



**IPOTESI DI
CONTRATTO COLLETTIVO INTEGRATIVO
PER IL PERSONALE NON DIRIGENTE UNIONCAMERE
TRIENNIO 2023-25**

E DI

**ACCORDO ANNUALE SULL'UTILIZZO DELLE RISORSE PER LE POLITICHE DEL
PERSONALE E DELLA PRODUTTIVITÀ' E PER I SERVIZI AZIENDALI 2022**

Il giorno 7 dicembre 2022, ha avuto luogo l'incontro tra le delegazioni trattanti di cui all'art. 6 del Ccnl del 28.1.2021 dei dipendenti non dirigenti di Unioncamere, per la sottoscrizione dell'allegato testo di ipotesi di accordo per la disciplina degli istituti contrattuali di cui all'art. 6 suddetto, nonché per distribuzione delle risorse decentrate per le politiche del personale e per la produttività relative all'anno 2022.

UNIONCAMERE

nella persona del dr. Alberto Caporale, vicesegretario generale e componente della delegazione trattante, Alberto Caporale

e

le **ORGANIZZAZIONI SINDACALI**

FP-CGIL

Shobelle Arz. PRT

CISL-FP

Giuseppe M. Mario Grazia Giannelli

UIL PA

Polio Siniw Augusto Moris



Premessa

Si rende necessario, con la presente intesa, stabilire in primo luogo i criteri per l'applicazione di alcuni istituti contrattuali definiti dal CCNL 28.1.2022, in quanto demandati da quest'ultimo al livello negoziale integrativo, nonché la destinazione delle risorse complessive destinate a sostenere, nell'annualità corrente, le iniziative rivolte a migliorare la produttività, l'economicità e la qualità dei servizi.

Le risorse suddette sono state stabilite, sulla base delle disposizioni di legge e contrattuali e delle disponibilità di bilancio, in un importo complessivo pari ad euro 487.206,11, come meglio descritto nell'allegato A), secondo le quantificazioni espresse dagli uffici.

Tale complessiva quantificazione tiene conto della cornice normativa costituita:

- dalla previsione della l. 266/2005 art. 1 c. 189 (legge finanziaria 2006), in attuazione della quale l'ammontare complessivo dei fondi per il finanziamento della contrattazione integrativa non può eccedere quello previsto per l'anno 2004;
- dalla previsione del d.l. n° 112/2008, art. 67 c. 5, conv. con modificazioni dalla l. 133/2008, in attuazione della quale le risorse destinate alle stesse finalità nell'anno 2004 vanno decurtate del 10% a decorrere dall'annualità 2009;
- dalle disposizioni introdotte dalla l. 147/2013, art. 1 c. 456 (legge di stabilità 2014) laddove, in particolare, si stabilisce che le risorse destinate annualmente al trattamento economico accessorio siano stabilmente decurtate di un importo pari alle riduzioni operate nell'anno 2014 per effetto dell'art. 9 comma 2-bis d.l. 31 maggio 2010, n. 78 conv. con modificazioni dalla l. n° 122/2010;
- dalle disposizioni introdotte dal d.lgs. 75/2017, art. 23 laddove è prescritto, fra l'altro, che a decorrere dal 1° gennaio 2017 l'ammontare complessivo delle risorse destinate annualmente al trattamento accessorio del personale non può superare il corrispondente importo determinato per l'anno 2016 ed abroga, dalla predetta data, le disposizioni contenute all'art. 1 c. 236 della l. 208/2015 (legge stabilità 2016);
- dalle disposizioni dei contratti collettivi, sopra detti, che stabiliscono incrementi delle risorse in questione, a decorrere dal 1° gennaio 2008 in percentuale del monte salari 2005, i quali incrementi - in base alla legge Finanziaria per l'anno 2006 (art. 1 comma 191) - è previsto espressamente che non rientrino nei tetti di spesa vigenti;
- dalle indicazioni contenute nella circolare MefTRGS del 15 aprile 2011, n. 12, rimaste invariate nel tempo e relative alle voci di alimentazione del fondo ex CCNL da considerare nel (e, per converso, da escludere dal novero di quelle da utilizzare per il confronto con il 2016 (indicazioni riferite alla riduzione di cui all'art. 9 c.2~bis, in tutto analoga a quella di cui all'art. 23 di cui sopra).

L'utilizzo delle risorse, quantificate e disponibili sulla base delle norme generali sopra elencate e di quelle speciali alla base delle singole voci di alimentazione del fondo, deve considerare l'esigenza, imposta dal contratto nazionale, di assicurare una prevalente destinazione alla valorizzazione della performance organizzativa ed individuale.

L'impianto del presente CCDI è frutto della scelta, operata di comune accordo dalle parti in via preventiva, di concentrare il negoziato su quegli istituti che si caratterizzano per un'immediata operatività e/o per una significativa rilevanza del loro contenuto, ai fini della gestione dell'organizzazione del lavoro e del personale, rinviando ad un momento successivo le intese sui restanti.



UNIONCAMERE
CONTRATTO COLLETTIVO INTEGRATIVO DECENTRATO
TRIENNIO 2022-24

INDICE

TITOLO I - DISPOSIZIONI GENERALI

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

TITOLO II - TRATTAMENTO ECONOMICO E CRITERI GENERALI SUI SISTEMI D'INCENTIVAZIONE

- Articolo 3 Criteri di ripartizione delle risorse disponibili per la contrattazione integrativa fra le diverse modalità di utilizzo
Articolo 4 Criteri per l'attribuzione degli incentivi correlati alla performance
Articolo 5 Criteri per l'attribuzione delle indennità correlate all'effettivo svolgimento di attività disagiate, ovvero pericolose o dannose per la salute
Articolo 6 Criteri per l'attribuzione delle indennità correlate all'effettivo svolgimento di attività comportanti l'assunzione di specifiche responsabilità
Articolo 7 Criteri per l'attribuzione di trattamenti accessori per i quali specifiche leggi operino un rinvio alla contrattazione collettiva

TITOLO III ORARIO DI LAVORO, SALUTE E SICUREZZA SUL LAVORO

- Articolo 8 Misure concernenti la salute e sicurezza sul lavoro
Articolo 9 Limite individuale annuo delle ore che possono confluire nella banca delle ore
Articolo 10 Criteri per individuazione fasce temporali di flessibilità oraria in entrata ed in uscita
Articolo 11 Riflessi sulla qualità del lavoro e sulla professionalità delle innovazioni tecnologiche inerenti all'organizzazione di servizi

TITOLO IV DISPOSIZIONI PARTICOLARI E FINALI

- Articolo 12 Criteri generali per l'attivazione di piani di welfare integrativo
Articolo 13 Condizioni di miglior favore di cui all'art. 2120, ultimo comma, cod. civ.
Articolo 14 Norma finale e transitoria



TITOLO I DISPOSIZIONI GENERALI

Articolo 1

Ambito di applicazione e norma generale

Il presente contratto decentrato integrativo, redatto ai sensi dell'art. 6 del CCNL del 28/1/2021, si applica a tutto il personale non dirigenziale dipendente di Unioncamere, con contratto di lavoro subordinato a tempo indeterminato ed a tempo determinato, a tempo pieno o parziale. Per l'applicazione degli istituti legati alla performance, la durata del contratto a termine deve risultare non inferiore a sei mesi.

La premessa forma parte integrante del presente accordo.

Articolo 2

Durata, decorrenza, tempi e procedure di applicazione del contratto

Il presente contratto concerne il periodo 1/1/2023-31/12/2025 per le parti ad esso delegate dal CCNL ad oggi vigente. Sono fatte salve le materie che, per loro natura, richiedano tempi diversi o verifiche periodiche essendo legate a fattori organizzativi contingenti o collegate al naturale sviluppo dell'organizzazione stessa.

Gli effetti del contratto decorrono dal giorno successivo alla data di stipulazione, salvo specifica e diversa prescrizione e decorrenza espressamente prevista dal contratto stesso.

Il presente contratto decentrato integrativo conserva la propria efficacia fino alla stipulazione del successivo contratto decentrato.

TITOLO II

TRATTAMENTO ECONOMICO E CRITERI GENERALI SUI SISTEMI D'INCENTIVAZIONE

Articolo 3

Criteri di ripartizione delle risorse disponibili per la contrattazione integrativa fra le diverse modalità di utilizzo

La ripartizione e l'utilizzo delle risorse di cui all'allegato A) 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) destinare risorse finanziarie, di natura stabile, alle progressioni economiche in modo programmato nel tempo, ad evitare l'immediata o comunque progressiva erosione delle stesse, ed in misura strettamente correlata al contingente numerico di dipendenti che possono fruirne, garantendo al contempo pari opportunità nell'individuazione delle categorie contrattuali nelle quali dare corso a tali progressioni;
- b) mantenere e migliorare nel tempo, nel rispetto degli equilibri di bilancio dell'ente, l'entità 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 28.1.2021;



c) destinare ad attività da svolgere nelle particolari condizioni di lavoro previste dal CCNL compensi che costituiscano adeguato riconoscimento di tali condizioni, in ossequio alla normativa generale definita dal CCNL.

A fronte di tali criteri, la destinazione delle risorse disponibili per la contrattazione integrativa avviene secondo la ripartizione percentuale, rispetto al totale di dette risorse, di seguito definita per i diversi utilizzi:

- | | |
|--|-------------|
| a) incentivi correlati alla performance organizzativa | almeno 50 % |
| b) incentivi correlati alla performance individuale | almeno 30 % |
| c) compensi specifici | almeno 5.0% |
| d) progressioni economiche, con decorrenza nell'anno di riferimento* | almeno 5% |
- * (a valere su risorse stabili)

In presenza di obiettive e rilevanti ragioni che dovessero emergere nella singola annualità e che siano dalle parti condivise, queste ultime possono procedere ad un riparto delle risorse disponibili per tale annualità anche secondo importi che parzialmente derogano alla distribuzione percentuale di cui sopra, fermo restando l'importo complessivo delle risorse stesse.

Articolo 4

Criteri per l'attribuzione degli incentivi correlati alla performance

Le logiche del sistema di misurazione e valutazione della performance di Unioncamere sono orientate alla selettività ed al riconoscimento del merito ed escludono ogni forma di automatismo e di erogazione indifferenziata.

I compensi destinati a incentivare la performance individuale 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 positivi raggiunti rispetto alle attese a fronte della normale prestazione lavorativa.

L'attribuzione degli incentivi di cui al presente articolo 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 dell'ente, dopo la necessaria verifica e certificazione a consuntivo, mediante gli strumenti di valutazione e controllo della gestione adottati secondo l'ordinamento dell'ente, dei risultati totali o parziali conseguiti, in coerenza con gli obiettivi annualmente predeterminati e con il sistema di valutazione e misurazione della performance adottato da Unioncamere.

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 alla posizione ricoperta nell'area/servizio di appartenenza.

Il sistema d'incentivazione, pertanto, 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.

In coerenza con quanto sopra previsto, l'incentivazione della performance individuale, intende rispondere ai seguenti criteri generali:

- assicurare un costante legame tra gli obiettivi programmatici che impegnano l'ente, a livello



generale e delle sue articolazioni interne, 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.

Ai fini dell'attribuzione di una maggiorazione dell'incentivo individuale nei riguardi del personale che ha riportato le valutazioni più elevate nell'annualità, in base al sistema adottato dall'Ente, annualmente viene destinata essa una quota di risorse non superiore al 10% del totale di quelle assegnate alla performance individuale.

La valutazione positiva conseguita si intende elevata quando risulti pari o superiore al 90% rispetto alla totale del punteggio massimo attribuibile.

Il numero delle unità interessate dall'attribuzione dell'emolumento non può comunque superare il 15% del totale per ciascuna delle aree contrattuali C e B, fatti salvi gli arrotondamenti per il rispetto della percentuale suddetta nel suo complesso, mentre per la categoria A si procederà con opportune diluizioni nel tempo dell'opportunità.

L'entità della maggiorazione non dovrà superare il 25% del valore teorico massimo dell'incentivo individuale attribuibile per ciascuna categoria ed i suoi importi potranno essere determinati in misura decrescente, tenendo conto dei valori della valutazione sulla performance individuale attribuita e di possibili correttivi, quali, a titolo esemplificativo, l'insistere della prestazione di lavoro in ambiti definiti strategici per l'annualità interessata, secondo quanto definito comunque dal sistema di misurazione e valutazione adottato dall'Ente.

Il personale interessato è quello assunto a tempo indeterminato, il personale neo assunto a tempo indeterminato con una presenza in servizio di almeno 3 (tre) mesi ed il personale assunto a tempo determinato con contratto avente durata superiore a 6 (sei) mesi e per una performance annuale pari ad almeno 4 mesi.

L'applicazione del presente articolo avverrà dall'annualità 2023 e comunque una volta definito ed approvato il nuovo sistema di misurazione e valutazione della performance. Per l'annualità corrente trovano applicazione il sistema e le regole vigenti.

Articolo 5

Criteri per l'attribuzione delle indennità correlata all'effettivo svolgimento di attività disagiate, ovvero potenzialmente pericolose o dannose per la salute

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:

- a) sono considerate prestazioni di lavoro che implicano l'esposizione a rischi e, come tali pericolose o dannose per la salute l'utilizzo, di macchine stampa acidi ed inchiostri, nonché l'utilizzo di macchinari o attrezzature speciali
- b) sono considerate prestazioni di lavoro che implicano disagio quelle:
 - correlate ai pagamenti correnti tramite sistemi di pagamento elettronici (carta di credito e bancomat), alle conseguenti verifiche ed al monitoraggio del flusso di pagamento (diverso da quello ordinario) ed alla tenuta di una contabilità separata
 - che derivano dalla partecipazione alle attività delle squadre antincendio e primo soccorso dell'Ente.

Per il personale che svolge le suddette prestazioni è riconosciuta un'indennità, per giorno di effettivo svolgimento di esse, pari a 2 euro per quelle sub lettera a) e 3 euro per quelle sub lettera b), primo alinea, e 200 euro annue per quelle sub b), secondo alinea.

L'ente procede alla ricognizione delle tipologie di prestazioni, tra quelle svolte in ciascuna categoria contrattuale, che presentano le caratteristiche sopra dette e ne verifica l'effettiva incidenza in rapporto all'entità complessiva, su base annua, dell'attività lavorativa svolta dai dipendenti chiamati ad assicurare le suddette prestazioni, anche sulla base delle rilevazioni del tempo lavorato.

Il riconoscimento economico avrà luogo, nel rispetto dell'ammontare di risorse destinate a tale finalità, solo ove il suddetto rapporto presenti valori percentuali superiori al 30%.

Articolo 6

Criteria per l'attribuzione delle indennità correlate all'effettivo svolgimento di attività comportanti l'assunzione di specifiche responsabilità

Le risorse destinate annualmente alle indennità di cui al presente articolo sono finalizzate a remunerare le posizioni lavorative che esercitino effettive funzioni implicanti specifiche e complesse responsabilità, ulteriori rispetto a quelle tipiche della categoria di inquadramento e tali, quindi, da differenziare concretamente l'attività lavorativa svolta o da ricondurre quest'ultima ad una rilevante attività di coordinamento di personale interno all'ente.

Il compenso è corrisposto al personale di area C e B a cui sia stata attribuita - in coerenza con i contenuti professionali dell'area di appartenenza - la responsabilità della gestione di processi lavorativi complessi e rilevanti, inclusi quelli riferiti a delega formale di atti o alla gestione di flussi documentali amministrativo - contabili, anche a valenza esterna per conto dell'Ente, ovvero caratterizzati da una pluralità di fasi identificate con una loro autonomia giuridica e da una pluralità di soggetti interessati, ovvero che sia formalmente incaricato del coordinamento di uffici, gruppi di lavoro, progetti, di natura temporanea e/o non riferiti ad attività ordinarie in essere, comportanti attività complesse e particolare autonomia gestionale, nel caso in cui il rapporto tra coordinatore ed unità di personale dipendente da coordinare non sia inferiore a 1 su 3.

Il valore dell'indennità riconosciuta è compreso tra euro 700,00 ed euro 1.800,00, da graduare in funzione del livello di complessità, autonomia e responsabilità cui l'indennità stessa si riferisce.

L'erogazione del compenso avverrà su base annua in proporzione alla effettiva copertura della specifica responsabilità o della funzione.

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.

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.

Annualmente l'ente procede al monitoraggio sull'assegnazione del beneficio economico per verificare il permanere dei requisiti che ne hanno determinato l'attribuzione, provvedendosi, in caso contrario, ad una revisione dell'assetto medesimo. Il monitoraggio è anche finalizzato ad ampliare le opportunità di ammissione al beneficio economico di cui al presente articolo, verificando compiti e funzioni diversi rispetto a quelli della precedente annualità, anche in conseguenza di programmi formativi che hanno avuto come obiettivo la crescita professionale di persone per porle nella condizione di assumere compiti e funzioni del loro livello comportanti autonomia e responsabilità e, come tali, potenzialmente destinatari dell'indennità suddetta.

Alla scadenza del primo biennio di applicazione, prima di dare corso all'ulteriore utilizzo dell'istituto economico, le parti si incontrano per verificarne lo stato di attuazione, al fine di una conferma o modifica dell'impostazione di cui al presente articolo.

Articolo 7

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

Nella sostanziale impossibilità di introdurre previsioni generali ed astratte a fronte di una tendenziale assenza o scarsità di ambiti applicativi riferiti alle figure professionali dell'Ente, le parti stabiliscono di affrontare l'argomento laddove si presenteranno situazioni concrete che richiedano di essere gestite.

TITOLO III

ORARIO DI LAVORO, SALUTE E SICUREZZA SUL LAVORO

Articolo 8

Misure concernenti la salute e sicurezza sul lavoro

In materia di sicurezza sul luogo di lavoro si continuerà ad assicurare, nel tempo, l'attuazione della normativa in materia secondo le indicazioni del documento di valutazione dei rischi, a tal fine costantemente aggiornato. In particolare, attraverso le specifiche riunioni previste dalla normativa generale in materia e con il contributo del Rappresentante dei lavoratori per la sicurezza, verranno individuate le priorità di azione che garantiscano nel tempo il miglioramento dei livelli di sicurezza negli ambienti di lavoro, facendo leva anche sulle nuove conoscenze in materia di sicurezza e di igiene del luogo di lavoro, messe a disposizione dal progresso scientifico e tecnologico.

Gli interventi di formazione ed informazione del personale saranno svolti con cadenza periodica ed in tutti i casi previsti dalla vigente normativa, in modo da garantire un adeguato e continuo grado di aggiornamento. Con lo stesso intento verranno gestite la formazione specifica per il personale addetto alle misure antincendio ed al primo soccorso e le esercitazioni generali per le situazioni di emergenza.

Il piano sanitario, predisposto periodicamente dal medico competente, sarà tempestivamente adeguato in relazione ai mutamenti organizzativi e professionali che si realizzeranno.



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 dall'ente con il supporto del Servizio di prevenzione e protezione ed alla presenza del Rappresentante dei lavoratori per la sicurezza.

La formazione specifica per quest'ultima figura, a carico dell'ente 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.

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 9

Limite individuale annuo delle ore che possono confluire nella banca delle ore

Nel corso di ogni anno, un numero massimo di 65 ore di lavoro straordinario autorizzato ed effettuato può confluire, su richiesta del dipendente, nel conto ore individuale stabilito dall'art. 18 CCNL 4.3.2003.

Sono escluse le ore di lavoro prestate dal dipendente in anticipo sull'inizio dell'orario di lavoro stabilito nell'Ente.

Articolo 10

Criteri per l'individuazione di fasce temporali di flessibilità oraria in entrata e in uscita

L'emergere di fattori economici o sociali sempre più orientati a recuperare, per l'individuo, spazi giornalieri che contribuiscano a gestire meglio e con più efficacia la distribuzione del tempo tra attività di lavoro e cura dei propri bisogni personali e familiari, nonché l'attenzione a sviluppare sempre più il benessere organizzativo dell'ente, induce a modulare gli orari di lavoro nell'Ente secondo articolazioni meno rigide ed uniformi di quelle fino ad oggi seguite.

In ragione delle caratteristiche delle attività facenti capo alle diverse aree ed ai diversi servizi e delle connesse esigenze operative da soddisfare, potranno, pertanto, esser individuate anche più modalità di articolazione dell'orario giornaliero, ferme restando le medesime fasce di presenza contemporanea da assicurare nella parte antimeridiana ed in quella pomeridiana della giornata, a seconda del modulo orario applicato.

Le fasce temporali di flessibilità vengono determinate in modo da agevolare gli spostamenti verso e dalla sede dell'Ente, per ragioni legate sia all'intensità del traffico cittadino o agli orari dei mezzi pubblici utilizzati, anche da fuori città, sia a situazioni personali o familiari il cui presidio - ove non risolvibile attraverso il ricorso ad altri istituti contrattuali - richieda un adeguamento del regime di presenza nella sede.

La maturazione del buono pasto avviene dopo 6 ore di lavoro complessivo nella giornata, delle quali almeno 30 minuti dopo la pausa, la cui durata minima è di 30 minuti.



Articolo 11

Riflessi sulla qualità del lavoro e sulla professionalità delle innovazioni tecnologiche inerenti all'organizzazione dei servizi

L'information technology va considerata, in questa sede, nella prospettiva in cui può far crescere il ruolo e la motivazione dei dipendenti, dando loro – anche attraverso opportuni investimenti formativi - l'insieme completo di informazioni necessario per svolgere bene il proprio lavoro, anche sotto il profilo della cybersecurity e della privacy, mettendoli in grado di condividere idee con altri ed offrendo loro opportunità per proporre nuovi modi di fare le cose.

Sulla base di tali presupposti, le innovazioni che nel tempo verranno introdotte per stare al passo con le trasformazioni indotte dal c.d. digitale, quali - a titolo esemplificativo - sistemi informativi gestionali e sistemi di supporto alle decisioni, saranno gestite indirizzandone l'impatto verso obiettivi di migliore comunicazione e coordinamento delle funzioni, di miglior accesso alle informazioni e, dunque di una maggiore partecipazione delle risorse professionali e di una conseguente elevazione del livello di integrazione tra le stesse, di consolidamento o di riconversione, a seconda dei casi, delle competenze professionali.

TITOLO IV

DISPOSIZIONI PARTICOLARI E FINALI

Articolo 12

Criteri generali per l'attivazione di piani di welfare integrativo

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. iniziative di sostegno al reddito della famiglia
- b. supporto all'istruzione e promozione del merito dei figli
- c. anticipazioni, sovvenzioni e prestiti a favore dei dipendenti in difficoltà ad accedere ai canali ordinari del credito bancario o che si trovano nella necessità di affrontare spese non differibili.
- d. sostegno agli oneri delle prestazioni sanitarie, per le parti non coperte dal fondo di assistenza sanitaria integrativa.

A tal fine l'ente si impegna ad attivare una rete di strutture o convenzioni che eroghino i servizi di seguito elencati attraverso l'utilizzo di voucher welfare:

- a. acquisto di libri scolastici
- b. acquisto di attrezzature informatiche
- c. abbonamenti per trasporto scolastico dei figli
- d. servizi di assistenza agli anziani
- e. prestazioni sanitarie ricorrenti nelle necessità del personale
- f. abbonamenti a strutture per la pratica sportiva

I voucher welfare sono corrisposti a valer sulle risorse disponibili per tale finalità; la cifra individuale può essere integrata, su richiesta esclusiva del dipendente, in sostituzione della



produttività che lo stesso avrebbe diritto a percepire, fino ad un massimo di 1.500,00 euro.

I contributi a favore di attività culturali, sociali e ricreative sono disciplinati dalla normativa contrattuale nazionale vigente.

Articolo 13

Condizioni di miglior favore di cui all'art. 2120, ultimo comma., cod. civ.

Fermo restando quanto disciplinato in materia dall'art. 2120 codice civile e successive modificazioni ed integrazioni, vengono introdotte condizioni di miglior favore – ai fini della concessione dell'anticipazione del trattamento di fine rapporto maturato - rispetto sia ai parametri stabiliti dalla legge e dal codice civile, sia alle necessità giustificative per richiedere l'anticipazione suddetta.

In particolare:

- a) hanno titolo a chiedere l'anticipazione i dipendenti che abbiano maturato almeno 7 anni di anzianità di servizio alla data di presentazione della domanda;
- b) l'anticipazione, entro i limiti previsti dalla legge, compete al 20% degli aventi titolo, comunque nel limite dell'15% del numero totale dei dipendenti" in servizio presso l'Ente, computati alla data del primo gennaio di ogni anno. La parte di aliquota (arrotondata all'unità superiore) degli aventi diritto eventualmente non esaurita in un anno non è trasferibile a quello successivo;
- c) la misura massima dell'anticipazione è stabilita in ragione del 70% del trattamento di fine rapporto maturato al mese precedente la domanda, al netto di qualsivoglia quota-parte già impegnata a garanzia di esposizioni debitorie del lavoratore interessato. L'ammontare dell'anticipazione viene detratto a tutti gli effetti dal trattamento di fine rapporto, compreso quello spettante ex art. 2122 c.c., e non potrà comunque essere superiore all'importo risultante dalla documentazione prodotta a corredo della domanda;
- d) il dipendente può chiedere la anticipazione del proprio Tfr maturato in base alle seguenti fattispecie (spese da documentare):
 - spese per ristrutturazione (compreso le spese per l'eventuale abbattimento delle barriere architettoniche) dell'immobile adibito (o da adibire) a residenza propria o dei propri figli, ovvero per l'acquisto di pertinenze del medesimo;
 - spese sostenute per cure mediche ed odontoiatriche per il dipendente e/o i componenti il proprio nucleo familiare per importi superiori a €. 5.000,00, in quanto non coperti dall'assistenza sanitaria integrativa;
 - spese funerarie sostenute per decesso di propri familiari, entro il secondo grado di parentela, non inferiori a € 2.500,00;
 - spese legate all'affidamento ed adozione di bambini comprese spese di viaggio e alloggio collegate;
 - spese di studio (a titolo esemplificativo: corsi di laurea presso università fuori sede, master, corsi di specializzazione post diploma e post laurea), sostenute per sé o per i propri figli, diverse da quelle riconosciute in applicazione dell'art.12 del presente accordo;
 - riscatto o ricongiunzione di pregressi periodi non coperti da contribuzione previdenziale;
 - spese legali per cause di separazione e/o divorzio, ovvero per procedimenti - giudiziali o stragiudiziali - collegati alla tutela della salute del dipendente e/o componenti il proprio nucleo familiare;



- fruizione di periodi di congedo;
 - estinzione o riduzione di mutui, con precedenza per quelli contratti per l'acquisto di prima casa.
- e) l'anticipazione può essere richiesta massimo due volte nel corso del rapporto di lavoro allorquando siano trascorsi almeno cinque anni dalla prima richiesta, purché l'importo erogato - cumulando tutte le anticipazioni concesse - non ecceda nel suo complesso il 70% dell'ammontare del Tfr del lavoratore interessato, determinato al momento dell'ultima richiesta, al netto di qualsivoglia quota-parte già impegnata a garanzia di esposizioni debitorie del lavoratore interessato.
- f) nella concessione di anticipazioni del trattamento di fine rapporto sono previste le seguenti priorità:
1. interventi chirurgici o terapie salvavita o di notevole complessità e onerosità in Italia o all'estero, di cui necessitino il dipendente o parenti entro il 4° grado o gli affini entro il 2° grado o i familiari a carico, qualora la parte non coperta dall'assistenza sanitaria integrativa superi i 5.000 euro, esclusi comunque interventi di chirurgia a fini esclusivamente estetici;
 2. terapie, protesi e ausili che non siano previsti dal servizio sanitario nazionale o coperti dall'assistenza sanitaria integrativa, di cui necessitino il dipendente o parenti entro il 4° grado o gli affini entro il 2° grado o familiari a carico, qualora la parte non coperta ecceda i 5.000 euro;
 3. acquisto di prima casa di abitazione per il dipendente con parenti entro il 4° grado o gli affini entro il 2° grado conviventi, a seguito di provvedimento giudiziario che rende esecutivo lo sfratto, sempre che il coniuge convivente non risulti proprietario di alloggio idoneo e disponibile nel comune sede di lavoro del dipendente o in zona che consenta il raggiungimento quotidiano della sede di lavoro;
 4. acquisto o costruzione di prima casa di abitazione per il dipendente con parenti entro il 4° grado o gli affini entro il 2° grado conviventi, alla condizione che l'alloggio da acquistare o da costruire sia situato nel comune sede di lavoro o in zona che consenta il raggiungimento quotidiano della sede di lavoro;
 5. acquisto o costruzione di prima casa di abitazione per il dipendente con parenti entro il 4° grado o gli affini entro il 2° grado conviventi, alla condizione che il coniuge convivente non risulti proprietario di alloggio idoneo disponibile nel comune sede di lavoro del dipendente o in zona che consenta il raggiungimento quotidiano della sede di lavoro e alla condizione che l'alloggio da acquistare o da costruire sia analogamente situato;
 6. acquisto o costruzione di prima casa di abitazione per il dipendente in tutti i casi non previsti alle lettere precedenti;
 7. acquisto o costruzione di prima casa di abitazione per figlio di dipendente che abbia contratto matrimonio, quando il coniuge non risulti proprietario di alloggio idoneo nel comune di residenza del beneficiario o in zona vicina;
 8. acquisto o costruzione di prima casa di abitazione per figlio di dipendente;
 9. altri casi che rientrino comunque nelle previsioni di legge e/o del presente accordo.

La gestione delle istanze di anticipazione avviene nell'ambito delle risorse stanziare a tale titolo nel bilancio di previsione per l'annualità di riferimento. L'eventuale richiesta di un'ulteriore anticipazione, dopo le prime due, può avvenire solo nel caso in cui residuino risorse nell'annualità, dopo aver soddisfatto le altre richieste presentate.



Articolo 14 Norma finale e transitoria

Successivamente alla sottoscrizione definitiva del presente accordo, l'ente procederà all'adeguamento del proprio sistema di misurazione e valutazione della performance, in modo da consentire l'allineamento del medesimo con le previsioni del presente ccdi a partire dal 2023.

Qualora si presenti la necessità di verificare lo stato di attuazione del presente contratto, su richiesta di parte, il presidente della delegazione trattante convoca un apposito incontro tra le parti firmatarie.

In occasione delle verifiche, le parti possono concludere accordi integrativi da stipularsi con la stessa procedura prevista dal contratto nazionale vigente per la sottoscrizione dei contratti decentrati.

DICHIARAZIONI CONGIUNTE

Con riferimento all'art. 6 del presente accordo, le parti convengono che le modalità applicative dei criteri in esso previsti siano portate a conoscenza delle organizzazioni sindacale prima del loro impiego.

Con riferimento all'articolo 8 del presente accordo, le parti concordano di attivare opportuni momenti di dialogo che, nel rispetto delle prerogative del rappresentante dei lavoratori per la sicurezza, possano consentire a ciascuna di esse di apportare utili contributi per affrontare e gestire la materia della salute e della sicurezza sul luogo di lavoro, a partire dall'esame preventivo del documento di valutazione dei rischi.

Le parti convengono che, qualora i lavoratori somministrati si trovino a contribuire al raggiungimento di obiettivi di performance, che dà, quindi, titolo a partecipare all'erogazione di un connesso trattamento accessorio, la gestione di tale aspetto debba avvenire nel rapporto tra l'ente e la società che fornisce il personale in questione ed i relativi oneri sono comunque a carico dello stanziamento di spesa per il progetto di attivazione dei contratti di somministrazione.