



CDI 2023-2025

La presente integrazione al CDI 2023-2025 sottoscritto in data 09.01.2023 ha lo scopo di contrattare l'istituto delle progressioni economiche all'interno delle aree al fine dell'attribuzione dei differenziali stipendiali, oltre che il Welfare integrativo,

La presente intesa, dopo le fasi d'informazione e confronto definite dal CCNL per specifiche materie individuate dallo stesso CCNL, viene affrontata in un'unica sessione negoziale, su tutte le materie oggetto di contrattazione presenti in questa Camera di commercio e definite dai vigenti CCNL.

| | |
|--|---|
| REV. | 01 |
| FIRMA IPOTESI | 18.11.2024 |
| CERTIFICAZIONE COLLEGIO | VERBALE N. 10 DEL 9.12.2024 |
| AUTORIZZAZIONE SOTTOSCRIZIONE | DETERMINAZIONE PRESIDENZIALE N. 1 DEL 21.01.2025 |
| FIRMA ACCORDO, ARAN, CNEL, PUBBLICAZIONE SUL SITO | 6.02.2025 |
| | |

Art. 1 - Definizione delle procedure per le progressioni economiche

1. Al fine di remunerare l'accrescimento del grado di competenza professionale progressivamente acquisito dai dipendenti nello svolgimento delle proprie funzioni, agli stessi possono essere attribuiti, nel corso della vita lavorativa, uno o più "differenziali stipendiali" di pari importo, da intendersi come incrementi stabili dello stipendio. Tali "differenziali stipendiali", che si configurano come progressione economica all'interno dell'area ai sensi dell'art. 52 comma 1-bis del D.lgs. n. 165/2001 e che non determinano l'attribuzione di mansioni superiori, avvengono mediante procedura selettiva di area, attivabile annualmente in relazione alle risorse disponibili nel Fondo risorse decentrate.
2. Sulla scorta di tale presupposto, le procedure per l'attribuzione del riconoscimento economico in questione intendono rispondere ai seguenti criteri:
 - assicurare un'effettiva modalità valutativa e selettiva ed equilibrio all'interno delle varie Aree, anche in ragione del numero limitato di possibili destinatari dell'incremento stipendiale fisso;
 - accertare la crescita dei livelli di competenza che il dipendente ha dimostrato di aver acquisito nel tempo.
3. Al fine di semplificare, da un punto di vista selettivo e gestionale, le progressioni economiche nei limiti di quanto previsto dall'art. 14 del CCNL 16/11/2022, si stabilisce che le procedure per l'eventuale riconoscimento di differenziali economici sono:
 - l'Ufficio Gestione outside del personale, occupazione e placement comunica al personale l'avvio delle fasi valutative e selettive per l'eventuale erogazione dei "differenziali stipendiali"



del personale che al 31/12 dell'anno precedente a quello della fase di valutazione e selezione e dell'eventuale riconoscimento di "differenziale stipendiale" risponde ai requisiti previsti dall'art. 14 del CCNL 16/11/2022;

- si applica il principio del "silenzio assenso" e pertanto verranno prese in considerazione per partecipare alla procedura valutativa e selettiva dell'anno in cui è attivata la possibile progressione tutte le persone in possesso dei requisiti di cui all'art. 14 del CCNL 16/11/2022 le quali, entro i termini definiti dalla comunicazione, non abbiano formalmente scritto all'Ufficio Gestione outside del personale, occupazione e placement di non voler essere prese in considerazione per l'eventuale incremento stipendiale fisso. Ai fini della valutazione degli ulteriori criteri di cui al successivo art. 2, comma 3, il personale interessato è onerato alla produzione dei relativi titoli entro il termine indicato dalla comunicazione;
 - si eroga il "differenziale stipendiale" al personale che risulterà averne diritto, nei limiti e nel numero previsto da apposito accordo definito per il 2025 dal successivo art. 3, con decorrenza 1° gennaio dell'anno in cui è stata effettuata la fase valutativa e selettiva.
4. Come previsto dall'art. 14 del CCNL 16/11/2022, comma 2 lett. a), possono partecipare alla procedura:
- I dipendenti a tempo indeterminato che negli ultimi 3 anni non abbiano beneficiato di alcuna progressione economica; per il calcolo del requisito si tiene conto delle date di decorrenza delle progressioni economiche effettuate;
 - non essere stati sottoposti, nel biennio precedente all'anno in cui è stata avviata la selezione a procedimenti disciplinari che si sono conclusi con provvedimento definitivo di irrogazione della sanzione superiore alla multa.

Art. 2 – Criteri per l'attribuzione delle progressioni economiche.

1. I criteri per l'attribuzione delle progressioni economiche sono i seguenti:
 - a) criterio "**media delle ultime tre valutazioni individuali annuali conseguite**";
 - b) criterio "**esperienza professionale**";
 - c) "**ulteriori criteri**" correlati alle capacità culturali e professionali;
2. Per "esperienza professionale", si considera il numero di anni di appartenenza alla medesima categoria/area professionale.
3. Gli "ulteriori criteri" che ai sensi del comma 2 dell'art. 14 del CCNL 16/11/2022 sono presi in considerazione per l'attribuzione dei differenziali stipendiali sono correlati alle capacità culturali e professionali:

| Titolo (ulteriore rispetto a quello richiesto per l'accesso) | Punti |
|--|-------|
| Laurea triennale (LT) | 3 |
| Laurea specialistica (LS) o magistrale (LM) o Diploma di Laurea (DL) | 5 |
| Master universitario di I livello | 1 |
| Master universitario di II livello | 1,5 |
| Dottorato di Ricerca | 3 |
| Abilitazione professionale | 2 |

I suddetti titoli saranno oggetto di valutazione in occasione di una sola annualità di attribuzione di differenziali.



4. La ponderazione dei criteri oggetto del presente articolo è così definita:

- “**media delle ultime tre valutazioni individuali annuali conseguite**”: peso 40%;
- “**esperienza professionale**”: peso 40%;
- “**ulteriori criteri**”: peso 20%

Per ciascuno dei suddetti criteri, si attribuisce il punteggio massimo di 10 al più alto dei valori registrati mentre tutti gli altri punteggi sono proporzionalmente ricondotti ad un valore compreso tra 1 e 10.

5. In caso di parità di punteggi ottenuti con l’applicazione del criterio di cui alla lettera d del comma 2 dell’art. 14 del CCNL la priorità verrà data, nell’ordine:

- al dipendente per il quale è decorso il maggior numero di anni dall’attribuzione dell’ultimo differenziale/progressione orizzontale;
- al dipendente più anziano di età.

Art. 3 – Numero di differenziali attribuibili nell’anno 2025

1. In coerenza con le risorse previste per la copertura finanziaria delle progressioni economiche e con i criteri di ripartizione delle risorse disponibili per la contrattazione integrativa, il numero di “differenziali stipendiali” attribuibili per l’anno 2025 sono così definiti:

| AREA | | |
|-----------------|------------|-------------------|
| Funzionari e EQ | Istruttori | Operatori esperti |
| n. 6 | n. 8 | n. 2 |

Art. 4 – Integrazione all’art. 6 del CDI 2023-2025

1. All’art. 6 del CDI 2023-2025 recante “Criteri di ripartizione delle risorse disponibili per la contrattazione integrativa di cui all’art. 80, comma 2, fra le diverse modalità di utilizzo”, al comma 5, è aggiunta la seguente lettera:

f) differenziali stipendiali di cui all’art. 14 del CCNL 16.11.2022 finanziati con risorse stabili, anno 2025, nella misura del 5,11 % delle stesse.

Art. 5 – Modifica art.11 del CDI 2023-2025 - Welfare integrativo

1. Il presente articolo modifica quanto previsto all’art. 11 del CDI 2023-20215 siglato il 9.01.2023 per il personale dipendente relativamente alla destinazione delle risorse per il Welfare Integrativo per l’annualità 2025– art. 82 CCNL Funzioni locali 2019-2021. La presente ipotesi di accordo prevede l’adesione al Fondo di assistenza sanitaria integrativa “Poste Vita Fondo Salute”, individuato come quello che più si avvicina (quanto alle tipologie di prestazioni assicurate ed alle relative modalità) ai fondi sanitari di derivazione squisitamente contrattuale, in attesa di verificare cosa accadrà per l’assistenza sanitaria integrativa nel settore pubblico e,



quindi, quali spazi eventualmente si possano aprire per una soluzione ad hoc per il sistema camerale nel suo insieme.

2. Le parti convengono per le risorse a valere sulla annualità 2025 di destinare le risorse di cui al seguente comma 2 nell'ambito delle previsioni dell'art. 82 del CCNL 16.11.2022 per i seguenti benefici:

adesione al fondo di assistenza sanitaria integrativa del servizio sanitario nazionale, "Poste Vita Fondo Salute" (d'ora in poi chiamato "Fondo").

3. Le risorse per la concessione dei benefici di cui al presente articolo sono quelle già stanziare dall'Ente camerale, ai sensi delle vigenti disposizioni, anche per finalità assistenziali nell'ambito degli strumenti a carattere mutualistico già utilizzati dagli enti stessi, e quindi, fino ad euro € 17.714,47.

Art. 6 – Adesione a Fondo di assistenza sanitaria integrativa

1. Sulla base delle premesse, parte integrante e sostanziale del presente Accordo, le parti stabiliscono con il presente accordo di aderire al Fondo di Assistenza Sanitaria Integrativa "Poste Vita Fondo Salute" per l'annualità 2025.

Art. 7 – Oggetto delle prestazioni a carico del Fondo

1. Il Fondo assicura il rimborso delle spese mediche secondo il piano denominato "1-bis" e sinteticamente illustrato nella Guida allegata, sottoscritta dalle Parti quale parte integrante del presente Accordo.

Art. 8 – Soggetti destinatari delle prestazioni

1. L'erogazione delle prestazioni assistenziali sanitarie integrative riguarda i dipendenti in servizio e si applica a tutto il personale della Camera di commercio di Cosenza con qualunque tipo di contratto di lavoro subordinato in servizio.
2. Tale erogazione può essere estesa al nucleo familiare di ciascun interessato qualora egli ne faccia espressa richiesta, con le modalità di cui alla Guida allegata e previa espressa autorizzazione alla conseguente trattenuta a favore della Camera di commercio.

Art. 9 – Ammontare annuo del contributo al Fondo

1. Le Parti convengono che il piano sanitario integrativo sia alimentato da un contributo annuo al Fondo di euro 250,00 per ciascun dipendente, oltre al contributo di solidarietà pari al 10%.
2. L'adesione al Fondo avverrà con decorrenza 01.01.2025 (condizionatamente al positivo espletamento delle procedure di cui al successivo articolo 14, e tenuto conto del periodo di carenza di 3 mesi previsto dalle condizioni contrattuali di Poste Vita) e fino al 31.12.2025.



Art. 10 – Obblighi di versamento del contributo

1. Il versamento dei contributi al Fondo per il personale è a totale carico dalla Camera di Commercio di Cosenza. Nel caso in cui vi sia adesione del nucleo familiare il relativo contributo è a totale carico del dipendente.

Art. 11 – Modalità di versamento del contributo

1. La Camera di Commercio di Cosenza si impegna ad effettuare il versamento del contributo convenuto per la copertura dei dipendenti e per quella del nucleo familiare, nel caso in cui quest'ultimo sia inserito nel programma di assistenza sanitaria, esercitando in quest'ultimo caso la rivalsa per la quota a carico del dipendente per il contributo relativo ai componenti il nucleo sopra detto, con le modalità di cui al precedente articolo 8, comma 2.

Art. 12 – Rinvio allo Statuto ed al Regolamento della Cassa

1. Il presente Accordo fa espresso rinvio a tutte le disposizioni di cui allo Statuto e al Regolamento adesioni collettive del Fondo, visibili sul sito www.fondopostesalute.it.

Art. 13 – Decorrenza e durata dell'accordo sul Fondo collettivo

1. Il presente accordo ha riguardo alle risorse di cui all'annualità 2025.
2. Resta ferma la possibilità per la Camera di Commercio di Cosenza di far cessare la propria adesione al Fondo di Assistenza Sanitaria Integrativa "Postevita Fondo Salute" con le modalità e nei termini previsti nel Regolamento del Fondo. In tal caso le garanzie assicurative cesseranno per tutti gli Assicurati dell'Ente, a decorrere dalla data di efficacia del recesso, così come indicato nel medesimo Regolamento.
3. In caso di costituzione del fondo di assistenza sanitaria per il personale pubblico, la Camera di commercio di Cosenza si riserva di far cessare la propria adesione al Fondo.

Art. 14 – Modalità e stipula dell'Accordo decentrato

1. I tempi e le procedure per la stipula del presente accordo sono quelli previsti dalla contrattazione collettiva. Lo stesso sarà, pertanto, sottoposto, previa redazione della Relazione illustrativa e tecnico-finanziaria, alla certificazione del collegio dei revisori ai sensi dell'art. 40 D.Lgs 165/2001. Successivamente e in caso di certificazione favorevole da parte del Collegio circa la presente ipotesi di accordo, la stessa sarà sottoposta alla Giunta camerale per l'autorizzazione al Presidente della delegazione di parte pubblica alla firma dell'accordo.
2. Le risorse si intendono pertanto rese disponibili solo in seguito alla certificazione positiva da parte del Collegio dei Revisori.



3. Le parti concordano, quindi, di rivedersi per la firma dell'accordo, una volta effettuate con esito favorevole le fasi di cui ai commi precedenti; in caso di esito non favorevole di dette fasi, il Presidente della delegazione di parte pubblica procederà alla riapertura della trattativa, secondo le indicazioni ricevute.
4. Lo stesso accordo sarà pubblicato sul proprio sito istituzionale, con modalità che garantiscano la piena visibilità ed accessibilità delle informazioni ai cittadini, corredato della relazione tecnico finanziaria e della relazione illustrativa, entrambe certificate dagli organi di controllo.

Si allega:

- 1) Guida al Piano sanitario 1 bis poste vita.

Per la parte Pubblica:

Erminia Giorno Segretario Generale CCIAA

Per la parte Sindacale:

Albanese Ettore RSU

Bellizzi Gennaro RSU

Catizone Francesco RSU

CSA

FP CGIL

CISL FP

UIL FPL



**WELFARE INTEGRATIVO – ART. 26 CCNL AREA DELLE FUNZIONI LOCALI 2019-2021.
CONFRONTO PERSONALE DIRIGENTE**

Ai sensi dell'art. 35, comma 4, del CCNL Area Funzioni locali 2019-2021 negli Enti con meno di tre dirigenti le materie oggetto di contrattazione individuate dallo stesso CCNL, compresi i benefici Welfare sono oggetto di Confronto.

Il presente documento ha lo scopo di informare la delegazione sindacale circa l'adesione al fondo di assistenza sanitaria integrativa del servizio sanitario nazionale, "Poste Vita Fondo Salute" anche del personale dirigente della Camera di Commercio di Cosenza, mediante l'utilizzo delle risorse per la concessione dei benefici già stanziati dall'Ente camerale, ai sensi delle vigenti disposizioni.

Il confronto si conclude con esito favorevole.

Per la parte Pubblica:

Erminia Giorno Segretario Generale CCIAA

Per la parte Sindacale:

CSA

FP CGIL

CISL FP

UIL FPL

