



CONTRATTO COLLETTIVO INTEGRATIVO

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

vista la Deliberazione di Giunta Camerale n. 69 del 11.6.2019 con la quale si conferisce l'incarico di Dirigente Vicario all'avv. Ilaria Desiderio per un anno, a decorrere dal 12.6.2019 sino al 12.6.2020, salvo proroga o revoca anticipata;

vista la Deliberazione di Giunta Camerale n. 70 del 11.6.2019 con la quale si indica che, in caso di assenza o impedimento dell'avv. Mario Esti, dirigente ad interim dell'Area Personale, il dirigente supplente sarà la dott.ssa Ilaria Desiderio;

vista la nota prot. 39940 del 10/7/2019 con la quale il Segretario Generale ha comunicato la sua assenza dal servizio dall'11 luglio e sino al 31.8.2019;

Premesso che:

Con Delibera di Giunta camerale n. 29 del 15.3.2019 è stato determinato, in via definitiva, il fondo risorse decentrate anno 2018 personale non dirigente per l'importo di € 911.399,94 al netto delle risorse destinate nell'anno 2017 alla retribuzione di posizione e di risultato delle posizioni organizzative e al netto delle dovute decurtazioni;

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

Visto il CCDI parte Normativa sottoscritto in data 21/05/2015;

a seguito della certificazione da parte del Collegio dei Revisori dei Conti sulla compatibilità finanziaria sull'ipotesi del CCI sottoscritto in data 5 giugno 2019, come da verbale n. 93 del 18.6.2019 (Prot. n. 33409/2019), e, a seguito della Delibera di Giunta Camerale n. 83/2019, che ha autorizzato il Presidente della Delegazione Trattante alla definitiva sottoscrizione del Contratto collettivo integrativo per il personale non dirigente, il giorno 31/7/2019 alle ore 10,30 ha avuto luogo, a seguito di formale convocazione del 25/7/2019 prot. n. 43154/2019, l'incontro tra:

La Delegazione di Parte Pubblica composta da

Avv. Ilaria Desiderio - Presidente delegato
Dott. Roberto Parisio - Componente
Dott. Nicola Pisapia - Componente

e la Delegazione di Parte Sindacale composta dai seguenti rappresentanti

Organizzazioni Sindacali firmatarie del CCNL

CGIL FP
CISL FP
UIL FPL

R.S.U.

De Stefano Pasquale
Laiena Elena
Marfella Fernando
Passaro Giuseppe
Vitiello Sebastiano

Al termine dell'incontro, le parti hanno sottoscritto l'allegato CCI anno 2018 per il personale del comparto Funzioni Locali

**CONTRATTO COLLETTIVO INTEGRATIVO
FONDO RISORSE DECENTRATE
ANNO 2018**

Con Delibera di Giunta camerale n. 29 del 15.3.2019 è stato determinato il Fondo risorse decentrate personale non dirigente anno 2018 per un importo totale di € 911.399,94 al netto delle dovute decurtazioni.

DESTINAZIONE DEL FONDO DELLE RISORSE DECENTRATE STABILI

Le risorse stabili ammontano ad € 733.177,83, mentre le risorse variabili ammontano ad € 250.825,85 per un importo totale pari ad € 984.003,68.

| | |
|--|---------------|
| Totale risorse anno 2018 | € 984.003,68 |
| Riduzione da tetto 2016 | - € 20.603,74 |
| Riduzione ai sensi dell'art. 6bis c. 2 D.lgs 165/2001 (esternalizzazione 2018) | - € 52.000,00 |

TOTALE DISPONIBILE € 911.399,94

- progressioni economiche € 197.856,30
 - quota di incremento delle indennità di comparto di cui all'art. 33 comma 4 lett. b) CCNL 22/01/2004 € 34.065,65
- € 231.921,95**

Differenza tra risorse 2018 e impieghi stabili (€ 911.399,94 - € 231.921,95) € 679.477,99

Le Parti hanno concordato di finanziare una Progressione Economica Orizzontale per l'anno 2018 con decorrenza 1.6.2018 per il 60% del personale avente titolo con arrotondamento dei decimali all'unità superiore per un importo di € 23.000,00 (art. 68 comma 2 lett. j) CCNL 21.5.2018) (riferimento Accordo ponte sottoscritto il 28.12.2018)

| Progressione Economica Orizzontale anno 2018 decorrenza 1 giugno 2018 | | | |
|--|---|-----------------|---|
| Categoria economica | Numero dipendenti al 31.12.2017 con almeno 24 mesi di anzianità nella categoria | Percentuale 60% | Numero dipendenti interessati alla progressione (arrotondato) |
| A | 2 | 1,20 | 2 |
| B | 8 | 4,80 | 5 |
| C | 38 | 22,80 | 23 |
| D | 14 | 8,40 | 9 |
| TOTALI | 62 | | 39 |

Ap. An.
AS
[Signature]
[Signature]
[Signature]
[Signature]

A seguito di tale finanziamento il Fondo 2018 presente una disponibilità pari ad € 656.477,99 (€ 679.477,99 - €23.000,00)

FONDO RISORSE DECENTRATE: UTILIZZO (ARTT. 68 e 69 CCNL 21.5.2018)

Il fondo risorse decentrate disponibile per i trattamenti accessori di ente pari ad € 656.477,99 al netto delle risorse già destinate alle Posizioni organizzative relative ad annualità precedenti, al finanziamento delle Posizioni Economiche relative agli anni 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, progressioni economiche anno 2018, è destinato ai seguenti utilizzi:

- Risorse destinate all'art. 69, comma 1 CCNL 21.5.2018 (differenziazione del premio individuale)
- Premi correlati alla performance organizzativa
- Premi correlati alla performance individuale
- Indennità condizioni di lavoro, di cui all'art. 70-bis
- Compensi specifiche responsabilità, secondo le discipline di cui all'art.70-quinquies
- Compensi previsti da specifiche disposizioni di legge (Concorsi a premi - Istat)

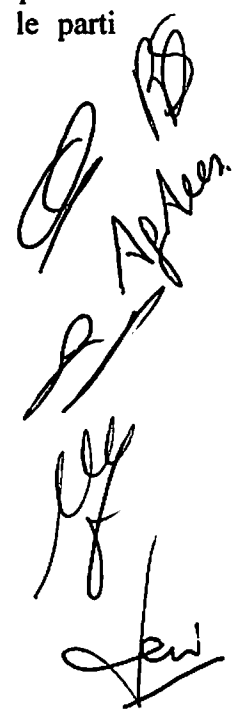
Le somme che a consuntivo risultassero non utilizzate per le finalità dei suddetti punti, saranno portate ad incremento dell'importo del premio correlato alla performance individuale.

Art. 69

Differenziazione del premio individuale

Ai dipendenti che conseguano le valutazione 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 medio pro-capite dei premi attribuiti al personale valutato positivamente ai sensi del precedente comma, le parti concordano che tale maggiorazione può essere attribuita a valere per gli anni 2019/2020

A vertical column of handwritten signatures and initials in black ink, including a large stylized 'D', 'A', 'L', and 'Lew'.

Art. 70-bis
Indennità condizioni di lavoro

Art. 70-bis lettera b) - indennità di rischio

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 € 30,00 lorde mensili per la effettiva esposizione al rischio, le condizioni e l'ambiente di lavoro; il rischio non è correlato automaticamente al possesso di un profilo. Tale indennità è riconosciuta al personale che svolge le seguenti funzioni:

- Autista per giorni di servizio
- Addetti alla sicurezza per giorni di servizio
- **Personale metrico per giorni di ispezione - n. 1 unità**

risorse necessarie € 100,00

Art. 70-bis lettera c) - indennità 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 (n. 4 unità)**
- **Cassa economale (n. 1 unità)**
- Buoni Pasto cartacei

L'importo dell'indennità varia da un minimo di € 0,52 ad un massimo di € 1,55 lorde (€ 0,52 per un valore medio mensile dei valori maneggiati fino a € 2.499,00; € 1,00 per un valore medio mensile dei valori maneggiati da € 2.500,00 a € 3.999,00; € 1,55 per un valore medio mensile dei valori maneggiati oltre € 4.000,00).

L'indennità compete per le sole giornate in cui il dipendente risulti 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.

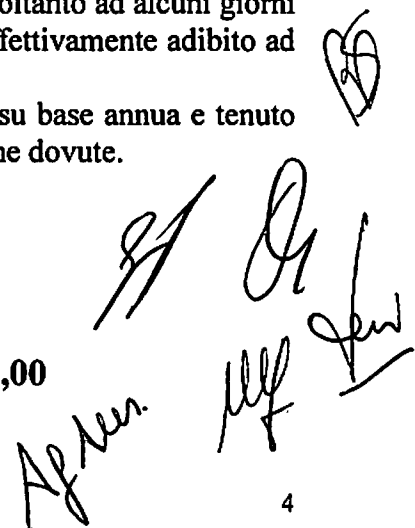
Per l'attività di maneggio buoni pasto cartacei, essendo tale attività limitata soltanto ad alcuni giorni nel corso del mese, è riconosciuta (al dipendente che risulti in servizio ed effettivamente adibito ad uno dei servizi) un'indennità per numero di 5 gg. mensili.

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 necessarie € 2.000,00

Totale risorse art. 70-bis

€ 2.100,00



Handwritten signatures and initials are present in the bottom right corner of the document, including a large signature that appears to be 'Agner' and several other initials.

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**

1. 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 individuati nel CCDI parte normativa e precisamente secondo quanto disposto nel relativo art. 10 punto

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

2.b) Le parti, pertanto, 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.

2.c) 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.

2.d) 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.

2.e) L'indennità per specifiche responsabilità è computata *pro die*.

2.f) 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 (nel qual caso si applica quanto previsto al punto 2.d), al medesimo soggetto è corrisposto l'importo corrispondente al periodo di effettivo esercizio dei compiti assegnati.

2.g) 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. 1 unità)**
- **Responsabile di Ufficio (U.O.S.) : €2.500,00 lordi annui (n. 29 unità)**

Il valore massimo dell'indennità è fissato in ragione delle risorse annuali disponibili.

Le indennità ex Art. 70-quinquies comma I 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 .

L'importo di tali indennità è pari ad €2.000,00 annui (n.7 unità)

L'erogazione delle suddette indennità decorre dalla data di adozione del provvedimento dirigenziale

di individuazione del dipendente responsabile dello specifico procedimento amministrativo individuato con determinazione segretariale, di cui sopra.

risorse necessarie

€ 89.500,00

A. Paves.
R. 5

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 € 300,00 annui lordi ed è corrisposta per l'effettiva presenza in servizio per specifiche responsabilità del personale delle Categorie B, C e D a cui siano affidati compiti di:

lettera a) - Responsabilità dei Tributi

lettera b) – Archivistici informatici – Addetti Uffici per le Relazioni con il Pubblico

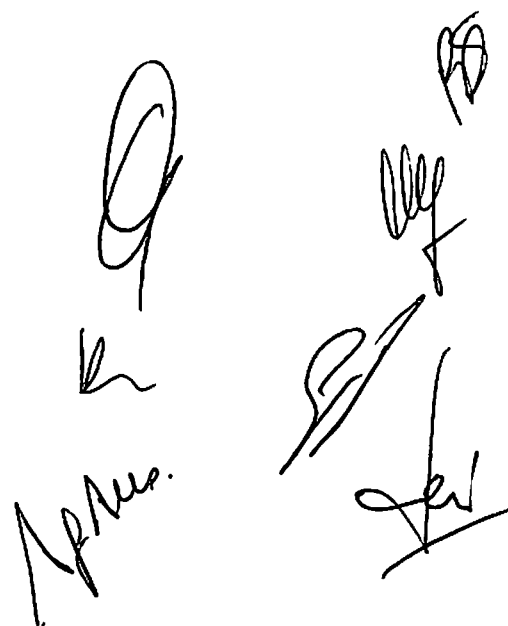
Si precisa che tale indennità può essere corrisposta solo al personale che ha una diretta, conclusiva e complessiva responsabilità legata all'affidamento degli archivi informatici dell'Ente con esclusione della semplice possibilità di utilizzo degli applicativi informatici Infocamere o similari per lo svolgimento delle ordinarie attività di ufficio.

La misura del compenso è fissata come di seguito specificato:

- | | |
|--|---------------|
| - <i>Responsabile dei tributi</i> | € 1,18 |
| - <i>Addetti agli archivi informatici (caricamento dati)</i> | € 1,18 |
| - <i>Addetti all'URP</i> | € 1,18 |

risorse necessarie € 1.500,00

Totale risorse art. 70-quinquies € 91.000,00



Handwritten signatures and initials, including a large stylized 'Q', 'APM', and several other illegible signatures.

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), ivi compresi i compensi di cui all'art. 70-ter (compensi Istat)

(CONCORSI A PREMI)

(art. 10.5 CCDI - Parte normativa sottoscritto il 21.5.2015)

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 (€ 1.258,12 x 80% = € 1.006,50)
- 20% dell'importo delle risorse stanziate nel fondo a compensare gli effettivi incrementi della produttività e miglioramenti quali - quantitativo dei servizi erogati - art. 17 comma 2 lett. a) (€ 1.258,12 x 20% = € 251,62)

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

risorse necessarie € 1.006,50

Art. 68 comma 2 lett. a) Premi correlati alla performance collettiva

Art. 68 comma 2 lett. b) Premi correlati alla performance individuale

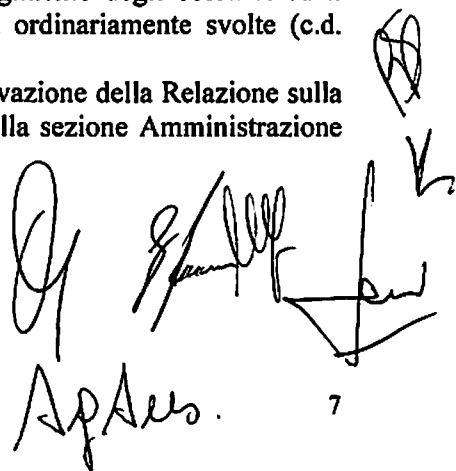
Il fondo per la produttività per il miglioramento dei servizi, è costituito nel suo ammontare da una somma pari ad € 562.371,49 comprensivo del 20% delle risorse inerenti i concorsi a premio pari ad 251,62 ed è finalizzato a compensare gli effettivi incrementi della performance e miglioramento quali - 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 2018 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 disponibili € 562.371,49


A series of handwritten signatures and initials in black ink, including a large signature that appears to be 'Apdes.' and several smaller initials and marks.