



Camera di Commercio
Napoli

CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO INTEGRATIVO PERSONALE NON DIRIGENTE ANNO 2022

Visti i vigenti CCNL del personale Funzioni locali per la parte normativa e per quella economica;

Visto il CCDI attualmente in vigore presso la Camera di Commercio, Industria, Artigianato, Agricoltura di Napoli;

A seguito di formale convocazione prot. n. 106547 del 02.03.2023, il giorno 8 marzo ha avuto luogo, in prosieguo dell'incontro del 19.12.2022 e del 25.01.2023, l'incontro tra:

la Delegazione di Parte Pubblica composta da

Avv. Ilaria Desiderio - Presidente
dott. Roberto Parisio - Componente
dott. Nicola Pisapia - Componente

e la Delegazione di Parte Sindacale composta dai seguenti rappresentanti di Organizzazioni Sindacali firmatarie del CCNL:

Organizzazioni Sindacali

CGIL FP
(*Salvatore Tinto*)
CISL FP
(*Maria Uccello*)
UIL FP
(*Nicola Di Donna*)

R.S.U.

Barbato Giovanna Assunta (CGIL)
Celentano Luigi (CISL)
Fusco Concetta (UIL)
Marfella Fernando (UIL)

Visti i verbali sottoscritti, agli atti dell'Ufficio Relazioni Sindacali e formazione, relativi alle giornate di incontro sopra richiamate;

Visto il verbale del Collegio dei Revisori dei Conti n. 129 del 22 marzo 2023, prot. n. 132973, che ha valutato positivamente la compatibilità dei costi con i vincoli di bilancio e certificato i relativi oneri;

Vista la Delibera di Giunta n. 24 del 23.03.2023 che ha autorizzato il Presidente della Delegazione trattante nella persona del Segretario Generale avv. Ilaria Desiderio alla sottoscrizione del Contratto Collettivo Decentrato Integrativo del personale non dirigente, anno 2022.



Premesso che:

con Determinazione del Commissario straordinario con i poteri della Giunta Camerale n. 75 del 8/6/2018 è stata nominata la Delegazione trattante di parte pubblica per il personale non dirigente della CCIAA di Napoli;

con Delibera di Giunta camerale n. 96 del 2 dicembre 2022 è stato determinato, in via definitiva, il Fondo risorse decentrate anno 2022 personale non dirigente per l'importo di € **853.167,68** al netto delle risorse destinate alla retribuzione di posizione e di risultato delle posizioni organizzative e al netto delle dovute decurtazioni.

Il Fondo risorse decentrate personale non dirigente anno 2022 per un importo totale di € **853.167,68** al netto delle dovute decurtazioni, come di seguito specificato:

€ 652.238,19 risorse stabili
€ 252.929,49 risorse variabili

€ 905.167,68 Totale risorse
- € 52.000,00 riduzione ex art 6 bis comma 2 D.lgs. 165/2001 (esternalizzazioni)

€ 853.167,68
-€ 137.015,48 importo fuori limite
+€158.846,97 importo destinati alla retribuzione di posizione e di risultato delle P.O.

€ 874.999,17 TOTALE FONDO TEORICO DISPONIBILE ANNO 2022

Poiché il Fondo 2022 teoricamente costruito per la comparazione (€ **874.999,17**) è inferiore al Fondo anno 2016 (€ 916.733,13), non viene effettuata alcuna decurtazione al reale Fondo Anno 2022 pari ad € 853.167,68 che rimane tale senza ulteriori rimaneggiamenti.

DESTINAZIONE DEL FONDO DELLE RISORSE DECENTRATE STABILI

- progressioni economiche € 248.280,51 (€ 239.380,51 + € 8.900,00)
 - quota di incremento delle indennità di comparto
di cui all'art. 33 comma 4 lett. b) CCNL 22/01/2004
€ 34.065,65
- Totale € 282.346,16**

Differenza tra risorse 2022 e impieghi stabili (€853.167,68 - € 282.346,16) € **570.821,52.**

Nell'incontro del 19.12.2022 la delegazione pubblica rilevava che, non essendo ancora concluse le procedure per le PEO anno 2021, non riteneva opportuno finanziare una Progressione Economica Orizzontale per l'anno 2022, anche in considerazione che le stesse erano state espletate per più anni di seguito con riguardo ad una percentuale superiore al 50% del personale avente titolo, con arrotondamento dei decimali all'unità superiore.



Il medesimo incontro si era concluso con la mancata firma dell'Ipotesi di CCDI 2022 in quanto tutte le sigle sindacali presenti avevano chiesto con fermezza la previsione per il 2022 di un bando per le progressioni orizzontali – anno 2022, subordinando la firma del contratto all'inserimento delle stesse nel CCI 2022.

La parte pubblica, al fine di addivenire ad un accordo soddisfacente per entrambe le parti contrattuali, proponeva di bandire le PEO per l'anno 2022 nella percentuale del 10% degli aventi diritto, al fine al conguagliare le PEO espletate negli anni precedenti che risultano essere state espletate in una percentuale superiore a quelle individuate da specifica circolare del MEF.

Le Organizzazioni sindacali non accettavano la proposta del 10% degli aventi diritto per l'accesso alle PEO.

Nell'incontro del 26.01.2023, al fine di addivenire ad un accordo soddisfacente per entrambe le parti contrattuali e siglare l'Ipotesi di Contratto, la parte sindacale proponeva nella percentuale del 30% degli aventi diritto alla progressione orizzontale.

Nell'incontro odierno la parte pubblica accetta la proposta suindicata relativa al 30%. Pertanto occorre finanziare una progressione Economica Orizzontale per l'anno 2022 con decorrenza 1° gennaio 2022 a favore del personale avente titolo nella misura del 30% per un importo di € 3.156,40.

Progressione Economica Orizzontale anno 2022 decorrenza 1° gennaio 2022			
Categoria economica	Numero dipendenti al 31.12.2021 con almeno 24 mesi di anzianità nella categoria	Percentuale 30%	Numero dipendenti interessati alla progressione
B	3	1	1
C	8	2	2
D	2	0	0
TOTALI	15	3	3

Pertanto, alla luce della rideterminazione cui si è addivenuti a seguito del confronto in materia di PEO per l'anno 2022, la destinazione del fondo 2022 presenta una disponibilità di € 567.665,12:

- progressioni economiche € 251.436,91 (€ 239.380,51 + € 8.900,00 + € 3.156,40)
 - quota di incremento delle indennità di comparto di cui all'art. 33 comma 4 lett. b) CCNL 22/01/2004
€ 34.065,65
- Totale € 285.502,56**

Differenza tra risorse 2022 e impieghi stabili (€ 853.167,68 - € 285.502,56) € 567.665,12.

Si procede poi ad analizzare e descrivere le Risorse decentrate variabili ex artt. 68 e 69 del CCNL 21.5.2018.

Il Fondo risorse decentrate disponibile per i trattamenti accessori di ente pari ad € 567.665,12 al netto delle risorse già destinate alle PEO anno 2022, Posizioni organizzative relative ad annualità precedenti ed all'indennità di comparto di cui all'art. 33 comma 4 lett



b) CCNL 22.1.2004, nonché al finanziamento di cui all'art. 68 comma 2 lett. j) del CCNL 21.5.2018, è destinato ai seguenti utilizzi:

1. Indennità condizioni di lavoro, di cui all'art. 70-bis
2. Compensi specifiche responsabilità, secondo le discipline di cui all'art.70-quinquies
3. Compensi previsti da specifiche disposizioni di legge (Concorsi a premi)
4. Compensi previsti dall'art. 27 CCNL 14.9.2000 (Servizio Legale/Avvocatura)
5. Premi correlati alla performance organizzativa
6. Premi correlati alla performance individuale
7. Risorse destinate all'art. 69, comma 1 CCNL 21.5.2018 (differenziazione del premio individuale)

Le parti concordano che gli importi che a consuntivo risultassero non utilizzati per le finalità di cui ai punti 1) e 2), saranno portati ad incremento dell'importo del premio correlato alla performance individuale (punto 6).

Per quanto riguarda le Indennità condizioni di lavoro ex art. 70-bis ccnl 21.5.2018 si ricorda che l'Ente corrisponde tale indennità per remunerare lo svolgimento di attività:

- a) Disagiate;
- b) Esposte a rischi e, pertanto, pericolose o dannose per la salute;
- c) Implicanti il maneggio di valori.

L'indennità di cui al presente articolo è commisurata ai giorni di effettivo svolgimento delle attività di cui al comma precedente, entro il valore minimo di 1 euro e massimo di 10 euro.

La misura di cui al comma 1 è definita sulla base dei seguenti criteri:

- a) valutazione dell'effettiva incidenza di ciascuna delle causali di cui al comma 1 nelle attività svolte dal dipendente;
- b) caratteristiche istituzionali, dimensionali, sociali e ambientali degli enti interessati e degli specifici settori di attività.

Art. 70-bis lettera a) - attività disagiate

Al personale che opera al diretto contatto con l'utenza (front office) è riconosciuta una indennità di disagio quantificata in complessivi **€ 2,00 al giorno**, tra le attività rientranti in tale casistica vi sono:

- front office diritto annuale sanzioni (almeno n. 1 unità)
- front office commercio estero (almeno n. 1 unità)
- front office visure/certificati (almeno n. 1 unità)
- front office rilascio atti (almeno n. 1 unità)
- front office marchi e brevetti (almeno n. 1 unità)
- front office protesti (almeno n. 1 unità)
- front office conciliazione (almeno n. 1 unità)

L'indennità compete per le sole giornate in cui il dipendente risulti in servizio ed effettivamente adibito ad uno dei servizi, sopra indicati.

Risorse

€ 3.080,00 (= 14x20x11)



La parte sindacale propone di aumentare il valore economico di detta indennità portandola ad Euro 3,00 (tre), considerando la probabile incentivazione che tale aumento determinerebbe.

La parte datoriale ritiene non accoglibile la proposta in quanto ciò comporterebbe un irrigidimento delle risorse a discapito di altre incentivazioni.

Art. 70-bis lettera b) - attività esposte a rischi

Al personale le cui prestazioni di lavoro comportino continua e diretta esposizione a rischi pregiudizievoli per la salute e per l'integrità personale, è riconosciuta una indennità di rischio quantificata in complessivi **€ 3,00 al giorno** per la effettiva esposizione al rischio, le condizioni e l'ambiente di lavoro.

Tale indennità è riconosciuta al personale che svolge le seguenti funzioni:

- **Personale metrico per giorni di ispezione** (n. 1 unità)
Risorse € 300,00 (= 3x100)

Art. 70-bis lettera c) - maneggio valori

Al personale adibito a servizi che comportino maneggio di valori di cassa (intesi come valori di cassa continuativamente maneggiati nella specifica Unità Organizzativa di assegnazione) compete una indennità proporzionata al valore medio mensile dei valori maneggiati. Tra le attività rientranti in tale casistica vi sono:

- **Cassa** (presuntivamente n. 4 unità)
- **Cassa economale** (n. 1 unità)

L'importo dell'indennità è pari a **€ 3,00** giornalieri per un valore medio mensile dei valori maneggiati fino a 4.500,00 euro; **€ 4,00** giornalieri per un valore medio mensile dei valori maneggiati oltre i 4.501,00 euro.

Al **Cassiere Capo**, che ha il compito di raccogliere gli incassi giornalieri di tutte le casse, di controllarne le somme e redigere la relativa distinta di versamento per successivo deposito bancario dei valori, è riconosciuto **l'ulteriore importo giornaliero di € 1,00**.

L'indennità compete per le sole giornate in cui il dipendente risulti presente in servizio ed effettivamente adibito ad uno dei servizi, sopra indicati, con le caratteristiche sopra specificate. Di conseguenza, per l'attività di maneggio cassa e cassa economale, avendo essa le caratteristiche di attività continuativa ed ininterrotta, è riconosciuta (al dipendente che risulti in servizio ed effettivamente adibito ad uno dei servizi) un'indennità giornaliera.



A fine anno, in ragione dell'effettiva media mensile del valore maneggiato su base annua e tenuto conto delle giornate di effettiva presenza, si opererà il conguaglio delle somme dovute.

Risorse € 4.620,00 (= € 4x5x20x11 + €1x20x11)

Totale risorse art. 70-bis € 4.620,00

Art. 70-quinquies – Indennità per specifiche responsabilità

Art. 70-quinquies comma 1) - Specifiche responsabilità personale categorie B, C e D che non risulti incaricato di Posizione Organizzativa

Per compensare l'eventuale esercizio di compiti che comportano specifiche responsabilità, al personale delle categorie B, C e D, che non risulti incaricato di posizione organizzativa ai sensi dell'art.13 e seguenti del CCNL Funzioni Locali, può essere riconosciuta una indennità di importo non superiore a € 3.000 annui lordi.

Il riconoscimento di tali indennità avverrà secondo i criteri stabiliti dal Contratto Collettivo Integrativo parte normativa.

Il compenso annuo lordo non può essere superiore a quanto stabilito dai C.C.N.L. tempo per tempo vigenti.

Le parti convengono di attribuire l'indennità per l'esercizio dei compiti che comportano specifiche responsabilità alle fattispecie di seguito indicate:

- Responsabili di Unità Operativa Semplice e Complessa che non siano incaricati di funzioni dell'area delle posizioni organizzative: la posizione di lavoro di "responsabile di U.O." è relativa alla struttura organizzativa dell'ente e alla sua articolazione in Servizi U.O.C. e Uffici U.O.S.
- L'indennità è erogata mensilmente a patto che sussista la permanenza delle condizioni organizzative che hanno determinato l'attribuzione dei compiti che comportano specifiche responsabilità.
- Ad ogni dipendente non può essere attribuita più di un'indennità per specifiche responsabilità; nel caso in cui siano attribuiti compiti che comportano specifiche responsabilità diverse, al dipendente interessato è attribuita l'indennità di valore economico più elevato.
- L'indennità per specifiche responsabilità è computata *pro die*.
- In caso di assenza del soggetto che svolge compiti che comportano specifiche responsabilità, qualora tali compiti vengano temporaneamente e formalmente assegnati a personale che non ricopre già altri compiti che comportano specifica responsabilità al medesimo soggetto è corrisposto l'importo corrispondente al periodo di effettivo esercizio dei compiti assegnati.
- L'importo dell'indennità, spettante ai Responsabili di U.O.C./U.O.S. risulta essere:
 - Responsabile di Servizio (U.O.C): € 3.000,00 lordi annui (n. 02 unità) = € 6.000,00
 - Responsabile di Ufficio (U.O.S.): € 2.500,00 lordi annui (n. 22 unità) = € 55.000,00



Le indennità ex Art. 70-quinquies, comma 1, vengono erogate anche nell'ipotesi in cui vengano individuati compiti e funzioni che comportano l'esercizio di specifiche responsabilità relative a procedimenti particolarmente complessi e/o ad incarichi specifici formalmente attribuiti dal dirigente.

Tali procedimenti vengono definiti con Determinazione Segretariale, d'intesa con i dirigenti interessati.

Essi sono assegnati ai dipendenti individuati, mediante provvedimento dirigenziale e, vengono erogate dalla data dello stesso provvedimento di riconoscimento.

L'importo di tali indennità è pari ad **€ 2.000,00 lordi annui** (n. 08 unità) = **€ 16.000,00**

Totale Risorse Art. 70 quinquies comma 1 € 77.000,00

Art. 70-quinquies comma 2) -Specifiche responsabilità personale categorie B, C e D che non risulti incaricato di posizione organizzativa

Tale fondo è utilizzato per compensare nella misura massima di **€ 350,00 annui lordi** per specifiche responsabilità del personale a cui siano affidati compiti di:

- **Responsabilità dei Tributi** 350,00
- **Responsabilità URP** 0,00

L'indennità è erogata mensilmente a patto che sussista la permanenza delle condizioni organizzative che hanno determinato l'attribuzione dei compiti che comportano specifiche responsabilità.

Risorse € 350,00

Totale risorse art. 70-quinquies € 77.350,00

Le parti concordano che gli importi che a consuntivo risultassero non utilizzati per le finalità di cui ai punti a), b) e c) saranno portati ad incremento dell'importo del premio correlato alla Performance individuale (punto 6).

Con riguardo all'art. 68 comma 2 lett. g) Compensi previsti da disposizioni di legge, riconosciuti esclusivamente a valere sulle risorse di cui all'art. 67, comma 3, lett. a) (CONCORSI A PREMI) si richiama quanto precedentemente stipulato in sede di trattativa decentrata anni 2018, 2019, 2020 e 2021.

Per la quantificazione delle risorse si procederà ad indicare, nel fondo del salario accessorio, i guadagni derivanti dai servizi aggiuntivi nella misura massima del 50%, così



come prescritto dalla Legge n. 449/1997, al netto dei costi (ivi comprese le spese del personale) quantificati nella misura del 50% dell'importo totale incassato, salva diversa individuazione puntuale dell'incidenza delle spese suddette.

Gli emolumenti spettanti al personale di categoria C e D che svolge le attività relative ai concorsi a premi saranno distribuiti al personale impegnato in tali attività con le seguenti modalità:

- 80% dell'importo delle risorse stanziata nel fondo a favore del personale impegnato in tali attività
- 20% dell'importo delle risorse stanziate nel fondo a compensare gli effettivi incrementi della produttività/performance

All'attività dei Concorsi a premi potrà partecipare il personale camerale di categoria C e D in servizio presso la Camera di Commercio secondo le modalità disciplinate dal Dirigente di competenza.

Risorse

€ 0.00

Art. 68 comma 2 lett. g) – Avvocatura

Per quanto riguarda l'Art. 68 comma 2 lett. g) Compensi previsti da disposizioni di legge, riconosciuti esclusivamente a valere sulle risorse di cui all'art. 67, comma 3, lett. c) (SERVIZIO LEGALE/AVVOCATURA, si fa presente che la corresponsione dei compensi professionali, secondo i principi del Regio Decreto-Legge n. 1578 del 27.11.1933, è riferita unicamente ai professionisti legali in servizio presso il Servizio Legale/Avvocatura dell'Ente camerale formalmente costituito con delibera del Consiglio camerale n. 14 del 30.12.2010, ed iscritti nell'elenco speciale dell'Albo degli avvocati patrocinanti le pubbliche amministrazioni (Regio Decreto n. 37/1945), secondo i criteri e le modalità previste dal Regolamento dell'Avvocatura dell'Ente camerale approvato con Delibera di Consiglio n. 14 del 30.12.2010 e del Disciplinare approvato con Determinazione Segretariale n.203 del 27 maggio 2021.

Le parti, in considerazione che la Camera di Commercio è un ente a carattere territoriale ed agisce sul territorio della Provincia di Napoli, è richiesta l'iscrizione nell'Elenco speciale dell'Albo degli Avvocati tenuto presso uno dei Tribunali presenti sul territorio della Provincia di Napoli stabiliscono che tali compensi saranno erogati in aggiunta della retribuzione di risultato (art. 18 comma 1 lettera h) secondo allinea CCNL 21 maggio 2018.

Risorse

€ 5.408,63



Art. 72 CCNL 21 MAGGIO 2018 – WELFARE INTEGRATIVO

Il welfare integrativo consiste nell'insieme di servizi e di benefit riconosciuti ai propri dipendenti, per soddisfare bisogni di natura assistenziale, previdenziale e sociale.

A tali servizi si accompagnano benefici di carattere fiscale e contributivo tesi a creare e promuovere nuove e maggiori leve motivazionali da parte dei lavoratori, allo scopo di accrescere il benessere organizzativo e lavorativo dei dipendenti, in modo da contribuire all'aumento della loro produttività e alla realizzazione di un clima lavorativo positivo.

I principi generali in materia sono rinvenibili nell'art. 7 comma 1 del D.Lgs. n. 165/2001, secondo cui le Pubbliche Amministrazioni garantiscono un ambiente di lavoro "improntato al benessere organizzativo". Nel solco della giurisprudenza contabile in materia, si ricorda che le risorse dedicate a finalità di welfare integrativo, secondo le previsioni dell'art. 72 CCNL Comparto Funzioni locali, non rientrano nel limite del trattamento accessorio fissato dall'art. 23, comma 2, D.Lgs. n. 75/2017. Nel suddetto limite dell'art. 23 comma 2 del D.Lgs. 75/2017 vi rientrano le erogazioni aventi finalità retributiva e connesse, dunque, alla prestazione lavorativa svolta in virtù del rapporto sinallagmatico con la PA e in attuazione del principio, sancito dall'art. 7 comma 5, D.Lgs. n. 165/ 2001, secondo cui le Amministrazioni Pubbliche non possono erogare trattamenti economici accessori che non corrispondano alle prestazioni effettivamente rese. Il limite che la contrattazione collettiva pone, pertanto, alle risorse da destinare alla Assistenza Sanitaria, così come chiarito anche nel parere ARAN CFL29/2018, è quello delle disponibilità di risorse già stanziata anche per finalità assistenziali nell'ambito di strumenti a carattere mutualistico, in quanto il CCNL non prevede altre e diverse forme di finanziamento, neppure attraverso l'utilizzo delle generali risorse decentrate.

Pertanto, al fine di implementare un percorso di condivisione attraverso azioni per approntare benefici in materia di welfare per i dipendenti, si rappresenta che Unioncamere ha aderito, facendosi totalmente carico del contributo previsto per ogni dipendente al Fondo di Assistenza sanitaria approvato per i dipendenti delle Poste Italiane con decorrenza primo Marzo 2021 scegliendo il Piano Sanitario 2, che rappresenta una delle migliori soluzioni in termini di rapporto qualità delle prestazioni/prezzo, prevedendo il rimborso delle spese sanitarie e l'erogazione di una rendita mensile vitalizia di 2000€/mese in caso di perdita di autosufficienza (copertura LTC). In particolare le garanzie offerte dal Piano Sanitario 2 riguardano:

- ❖ Ricovero in Istituto di cura per i Grandi Interventi Chirurgici
- ❖ Indennità sostitutiva giornaliera per i Grandi Interventi Chirurgici
- ❖ Ricovero in Istituto di cura per intervento diverso dai Grandi Interventi Chirurgici
- ❖ Diagnostica di Alta Specializzazione
- ❖ Prestazioni radiologia tradizionale ultrasonografia
- ❖ Visite specialistiche ambulatoriali Ticket
- ❖ Mamma e bambino
- ❖ Prestazioni di prevenzione cardiovascolare e oncologica e del cancro alla tiroide
- ❖ Prestazioni odontoiatriche
- ❖ Rendita vitalizia per non autosufficienza

Il costo del Piano Sanitario 2 è di 480 € euro a persona all'anno (eventualmente estendibile anche ai componenti del nucleo familiare al costo di 540€ per il



coniuge/convivente more uxorio e 280 euro per ciascun figlio fino al terzo e i successivi sono compresi gratuitamente).

L'adesione al Fondo prevede per tutte le garanzie mediche e LTC un periodo di carenza pari a 3 mesi; solo in caso di non autosufficienza derivante da di infortunio la garanzia Long Term Care non sarà soggetta, invece, ad alcun periodo di carenza.

In considerazione che la Camera di Napoli ha però da anni stanziato annualmente risorse a favore della Cassa Mutua e attraverso di essa concede al personale benefici di natura assistenziale e sociale, le parti concordano nel rinviare ogni ulteriore previsione sul punto all'anno successivo anche in ragione della sottoscrizione del nuovo CCNL funzioni locali 2019-2021.

Con riguardo alla previsione delle economie relative del valore dei buoni per l'esercizio delle attività in s.w. durante l'epidemia da covid-19, si rimanda ai CCDI 2020 e 2021.

Art. 68 comma 2 lett. a) - Premi correlati alla Performance collettiva
Art. 68 comma 2 lett. b) - Premi correlati alla Performance individuale

Con riferimento all' Art. 68 comma 2 lett. a) Premi correlati alla Performance collettiva e all' Art. 68 comma 2 lett. b) Premi correlati alla Performance individuale si rileva che alla luce delle previsioni di spesa sopra narrate, il fondo per la produttività/performance è costituito nel suo ammontare da una somma pari ad **€ 476.906,49** ed è finalizzato a compensare gli effettivi incrementi della performance e miglioramento quali - quantitativo dei servizi erogati, da intendersi come risultato aggiuntivo apprezzabile rispetto al risultato atteso dalla normale prestazione lavorativa, così come previsto dall'art. 37 del CCNL 22.1.2004.

I compensi saranno corrisposti ai lavoratori interessati soltanto a conclusione del periodico processo di valutazione delle prestazioni e dei risultati nonché in base al livello di conseguimento degli obiettivi predefiniti in sede di programmazione dell'Amministrazione Camerale. La valutazione avverrà attraverso il Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance (SMVP).

L'erogazione degli incentivi è subordinata alla verifica dell'effettivo raggiungimento degli obiettivi ed il collegamento con miglioramenti apprezzabili rispetto agli esiti delle attività ordinariamente svolte (c.d. Performance).

Il pagamento degli emolumenti inerenti la Performance è subordinato all'approvazione della Relazione sulla Performance anno 2022 e alla sua relativa pubblicazione sul Sito camerale nella Sezione Amministrazione Trasparente ai sensi del D.lgs n.150/2009 e D.lgs n.33/2013.

Risorse € 476.906,49

Differenziazione del Premio Individuale
(art. 69 CCNL 21.05.2018)

Ai dipendenti che conseguano le valutazioni più elevate, secondo quanto previsto dal sistema di valutazione dell'Ente, è attribuita una maggiorazione del premio individuale, che



si aggiunge alla quota di detto premio attribuita al personale valutato positivamente sulla base dei criteri selettivi.

La misura di detta maggiorazione non può essere inferiore al 30% del valore pro-capite dei premi attribuiti al personale valutato positivamente ai sensi del precedente comma, le parti concordano che tale maggiorazione può essere attribuita per l'anno di valutazione a seguito del presente accordo.

Per la corretta determinazione dell'art. 69 CCNL 21 maggio 2018 le parti rimandano, come per gli anni precedenti, all'Orientamento CFL126 Aran.

Le parti convengono che in sede di Comitato dei dirigenti saranno individuati un massimo di due dipendenti per ogni Area, che hanno raggiunto i massimi punteggi nella valutazione dei comportamenti nell'anno di riferimento, ai quali attribuire la premialità riconosciuta nella categoria di appartenenza.

Accordo lavoro straordinario anno 2022

Premesso che le prestazioni di lavoro straordinario sono rivolte a fronteggiare situazioni di lavoro eccezionali non utilizzabili come fattore ordinario di programmazione del tempo di lavoro, esse sono espressamente autorizzate dal dirigente ai sensi dell'O.d.S. n. 2 del 8. 2.2013 sulla base delle esigenze organizzative di servizio individuate dall'Ente. Il limite massimo individuale consentito è pari a n. 180 ore annue pro-capite ed è autorizzato e retribuito con cadenza mensile.

Per esigenze eccezionali debitamente motivate, il limite annuo individuale per un numero di dipendenti non superiore al 2% dell'organico viene fissato in n. 390 ore massime pro-capite. Le unità destinate a effettuare lavoro straordinario oltre il limite delle 180 ore individuali previste sono individuate con determina segretariale; le ore di lavoro straordinario per assistenza agli organi sono autorizzate direttamente dal segretario generale.

L'importo residuo derivante dalle ore di lavoro straordinario non utilizzate nell'anno sarà portato in aumento nella parte variabile nel fondo salario accessorio relativo all'anno successivo.

Napoli, li

La Parte pubblica

Avv. Ilaria Desiderio

Le OO.SS./ R.S.U.

CGIL FP Salvatore Tinto

CISL FP Maria Uccello

UIL FP Nicola Di Donna

RSU Barbato Giovanna Assunta

RSU Celentano Luigi

RSU Fusco Concetta

RSU Marfella Fernando

ATTESTAZIONE DI CONFORMITA'

(ai sensi dell'art. 22, comma 1 e 2, D.Lgs n.82/2005)

Il sottoscritto Vincenzo Cuzzaniti, ai sensi dell'art. 22, comma 2, D. Lgs. N. 82/2005, attesta che il documento informatico che precede, formato da n.ro 11 pagine (undici) e' conforme al documento analogico originale da cui e' tratto che e' detenuto presso gli archivi dell'Ufficio.

Postazione 4537 - SEGRETARIO GENERALE

CCIAA_NAPOLI

Vincenzo Cuzzaniti