comma 5, avendo come unici limiti il proprio PWI e l'eventuale misura massima stabilita per la tipologia di intervento.

## **ART. 5**

### **Indennità per specifiche responsabilità - criteri di assegnazione**

1. Ai sensi dell'art 84, CCNL 16.11.2022 può essere riconosciuta al personale a tempo indeterminato appartenente alle Aree degli Operatori esperti, degli Istruttori e dei Funzionari, cui siano attribuite, con atto formale, specifiche responsabilità, con esclusione del personale titolare di incarico di EQ, un'indennità annuale di importo massimo di € 3.000.

2. Nell'individuazione delle tipologie di lavoratori cui attribuire compensi per riconosciute specifiche responsabilità, si tiene conto delle seguenti indicazioni generali:

a) la medesima indennità non può essere riconosciuta indiscriminatamente ai lavoratori, in base all'Area o al profilo di appartenenza, né essere legata al solo svolgimento dei compiti e delle mansioni ordinariamente previste nell'ambito del profilo posseduto dal lavoratore;

b) essa costituisce istituto "premiante" per il lavoratore che concretamente con la propria attività risulta assoggettato ad una specifica responsabilità.

3. L'individuazione del personale cui attribuire le funzioni di particolare responsabilità avviene sulla base dell'assetto strutturale dell'Ente, in relazione a situazioni di complessità organizzativa e/o che richiedano particolari capacità professionali con ampi margini di autonomia lavorativa, nonché a specifiche esigenze organizzative dei servizi e di articolazione e coordinamento della microstruttura.

4. L'incarico cui è connessa l'indennità è annuale, è attribuito dal Segretario Generale, sentito il Dirigente competente per il servizio interessato, con apposito atto dirigenziale e scade il 31 dicembre di ciascun anno.

5. I mutamenti dello stato di fatto che hanno determinato il riconoscimento dell'indennità di specifiche responsabilità devono essere tempestivamente comunicati al Dirigente competente per le Risorse umane dal dirigente competente, onde consentire la sospensione della relativa erogazione.

6. Gli importi delle indennità sono commisurati al periodo di effettivo esercizio delle specifiche responsabilità e sono proporzionalmente ridotti per il personale con rapporto di lavoro a tempo parziale.

L'indennità cessa di essere corrisposta qualora il dipendente non sia più adibito alle funzioni individuate, con atto motivato del Segretario Generale sentito il dirigente competente, o in caso di trasferimento ad altra Area e a fronte di cessazione, anche temporanea, dal servizio che determini una sospensione del trattamento economico fondamentale. In caso di assenza per malattia si applicano le disposizioni di cui all'art. 71, comma 1, D.L. n. 112/2008.

7. In applicazione dei commi precedenti, nell'ambito del tetto massimo di spesa stabilito in € 45.000,00 e tenuto conto della contrattazione nazionale, art. 84 CCNL 16.11.2022, l'attribuzione di un'indennità è correlata al riconoscimento di una delle fattispecie di responsabilità de seguito indicate:

A) RESPONSABILITA' DI SISTEMI RELAZIONALI COMPLESSI - (Indennità per il personale dell'Area dei Funzionari a cui non sia attribuito un incarico di EQ)

1. Consiste nello svolgimento di funzioni di elevata specializzazione e di concorso decisionale, collegate alla realizzazione di piani di attività e programmi comportanti la gestione di budget e la preposizione ad uffici che incidono sui rapporti con l'utenza (interna e/o esterna). Richiede autonomia operativa e coordinamento di personale anche trasversale tra le Aree dirigenziali.

2. Il compenso è determinato entro i seguenti valori annui: da € 2000 a € 3.000.

3. Elementi per la pesatura:

a) quantità di dipendenti coordinati

b) complessità e rilevanza quali-quantitativa dei processi operativi e delle attività amministrative e tecniche assegnate

c) grado di autonomia nel lavoro svolto

d) rilevanza dell'interazione con le altre strutture dell'ente

e) complessità dei profili di utenza esterna e/o interna.

f) criticità dell'output prodotto verso gli utenti esterni e/o interni.

B) RESPONSABILITA' DI PROCESSO O PROCEDIMENTO - (Indennità per il personale appartenente all'Area degli Istruttori)

1. Consiste nella gestione diretta di attività e compiti di particolare rilievo che richiedono, autonomia, elevata professionalità e particolare impegno lavorativo, con eventuale coordinamento di personale anche di pari livello.

2. Può altresì consistere nell'attribuzione, previa formale assegnazione da parte del Dirigente, di responsabilità di procedimenti o sub-procedimenti amministrativi destinati a produrre effetti finali verso l'esterno.

3. Il compenso è determinato entro i seguenti valori annui: da € 1.000 a € 2000

4. Elementi per la pesatura:

a) complessità e rilevanza dei processi operativi e delle attività amministrative e tecniche assegnate

b) grado di autonomia nel lavoro svolto

c) rilevanza delle attività gestite

d) rilevanza del livello di relazioni gestite e del personale coordinato.

## ART. 6

### Indennità condizioni di lavoro

1. L'indennità condizioni di lavoro è destinata a remunerare lo svolgimento di attività: disagiate; esposte a rischi e, pertanto, pericolose o dannose per la salute; implicanti il maneggio di valori. L'indennità è commisurata ai giorni di effettivo svolgimento delle attività, nei valori stabiliti dal presente articolo.

2. In merito ai fattori identificanti le indennità di disagio e rischio, danno luogo all'indennità le seguenti condizioni di lavoro:

**1) condizioni di disagio.** Per condizione di disagio si intende una particolare situazione lavorativa che, pur non incidendo in via diretta ed immediata sulla salute e l'integrità personale del lavoratore, può risultare rilevante, per le condizioni sfavorevoli di orari, di tempi e di modi, tali da condizionare in senso sfavorevole l'autonomia temporale e relazionale del dipendente. Sono individuate le seguenti condizioni di disagio:

**a) Il disagio dovuto alla compressione della flessibilità oraria in entrata:** viene riconosciuto al personale addetto a quelle attività che comportano la riduzione, anche non continuativa ma necessariamente programmata preventivamente dal Dirigente responsabile del servizio, della flessibilità in entrata per esigenze lavorative indifferibili. In questo caso vengono riconosciuti 2 euro al giorno di effettivo disagio secondo quanto sopra stabilito per giorno di effettiva riduzione della flessibilità in entrata.

**b) Il disagio connesso alle attività di front-office:** viene riconosciuto al personale che è addetto alle attività di front-office per un periodo continuativo non inferiore a 3,5 ore/gg: euro 3 per giorno di effettivo svolgimento di esse; la presente condizione si verifica solo nel caso di accesso di pubblico in presenza e non è applicabile nel caso di gestione del pubblico a distanza (on line). Essa può essere cumulata con la condizione di cui al punto a) qualora ne ricorrano i presupposti.

**2) condizioni di rischio:** esposizione a rischio specifico per conduzione di mezzi elettrici e/o a motore con eventuali operazioni accessorie di carico e scarico;

**3) maneggio valori:** attività che prevedano l'attribuzione al personale del maneggio di valori di cassa, intesa come attività di riscossione, distribuzione e/o pagamento ad altri soggetti di valori monetari.

3. Il valore dell'indennità giornaliera è calcolata tenendo conto del numero, della tipologia e del livello di esposizione alle condizioni di rischio e disagio.

4. L'indennità è dovuta per ciascun giorno di effettivo servizio in presenza della condizione di rischio e / o di disagio nella misura sotto riportata:

Presenza di una condizione di <b>disagio per riduzione della flessibilità oraria in entrata</b>	€ 2,00
Presenza di una condizione di <b>disagio per attività di front-office</b>	€ 3,00
Presenza di una condizione di rischio (conduzione di mezzi)	€ 4,00
Presenza di prestazioni implicanti maneggio di valori	
-effettivo maneggio fino a euro 5.000 mensili	€ 1,00
...effettivo maneggio oltre i 5.000 euro mensili	€ 3,00

5. Per i dipendenti che, in aggiunta all'esposizione al disagio e / o al rischio, effettuino le prestazioni implicanti maneggio di valori, l'indennità correlata alle condizioni di lavoro è maggiorata di € 1,00 per ogni giorno di effettivo maneggio fino a euro 5.000 mensili, oppure di € 3,00 giornalieri per ogni giorno di effettivo maneggio oltre i 5.000 euro mensili). Non rilevano i pagamenti effettuati attraverso i POS o i bolli assolti virtualmente, in quanto trattasi di forme di pagamento virtuale.

6. Relativamente al maneggio valori, il personale interessato deve risultare formalmente individuato dal dirigente competente.

7. Per quanto riguarda gli autisti, le cui prestazioni possono implicare sia rischio per conduzione di mezzi, sia maneggio di valori, l'indennità correlata alle condizioni di lavoro è articolata come segue:

- € 5,00 (4,00 + € 1,00 per ogni giorno di effettivo maneggio fino a euro 5.000 mensili) oppure € 7,00 (4,00 + € 3,00 per ogni giorno di effettivo maneggio oltre i 5.000 euro mensili) giornalieri quando nel servizio all'esterno sia ricompreso anche il maneggio di valori.

L'indennità correlata alle condizioni di lavoro è corrisposta con cadenza mensile, sulla base delle giornate lavorative rilevate utili del mese precedente, nonché sulle giornate di servizio esterno che hanno comportato il verificarsi degli specifici rischi (per autisti, ispettori / assistenti metrici), previa specifica attestazione della EQ competente entro il 5 del mese successivo.

8. Il presente istituto entrerà in vigore dal primo giorno del mese successivo a quello di sottoscrizione del presente contratto integrativo.

## **Art. 7**

### **Incremento risorse di cui all'art. 17 comma 6 CCNL 16.11.2022**

1. Le parti concordano, tenuto conto dell'accordo intervenuto in data 14.04.2023, ai sensi dell'art. 7, comma 4 lett. u) del CCNL 16.11.2022, di incrementare le risorse di cui all'art. 17, comma 6 del CCNL 16.11.2022, di € 30.000,00. Pertanto a far data dall'anno 2023 l'importo complessivo relativo alla retribuzione di posizione e risultato del personale titolare di incarichi di EQ passa da €182.500 a € 212.500.

## **Art. 8**

### **Criteri generali per l'assegnazione retribuzione di risultato EQ**

1. Il processo di definizione e di comunicazione degli obiettivi per le EQ è disciplinato secondo le scadenze temporali definiti dall'art.3 per il personale di comparto.
2. L'importo destinato alla retribuzione di risultato della specifica EQ (A) è determinato rapportando il numero dei punti effettivamente conseguiti nella valutazione come di seguito descritto (B), ed il totale massimo dei punti teoricamente ottenibili (C), moltiplicato per l'importo destinato alla retribuzione di risultato della specifica EQ (D).
3. Il risultato complessivo della valutazione della EQ (B) è dato dal risultato di un algoritmo costituito da una media aritmetica ponderata di quattro fattori:

$$\text{Risultato (B)} = a p_1 + b p_2 + c p_3 + d p_4$$

**a** rappresenta i risultati della Performance Organizzativa dell'Ente, come definito nel vigente Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance. Il valore a consuntivo viene quantificato nella Relazione della performance e validato dall'Organismo Indipendente di Valutazione, per un massimo di 40 punti;

**b** rappresenta i risultati conseguiti negli obiettivi individuali assegnati, punti 2, 3 e 4 della scheda di valutazione delle EQ, per un massimo di 15 punti;

**c** rappresenta i risultati conseguiti nei comportamenti agiti, come risultanti dei punti 5, 6, 7, 8, 9 e 10 della scheda di valutazione delle EQ, per un massimo di 18 punti;

**d** rappresenta i risultati conseguiti dall'area organizzativa di diretta responsabilità, come risultante del punto 1 "Risultati di performance relativi all'ambito organizzativo di diretta responsabilità" della scheda di valutazione delle EQ, per un massimo di 7 punti;

Il valore massimo teorico dei punti ottenibili (C) è quindi pari a  $40+15+18+7 = 80$  punti

Ciascuno degli elementi di valutazione viene ponderato da un peso come di seguito definito:

p1 = 15%

p2 = 20%

p3 = 30%

p4 = 35%

La retribuzione di risultato della EQ è quindi dato da:

$$(A) = (B) / (C) * (D)$$

Viene definita la seguente scala di punteggi, e il corrispondente significato, nella tabella sottostante:

Punteggio conseguito		Significato	
da:		a:	
0,01	-	20,00	gravemente disatteso
20,01	-	30,00	disatteso
30,01	-	40,00	inferiore alle aspettative
40,01	-	55,00	buono
55,01	-	64,00	distinto
64,01	-	71,00	ottimo
71,01	-	80,00	eccellente
ARROTONDAMENTO A 80 OLTRE PUNTI:			<b>77,50</b>

4. Si ricorda come, ai sensi del dell'art. 9, d.lgs. n. 150/2009, la valutazione della performance individuale del personale responsabile di una unità organizzativa in posizione di autonomia e responsabilità è collegata agli indicatori di performance relativi all'ambito organizzativo di diretta responsabilità, ai quali è attribuito un peso prevalente nella valutazione complessiva.

5. Per l'anno 2023 del presente CCI l'ammontare destinato alla retribuzione complessiva di risultato delle EQ è fissato in € 66.500,00.

6. A far data dall'anno 2024 l'ammontare destinato alla retribuzione complessiva di risultato delle EQ è fissato nella misura del 15% delle risorse complessivamente finalizzate alla erogazione della retribuzione di posizione e risultato degli incarichi di EQ.

7. A decorrere dal 2023 l'importo relativo alla retribuzione complessiva di risultato dell'EQ è ripartito tra le medesime proporzionalmente al valore della retribuzione di posizione alle stesse attribuito ed è distribuito sulla base della valutazione individuale raggiunta come sopra specificato.

## Art. 9

### Elevazione limite massimo individuale di lavoro straordinario

1. Il limite annuo individuale delle ore di lavoro straordinario fissato nel CCNL 1/4/1999 (180 ore annue) è elevato, per esigenze eccezionali debitamente motivate e in relazione all'attività di diretta assistenza agli organi istituzionali, a 250 ore per un numero di dipendenti non superiore al 2% dell'organico. Il numero dei dipendenti e i servizi interessati sono oggetto di informazione da effettuarsi al verificarsi delle esigenze suddette.

## Art. 10

## **Informazione sindacale**

1. Le organizzazioni sindacali inviano al personale dell'Ente comunicazioni che riguardano materie di interesse sindacale e del lavoro. Le parti, tenuto conto che sono già stati individuati appositi spazi per l'informazione sindacale all'interno della sede camerale, con la massima accessibilità a tutti i dipendenti, concordano che l'Amministrazione fornisca, a richiesta delle OO.SS., l'elenco degli indirizzi mail istituzionali del personale dipendente. Nel rispetto della vigente normativa Privacy l'Organizzazione Sindacale richiedente sarà nominata dalla Camera di commercio responsabile esterno del trattamento dei dati personali dei dipendenti forniti alla stessa.

### **Art. 11**

#### **Utilizzo risorse decentrate anno 2023**

1. Le parti si danno reciprocamente atto che i dati relativi agli utilizzi delle risorse riportati nel prospetto allegato (All. n. 1) sono direttamente conseguenti a quanto già pattuito con il CCI del 21/12/2018, con il CCI del 19/11/2019, con il CCI del 15/10/2020, con il CCI del 02/12/2021 e con il CCI del 10/11/2022, nelle parti che risultano compatibili con il nuovo CCNL Funzioni Locali del 16/11/2022, e a quanto pattuito con gli artt. 2 ("Progressioni economiche all'interno delle Aree – triennio 2023-2025") e 4 ("Welfare integrativo") del presente CCI.

2. Le parti condividono che in data 16/11/2022 è stato sottoscritto il CCNL Funzioni Locali per il triennio 2019-2021, che il Fondo risorse decentrate dell'anno 2023 è stato costituito secondo l'art. 79 del nuovo CCNL e che con il presente accordo trovano applicazione una serie di istituti relativi all'utilizzo delle risorse decentrate e alla differenziazione del premio individuale, secondo le disposizioni contenute nel CCI del 21/12/2018, nel CCI del 19/11/2019, nel CCI del 15/10/2020, nel CCI del 02/12/2021 e nel CCI del 10/11/2022, nelle parti che risultano compatibili con il nuovo CCNL Funzioni Locali del 16/11/2022, e secondo le disposizioni contenute negli artt. 2 ("Progressioni economiche all'interno delle Aree – triennio 2023-2025") e 4 ("Welfare integrativo") del presente CCI.

3. Le parti si danno atto che le somme al momento non prevedibili saranno inserite nel Fondo risorse decentrate in sede di consuntivazione e che, poiché il Fondo richiede ciascun anno una verifica a consuntivo, resta inteso che, in conseguenza dei fatti rilevabili alla chiusura dell'esercizio, la somma complessivamente erogabile per i premi per la performance organizzativa e individuale sarà individuabile con esattezza, a titolo definitivo, solo dopo la richiamata verifica a consuntivo del Fondo risorse decentrate.

4. Le parti confermano che l'importo destinato ai premi per la performance organizzativa e individuale si individua come differenza fra il totale del Fondo risorse decentrate e i rimanenti utilizzi programmati secondo le disposizioni indicate ai commi 1 e 2, e che il 60% di tale importo è destinato al finanziamento dei premi per la performance organizzativa, mentre il rimanente 40% al finanziamento dei premi per la performance individuale.

### **Art. 12**

#### **Interpretazione autentica**

1. Qualora insorgano controversie sulla interpretazione del contratto collettivo decentrato integrativo, in prima istanza le parti si incontrano, entro 15 giorni dalla richiesta presentata da uno dei sottoscrittori per definire contestualmente il significato della controversia. Le parti nella formalità dell'incontro diventano organo di interpretazione autentica ai sensi dell'art. 8 del C.C.N.L. sottoscritto il 16.11.2022



2. Per rendere esigibile quanto indicato al punto precedente la parte interessata invia, agli altri soggetti titolari della contrattazione, richiesta formale contenente una breve descrizione dei fatti e degli elementi di diritto sui quali si basa la richiesta stessa. Gli eventuali accordi di interpretazione autentica sottoscritti dalle parti sono soggetti alla stessa procedura di stipulazione del presente contratto e sostituiscono le clausole controverse con efficacia retroattiva sin dall'inizio della vigenza del presente CCI.

## UTILIZZO DEL FONDO RISORSE DECENTRATE ANNO 2023

Le parti, preso atto:

- della costituzione a preventivo del Fondo per l'anno 2023, avvenuta con delibera della Giunta camerale n. 64 del 09/05/2023 avente ad oggetto "Fondo risorse decentrate personale del comparto anno 2023: preventivo";
- del verbale del Collegio dei Revisori n. 51 dell'11/05/2023, con cui è stato certificato il Fondo sopra indicato;

convengono quanto segue

- 1) il Fondo risorse decentrate dell'anno 2023 è utilizzato per le finalità di cui all'art. 80 e seguenti del CCNL del 16/11/2022, in base ai criteri di cui al CCI del 21/12/2018, al CCI del 19/11/2019, al CCI del 15/10/2020, al CCI del 02/12/2021, al CCI del 10/11/2022, nelle parti con esso compatibili, e al presente CCI, in particolare secondo la seguente ripartizione e destinazione:

<b>UTILIZZO RISORSE DECENTRATE</b>	<b>ANNO 2023</b>	
1. Differenziali progressioni economiche storiche [art. 80, co. 1, CCNL 16.11.2022]	Euro	<b>380.725</b>
2. Indennità di comparto quota carico Fondo [art. 80, co. 1, CCNL 16.11.2022; art. 33, co. 4, lett. b) e c), CCNL 22.1.2004]	Euro	<b>52.592</b>
3. Performance organizzativa [art. 80, co. 2, lett. a), CCNL 16.11.2022]	Euro	<b>341.882</b>
4. Performance individuale [art. 80, co. 2, lett. b), CCNL 16.11.2022]	Euro	<b>227.921</b>

5. Indennità condizioni lavoro [art. 80, co. 2, lett. c), CCNL 16.11.2022; art. 70-bis, CCNL 21.5.2018]	Euro	<b>43.429</b>
6. Indennità di turno, reperibilità, orario festivo [art. 80, co. 2, lett. d), CCNL 16.11.2022]	Euro	<b>0</b>
7. Specifiche responsabilità personale categorie B, C e D (max € 3.000) [art. 80, co. 2, lett. e), art. 84, CCNL 16.11.2022]	Euro	<b>12.000</b>
8. Compensi previsti da disposizioni di legge [art. 80, co. 2, lett. g), CCNL 16.11.2022]	Euro	<b>0</b>
Incentivi funzioni tecniche	Euro	<b>0</b>
Compensi avvocati	Euro	<b>0</b>
Concorsi a premio	Euro	<b>0</b>
Compensi Istat	Euro	<b>0</b>
9. Differenziali stipendiali con decorrenza nell'anno di riferimento [art. 80, co. 2, lett. j), CCNL 16.11.2022]	Euro	<b>56.150</b>
10. Attuazione dei piani welfare [art. 80, co. 2, lett. k), art. 82, co. 2, CCNL 16.11.2022]	Euro	<b>43.064</b>
<b>TOTALE RISORSE DECENTRATE</b>	<b>Euro</b>	<b>1.157.763</b>

2) Si precisa quanto segue:

- gli importi indicati nell'ambito dell'accordo di cui al punto precedente sono definiti a preventivo;
- le somme al momento non prevedibili saranno inserite nel Fondo risorse decentrate in sede di consuntivazione;
- poiché il Fondo risorse decentrate richiede ciascun anno una verifica a consuntivo, resta inteso che, in conseguenza dei fatti rilevabili alla chiusura dell'esercizio, la somma complessivamente erogabile per i premi per la performance organizzativa e individuale sarà individuabile con esattezza, a titolo definitivo, solo dopo la richiamata verifica a consuntivo del Fondo risorse decentrate;
- l'importo destinato ai premi per la performance organizzativa e individuale si individua come differenza fra il totale del Fondo risorse decentrate e i rimanenti

utilizzi programmati secondo le disposizioni del CCI del 21/12/2018, del CCI del 19/11/2019, del CCI del 15/10/2020, del CCI del 02/12/2021, del CCI del 10/11/2022, nelle parti che risultano compatibili con il nuovo CCNL Funzioni Locali del 16/11/2022, e del presente CCI; il 60% di tale importo è destinato al finanziamento dei premi per la performance organizzativa, mentre il rimanente 40% al finanziamento dei premi per la performance individuale.