



**CONTRATTO COLLETTIVO INTEGRATIVO DEL PERSONALE NON DIRIGENTE DELLA CAMERA DI COMMERCIO I.A.A. DI CREMONA-MANTOVA-PAVIA PER L'ANNO 2025**

Il giorno 12 del mese di dicembre dell'anno 2025, presso la sede camerale di Via P.F. Calvi n. 28 a Mantova, si incontrano le parti negoziali come di seguito composte

**Delegazione di parte datoriale**

Zanini Marco (Presidente della Delegazione trattante) – firmato

**Delegazione di parte sindacale**

- **per la RSU:**

Achille Patrizia – firmato

Barbi Barbara – firmato

Camazzola Laura – firmato

Casadei Ilaria – firmato

Gaiardi Giovanni – firmato

Giaccari Adriana – firmato

Nicoletti Ivano – firmato

- **per le OO.SS. Territoriali:**

Leoni Cesare – CGIL FP Cremona – firmato

Torelli Andrea – CGIL FP Mantova – firmato

Fimiani Americo – CGIL FP Pavia – firmato

Dusi Roberto – CISL Asse del Po – firmato

Nalin Roberta – CISL FP Pavia Lodi – firmato

Martini Maricla – UIL FPL Cremona – firmato

Biacca Paola – UIL FPL Mantova – firmato

Lorena Tredici – UIL FPL Pavia – firmato

A SEGUITO della sottoscrizione dell’Ipotesi di Contratto Collettivo Integrativo per l’anno 2025 avvenuta in data 8 ottobre 2025;

VISTA la Deliberazione di Giunta adottata nella riunione del 1° dicembre 2025, che autorizza la sottoscrizione definitiva del CCI 2025;

sottoscrivono l’allegato “Contratto collettivo integrativo del personale non dirigente della Camera di Commercio I.A.A. di Cremona-Mantova-Pavia – Anno 2025”, predisposto ai sensi dell’art. 7 del CCNL 16 novembre 2022 del Comparto “Funzioni Locali”.

**CAMERA DI COMMERCIO INDUSTRIA ARTIGIANATO E AGRICOLTURA  
DI CREMONA-MANTOVA-PAVIA**

**CONTRATTO COLLETTIVO INTEGRATIVO DEL PERSONALE NON DIRIGENTE  
ANNO 2025**

**INDICE**

**TITOLO I  
DISPOSIZIONI GENERALI**

ARTICOLO 1 - AMBITO DI APPLICAZIONE E NORMA GENERALE

ARTICOLO 2 - DECORRENZA E DURATA DEL CONTRATTO INTEGRATIVO

ARTICOLO 3 – VERIFICA DELL’ATTUAZIONE DEL CONTRATTO INTEGRATIVO

ARTICOLO 4 – INTERPRETAZIONE AUTENTICA DEL CONTRATTO INTEGRATIVO

**TITOLO II  
CRITERI GENERALI PER LA DESTINAZIONE E L’UTILIZZO DELLE RISORSE**

ARTICOLO 5 – CRITERI DI RIPARTIZIONE DELLE RISORSE DISPONIBILI PER LA CONTRATTAZIONE INTEGRATIVA FRA LE DIVERSE MODALITÀ DI UTILIZZO

ARTICOLO 6 – CRITERI PER L’ATTRIBUZIONE DEI PREMI CORRELATI ALLA PERFORMANCE

ARTICOLO 7 – DIFFERENZIAZIONE DEL PREMIO INDIVIDUALE

ARTICOLO 8 – PROCEDURA E CRITERI PER L’ATTRIBUZIONE DELLE PROGRESSIONI ECONOMICHE ALL’INTERNO DELLE AREE

**TITOLO III  
COMPENSI PER SPECIFICHE ATTIVITA’ O RESPONSABILITA’**

ARTICOLO 9 – MISURE DELL’INDENNITÀ CORRELATA ALLE CONDIZIONI DI LAVORO E CRITERI GENERALI PER LA SUA ATTRIBUZIONE

ARTICOLO 10 – CRITERI GENERALI PER L’ATTRIBUZIONE DELL’INDENNITÀ PER SPECIFICHE RESPONSABILITÀ

**TITOLO IV  
TEMPO PARZIALE, ORARIO DI LAVORO E LAVORO STRAORDINARIO**

ARTICOLO 11 - ELEVAZIONE DEL CONTINGENTE DEI RAPPORTI DI LAVORO A TEMPO PARZIALE AI SENSI DELL’ART. 53, COMMA 8, DEL CCNL 21 MAGGIO 2018

ARTICOLO 12 - 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

**ARTICOLO 13 - ELEVAZIONE DEL LIMITE MASSIMO INDIVIDUALE DI LAVORO STRAORDINARIO AI SENSI DELL'ART. 38 DEL CCNL DEL 14.09.2000**

**TITOLO V  
DISCIPLINA DEGLI INCARICHI DI ELEVATA QUALIFICAZIONE**

**ARTICOLO 14 - INCREMENTO DELLE RISORSE DESTINATE ALLA CORRESPONSIONE DELLA RETRIBUZIONE DI POSIZIONE E DI RISULTATO DEI TITOLARI DI INCARICHI DI ELEVATA QUALIFICAZIONE**

**ARTICOLO 15 - CRITERI GENERALI PER LA DETERMINAZIONE DELLA RETRIBUZIONE DI RISULTATO DEI TITOLARI DI INCARICHI DI ELEVATA QUALIFICAZIONE**

**TITOLO VI  
SALUTE E SICUREZZA SUL LAVORO, INNOVAZIONI TECNOLOGICHE  
E WELFARE INTEGRATIVO**

**ARTICOLO 16 - LINEE DI INDIRIZZO E CRITERI GENERALI PER LA INDIVIDUAZIONE DELLE MISURE CONCERNENTI LA SALUTE E SICUREZZA SUL LAVORO**

**ARTICOLO 17 - RIFLESSI SULLA QUALITÀ DEL LAVORO E SULLA PROFESSIONALITÀ DELLE INNOVAZIONI TECNOLOGICHE INERENTI L'ORGANIZZAZIONE DI SERVIZI**

**TITOLO VII  
DISPOSIZIONI FINALI**

**ARTICOLO 18 – SERVIZI PUBBLICI ESSENZIALI**

**ARTICOLO 19 – DISPOSIZIONI FINALI**

**CAMERA DI COMMERCIO INDUSTRIA ARTIGIANATO E AGRICOLTURA  
DI CREMONA-MANTOVA-PAVIA**

**IPOTESI DI  
CONTRATTO COLLETTIVO INTEGRATIVO  
ANNO 2025**

**TITOLO I  
DISPOSIZIONI GENERALI**

**ARTICOLO 1 - AMBITO DI APPLICAZIONE E NORMA GENERALE**

1. Il presente contratto collettivo integrativo, redatto ai sensi dell'art. 7 del CCNL relativo al personale del comparto Funzioni Locali sottoscritto il 16.11.2022, si applica a tutto il personale dipendente della Camera di commercio di Cremona-Mantova-Pavia, di qualifica non dirigenziale, con contratto di lavoro subordinato a tempo indeterminato e determinato, a tempo pieno e a tempo parziale (ivi incluso il personale comandato, distaccato o utilizzato a tempo parziale presso altri soggetti).
2. Il presente contratto collettivo integrativo concerne esclusivamente le materie demandate alla contrattazione di secondo livello dall'art. 7, comma 4, del CCNL 16.11.2022, ad esclusione degli istituti che, per ragioni strutturali o organizzative, non trovano applicazione presso la CCIAA di Cremona-Mantova-Pavia.

**ARTICOLO 2 - DECORRENZA E DURATA DEL CONTRATTO INTEGRATIVO**

1. Il presente contratto integrativo ha durata annuale e riguarda il periodo 1° gennaio 2025 – 31 dicembre 2025.
2. Gli effetti del contratto decorrono dal giorno successivo alla data di stipulazione, salvo specifica e diversa prescrizione e decorrenza espressamente prevista dal contratto stesso.
3. Il presente contratto integrativo conserva la propria efficacia fino alla stipulazione del successivo contratto integrativo.
4. E' fatta salva la facoltà, qualora le parti ne ravvisino la necessità, di negoziare con cadenza annuale i criteri di ripartizione delle risorse decentrate tra le varie modalità di utilizzo di cui al successivo Articolo 5.

**ARTICOLO 3 – VERIFICA DELL’ATTUAZIONE DEL CONTRATTO INTEGRATIVO**

*(ART. 8, COMMA 8, DEL CCNL 16.11.2022)*

1. In relazione alla necessità di disciplinare la verifica dell’attuazione del presente contratto collettivo integrativo, le parti concordano che detta verifica abbia luogo nel corso di un apposito incontro da convocarsi annualmente.

## **ARTICOLO 4 – INTERPRETAZIONE AUTENTICA DEL CONTRATTO INTEGRATIVO**

1. Nel caso insorgano controversie sull'interpretazione del presente contratto collettivo integrativo, le delegazioni trattanti si incontrano per definire consensualmente il significato delle clausole controverse.
2. 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 avanzata.
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.

## **TITOLO II**

### **CRITERI GENERALI PER LA DESTINAZIONE E L'UTILIZZO DELLE RISORSE DECENTRATE**

## **ARTICOLO 5 – CRITERI DI RIPARTIZIONE DELLE RISORSE DISPONIBILI PER LA CONTRATTAZIONE INTEGRATIVA TRA LE DIVERSE MODALITÀ DI UTILIZZO**

*(Art. 7, comma 4 lettera a), del CCNL 16.11.2022)*

1. La ripartizione delle risorse decentrate disponibili per la contrattazione integrativa tra le diverse modalità di utilizzo risponde all'obiettivo di promuovere l'effettivo coinvolgimento del personale nel perseguimento degli obiettivi annualmente definiti nel Piano della Performance, quale sezione del Piano Integrato di Attività e Organizzazione – PIAO, e nel miglioramento dei livelli di efficienza, efficacia e qualità dei servizi.
2. I criteri di ripartizione delle risorse economiche tra i vari istituti alimentati dal Fondo Risorse Decentrate devono tendere ad una equilibrata distribuzione delle stesse privilegiando, per quanto possibile, il regime di premialità meritocratica ed il ristoro indennitario a fronte dell'attribuzione di specifiche responsabilità, secondo principi di selettività, utilità e coerenza.
3. In particolare, fatte salve le modalità di utilizzo non negoziabili alle quali dovranno essere annualmente garantiti gli importi obbligatori previsti dai vigenti CCNL, la ripartizione delle risorse annualmente disponibili per la contrattazione integrativa dovrà soddisfare i seguenti criteri:
  - a) mantenere nel tempo la possibilità di destinare una quota significativa e prevalente - nell'ambito delle risorse complessivamente disponibili e nel rispetto dei principi di utilizzo già definiti dal CCNL - al riconoscimento dell'impegno e del contributo dei singoli dipendenti al conseguimento dei risultati annuali (performance individuale e performance organizzativa);

- b) destinare all'indennità per lo svolgimento di funzioni comportanti specifiche responsabilità risorse che consentano un riconoscimento adeguato delle responsabilità effettivamente assunte, differenziato sulla base di criteri oggettivi;
  - c) destinare alle progressioni economiche all'interno delle aree risorse finanziarie stabili e in misura correlata alla limitatezza del numero dei dipendenti che possono fruirne, tenendo conto della necessità di evitare la progressiva erosione delle stesse e garantendo al contempo pari opportunità di accesso alla progressione ai dipendenti delle diverse aree contrattuali;
  - d) qualora ne ricorrono i presupposti, destinare all'indennità correlata alle condizioni di lavoro risorse commisurate all'obiettivo di attribuire un adeguato riconoscimento al personale incaricato di attività che oggettivamente comportino rischio o disagio o implicanti il maneggio di valori, tenendo conto della limitata numerosità del personale interessato nonché dell'effettiva incidenza di tali peculiari attività rispetto al complesso delle attività svolte.
4. In coerenza con i criteri di cui al comma 2 e nel rispetto del vincolo di destinazione della parte variabile del Fondo previsto dall'art. 80, comma 3, del CCNL 16.11.2022, le risorse disponibili per la contrattazione integrativa dell'anno 2025 vengono ripartite tra i diversi utilizzi come di seguito definito:
- a) premi correlati alla performance: **almeno il 75%** - di tale somma il 30% circa è destinato alla performance organizzativa e il 70% circa alla performance individuale;
  - b) compensi per specifiche responsabilità: **massimo il 18%**;
  - c) progressioni economiche all'interno delle aree con decorrenza del 1° gennaio dell'anno di riferimento (da finanziare unicamente con risorse stabili): **massimo il 5%**;
  - d) indennità condizioni di lavoro: **almeno lo 0,5%**.

## **ARTICOLO 6 – CRITERI PER L’ATTRIBUZIONE DEI PREMI CORRELATI ALLA PERFORMANCE**

*(Art. 7, comma 4 lettera b), del CCNL 16.11.2022)*

1. I premi correlati alla performance, sia organizzativa (di Ente e di Area) che individuale, sono attribuiti ai dipendenti solo a conclusione dell'annuale processo di misurazione e valutazione dei risultati raggiunti e delle prestazioni rese nell'esercizio di riferimento, sulla base di quanto previsto del vigente Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance della Camera di commercio di Cremona-Mantova-Pavia (SMVP) e dei criteri individuati nei commi seguenti.
2. Il Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance della Camera di commercio di Cremona-Mantova-Pavia – quale insieme di soggetti, indicatori, metodologie e infrastruttura di supporto utilizzati per la misurazione e la successiva valutazione dei risultati raggiunti in ciascun esercizio, in rapporto agli obiettivi definiti nel Piano della Performance – si fonda su logiche orientate alla selettività e al riconoscimento del merito, escludendo ogni forma di automatismo e di erogazione indifferenziata dei premi e risponde alle seguenti finalità:
  - assicurare un costante legame tra gli obiettivi programmatici che impegnano la struttura ed il coinvolgimento su di essi dei singoli dipendenti;

- stimolare un continuo miglioramento delle prestazioni individuali;
  - costituire la base per percorsi di sviluppo professionale, anche evidenziando eventuali esigenze formative, che risponda ai requisiti di equità, meritocrazia e trasparenza.
3. I compensi destinati a incentivare la produttività sono corrisposti ai dipendenti interessati in termini di performance organizzativa (di Ente e di Area) e di performance individuale.
  4. I premi correlati alla performance organizzativa sono corrisposti - solo a fronte di risultati apprezzabili in riferimento agli obiettivi annualmente predeterminati (**Indice sintetico di Performance Organizzativa di Ente e di Area almeno pari, per il solo anno 2025, a 70%**) - ai dipendenti che abbiamo ottenuto una valutazione positiva a livello individuale come definita al comma 5.
  5. I premi correlati alla performance individuale sono corrisposti ai dipendenti solo a fronte di una soddisfacente prestazione individuale, in termini di risultati raggiunti e di comportamenti organizzativi agiti, corrispondente a un **Coefficiente di Performance Individuale almeno pari, per il solo anno 2025, a 65 punti**. La correlazione tra il coefficiente di performance individuale (CPI) e il premio erogato è la seguente:

CPI 2025	PREMIO
Fino a 64,99 punti	Nessun premio
Da 65 punti	Quota percentuale dell'importo massimo teorico corrispondente al CPI conseguito

6. L'importo massimo del premio correlato alla performance individuale attribuibile a ciascun dipendente viene determinato annualmente dopo la quantificazione delle risorse destinate a tale finalità tenendo conto dell'area di inquadramento professionale, sulla base dei seguenti parametri

AREA	PARAMETRO
Dipendenti Area Funzionari ed EQ	<b>3</b>
Dipendenti Area Istruttori <b>con</b> responsabilità di U.O	<b>3</b>
Dipendenti Area Istruttori <b>senza</b> responsabilità di U.O.	<b>2,5</b>
Dipendenti Area Operatori Esperti	<b>2</b>
Dipendenti Area Operatori	<b>1</b>

7. La procedura per il calcolo del premio individuale massimo è la seguente:
  - Si sommano i parametri associati ai dipendenti sulla base dell'Area professionale

- Si determina il premio base (corrispondente al parametro 1) dividendo la quota di fondo destinata a premiare la performance individuale per la somma dei parametri
  - Si ottiene il premio massimo per ciascuna Area professionale moltiplicando il premio base per il parametro corrispondente.
8. I premi correlati alla performance, organizzativa e individuale, possono essere attribuiti ai dipendenti che abbiano, nell'anno di riferimento, **almeno 6 (sei) mesi**, anche non consecutivi, di presenza effettiva in servizio.

Per i soli dipendenti che cessano dal servizio per pensionamento la presenza effettiva in servizio di cui al periodo precedente è ridotta ad almeno 3 (tre) mesi.

Fermo restando il requisito della presenza effettiva in servizio per almeno 6 mesi, i premi correlati alla performance, sia organizzativa che individuale, sono proporzionalmente ridotti qualora il dipendente sia rimasto assente dal servizio nel corso dell'anno per uno o più periodi complessivamente superiori a 15 giorni lavorativi.

Fermo restando il requisito della presenza effettiva in servizio per almeno 6 mesi, ai fini della corresponsione dei premi correlati alla performance, sono equiparati alla presenza in servizio: l'astensione obbligatoria per maternità, l'assenza per infortunio, i permessi di legge e da contratto, le ferie, i ricoveri ospedalieri (inclusa la convalescenza post ricovero), le assenze certificate per terapie salvavita.

In caso di rapporto di lavoro a tempo parziale, l'ammontare dei premi è rideterminato in misura corrispondente alla percentuale del rapporto di lavoro.

## **ARTICOLO 7 – DIFFERENZIAZIONE DEL PREMIO INDIVIDUALE**

(Art. 7, comma 4 lettera ae), e Art. 81 del CCNL 16.11.2022)

1. A una quota dei dipendenti che conseguano le valutazioni di performance individuale più elevate, secondo quanto previsto dal SMVP adottato dalla Camera di commercio, è attribuita una maggiorazione del premio individuale pari al **30%** del valore medio pro-capite dei premi destinati al personale valutato positivamente in ciascuna area professionale.
2. La quota massima di personale a cui può essere attribuita la maggiorazione è fissata al **10%** dei dipendenti presenti in ciascuna area professionale, con arrotondamento matematico e comunque garantendo almeno un beneficiario per area professionale.
3. La maggiorazione è attribuita in ordine decrescente, a partire dal dipendente con il punteggio più elevato, fino al concorso del numero di unità interessate per ciascuna area professionale. In caso di pari merito tra due o più dipendenti, con riferimento a ciascuna area, l'ultima maggiorazione disponibile è attribuita al dipendente che non abbia conseguito la maggiorazione l'anno precedente e, in subordine, al dipendente con maggiore anzianità di servizio.
4. La maggiorazione del premio annuale è finanziata, nell'ambito delle risorse disponibili per la premialità, con i risparmi che si ottengono dalle minori erogazioni rispetto ai premi teorici per effetto del processo di valutazione.

## **ARTICOLO 8 – PROCEDURA E CRITERI PER L’ATTRIBUZIONE DELLE PROGRESSIONI ECONOMICHE ALL’INTERNO DELLE AREE**

(Art. 7, comma 4 lettera c), e Art. 14 del CCNL 16.11.2022)

1. Il maggior livello di competenza professionale progressivamente acquisito da ciascun dipendente nello svolgimento delle funzioni proprie dell’area professionale di inquadramento, viene riconosciuto tramite l’attribuzione, nel corso della vita lavorativa, di uno o più “differenziali stipendiali”, da intendersi come incrementi stabili dello stipendio. I “differenziali stipendiali” si configurano come progressione economica all’interno dell’area e la loro attribuzione avviene all’esito di una procedura selettiva, attivabile annualmente in relazione alle risorse allo scopo disponibili.
2. Sulla base di tale presupposto, la procedura e i criteri per l’attribuzione degli incrementi retributivi in oggetto dovranno rispondere alle seguenti finalità:
  - assicurare, anche in ragione del numero annualmente limitato di possibili assegnatari, una effettiva selettività ed equilibrio del processo;
  - assicurare la correlazione tra l’attribuzione del differenziale stipendiale e l’accrescimento della competenza professionale del dipendente;
3. Si confermano i requisiti di partecipazione previsti dall’art. 14 del CCNL 16.11.2022: possono partecipare alla procedura selettiva i dipendenti che negli ultimi 3 anni non abbiano beneficiato di alcuna progressione economica (devono essere trascorsi almeno 36 mesi dalla precedente progressione economica) e che negli ultimi 2 anni non siano stati destinatari di provvedimenti disciplinari superiori alla multa.
4. La procedura per l’attribuzione dei differenziali stipendiali ha inizio immediatamente dopo la conclusione del processo di valutazione della performance riferito all’anno precedente.
5. La procedura per l’attribuzione delle progressioni economiche all’interno delle aree professionali si compone delle seguenti fasi:
  - a) Invio, tramite pec, di apposita “Comunicazione di avvio della fase di valutazione e selezione ai fini dell’attribuzione dei differenziali stipendiali previsti per l’anno XXXX” da parte dell’Ufficio Gestione Giuridica del Personale ai dipendenti in possesso dei requisiti previsti dall’art. 14 del CCNL 16.11.2022, come confermati al comma 3.
  - b) I dipendenti in possesso dei requisiti previsti dall’art. 14 del CCNL 16.11.2022 sono ammessi di diritto alla procedura selettiva, salvo espressa rinuncia da parte degli interessati.
  - c) Predisposizione per ciascuna area professionale di una graduatoria dei partecipanti alla selezione sulla base dei criteri di cui al successivo comma 7.
  - d) Attribuzione dei “differenziali stipendiali”, nell’ambito di ciascuna Area Professionale, sulla base dei criteri di cui al successivo comma 9.
6. L’attribuzione della progressione economica avrà decorrenza dal 1° gennaio dell’anno in cui si svolge la procedura.
7. Ai fini della formazione delle graduatorie per area, ai partecipanti alla procedura selettiva è attribuito un punteggio così costituito:

- a) Media delle ultime tre valutazioni di performance individuale (CPI) conseguite – **PESO: 80%**. Qualora non sia stato possibile effettuare la valutazione per assenza dal servizio in relazione ad una delle ultime tre annualità, si utilizzano comunque le ultime tre valutazioni individuali disponibili. Qualora l'impossibilità di effettuare la valutazione per assenza dal servizio riguardi più di una annualità nel triennio, il dipendente non è ammesso alla procedura selettiva.
- b) Esperienza professionale maturata nel medesimo, od equivalente, profilo professionale. Viene attribuito 0,5 punti per ogni anno di esperienza – **PESO: 20%**. Viene considerata anche l'esperienza maturata presso altre amministrazioni purché nel medesimo o corrispondente profilo. L'equivalenza dei profili professionali è stabilita in sede di definizione degli stessi ai sensi dell'art. 12, comma 6, del CCNL 16.11.2022. In sede di prima applicazione, e comunque fino all'approvazione dei nuovi profili professionali, tutti i profili presenti in ciascuna area professionale si considerano equivalenti.
8. Al personale che non abbia conseguito progressioni economiche da più di sei anni è attribuito un punteggio aggiuntivo pari al **3%** del punteggio ottenuto con l'applicazione dei criteri di cui al comma 7. Per l'applicazione della maggiorazione è necessario che il dipendente abbia ottenuto una valutazione di performance individuale, quale media del triennio di riferimento, almeno pari a **80** punti.
9. I differenziali stipendiali sono attribuiti secondo l'ordine di graduatoria, fino a concorrenza del numero di differenziali previsto in ciascuna Area professionale, ai dipendenti che abbiano ottenuto una valutazione di performance individuale, quale media del triennio di riferimento, almeno pari a **80** punti. A parità di punteggio, il differenziale stipendale verrà attribuito al dipendente con la media delle ultime tre valutazioni individuali più elevata.
10. Il numero annuo dei possibili assegnatari per ciascuna area può essere al massimo pari al **50%**, arrotondato per difetto, dei dipendenti in possesso dei requisiti di cui al comma 3.
11. Fermo restando il criterio di cui al comma precedente e tenuto conto delle risorse destinate nell'anno al finanziamento delle progressioni economiche all'interno delle aree, il numero di "differenziali stipendiali" attribuibili nel 2025 è così definito

ANNO 2025	AREA			
	Funzionari e EQ	Istruttori	Operatori esperti	Operatori
CR	2	2	1	1
MN	1	5	1	1
PV	1	2	1	0

## TITOLO III

### COMPENSI PER SPECIFICHE ATTIVITA' O RESPONSABILITA'

#### **ARTICOLO 9 – MISURE DELL’INDENNITÀ CORRELATA ALLE CONDIZIONI DI LAVORO E CRITERI GENERALI PER LA SUA ATTRIBUZIONE**

*(Art. 7, comma 4 lettera d), del CCNL 16.11.2022 e Art. 70-bis del CCNL 21.05.2018)*

1. Al personale incaricato dello svolgimento di attività che comportino disagio, esposizione a rischi ovvero implicanti il maneggio di valori è riconosciuta una “indennità condizioni di lavoro”, nel rispetto dei valori minimi e massimi giornalieri come rideterminati dall’art. 84-bis del CCNL 16.11.2022 e dei criteri previsti dall’art. 70-bis del CCNL 21.05.2018:
  - effettiva incidenza delle causali necessarie per il riconoscimento dell’indennità;
  - caratteristiche istituzionali, dimensionali, sociali e ambientali dell’Ente e degli specifici settori di attività.
2. Ai fini del riconoscimento della suddetta indennità:
  - a) sono considerate attività disagiate quelle che, pur non incidendo in via diretta e immediata sulla salute e sull’integrità personale del lavoratore, possono comunque avere implicazioni – per le condizioni sostanziali o temporali o relazionali che caratterizzano alcune prestazioni lavorative – sulle condizioni di vita dei singoli dipendenti addetti a tali mansioni, condizionandone l’autonomia temporale o relazionale;
  - b) sono considerate attività rischiose quelle che comportano esposizione a rischi pregiudizievoli per la salute e l’integrità personale come rilevate nel Documento di Valutazione dei Rischi (DVR) dell’Ente;
  - c) il maneggio valori è valutato con riferimento all’effettivo maneggio di denaro contante;
  - d) non si ravvisano, con riferimento alle dimensioni strutturali, all’articolazione organizzativa o al contesto esterno di riferimento della Camera di commercio di Cremona-Mantova-Pavia, elementi/fattori che possano incidere sulle causali di cui ai punti a), b) e c);
  - e) non si ravvisano, con riferimento agli specifici settori di attività dell’Ente, elementi/fattori che possano incidere sulle causali di cui ai punti a), b) e c).
3. Con riguardo all’individuazione delle attività, si concorda quanto segue:
  - a) Le parti prendono atto che nel DVR dell’Ente non viene rilevata la presenza di attività che comportano esposizione a rischi pregiudizievoli per la salute e l’integrità personale dei lavoratori;
  - b) Le parti rilevano che non vi sono attività atte ad influenzare in senso sfavorevole le condizioni di vita dei lavoratori;
  - c) Le parti rilevano che, in seguito all’introduzione dell’obbligo di pagamento elettronico da parte dell’utenza di tutti i prodotti/servizi forniti dall’Ente (indipendentemente dall’importo), le sole attività che comportano maneggio di valori sono le seguenti:
    - Gestione del servizio di cassa presso Ufficio Provveditorato (cassa minute spese);

Il riconoscimento dell'indennità comporta l'assunzione della responsabilità patrimoniale per eventuali ammanchi o errori nella gestione dei valori maneggiati.

4. Ai fini della definizione della misura della "indennità condizioni di lavoro", per tutte le attività individuate al comma 3, l'effettiva incidenza di ciascuna delle componenti di cui al comma 2 (disagio, rischio, maneggio valori) è valutata su scala decimale (1 – 10 sviluppata su 0,5 decimali) così ripartita:
  - a) DISAGIO (D): 0 – 3
  - b) RISCHIO (R): 0 – 5
  - c) MANEGGIO VALORI (MV): 0 - 2

Per quanto riguarda l'incidenza delle caratteristiche istituzionali, dimensionali, sociali e ambientali dell'ente (CE) e delle caratteristiche degli specifici settori di attività (CA), non ravvisandosi significative differenze tra le attività individuate in relazione a tali fattori, i relativi coefficienti sono convenzionalmente posti pari a 1 per tutte le attività.

La misura dell'indennità condizioni di lavoro (ICL) riconosciuta a ciascuna delle posizioni lavorative è ottenuta applicando la seguente formula:

$$ICL = (D + R + MV) \times CE \times CA$$

5. In applicazione dei criteri di cui al comma 4, l'indennità condizioni di lavoro è riconosciuta in relazione allo svolgimento delle attività individuate al comma 3 nella misura giornaliera di seguito indicata:

Attività	D	R	MV	CE	CA	ICL (€)
Gestione servizio di cassa Ufficio Provveditorato	0	0	2	1	1	<b>2,00</b>

6. L'individuazione dei dipendenti aventi diritto all'indennità è competenza esclusiva dei dirigenti, sulla base delle presenti disposizioni.
7. L'indennità di cui al presente articolo è erogata mensilmente ed è commisurata ai giorni di effettivo svolgimento delle attività di cui al comma 3. I conseguenti oneri sono a carico del fondo risorse decentrate.

## **ARTICOLO 10 – CRITERI GENERALI PER L'ATTRIBUZIONE DELL'INDENNITÀ PER SPECIFICHE RESPONSABILITÀ**

(Art. 7, comma 4 lettera f), e Art. 84 del CCNL 16.11.2022)

1. Al personale dell'Area Istruttori e dell'Area Funzionari ed EQ, che non risulti titolare di incarico di EQ, può essere riconosciuta, secondo i criteri generali di cui ai seguenti commi, una indennità annua lorda per compensare l'esercizio di un ruolo che comporta l'espletamento di compiti di specifiche responsabilità.
2. L'indennità per specifiche responsabilità è riconosciuta al personale di cui al comma 1 a cui sia attribuito, con atto formale del dirigente d'area ai sensi del vigente regolamento di organizzazione, l'incarico di responsabile di unità organizzativa (Ufficio).

3. Sono individuati i seguenti cinque livelli di indennità:

- Livello 1: € 1.000,00
- Livello 2: € 1.500,00
- Livello 3: € 2.000,00
- Livello 4: € 2.500,00
- Livello 5: € 3.000,00

I nuovi valori dell'indennità per specifiche responsabilità saranno applicati a decorrere dal 1° gennaio 2025.

4. A ciascuna unità organizzativa è associato il livello di indennità spettante sulla base dei seguenti criteri:

- a) Responsabilità gestionale - responsabilità correlata a compiti di coordinamento di altro personale, alla complessità dei processi/procedimenti gestiti; alla tipologia e complessità delle relazioni gestite;
- b) Responsabilità decisionale - responsabilità correlata alla collocazione nella struttura, al livello di autonomia operativa e alle caratteristiche di variabilità del contesto di riferimento;
- c) Responsabilità specifica – intesa come assunzione diretta di specifica responsabilità amministrativa nei confronti dell'Ente e/o di terzi in riferimento ai processi di lavoro gestiti.

5. L'amministrazione, sulla base dei criteri di cui al comma 4, definisce una metodologia per la graduazione delle unità organizzative in relazione alla specifica responsabilità e attribuisce ad ogni unità organizzativa il livello di indennità risultante dall'applicazione della metodologia.

6. Qualora ad uno stesso dipendente sia assegnata la responsabilità di più unità organizzative, allo stesso è riconosciuta una sola indennità di responsabilità nella misura attribuita all'unità di livello più elevato tra quelle ricoperte. In nessun caso vi può essere attribuzione ad un medesimo dipendente di più indennità aventi la medesima natura.

7. L'indennità è ridotta proporzionalmente qualora la responsabilità di unità organizzativa risulti assegnata per periodi inferiori all'anno. L'indennità è altresì ridotta in relazione alle assenze che comportano una riduzione della retribuzione in base alle vigenti norme (primi dieci giorni malattia, congedo parentale, aspettativa non retribuita, ...). In tali casi la riduzione è applicata nella medesima proporzione prevista dalle norme di riferimento.

8. L'indennità è ridotta proporzionalmente per il personale con rapporto di lavoro a tempo parziale.

9. Il riconoscimento economico di cui al presente articolo verrà comunque attribuito nel rispetto dell'ammontare delle risorse destinate a tale finalità: qualora tali risorse non consentano l'erogazione delle indennità nelle misure definite al comma 3, le stesse verranno proporzionalmente ridotte.

10. L'indennità per specifiche responsabilità viene erogata mensilmente, per 12 mensilità.

## **TITOLO IV**

### **TEMPO PARZIALE, ORARIO DI LAVORO E LAVORO STRAORDINARIO**

#### **ARTICOLO 11 - ELEVAZIONE DEL CONTINGENTE DEI RAPPORTI DI LAVORO A TEMPO PARZIALE AI SENSI DELL'ART. 53, COMMA 8, DEL CCNL 21 MAGGIO 2018**

*(Art. 7, comma 4 lettera n), del CCNL 16.11.2022)*

1. Il contingente dei rapporti di lavoro a tempo parziale determinato ai sensi dell'art. 53, comma 2, del CCNL 21 maggio 2018 - in riferimento dotazione organica complessiva di ciascuna Area, con esclusione degli incarichi di Elevata Qualificazione - potrà essere elevato soltanto in presenza delle seguenti gravi situazioni familiari, da documentarsi debitamente:
  - a) patologie oncologiche o gravi patologie cronico-degenerative ingravescenti riguardanti i figli, i genitori, il coniuge o il convivente del lavoratore o della lavoratrice, ai quali sia stata riconosciuta dalle strutture territorialmente competenti una invalidità – anche temporanea – superiore al 30%;
  - b) necessità di assistenza a una persona convivente con totale e permanente inabilità lavorativa con connotazione di gravità e non in grado di compiere gli atti quotidiani della vita;
  - c) necessità familiari particolari derivanti dal decesso di un componente del nucleo familiare.
2. Nel determinare il contingente aggiuntivo - che comunque non potrà superare il 10% della dotazione organica complessiva di ciascuna Area, con esclusione degli incarichi di Elevata Qualificazione, arrotondato per eccesso - l'amministrazione terrà conto delle proprie esigenze organizzative. Alla determinazione del contingente aggiuntivo si provvederà solo qualora se ne presenti l'esigenza.

#### **ARTICOLO 12 - 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**

*(Art. 7, comma 4 lettera p), e Art. 36 del CCNL 16.11.2022)*

1. Al fine di conseguire una maggiore conciliazione tra vita lavorativa e vita familiare, la Camera di commercio di Cremona-Mantova-Pavia adotta l'orario flessibile giornaliero con fasce temporali di flessibilità in entrata e in uscita applicate sia all'orario mattutino che pomeridiano.
2. L'orario flessibile giornaliero consente ai dipendenti di gestire l'inizio e la fine della propria prestazione lavorativa, mattutina e pomeridiana, nel rispetto delle fasce obbligatorie di presenza previste dall'orario di lavoro.
3. Le fasce temporali di flessibilità in entrata e in uscita, fruibili da tutto il personale, sono determinate sulla base dei seguenti criteri:
  - a) l'orario di lavoro flessibile deve comunque garantire l'ottimale funzionamento organizzativo della CCIAA e il miglior servizio all'utenza;
  - b) al fine di garantire la presenza concomitante di tutto il personale per gran parte della giornata lavorativa, l'orario flessibile giornaliero deve prevedere fasce temporali in cui la

presenza del personale sia obbligatoria, fatte salve naturalmente le assenze per malattia e quelle precedentemente autorizzate per ferie e permessi.

4. I dipendenti addetti a strutture o uffici che forniscono servizi da svolgersi in archi temporali della giornata ben definiti (orari di apertura al pubblico) possono fruire della flessibilità oraria nei limiti da questi consentiti.
5. In relazione a particolari situazioni personali, sociali o familiari, 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 trovino nelle situazioni di cui all'art. 36, comma 4, del CCNL 16.11.2022. L'ulteriore flessibilità è accordata a seguito di richiesta scritta dell'interessato adeguatamente motivata e documentata e previa autorizzazione da parte del dirigente di riferimento, per un periodo di tempo determinato eventualmente rinnovabile o ripetibile qualora perduri o si ripresenti lo stato di necessità.
6. Per esigenze legate alla gestione automatizzata delle presenze, le fasce temporali di ulteriore flessibilità sono individuate dall'Ente.

### **ARTICOLO 13 - ELEVAZIONE DEL LIMITE MASSIMO INDIVIDUALE DI LAVORO STRAORDINARIO AI SENSI DELL'ART. 32, COMMA 3, DEL CCNL 16.11.2022 E BANCA DELLE ORE**

(Art. 7, comma 4 lettera s), e Art. 32, comma 3, del CCNL 16.11.2022)

(Art. 7, comma 4 lettera o), e Art. 33 del CCNL 16.11.2022)

1. Le prestazioni di lavoro straordinario sono rivolte a fronteggiare situazioni di lavoro eccezionali e pertanto non possono essere utilizzate come fattore ordinario di programmazione del tempo di lavoro e di copertura dell'orario di lavoro.
2. Le parti concordemente rilevano che non vi sono esigenze di carattere eccezionale che richiedano di elevare il limite massimo individuale annuo di lavoro straordinario pari a 180 ore annue.
3. 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.
4. Il limite complessivo annuo di ore di lavoro straordinario, debitamente autorizzate, che possono confluire nella Banca delle Ore non può eccedere il limite individuale di 24 ore.

## **TITOLO V**

### **DISCIPLINA DEGLI INCARICHI DI ELEVATA QUALIFICAZIONE**

#### **ARTICOLO 14 - INCREMENTO DELLE RISORSE DESTINATE ALLA CORRESPONSIONE DELLA RETRIBUZIONE DI POSIZIONE E DI RISULTATO DEI TITOLARI DI INCARICHI DI ELEVATA QUALIFICAZIONE**

*(Art. 7, comma 4 lettera u), del CCNL 16.11.2022)*

1. L'istituzione degli incarichi di Elevata Qualificazione – in quanto posizioni di lavoro caratterizzate da un elevato grado di autonomia e richiedenti elevate competenze specialistiche – rappresenta un valido strumento di organizzazione dell'Ente utile a far fronte alle sempre più complesse problematiche gestionali in un contesto di riferimento caratterizzato da variabilità e incertezza.
2. Fermo restando che l'istituzione degli incarichi di Elevata Qualificazione deve necessariamente rispondere a criteri di efficacia e snellimento dell'azione amministrativa, al vantaggio che l'Amministrazione consegue dall'istituzione di tali posizioni deve corrispondere un adeguato riconoscimento economico ai titolari delle stesse.
3. Le parti prendono atto che, per effetto dei contratti integrativi già sottoscritti dalle preesistenti Camere di commercio per il triennio 2023-2025, le risorse destinate ai sensi dell'art. 7, comma 4 lettera u), del CCNL 16.11.2022 alla corresponsione della retribuzione di posizione e di risultato dei titolari di incarichi di elevata qualificazione, ammontano ad € 20.900,00.

#### **ARTICOLO 15 - CRITERI GENERALI PER LA DETERMINAZIONE DELLA RETRIBUZIONE DI RISULTATO DEI TITOLARI DI INCARICHI DI ELEVATA QUALIFICAZIONE**

*(Art. 7, comma 4 lettera v), del CCNL 16.11.2022)*

1. Al fine di garantire la massima coerenza e correlazione dei sistemi retributivi premianti adottati dalla Camera di commercio, i criteri generali per la determinazione della retribuzione di risultato dei titolari di incarico di elevata qualificazione sono definiti in coerenza con quelli previsti per il personale non dirigente e individuati all'art. 6 del presente contratto integrativo nonché con quelli previsti per la dirigenza.
2. La retribuzione di risultato spettante ai titolari di incarico di Elevata Qualificazione risponde allo scopo di stimolare un continuo miglioramento delle prestazioni individuali e, per converso, di attribuire un adeguato riconoscimento economico a fronte del raggiungimento dei livelli di prestazione e dei risultati predefiniti in fase di assegnazione degli obiettivi. Nel caso dei titolari di incarico di Elevata Qualificazione gli obiettivi assegnati possono anche assumere la veste di specifici obiettivi di carattere specialistico e/o gestionale, di coordinamento del personale e di supporto alla dirigenza.
3. Analogamente a quanto avviene per la dirigenza e per il personale non dirigente, la retribuzione di risultato è corrisposta ai titolari di incarico di Elevata Qualificazione solo a conclusione dell'annuale processo di valutazione, disciplinato dal Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance adottato dalla Camera di commercio, sulla base dei risultati raggiunti nell'esercizio di riferimento in termini di performance organizzativa e di performance individuale.

4. In particolare, per la determinazione della retribuzione di risultato dei titolari di incarico di Elevata Qualificazione si terrà conto:
  - a) dei risultati raggiunti dall'Ente;
  - b) dei risultati raggiunti dall'Area di appartenenza;
  - c) del raggiungimento degli specifici obiettivi assegnati;
  - d) dei comportamenti organizzativi agiti, tra i quali assumono particolare rilievo – in virtù del peculiare ruolo di responsabilità alle dirette dipendenze della dirigenza - le competenze professionali e manageriali dimostrate e la capacità di valutazione dei propri collaboratori.
5. La retribuzione di risultato dei titolari di incarico di Elevata Qualificazione è determinata ed erogata, nei limiti delle risorse destinate a tale finalità, in misura proporzionale alla valutazione conseguita.

## **TITOLO VI** **SALUTE E SICUREZZA SUL LAVORO, INNOVAZIONI TECNOLOGICHE** **E WELFARE INTEGRATIVO**

### **ARTICOLO 16 - LINEE DI INDIRIZZO E CRITERI GENERALI PER LA INDIVIDUAZIONE DELLE MISURE CONCERNENTI LA SALUTE E SICUREZZA SUL LAVORO**

*(Art. 7, comma 4 lettera m), del CCNL 16.11.2022)*

1. La Camera di commercio di Cremona-Mantova-Pavia si impegna a dare la piena e tempestiva applicazione della vigente normativa in materia di salute e sicurezza sui luoghi di lavoro secondo le indicazioni del Documento di Valutazione dei Rischi (DVR), a tal fine regolarmente aggiornato. In accordo e con la collaborazione del Responsabile del Servizio di Prevenzione e Protezione (RSPP) e dei Medici Competenti, verranno individuate le priorità di azione che garantiscano nel tempo il miglioramento dei livelli di sicurezza negli ambienti di lavoro.
2. La Camera di commercio di Cremona-Mantova-Pavia si impegna a consultare e coinvolgere i Rappresentanti dei Lavoratori per la Sicurezza (RLS) nelle riunioni periodiche in materia di sicurezza, nelle ricognizioni periodiche degli ambienti e postazioni di lavoro nonché ogniqualvolta se ne presenti la necessità.
3. La Camera di commercio di Cremona-Mantova-Pavia si impegna a diffondere la “cultura della sicurezza” attraverso gli istituti dell’informazione e della formazione. In particolare, 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 aggiornamento, anche in relazione all’evoluzione o all’insorgenza di nuovi rischi negli ambienti di lavoro, compresi quelli riconducibili allo “stress lavoro correlato”. 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 nonché la formazione specifica per il rappresentante dei lavoratori. In particolare, in caso di nuova nomina di quest’ultimo, detta formazione specifica dovrà essere assicurata con la tempestività necessaria all’efficace espletamento dell’incarico.

4. Tutte le attività formative in materia di salute e sicurezza sui luoghi di lavoro si svolgeranno in orario di servizio e le relative ore non saranno computate nel budget generale della formazione.

## **ARTICOLO 17 - RIFLESSI SULLA QUALITÀ DEL LAVORO E SULLA PROFESSIONALITÀ DELLE INNOVAZIONI TECNOLOGICHE INERENTI ALL'ORGANIZZAZIONE DI SERVIZI**

*(Art. 7, comma 4 lettera t), del CCNL 16.11.2022)*

1. In presenza di evoluzioni organizzative strutturali - determinate da innovazioni tecnologiche, da obblighi normativi ovvero da scelte dell'Ente inerenti l'offerta di servizi - che abbiano riflessi sulla qualità del lavoro e/o sulla professionalità dei dipendenti camerale, la Camera di commercio di Mantova si impegna a:
  - valutare tempestivamente l'impatto delle innovazioni in termini di conoscenze e capacità richieste al personale coinvolto, in tutto o in parte, dal cambiamento;
  - prevedere un eventuale piano formativo di riqualificazione, preferibilmente nell'ambito delle Linee formative organizzate da Unioncamere, atto a favorire la ricollocazione e l'integrazione del personale nel nuovo contesto organizzativo, garantendo la continuità del rapporto di lavoro.

La gestione del processo di adeguamento avverrà comunque in coerenza con i tempi richiesti dal cambiamento organizzativo in atto.

2. L'eventuale ricorso a forme di esternalizzazione di servizi – che comunque potrà interessare esclusivamente attività non strategiche, con minori prospettive di sviluppo e a minore valore aggiunto – sarà accompagnato da uno specifico programma di riconversione professionale del personale adibito a tali servizi, allo scopo di agevolarne la collocazione in nuove e diverse linee di attività.

## **TITOLO VII DISPOSIZIONI FINALI**

## **ARTICOLO 18 – GARANZIA DEL FUNZIONAMENTO DEI SERVIZI PUBBLICI ESSENZIALI**

1. Nell'ambito dei servizi pubblici essenziali di cui all'art. 2, comma 1, dell'"*Accordo collettivo nazionale in materia di norme di garanzia del funzionamento dei servizi pubblici essenziali nell'ambito del Comparto Regioni – Autonomie Locali*" del 19.09.2002, la Camera di commercio di Mantova garantisce la continuità delle prestazioni indispensabili individuate dal comma 2 del medesimo articolo.
2. Il contingente di personale necessario per garantire, in caso di sciopero, la continuità delle prestazioni indispensabili è il seguente:
  - a) Registro delle Imprese – limitatamente agli atti del Tribunale per procedure concorsuali: n. 1 unità per sede (Area Istruttori);
  - b) Ufficio Dispositivi di firma e Certificazioni - limitatamente al rilascio di certificati con diritto di urgenza per partecipazione a gare di appalto e alla registrazione dei brevetti: n. 1 unità per sede (Area Istruttori oppure Area Operatori Esperti)

- c) Ufficio Estero – limitatamente alla certificazione di origine e al rilascio di documenti per l'esportazione e l'importazione temporanea di merce: n. 1 unità per assistenza telefonica (Area Istruttori oppure Area Operatori Esperti).

Le prestazioni di cui ai punti a), b), c), d) sono garantite limitatamente alle scadenze di legge, ove previste.

- d) Ufficio Personale e Ufficio Ragioneria - limitatamente all'erogazione degli emolumenti retributivi, del versamento dei contributi previdenziali e del rispetto delle altre scadenze di legge n. 1 unità (Area Funzionari oppure Area Istruttori).

Le prestazioni di cui al punto d) dovranno essere garantite solo in caso di scioperi lunghi che comprendano i giorni fra il 5 e il 15 di ogni mese.

3. In occasione di ogni sciopero i dirigenti individuano, di norma con criteri di rotazione, i dipendenti inclusi nei contingenti di cui sopra e perciò esonerati dallo sciopero.

## **ARTICOLO 19 – DISPOSIZIONI FINALI**

1. Per quanto non previsto dal presente contratto collettivo integrativo, in relazione agli istituti dallo stesso disciplinati, si rinvia alle disposizioni dei contratti collettivi nazionali di lavoro attualmente vigenti.
2. Tenuto conto che le pubbliche amministrazioni non possono sottoscrivere contratti collettivi integrativi in contrasto con i vincoli risultanti dai ccnl o che comportino oneri non previsti negli strumenti di programmazione annuale o pluriennale dell'Amministrazione e che eventuali clausole difformi sono nulle e non possono essere applicate (art. 40, comma 3, D.Lgs. n. 165/2001 e s.m.i.), eventuali istituti disciplinati con il presente CCI che dovessero risultare in contrasto con disposizioni di legge o di CCNL vigenti o future, sono automaticamente sostituite da queste ultime.

## **NOTA A VERBALE**

In riferimento alla disciplina della concessione di benefici di natura assistenziale e sociale in favore dei dipendenti prevista dall'art. 82 del CCNL 16 novembre 2022 (c.d. Welfare integrativo), le parti ritengono concordemente di rinviare la trattazione della materia alla contrattazione integrativa relativa al triennio 2026-2028.

Le parti convengono altresì di verificare presso il Collegio dei Revisori dei Conti dell'Ente la possibilità di utilizzare nell'anno successivo le risorse già stanziate per finalità assistenziali nell'anno 2025.