Camera di Commercio
Frosinone

CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO INTEGRATIVO DEL PERSONALE DIPENDENTE DELLA CAMERA DI COMMERCIO DI FROSINONE PER IL TRIENNIO 2019-2021

INDICE

Art. 1	Ambito di applicazione
Art. 2	Relazioni sindacali
Art. 3	Criteri per la ripartizione e la destinazione delle risorse finanziarie
Art. 4	Criteri di utilizzazione delle risorse destinate ai compensi diretti ad incentivare la performance individuale e organizzativa
Art. 5	Indennità per specifiche responsabilità e per determinate condizioni di lavoro
Art. 6	Criteri per la progressione economica orizzontale all'interno delle categorie, di cui all'art. 16 del CCNL di comparto del 21/05/2018
Art. 7	Retribuzione di risultato del personale incaricato di Posizioni Organizzative
Art. 8	Integrazione del Fondo delle risorse decentrate con importi variabili annuali
Art. 9	Misura del lavoro straordinario e della Banca delle ore
Art. 10	Disposizioni per il welfare integrativo
Art. 11	Modalità di stipulazione dei Contratti Collettivi Decentrati Integrativi ed eventualità in caso di mancato accordo
Art.12	Vincoli e interpretazione autentica
Art.13	Disposizioni finali e transitorie

ART.1
Ambito di applicazione

Il presente Contratto Collettivo Decentrato Integrativo (di seguito denominato CCDI) si applica a tutto il personale dipendente non dirigenziale della CCIAA di Frosinone, con contratto di lavoro subordinato a tempo indeterminato o determinato, compreso il personale comandato o distaccato.

Il presente CCDI concerne il triennio 2019-2021, per le parti ad esso delegate dai CCNL vigenti, ed i suoi effetti decorrono dal giorno successivo alla data di sottoscrizione definitiva, salvo specifica e diversa prescrizione e decorrenza espressamente prevista dal contratto stesso. Lo stesso conserva la propria efficacia fino alla stipulazione del successivo CCDI, fatte salve le diverse disposizioni di cui agli accordi contrattuali collettivi decentrati integrativi a carattere annuale in ordine all'utilizzazione complessiva delle risorse finanziarie destinate e disponibili per le politiche di sviluppo del personale e per la performance individuale ed organizzativa.

In caso di sopravvenuta sottoscrizione, nel periodo di validità indicato, del nuovo contratto collettivo nazionale di lavoro (CCNL) del Comparto Funzioni Locali, o in caso di rilevanti novità normative riguardanti le materie oggetto del presente CCDI, le Parti si impegnano a riaprire il confronto per verificare la validità delle clausole contrattuali qui concordate.

Allo stesso modo, le Parti si impegnano a verificare con cadenza semestrale l'attuazione del presente contratto mediante incontri a ciò destinati, richiesti da una delle parti contraenti.

ART.2
Relazioni sindacali

Le relazioni sindacali, stante la previsione contrattuale di cui all'art. 3, comma 3, lettere a, b) del CCNL del comparto Funzioni Locali del 21 maggio 2018, si realizzano mediante i seguenti Istituti:

- partecipazione, articolata a sua volta in: informazione e confronto;
- contrattazione integrativa.

Partecipazione:
- l'informazione inerisce le materie espressamente richiamate dall'art. 4, comma 4, del citato CCNL di comparto del 2018;
- il confronto è relativo a tutti gli Istituti indicati nell'art. 5 del richiamato CCNL di comparto del 2018;

Contrattazione collettiva decentrata integrativa:
- è attuata sulle materie elencate nell'art.7, comma 4, lettere a - z, del già citato CCNL di comparto del 2018.

L'Amministrazione garantisce la convocazione, contenente il relativo ordine del giorno, delle riunioni della delegazione trattante per le materie oggetto di contrattazione collettiva decentrata integrativa almeno cinque giorni liberi prima, sia che le stesse vengano richieste dalle rappresentanze sindacali, sia che vengano convocate direttamente dall'Ente camerale. Per motivi di particolare urgenza, il termine indicato può essere ridotto a tre giorni liberi.

ART.3
Criteri per la ripartizione e la destinazione delle risorse finanziarie

La Camera di Commercio di Frosinone promuove il merito e il miglioramento della performance organizzativa e individuale, attraverso l'utilizzazione del Sistema di valutazione e misurazione della performance, secondo logiche meritocratiche e valorizzando i dipendenti che conseguono le migliori performance attraverso l'attribuzione di incentivi economici e di carriera.

Le risorse finanziarie destinate all'incentivazione delle politiche di sviluppo delle risorse umane e della performance individuale ed organizzativa, determinate annualmente, sono destinate al

trattamento accessorio del personale, ai sensi di quanto previsto dall' art. 68 del CCNL di comparto del 21/5/2018.

In particolare, le risorse di parte stabile (art.67, commi 1 e 2, del CCNL del 21/5/2018) del Fondo risorse decentrate, sono destinate: 1) al finanziamento delle progressioni economiche orizzontali; 2) al finanziamento della quota relativa alle indennità di comparto a carico del Fondo stesso e delle indennità annuali attribuite contrattualmente ai dipendenti inquadrati nell'ex 3^ 4^ q.f., riconfermate dall'art.70- septies del nuovo CCNL del comparto Funzioni locali del 21/5/2018.

Le risorse di parte variabile del Fondo delle risorse decentrate (di cui all'art.67, commi 3, 4, 5 lett. b), 6 e 10 del nuovo CCNL di comparto del 21/5/18), la cui entità muta di anno in anno, sono destinate ad essere utilizzate per le finalità previste dall'art. 68, comma 2, del richiamato CCNL di comparto del 21/5/2018.

Nel rispetto dell'art. 68, comma 3, del CCNL 21/5/2018, è destinata ai trattamenti economici di cui al comma 2, lett. a) (premi correlati alla performance organizzativa), lett. b) (premi correlati alla performance individuale), lett. c), (indennità condizioni di lavoro), lett. e) (compensi per specifiche responsabilità), la parte prevalente delle risorse variabili costituite annualmente.
Dedotte le risorse destinate ai sensi degli artt. 70 bis, 70 ter e 70 quinquies e calcolato l'importo destinato alla differenziazione del premio individuale di cui all'art. 69 del CCNL 21/5/2018, l'80% delle risorse disponibili è finalizzato a remunerare la performance individuale, mentre il 20% è finalizzato a remunerare la performance organizzativa, come da vigente Sistema di misurazione e valutazione della performance.

Qualora, in sede di Accordo economico annuale, dal totale dell'importo costituente le risorse di parte stabile risultino delle somme non destinate, le stesse andranno ad incrementare le risorse variabili al fine della corresponsione dei compensi incentivanti la performance, organizzativa e individuale, secondo quanto stabilito dall'art. 68, comma 3, del CCNL 21/5/2018.

ART.4
Criteri di utilizzazione delle risorse destinate ai compensi diretti ad incentivare la performance individuale e organizzativa

Le logiche del Sistema di misurazione e valutazione della performance dell'Ente camerale sono orientate alla selettività ed alla meritocrazia ed escludono ogni forma di automatismo ed erogazione in maniera indifferenziata.

I criteri per l'attribuzione e l'erogazione dei compensi destinati a remunerare la performance individuale ed organizzativa sono quelli espressamente individuati e definiti nel Sistema di misurazione e valutazione della performance, in coerenza con gli obiettivi strategici, organizzativi ed individuali di cui al Ciclo della performance annuale dell'Ente camerale.

I compensi destinati ad incentivare la performance individuale ed organizzativa ed il miglioramento dei servizi saranno erogati ai dipendenti solo al termine degli adempimenti inerenti la verifica dei risultati del Piano della performance dell'Ente di riferimento e a conclusione del processo di valutazione annuale.

Tale valutazione annuale, a decorrere dal 1° gennaio 2020, avverrà solo per i dipendenti che abbiano prestato servizio nell'anno di riferimento per almeno 70 giornate lavorative. Nel computo delle giornate non lavorate vanno escluse quelle dovute a: congedi di maternità/paternità e parentali, infortuni sul lavoro, terapie salvavita, L 104/92 (limitatamente alle tre giornate mensili), aspettativa sindacale retribuita, ferie e banca delle ore.

Il trattamento economico accessorio di produttività, sia per la parte inerente la performance organizzativa sia per la parte inerente la performance individuale, a decorrere dalla medesima data, sarà erogato ai soli dipendenti che oltre ad aver conseguito una valutazione superiore alla soglia minima prevista (da 60,01 in poi), avranno anche prestato servizio nell'anno di riferimento per almeno 140 giornate lavorative; per il personale collocato a riposo nell'anno, tale limite viene

riparametrato sulla base del periodo di servizio prestato. (Il limite minimo di giornate si applica solo a decorrere dal 1° gennaio 2020).

Per i dipendenti in servizio con contratto part-time di tipo verticale, i limiti minimi di cui ai commi 4 e 5 del presente articolo saranno calcolati, con la medesima decorrenza, parametrandoli al rispettivo coefficiente di riduzione del rapporto di lavoro (p.es.: part-time verticale di n. 24 ore settimanali, con coefficiente di riduzione pari a 0,6666: calcolo limite giornate lavorative uguale a 140 x 0,6666 = 93 giornate).
Allo stesso modo, il conteggio del valore massimo teorico del trattamento accessorio e la relativa corresponsione spettante ai dipendenti in servizio con contratto part-time o collocati a riposo nell'anno di riferimento verrà calcolato riducendolo proporzionalmente alla riduzione del lavoro prestato, mediante applicazione del medesimo coefficiente di riduzione.

Ai sensi di quanto previsto dall'art. 69 del CCNL 21/5/2018, ai dipendenti che conseguano le valutazioni più elevate, secondo quanto previsto dal Sistema di misurazione e valutazione dell'Ente, è attribuita una maggiorazione del premio individuale, di cui all'art. 68, comma 2, lett. b), del citato CCNL, nella misura del 30% del valore medio pro capite dei premi attribuiti al personale valutato positivamente, calcolato prima dell'erogazione dei premi medesimi, nel numero massimo di 3 dipendenti.

ART.5
Indennità per specifiche responsabilità e per determinate condizioni di lavoro

Nel presente articolo sono disciplinati gli Istituti oggetto di trattamento economico accessorio di cui alle disposizioni contrattuali di seguito richiamate:

1) Attività che comportano specifiche responsabilità per il personale delle categorie B e C, nonché del personale della categoria D non incaricato di Posizione Organizzativa, di cui all'art.70-quinquies del CCNL di comparto del 21/05/2018.

L'indennità per specifiche responsabilità è corrisposta secondo quanto di seguito descritto:

a) personale appartenente alla categoria giuridica D, per responsabilità inerenti la gestione diretta di Servizi o Unità funzionali/Uffici, responsabilità procedimentali, altre ulteriori e specifiche responsabilità gestionali;

b) personale di categoria B e C per responsabilità inerenti:

   - lo svolgimento di attività con rilevanza giuridica esterna (es.: poteri sostitutivi su delega apposita di firma di atti amministrativi a rilevanza giuridica esterna) o curate in diretto rapporto con il Segretario Generale o funzionali alla gestione/funzionamento di Organi istituzionali o connesse alla tenuta di sedi distaccate o sportelli/uffici decentrati (es.: referente per l'area/servizio/ufficio di assegnazione);

   - lo svolgimento di particolari attività/ruoli individuati ed assegnati dal Segretario Generale, sentito il competente dirigente d'Area;

   - l'assunzione di ruoli previsti da disposizioni normative o dal CCNL (es.: Cassiere, ai sensi del D.P.R. n. 254/2005; Responsabile dell'URP o Archivista informatico).

I suddetti incarichi di specifica responsabilità sono attribuiti/assegnati con Ordine di servizio del Dirigente dell'Area o su disposizione del Segretario generale e confermati con apposita nota dirigenziale in sede di erogazione della relativa indennità.

L'indennità per specifiche responsabilità è erogata annualmente, in unica soluzione.

L'importo dell'indennità varia da un minimo di € 1.900,00 ad un massimo di € 2.700,00, tenuto conto del grado di responsabilità, secondo la seguente scala:

GRADO MEDIO	GRADO MEDIO ALTO	GRADO ALTO
€ 1.900,00	2.300,00	2.700,00

Per l'incarico di URP e Archivista informatico l'importo è sino ad un massimo di € 350,00.

L'importo delle indennità è decurtato in proporzione alle assenze dal servizio diverse dalle ferie e dai permessi retribuiti e, come avviene per la retribuzione di posizione delle Posizioni organizzative, nel caso di assenza per malattia, per i primi 10 giorni di ogni evento morboso, in applicazione dell'art. 71, comma 1, del D.L. n. 112/2008, convertito con la L. n. 133/2008.

La presente disposizione decorre dal 1° gennaio 2020.

2) Attività ex art.70-bis del CCNL di comparto del 21/05/2018, comma 1, lettera b – Attività esposte a rischi.
Al personale adibito ad attività pericolose o che comportino rischi per la salute compete un'indennità giornaliera pari ad € 5,00 (€ 10,00 dal 1° gennaio 2020) per le giornate di effettivo svolgimento delle predette attività.

La suddetta indennità è erogata con cadenza mensile.

3) Attività ex art.70-bis del CCNL di comparto del 21/05/2018, comma 1, lettera c – Indennità di maneggio valori.
Al personale adibito in via continuativa a servizi che comportino maneggio di valori di cassa compete una indennità giornaliera pari ad € 2,00 per gli incassi da € 4,00 ad € 19,99 nella giornata, e pari ad € 4,00 per gli incassi pari o superiori ad € 20,00 nella giornata in cui abbia svolto l'effettiva attività di maneggio di valori. La presente disposizione decorre dal 1° gennaio 2020.

La suddetta indennità è erogata con cadenza mensile.

ART.6
Criteri per la progressione economica orizzontale all'interno delle categorie di cui all'art. 16 del CCNL del 21/5/2018

La progressione economica orizzontale all'interno delle singole categorie è attuata dall'Ente camerale al fine di conseguire reali miglioramenti organizzativi e di valorizzare le risorse umane.

Nel limite delle risorse annualmente destinate a detto Istituto, nel rispetto delle disposizioni di legge e contrattuali, la progressione si realizza mediante l'acquisizione individuale di posizioni economiche più elevate, nell'ambito della categoria di provenienza, a seguito di apposita selezione meritocratica, coerente con le finalità del vigente Sistema di misurazione e di valutazione della performance. In conformità alla disciplina di legge e contrattuale, tali progressioni economiche sono attribuite in modo selettivo, ad una quota limitata di dipendenti, sulla base della valutazione della performance individuale, riparametrata (a partire dalla valutazione relativa all'anno 2019) su base 100 per i dipendenti e per le PP.OO, effettuata secondo il vigente Sistema di misurazione e valutazione della performance.

L'attribuzione di progressioni economiche orizzontali al personale dipendente avverrà nei limiti e nel rispetto delle normative vigenti, con le seguenti modalità:

a) permanenza nella posizione economica in godimento di almeno due anni ai sensi dell'art. 16, comma 6, del CCNL del 21/5/2018;
b) conseguimento della valutazione media dell'ultimo triennio, riparametrata, pari o maggiore di punti 65/100;
c) formazione di una graduatoria redatta sulla base delle valutazioni riportate nel triennio antecedente a quello di potenziale attribuzione della progressione economica orizzontale (così come ottenute ai sensi di quanto previsto nel Sistema di misurazione e di valutazione

della performance). A parità di punteggio, sarà data precedenza al dipendente che abbia una maggiore permanenza nella posizione economica in godimento;

d) assegnazione al 50% degli aventi diritto, arrotondato all'unità inferiore, nel limite delle risorse annualmente disponibili per detto Istituto. L'arrotondamento è all'unità superiore nel caso di un solo avente diritto.

L'Ente attuerà autonomamente la procedura selettiva annuale considerando i dipendenti in possesso dei requisiti di cui alle lettere a) e b) del presente articolo alla data di decorrenza della progressione economica. Al termine, verrà formata una graduatoria, con attribuzione delle progressioni economiche orizzontali nel limite di cui alla lettera d) del presente articolo, secondo quanto descritto nella lettera c) del presente articolo, con decorrenza dal 1° gennaio dell'anno di sottoscrizione del relativo Accordo.

ART. 7
Retribuzione di risultato del personale incaricato di Posizioni Organizzative

Alla retribuzione di risultato del personale titolare di incarichi di Posizione Organizzativa di cui all'art.15 del CCNL del 21/05/2018, è destinata una quota non inferiore al 15,00 % delle risorse complessivamente finalizzate al finanziamento della retribuzione di posizione e di risultato delle PP.OO. e la stessa sarà erogata in applicazione delle modalità e criteri previsti dal Sistema di misurazione e valutazione della performance.

Nel caso di conferimento di un incarico ad interim di un'altra Posizione organizzativa ad un dipendente già titolare di Posizione organizzativa, per la durata dello stesso, all'interessato, nell'ambito della retribuzione di risultato, è attribuito un ulteriore importo nelle misure massime del 25% del valore economico della retribuzione di posizione delle Posizioni (oggetto dell'interim) di fascia A, del 20% di quelle di fascia B, e del 15% di quelle di fascia C, secondo il vigente Sistema di misurazione e valutazione della performance e con le modalità ivi previste.

ART.8
Integrazione del Fondo delle risorse decentrate con importi variabili annuali

In applicazione di quanto previsto dall'art. 67, comma 4, del CCNL del 21/5/2018, le parti concordano, verificata la disponibilità di spesa nel bilancio camerale e l'osservanza dei vincoli derivanti dalle norme vigenti in materia di tetto massimo delle risorse destinate annualmente al trattamento economico del personale, di integrare annualmente la parte variabile del Fondo risorse decentrate di un importo dell'1,2% del monte salari per l'anno 1997, equivalente ad € 12.142,16.

Per il personale incaricato dei Concorsi a premio (ex. art. 43 della L. n. 449 del 27.12.1997) si rinvia alla disciplina adottata dall'Ente con il provvedimento di Giunta Camerale n.172, del 15 novembre 2004; gli importi spettanti, saranno introitati su base annua nel Fondo risorse decentrate e corrisposti al personale incaricato nella misura prevista.

In applicazione di quanto previsto dall'art. 67, comma 3, lettera a) del CCNL del 21/05/2018, saranno introitate, annualmente, nel Fondo delle risorse decentrate del personale non dirigente le somme derivanti dall'applicazione dell'art. 43, comma 3, della L. 449/97 e s.m.i., nella misura del 50% dei ricavi netti, detratte le eventuali spese sostenute per generarli e gli oneri previdenziali ed assistenziali, ottenuti dalla CCIAA di Frosinone a titolo di convenzioni (con soggetti pubblici o privati dirette a fornire, a titolo oneroso, consulenze o servizi aggiuntivi rispetto a quelli ordinari) e/o sponsorizzazioni.

ART.9
Misura del Lavoro straordinario e della Banca delle ore

Le parti concordano di ridurre il limite individuale annuo delle ore di lavoro straordinario effettuabile, su autorizzazione del competente Dirigente, nella misura di 100 ore, di cui possono confluire nella Banca delle ore le prime 50 ore. La richiesta di attivazione della Banca delle ore e la

disdetta devono essere effettuate per iscritto almeno 30 giorni prima dell'attivazione o della disdetta del conto individuale.

Le ore accantonate nella Banca delle ore possono essere richieste dal dipendente come permessi compensativi, da fruirsi entro l'anno solare successivo a quello di maturazione, ovvero in retribuzione, da richiedersi entro il 31 gennaio dell'anno successivo a quello di maturazione.

ART.10
Disposizioni per il Welfare integrativo

Le parti concordano nel mantenere e potenziare le misure previste nel Piano triennale delle azioni positive, adottato con deliberazione della Giunta camerale n. 88 del 29/11/2016.

In tale ambito, in relazione alle disposizioni di cui al Capo III, "Conciliazione vita-lavoro, art. 27 "Orario di lavoro flessibile" del CCNL 21/5/2018, sono mantenute le disposizioni relative all'orario di lavoro flessibile giornaliero, impartite con gli Ordini di servizio nn. 3 del 19/3/2003, 4 del 31/3/2003, 3 del 28/6/2005, 2 del 22/5/2015 e 3 del 22/6/2015, che consentono la migliore compatibilità degli impegni lavorativi con quelli di natura familiare, oltre a partecipare attivamente ad una migliore distribuzione dei flussi di accesso all'Ente.
Inoltre, viene confermata ai sensi del 4° comma del medesimo art. 27 del CCNL 21/5/2018, l'attuale possibilità di concedere a dipendenti che si trovino in particolari situazioni personali, sociali o familiari, ulteriori forme di flessibilità rispetto al regime orario adottato, compatibilmente con le esigenze di servizio e su loro richiesta, per periodi definiti di tempo.

Nel medesimo ambito, in applicazione di quanto previsto dall'art.72, comma 1, lettera b) del CCNL del 21/05/2018, la Camera, nell'ambito del supporto all'istruzione e promozione del merito dei figli dei dipendenti, istituisce annualmente a carico del bilancio camerale, mediante stanziamento di un importo di € 200,00 per dipendente in servizio al 31 dicembre dell'anno di riferimento, borse di studio annuali suddivise in:
- borse di studio per la regolare frequenza della scuola secondaria di primo grado;
- borse di studio per la regolare frequenza della scuola secondaria di secondo grado;
- borse di studio per la regolare frequenza di corso di laurea breve/magistrale.

Le suddette borse di studio saranno attribuite a seguito di emanazione di un apposito bando annuale.

Infine, in relazione alla previsione di cui all'art. 72, c. 1, lett. a) "iniziative di sostegno al reddito delle famiglie", la Camera, nell'ambito dei benefici di natura assistenziale e sociale, si impegna a stanziare a carico del bilancio un importo annuo di € 293,00 per ciascun dipendente e di € 220,00 per ciascun figlio di dipendente minore degli anni dodici, alla data del 1° gennaio dell'anno di riferimento.

ART.11
Modalità di stipulazione dei Contratti Collettivi Decentrati Integrativi ed eventualità in caso di mancato accordo

I tempi e le procedure di stipulazione dei CCDI sono quelli previsti dalla contrattazione collettiva nazionale di comparto.

I CCDI si riferiscono a tutti gli Istituti contrattuali rimessi a tale livello di contrattazione, da trattarsi in un'unica sessione negoziale, eccezion fatta per quanto attiene alle modalità di utilizzo delle risorse finanziarie complessivamente destinate all'incentivazione delle politiche di sviluppo delle risorse umane e della performance organizzativa ed individuale, che vengono definite annualmente.

Al fine di assicurare la continuità e il migliore svolgimento del servizio pubblico, qualora non si raggiunga l'accordo per la stipulazione di un CCDI, la Camera di Commercio di Frosinone potrà provvedere in via provvisoria sulle materie oggetto del mancato accordo fino alla successiva

sottoscrizione, come previsto dal comma 3 ter dell'art.40 del D. Lgs. n. 165/2001, introdotto dall'art.54 del D. Lgs n. 150/2009 e s.m.i..

Anche agli atti adottati unilateralmente si applicano le procedure di controllo e compatibilità economico finanziaria previste dall'art.40 bis del citato D. Lgs. n. 165/2001.

ART.12
Vincoli e interpretazione autentica

Le parti sono consapevoli di non poter in ogni caso stipulare in sede decentrata dei Contratti Decentrati Integrativi in contrasto con i vincoli e con i limiti risultanti dai Contratti Collettivi Nazionali di Lavoro di comparto, o disciplinanti materie non espressamente delegate a tale livello negoziale, ovvero comportanti oneri non previsti negli strumenti di programmazione annuale e pluriennale.

Nei casi di violazione dei vincoli e dei limiti di competenza imposti dalle norme di legge o dalla contrattazione nazionale, le clausole sono nulle, non possono essere applicate e sono sostituite di diritto ai sensi degli artt. 1339 e 1419, secondo comma, del codice civile.

Nel caso insorgano controversie sull'interpretazione di clausole la cui applicazione risulti oggettivamente non chiara, le parti si incontrano entro 30 gg. per definirne il significato. L'eventuale accordo in sede di interpretazione autentica sostituisce la clausola controversa sin dall'inizio della vigenza del CDI.

ART. 13
Disposizioni finali e transitorie

Il presente CDI verrà trasmesso per via telematica entro 5 giorni dalla sottoscrizione definitiva sia all'ARAN che al CNEL corredato dalla relazione illustrativa e dalla relazione tecnico finanziaria redatte sul modello all'uopo elaborato dalla Ragioneria Generale dello Stato.

Lo stesso CDI sarà pubblicato in modo permanente sul sito istituzionale dell'Ente, con modalità che garantiscano la piena visibilità ed accessibilità delle informazioni ai cittadini, e corredato dalle citate relazione illustrativa e relazione tecnico finanziaria, entrambe certificate dagli Organi di controllo.

Le parti si impegnano a verificare tempestivamente l'attuazione delle disposizioni contrattuali integrative e a rivedere le materie oggetto del presente accordo alla luce di eventuali nuove disposizioni legislative o di novità introdotte da futuri CCNL di comparto, fermi restando in ogni caso gli obblighi di adeguamento a nuove norme di legge che dovessero intervenire successivamente alla sottoscrizione.

Dichiarazione congiunta n. 1

In riferimento a quanto previsto dall'art. 6 lettera d), le parti si danno reciprocamente atto che, per gli anni successivi al corrente anno 2019, si riservano di valutare la condivisione di un aumento della percentuale degli assegnatari delle PEO sugli aventi diritto.

Dichiarazione congiunta n. 2

In riferimento a quanto previsto dall'art. 10, c. 4, le parti si danno reciprocamente atto che, in relazione ai dubbi interpretativi generati dalla posizione assunta soprattutto dall''ARAN quanto alle modalità di concessione ed erogazione dei benefici alla luce dell'art. 72 del CCNL 21/5/2018 (in particolare, circa la sopravvivenza o meno delle attuali Casse mutua), si rimane in attesa di specifiche e definitive indicazioni da parte dei Soggetti istituzionali competenti, tenendo conto che risulta aperto sull'argomento anche un tavolo presso l'Unioncamere nazionale con le OO.SS..