

Camera di Commercio  
Napoli**CONTRATTO COLLETTIVO INTEGRATIVO**  
**Anno 2020**

**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.

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

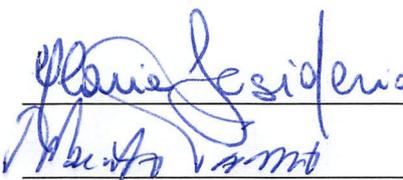
**Visto** il CCDI parte Normativa attualmente in vigore presso la Camera di commercio.

**Premesso che:**

- con Delibera di Giunta camerale n. 30 del 11.5.2020 è stato determinato, in via definitiva, il Fondo risorse decentrate anno 2020 personale non dirigente per l'importo di € 769.676,87 al netto delle risorse destinate alla retribuzione di posizione e di risultato delle posizioni organizzative e al netto delle dovute decurtazioni;
- il giorno 11/12/2020 ha avuto luogo l'incontro definitivo di Delegazione Trattante per la ripartizione delle risorse stabili del Fondo anno 2020;
- con Verbale n. 112 del 16/12/2020 (Prot. 79337/2020) il Collegio dei Revisori dei Conti ha certificato la compatibilità finanziaria dell'ipotesi del C.C.I. sottoscritto l'11/12/2020;
- con Delibera di Giunta Camerale n. 104 del 18/12/2020 il Presidente della Delegazione Trattante, avv. Ilaria Desiderio Segretario Generale f.f., è stata autorizzata alla definitiva sottoscrizione del Contratto Collettivo Integrativo per il personale non dirigente.

**Tutto ciò premesso**

il giorno 21/12/2020 ha avuto luogo alle ore 09:30, a seguito di formale convocazione del 21/12/2020 prot. 79818 l'incontro tra:

**La Delegazione di Parte Pubblica composta da**Avv. Ilaria Desiderio - **Presidente**Dott. Roberto Parisio - **Componente**Dott. Nicola Pisapia - **Componente**


Assente Giustificato

**e la Delegazione di Parte Sindacale composta dai seguenti rappresentanti****Organizzazioni Sindacali firmatarie del CCNL:****R.S.U.**

CGIL FP

(Salvatore Tinto)

CISL FP

(Maria Uccello)

UIL FPL

(Nicola Di Donna)

Marfella Fernando

Fusco Concetta

Vitiello Sebastiano Assente Giustificato

Al termine dell'incontro le parti hanno sottoscritto l'allegata CCI anno 2020 per il personale del comparto Funzioni Locali.

**CONTRATTO COLLETTIVO INTEGRATIVO  
FONDO RISORSE DECENTRATE  
ANNO 2020**

Con Delibera di Giunta camerale n. 30 del 11.5.2020 è stato determinato il Fondo risorse decentrate personale non dirigente anno 2020 per un importo totale di € 769.676,87 al netto delle dovute decurtazioni, come di seguito specificato:

€ 656.143,88 risorse stabili  
€ 167.082,02 risorse variabili

€ 823.225,90 Totale risorse  
- € 52.000,00 riduzione ex art 6 bis comma 2 D.lgs. 165/2001 (esternalizzazioni)

€ 771.225,90  
-€ 160.396,00 importo fuori limite  
+€158.846,97 importo destinati alla retribuzione di posizione e di risultato

**€ 769.676,87 TOTALE FONDO DISPONIBILE ANNO 2020**

Essendo il fondo 2020 (€ 769.676,87) inferiore al Fondo anno 2016 (€ 916.733,13), non viene considerata la decurtazione. La parte sindacale chiede che a seguito di verifica il fondo venga rimpinguato della somma tagliata.

**DESTINAZIONE DEL FONDO DELLE RISORSE DECENTRATE STABILI**

- progressioni economiche	€ 231.380,51
- quota di incremento delle indennità di comparto di cui all'art. 33 comma 4 lett. b) CCNL 22/01/2004	€ 34.065,65
	<b>€ 265.446,16</b>

**Differenza tra risorse 2020 e impieghi stabili**  
(€ 769.676,87 - € 265.446,16) € 504.230,71

Le Parti concordano di finanziare una Progressione Economica Orizzontale per l'anno 2020 con decorrenza 1.1.2020 per il 60% del personale avente titolo, con arrotondamento dei decimali all'unità superiore, per un importo di € 8.000,00 (art. 68 comma 2 lett. j) CCNL 21.5.2018)

Progressione Economica Orizzontale anno 2020 decorrenza 1 gennaio 2020			
Categoria economica	Numero dipendenti al 31.12.2019 con almeno 24 mesi di anzianità nella categoria	Percentuale 60%	Numero dipendenti interessati alla progressione (arrotondato)
B	2	1,20	2
C	9	5,40	6
D	1	0,60	1
<b>TOTALI</b>	<b>12</b>		<b>9</b>

A seguito di tale finanziamento il Fondo 2020 presente una disponibilità pari ad € 496.230,71  
(€ 504.230,71 - € 8.000,00)

## FONDO RISORSE DECENTRATE VARIABILI (ARTT. 68 e 69 CCNL 21.5.2018)

Il fondo risorse decentrate disponibile per i trattamenti accessori di ente pari ad € 496.230,71 al netto delle risorse già destinate alle 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, progressioni economiche anno 2020, 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)

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).

### Indennità condizioni di lavoro (art. 70-bis ccnl 21.5.2018)

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.
1. 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.
  2. 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) - disagio**

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 € 2.400,00

**Art. 70-bis lettera b) - 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 € 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 € 210,00**

**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 di 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 4.500,00 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 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 € 3.740,00**

**NORMA TRANSITORIA  
Emergenza COVID-19**

Dal 9.3.2020 al 31.12.2020, ed in particolare nei periodi di vigenza delle normative nazionali e regionali che impongono alle Pubbliche Amministrazioni di limitare la presenza fisica negli uffici, a causa dello stato di emergenza epidemiologica da covid 19, ai soli casi in cui la stessa sia strettamente indispensabile per lo svolgimento di attività individuate come indifferibili ed urgenti, è riconosciuta una indennità di rischio quantificata in complessivi € 3,00 per ogni giorno di presenza fisica presso la sede di lavoro come da timbrature effettuate:

**risorse € 16.000,00**

**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**

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 stabiliti dall'art. 21 del Contratto Collettivo Integrativo 2020/2022 (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. 0 unità)**
  - **Responsabile di Ufficio (U.O.S.) : € 2.500,00 lordi annui (n. 26 unità) = € 65.000,00**

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 di natura eccezionale.

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 stessi provvedimento.

**L'importo di tali indennità è pari ad € 2.000,00 annui (n. 8 unità) = € 16.000,00**

risorse

€ 81.000,00

**Art. 70-quinquies comma 2) - specifiche responsabilità personale categorie B, C e D che non risultino incaricati 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**
- **Addetti all'Ufficio Relazioni con il Pubblico (URP)**

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, anche in presenza di riconoscimento ex art. 70 quinquies comma 1

risorse

€ 700,00

**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)  
(art. 23 CCI 2020-2022 - Parte normativa)**

*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.*

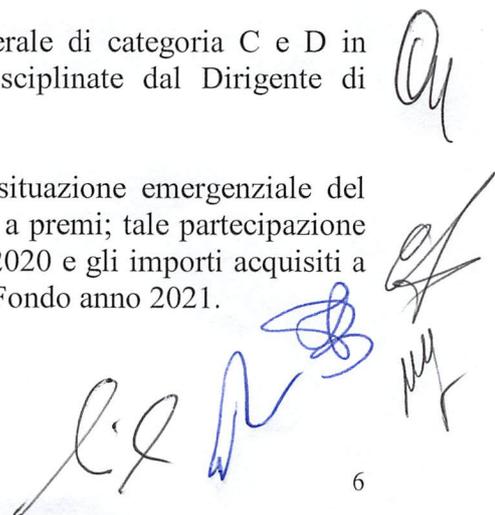
Gli emolumenti spettanti al personale di categoria C e D che svolge le attività relative ai concorsi a premi saranno distribuiti al personale impegnato in tali attività con le seguenti modalità:

- 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.

Per l'anno in corso a causa delle misure restrittive derivanti dalla situazione emergenziale del COVID-19 non vi sono state partecipazioni dei dipendenti ai concorsi a premi; tale partecipazione potrà eventualmente essere ripristinata presumibilmente da settembre 2020 e gli importi acquisiti a fronte della partecipazione dei dipendenti camerale saranno inseriti nel Fondo anno 2021.

**Risorse € 0.00**



**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)**  
**(art. 24 CCI 2020-2022 - Parte normativa)**

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).

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.

Tali compensi saranno erogati in aggiunta della retribuzione di risultato (art. 18 comma 1 lettera h) secondo allinea).

Tale importo sarà erogato a seguito di apposito disciplinare.

**Risorse € 7.123,80**

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

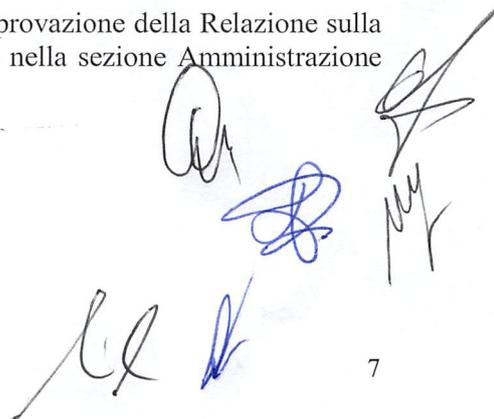
Il fondo per la produttività/performance è costituito nel suo ammontare da una somma pari ad € **399.556,91** ed è finalizzato a compensare gli effettivi incrementi della performance e miglioramento quali - quantitativo dei servizi erogati, da intendersi come risultato aggiuntivo apprezzabile rispetto 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 2020 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 € 385.056,91**



**Differenziazione del premio individuale**  
**(art. 69 ccnl 21.5.2018)**

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 2021/2022 a seguito dell'accordo di contrattazione per tali anni.

**Accordo Lavoro straordinario anno 2020**  
**(art. 14 CCNL 1/4/1999 - art. 38 CCNL 14/9/2000)**

L'importo destinato alla corresponsione dei compensi per il lavoro straordinario per l'anno 2020 è pari ad € € 204.270,00 così come riportato nella delibera n. 12 del 27.12.2019 del Consiglio Camerale di approvazione del bilancio preventivo anno 2020.

Le prestazioni di lavoro straordinario sono rivolte a fronteggiare situazioni di lavoro eccezionale non utilizzabili come fattore ordinario di programmazione del tempo di lavoro e di copertura dell'orario di lavoro.

La prestazione di lavoro straordinario è espressamente autorizzata dal dirigente, ai sensi dell'ordine di servizio n. 2 del 8.2.2013, sulla base delle esigenze organizzative e di servizio individuate dall'ente, rimanendo esclusa ogni forma generalizzata di autorizzazione.

Il limite massimo individuale di, lavoro straordinario consentito è pari an. 180 ore annue pro-capite. Le ore di lavoro straordinario effettivamente svolte e autorizzate sono retribuite con cadenza mensile.

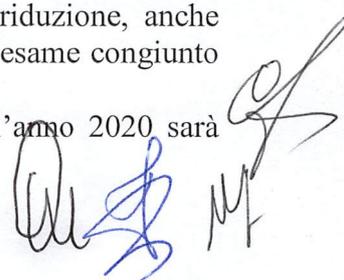
Per esigenze eccezionali - debitamente motivate in relazione all'attività di diretta assistenza agli organi istituzionali riguardanti un numero di dipendenti non superiore al 2% dell'organico, pari a n. 4 unità, il limite annuo individuale delle 180 ore è fissato in n. 390 ore massime pro-capite, suddivise in n. 130 ore per ogni quattro mesi.

Le unità destinate ad effettuare lavoro straordinario, oltre i limiti delle 180 ore individuali previste, sono individuate con determina segretariale nella misura massima di n. 2 unità.

Le ore di lavoro straordinario per assistenza agli Organi sono autorizzate direttamente dal Segretario Generale.

Al fine di valutare le condizioni che hanno reso necessario l'effettuazione di lavoro straordinario e per individuare le soluzioni che possono consentire una progressiva e stabile riduzione, anche mediante interventi di razionalizzazione dei servizi, le parti potranno richiedere l'esame congiunto dell'utilizzo di tale istituto contrattuale.

L'importo residuo derivante dalla ore di lavoro straordinario non utilizzate nell'anno 2020 sarà portato il aumento nella parte variabile del fondo salario accessorio anno 2021.



## Riconoscimento buoni pasto in pasto in favore del personale camerale in smart working durante l'emergenza epidemiologica da virus Covid-19

A seguito di specifiche richieste pervenute dalle Organizzazioni Sindacali e dalla RSU Aziendale in data 27 e 30 marzo e 3 aprile u.s. inerente la corresponsione del buono pasto al personale camerale che in questa fase emergenziale espleta lavoro in modalità agile da casa (smart working), le parti si sono incontrate in data odierna e dopo aver esaminato e discusso circa i documenti di seguito indicati,

Si richiamano le seguenti disposizioni normative:

- I dpcm dell'8, 9 e 11 marzo 2020;
- La direttiva n. 2/2020 del Ministero della Pubblica Amministrazione registrato alla Corte dei Conti il 12 marzo 2020 al n.446, recante "indicazioni in materia di contenimento e gestione dell'emergenza epidemiologica da COVID-19 nelle pubbliche amministrazioni di cui all'articolo 1, comma 2, del decreto legislativo del 30 marzo 2001 n. 165";
- L'articolo 87, del d.l. 17 marzo 2020, n. 18 recante "Misure di potenziamento del Servizio sanitario nazionale e di sostegno economico per famiglie, lavoratori e imprese connesse all'emergenza epidemiologica da COVID-19", pubblicato sulla Gazzetta Ufficiale n. 70 del 17 marzo 2020;
- La Circolare esplicativa n. 2 del 1 aprile 2020 del Ministero per la Pubblica Amministrazione relativa alle misure di cui al d.l. 17 marzo 2020, n. 18.
- La direttiva n. 3/2020 del Ministro della Funzione Pubblica avente ad oggetto: "Modalità di svolgimento della prestazione lavorativa nell'evolversi della situazione epidemiologica da parte delle pubbliche amministrazioni".

Si richiamano altresì i seguenti atti camerali

- Determinazione del Segretario Generale f.f. n. 107 del 18.3.2020, con la quale vengono approvate le misure organizzative per lo svolgimento della prestazione lavorativa in modalità lavoro agile (smart working) a seguito dell'emergenza sanitaria covid-19;
- Disposizione del Segretario Generale f.f. del 22 marzo 2020 con la quale si autorizza lo svolgimento dello smart working dal 23 marzo al 3 aprile;
- Disposizione del Segretario Generale f.f. del 3 aprile 2020 la quale proroga la precedente disposizione fino al 14 aprile 2020;
- Disposizione del Segretario Generale f.f. del 14 aprile 2020 la quale proroga la precedente disposizione fino al 3 maggio;
- Disposizione del Segretario Generale f.f. del 30 aprile 2020 con la quale proroga la precedente disposizione fino a nuove disposizioni
- Disposizione del Segretario Generale f.f. del 14 maggio 2020 Nuove disposizioni al personale dipendente in materia di smart working con decorrenza 18 maggio 2020 con la quale prosegue la prestazione lavorativa in modalità lavoro agile con due rientri settimanali.

Considerato che:

- Le richiamate disposizioni hanno individuato nel lavoro agile la modalità ordinaria di svolgimento della prestazione lavorativa, indicando, tra le altre, la necessità che ogni datore di lavoro individui le attività indifferibili come le sole ad assicurare in presenza;
- L'art. 20 della Legge 81/2017, normativa generale di riferimento sulla prestazione di lavoro in modalità di lavoro agile, afferma il principio secondo il quale il lavoratore che svolge la prestazione in tale circostanza ha diritto ad un trattamento economico e normativo non inferiore a quello spettante ai lavoratori che svolgono le proprie mansioni esclusivamente in presenza;

ai

Handwritten signature in blue ink.

Handwritten signature in blue ink.

Handwritten signature in blue ink.

- La richiamata Circolare n. 2 del 1 aprile 2020 rimette a ciascuna Amministrazione il compito di “definire gli aspetti di tipo organizzativo e i profili attinenti al rapporto di lavoro, tra cui gli eventuali riflessi sull’attribuzione del buono pasto, previo confronto sotto tale aspetto con le organizzazioni sindacali” e che, con riferimento alla tematica dei buoni pasto, “si puntualizza [...] che il personale in smart working non ha automatico diritto al buono pasto e che ciascuna PA assume le determinazioni di competenza, previo confronto con le organizzazioni sindacali;
- Occorre distinguere tra lavoro agile in presenza di accordo individuale ovvero quello ordinario fatto prima dell’emergenza Covid-19, e lavoro agile senza accordo individuale che è questo svolto in periodo emergenziale e straordinario, di natura derogatoria rispetto a quanto dettato dalla disciplina normativa e contrattuale anche di livello decentrato, con disciplina normativa di rango superiore del decreto legge n.18/2020 che decide e preclude l’attribuzione del Buono pasto al solo caso di esenzione dal servizio.

Tutto ciò premesso si comunica che:

Il Comitato dei Dirigenti, riunitosi il 21 luglio 2020, ha ritenuto che l’erogazione del buono pasto, in modalità lavoro agile, allo stato attuale presenta notevoli dubbi e perplessità anche in considerazione decreto del Tribunale di Venezia – Giudice del lavoro RG 1069/2020, il quale ha motivato che il lavoro agile è incompatibile con la fruizione del buono pasto a nulla rilevando una ipotetica contrattazione con le OO.SS così come rileva il dispositivo della Corte Suprema di Cassazione n. 31137/19 del 28.11.2019 la quale ha confermato che l’istituto del buono pasto è beneficio corrisposto nell’ambito dell’organizzazione del lavoro e non è un elemento della retribuzione, né un trattamento conseguentemente necessario alla prestazione lavoro.

Tuttavia la parte datoriale si riserva rivedere la propria posizione negativa qualora il quadro giuridico-normativo produca nuovi sviluppi.

La parte sindacale chiede che le economie relative ai buoni pasto non erogati nelle giornate di smart working, siano utilizzate per il welfare aziendale

Napoli, 22/12/2020

LE OO.SS./R.S.U.

*Giuseppe Meyfelli*  
*[Signature]*  
*[Signature]* C.C.R.F.  
*[Signature]*  
*[Signature]*

LA PARTE PUBBLICA

*[Signature]*  
*[Signature]*

*[Signature]*

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 10 pagine (dieci) 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