



Camera di Commercio
Napoli

CONTRATTO COLLETTIVO INTEGRATIVO Anno 2021

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, Industria, Artigianato e Agricoltura di Napoli;

A seguito di formale convocazione protocollo. n. 49596 del 28 giugno 2021 nei giorni 1 Luglio 2021 e 13 Luglio 2021 ha avuto luogo l'incontro tra:

La Delegazione di Parte Pubblica composta da

Avv. Ilaria Desiderio	- Presidente	
Dott. Ciro de Rosa	- Componente	
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.:

Marfella Fernando

Fusco Concetta

Vitiello Sebastiano

A seguito dei Verbali sottoscritti, agli atti dell'Ufficio Relazioni sindacali e Formazione relativi, alle giornate di incontro sopra richiamate, a seguito del Verbale del Collegio dei Revisori dei Conti n. 118 del 27 settembre 2021 che ha valutato positivamente la compatibilità dei costi con i vincoli di Bilancio e certificato i relativi oneri e della Delibera di Giunta n.96 del 26 ottobre 2021, le parti sottoscrivono il presente CCI anno 2021 per il personale del comparto Funzioni Locali.

CONTRATTO COLLETTIVO INTEGRATIVO FONDO RISORSE DECENTRATE ANNO 2021

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. 50 del 14 giugno 2021 è stato determinato, in via definitiva, il Fondo risorse decentrate anno 2021 personale non dirigente per l'importo di € 864.561,38 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 2021 per un importo totale di € 864.561,38 al netto delle dovute decurtazioni, risulta come di seguito specificato:

€ 666.206,28 risorse stabili

€ 250.355,10 risorse variabili

€ 916.561,38 Totale risorse

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

€ 864.561,38

-€ 130.624,23 importo fuori limite

+€158.846,97 importo destinati alla retribuzione di posizione e di risultato

€ 892.784,12 TOTALE FONDO TEORICO DISPONIBILE ANNO 2021

Poiché il Fondo 2021 teoricamente costruito per la comparazione (€ 892.784,12) è inferiore al Fondo anno 2016 (€ 916.733,13), non viene effettuata alcuna decurtazione al reale Fondo Anno 2021 pari ad € 864.561,38 che rimane tale senza ulteriori rimaneggiamenti.

DESTINAZIONE DEL FONDO DELLE RISORSE DECENTRATE STABILI

- progressioni economiche	€ 239.380,51
- quota di incremento delle indennità di comparto di cui all'art. 33 comma 4 lett. b) CCNL 22/01/2004	€ 34.065,65
Totale	€ 273.446,16

Differenza tra risorse 2021 e impieghi stabili (€864,561,38 - €273.446,16) € 591.115,22



Art 68 comma 2 lett. j) CCNL 21.5.2018- Progressioni economiche orizzontali

Le Progressioni Economiche Orizzontali (PEO) per l'anno 2021 con decorrenza 1.1.2021 saranno finanziate con risorse stabili per una percentuale, come per consolidato orientamento, del 50% del personale avente titolo, con arrotondamento dei decimali all'unità superiore, per un importo di € 8.900,00 (art. 68 comma 2 lett. j) CCNL 21.5.2018).

Progressione Economica Orizzontale anno 2021 decorrenza 1 gennaio 2021			
Categoria economica	Numero dipendenti al 31.12.2020 con almeno 24 mesi di anzianità nella categoria	Percentuale 50%	Numero dipendenti interessati alla progressione (arrotondato)
B	3	1,5	2
C	11	5,5	7
D	3	1,5	2
TOTALI	17	8,5	11

A seguito di tale finanziamento il Fondo 2021 presenta una disponibilità pari ad **€ 582.215,22** (= € 591.115,22 - € 8.900,00).

Le Organizzazioni sindacali chiedono in proposito che le procedure per le PEO 2019 e 2020 siano espletate quanto prima, auspicando per il futuro, un fattivo lavoro sinergico in modo da avere una tempistica adeguata ai tempi e alle occasioni di tutela dei lavoratori.

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 **€582.215,22** 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 2021, 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), siano portati ad incremento dell'importo del premio correlato alla performance individuale (punto 6).



Art. 70 bis ccnl 21.5.2018- Indennità condizioni di lavoro

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.

a) 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 € 3.080,00 (= 14x20x11)

La parte sindacale propone di aumentare il valore economico di detta indennità portandola ad Euro 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.

La parte sindacale propone comunque di procedere al pagamento delle indennità relative alle condizioni di lavoro Anno 2020. A tal proposito il Segretario generale comunica che il dott. Pisapia Dirigente Area Anagrafe economica ha effettuato spostamenti di personale, causando un necessario intervento procedurale al termine del quale saranno liquidate le dette indennità.

b) 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..... € 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, mentre € 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 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 (= €20x20x11 + €1x20x11)

Art. 70 bis ccnl 21.5.2018- Indennità condizioni di lavoro:
Norma transitoria Emergenza COVID-19

Fino alla cessazione dello stato di emergenza epidemiologica, ed in particolare nei periodi di vigenza delle normative nazionali e regionali che impongono alle Pubbliche Amministrazioni di limitare la presenza fisica negli uffici ai soli casi in cui la stessa sia strettamente indispensabile per lo svolgimento di attività individuate come indifferibili ed urgenti, è riconosciuta presumibilmente sino al 31 dicembre 2021, o comunque sino alla data di permanenza dello stato di emergenza sanitaria, una indennità di rischio quantificata in complessivi € 3,00 per ogni giorno di presenza fisica presso la sede di lavoro.



RISORSE

€ 20.736,00 (= €3,00x48x12x12)

La parte sindacale dichiara di aggiungere la seguente specifica:
"le attività indifferibili ed urgenti come sopra identificate sono da intendersi tutte le attività rese in presenza".

La parte datoriale si riserva di individuare in un prossimo Comitato dei Dirigenti le unità di personale e il numero di giorni cui riconoscere la predetta indennità e di confrontarsi successivamente con la controparte circa le valutazioni e decisioni da assumere.

Totale Risorse art. 70-bis..... € 28.736,00

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. 24 unità) = € 60.000,00

Le indennità ex Art. 70-quinquies comma 1 sono 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 e 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

Risorse Art. 70 quinquies comma 1..... € 82.000,00

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 Art. 70-quinquies comma 2€ 350,00

Totale Risorse art. 70-quinquies..... € 82350,00

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).

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

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) (art. 23 CCI 2020-2022) ci si richiama a quanto precedentemente stipulato in sede di Trattativa decentrata anni 2018,2019 e 2020, ovvero:

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 2021 e gli importi acquisiti a fronte della partecipazione dei dipendenti camerali saranno inseriti nel Fondo anno 2022.

Risorse..... € 0.00

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. 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..... € 7.000,00

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 € 464.129,22 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 2021 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.

Si prende atto che, così come previsto nella Determinazione segretariale n. 161 del 26 aprile 2021, dall'ammontare del Fondo produttività/performance 2021, sarà attribuito a favore del dipendente Matr. 535 l'importo di € 213,39 quale residuo da liquidare per il suo riconoscimento della Performance Anno 2018 precedentemente non liquidato.

La parte sindacale ha evidenziato la anomala procedura adottata (per un fatto mai accaduto in precedenza), a seguito dell'errore del Dirigente preposto alla valutazione, ed ha precisato che sarebbe stato opportuno comunicare e condividere preventivamente con la parte sindacale (al fine di evitare esborsi personali da parte del Dirigente), in quanto afferente alla materia del fondo che è materia della trattativa decentrata.

Risorse.....€ 463.915,83



Art. 69 CCNL 21.5.2018 - Differenziazione del premio individuale

Dopo una breve descrizione della tematica circa la differenziazione del premio individuale fornita dal dott. Sinno, le parti concordano che ai dipendenti che conseguano levalutazione 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.

In applicazione dell'Orientamento CFL126 dell'Aran circa la corretta applicazione dell'art. 69 del CCNL 21 maggio 2018 occorrerà dunque procedere secondo le indicazioni che seguono.

Primo step: determinare la misura della maggiorazione.

Le Parti concordano che la maggiorazione è determinata in misura differenziata, secondo la qualifica di appartenenza come segue:

- personale di categoria A: 30% del valore medio pro capite dei premi attribuiti del personale valutato positivamente con punteggio massimo relativamente alla valutazione dei comportamenti adottati nell'anno di riferimento;
- personale di categoria B: 30% del valore medio pro capite dei premi attribuiti del personale valutato positivamente con punteggio massimo relativamente alla valutazione dei comportamenti adottati nell'anno di riferimento;
- personale di categoria C: 30% del valore medio pro capite dei premi attribuiti del personale valutato positivamente con punteggio massimo relativamente alla valutazione dei comportamenti adottati nell'anno di riferimento;
- personale di categoria D: 30% del valore medio pro capite dei premi attribuiti del personale valutato positivamente con punteggio massimo relativamente alla valutazione dei comportamenti adottati nell'anno di riferimento;

Secondo step: definizione del valore medio pro-capite per singola categoria.

Le parti concordano che il valore medio pro-capite per singola categoria consiste in un pro-capite assoluto ottenuto attraverso un computo semplificato sommando tutti i valori delle valutazioni positive con punteggio massimo conseguite dal personale (escludendo il solo numero di personale che abbia conseguito una valutazione non massima) e dividendo il prodotto per il numero di personale che abbia conseguito la valutazione positiva con punteggio massimo, ottenendo un cluster di valutazione articolato su quattro fasce valutative.

Terzo step: individuazione dei beneficiari.

Le Parti convengono che in sede di Comitato dei Dirigenti sarà individuato per ogni Area massimo due dipendenti aventi un punteggio massimo relativamente alla valutazione dei comportamenti adottati nell'anno di riferimento, al quale attribuire la premialità riconosciuta alla categoria di appartenenza.

La compagine sindacale rappresenta la necessità che venga istituita mediante apposita regolamentazione una disciplina che individui modalità e criteri di riconoscimento della differenziazione del premio individuale per i titolari di Posizione organizzativa aventi un punteggio massimo relativamente alla valutazione dei comportamenti adottati nell'anno di riferimento, ai quali attribuire una premialità riconosciuta al proprio cluster di almeno il 30%.

Art. 14 CCNL 1/4/1999 - art. 38 CCNL 14/9/2000 Accordo Lavoro straordinario anno 2021

L'importo stanziato alla corresponsione dei compensi per il lavoro straordinario per l'anno 2021 è pari ad €204.270,00 così come riportato nella Delibera del Consiglio camerale n. 13 del 18 dicembre 2020 di approvazione del Bilancio preventivo anno 2021, ma è utilizzabile nell'anno nella misura massima individuale di 180 per il personale in servizio al 1° gennaio 2021

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.

Le ore di lavoro straordinario effettivamente svolte e autorizzate sono retribuite con cadenza mensile.

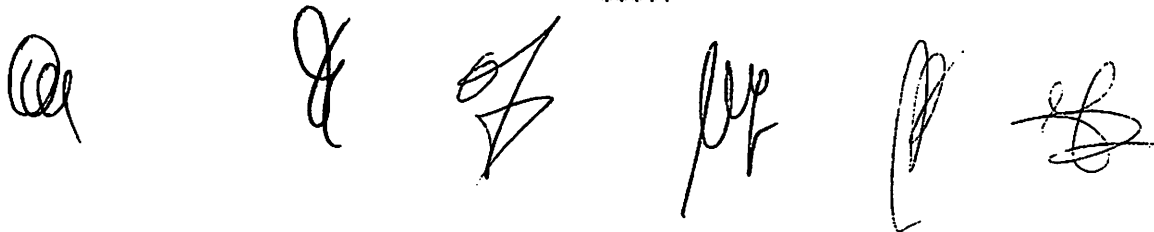
Per esigenze eccezionali - debitamente motivate in relazione all'attività di diretta assistenza agli organi istituzionali riguardanti un numero di dipendenti non superiore al 2% dell'organico, pari a n. 4 unità, il limite annuo individuale delle 180 ore è fissato in n. 390 ore massime pro-capite, suddivise 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 dalle ore di lavoro straordinario non utilizzate nell'anno 2021 sarà portato in aumento nella parte variabile del Fondo salario accessorio anno 2022.



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 nel corso del 2020 inerenti 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 esaminando e discutendo le seguenti disposizioni normative e generali e specifiche dell'ente camerale:

- 1 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 Sei-vizio 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 nel l'evolversi della situazione epidemiologica da parte delle pubbliche amministrazioni";
- 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;
- Disposizione del Segretario Generale f.f. n.164 del 28.4. 2021 Misure organizzative in materia di smart working con decorrenza 3 maggio 2021 con la quale prosegue la prestazione lavorativa in modalità lavoro agile con tre rientri settimanali.

La parte sindacale giunge alle seguenti conclusioni:

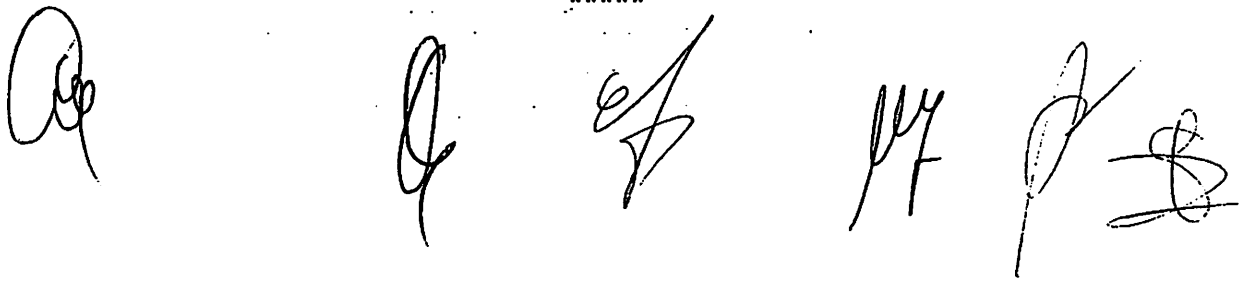
- le richiamate disposizioni hanno individuato nel lavoro agile la modalità ordinaria di svolgimento della prestazione lavorativa, indicando, tra le altre, la necessità che ogni datore di lavoro individui le attività indifferibili come le sole ad assicurare in presenza;
- l'art. 20 della Legge 81/2017, 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;
- 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.

La parte datoriale conferma quanto già dichiarato in sede di Trattativa decentrata integrativa Anno 2020, affermando 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 un beneficio corrisposto nell'ambito dell'organizzazione del lavoro e non è un elemento della retribuzione, né un trattamento conseguentemente necessario alla prestazione lavoro.

9



Art. 72 CCNL 21 maggio 2018 Accordo Welfare aziendale

La parte sindacale ricorda che in sede di CCDI Anno 2020 in data 21 dicembre 2020 fu verbalizzata la richiesta che le economie relative ai buoni pasto non erogati nelle giornate di smart working, fossero utilizzate per il Welfare aziendale.

PREMESSA

Al fine di inquadrare l'istituto occorre fare una premessa ermeneutica ricognitiva.

Il Welfare integrativo, istituto che nasce nell'ambito del settore privato (cd.welfare aziendale) consiste nell'insieme di servizi e di benefit che un'azienda fornisce ai propri dipendenti, per soddisfare bisogni di natura assistenziale, previdenziale e sociale. A tali servizi si accompagnano benefici di carattere fiscale e contributivo, che evidenziano un favor del Legislatore rispetto, tese 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.

Nell'ambito del rapporto di lavoro di pubblico impiego, 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". L'art. 72 del CCNL Funzioni locali del 21 maggio 2018, che così recita:

"1. Le Amministrazioni disciplinano, in sede di contrattazione integrativa di cui all'art. 7, comma 4, la concessione di benefici di natura assistenziale e sociale in favore dei propri dipendenti, tra i quali:

- a) iniziative di sostegno al reddito della famiglia;*
- b) supporto all'istruzione e promozione del merito dei figli;*
- c) contributi a favore di attività culturali, ricreative e con finalità sociale;*
- d) anticipazioni, sovvenzioni e prestiti a favore di dipendenti in difficoltà ad accedere ai canali ordinari del credito bancario o che si trovino nella necessità di affrontare spese non differibili;*
- e) polizze sanitarie integrative delle prestazioni erogate dal servizio sanitario nazionale.*

2. Gli oneri per la concessione dei benefici di cui al presente articolo sono sostenuti nei limiti delle disponibilità già stanziare dagli enti, ai sensi delle vigenti disposizioni, anche per finalità assistenziali nell'ambito di strumenti a carattere mutualistico, anche già utilizzati dagli enti stessi.

3. Nelle Camere di commercio l'erogazione delle prestazioni di cui al comma 1, lett. e) avverrà mediante successiva istituzione di - ovvero adesione a - un fondo di assistenza sanitaria integrativa del servizio sanitario nazionale. Il finanziamento a carico degli enti, che non dovrà determinare ulteriori o maggiori oneri, troverà copertura nelle risorse di cui al comma 2".

L'art. 72 del CCNL Funzioni locali trova una previsione speculare nell'art. 80 del CCNL Funzioni centrali, sottoscritto in data 21 settembre 2018, che, tra i benefici in favore dei propri dipendenti, espressamente include le iniziative di sostegno al reddito della famiglia (sussidi e rimborsi), il supporto all'istruzione e promozione del merito dei figli, contributi a favore di attività culturali, ricreative e con finalità sociale, prestiti a favore di dipendenti in difficoltà ad accedere ai canali ordinari del credito bancario o che si trovino nella necessità di affrontare spese non differibili, polizze sanitarie integrative delle prestazioni erogate dal servizio sanitario nazionale.

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 (... l'ammontare complessivo delle risorse destinate annualmente al trattamento accessorio del personale,

anche di livello dirigenziale, di ciascuna delle amministrazioni pubbliche di cui all'articolo 1, comma 2, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, non può superare il corrispondente importo determinato per l'anno 2016...). 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.

Sgombrato il campo circa la esclusione delle somme destinate a finanziare la previdenza complementare dai limiti previsti per il trattamento economico accessorio, in quanto dette somme hanno natura contributivo-previdenziale e non vengono erogate nella retribuzione, il limite che la contrattazione collettiva pone alle risorse da destinare alla Assistenza Sanitaria, così come chiarito anche nel parere ARAN CFL29/2018, è quello delle disponibilità di risorse già stanziare 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.

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, il cui documento è allegato alla presente trattativa decentrata 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

Le parti si ripropongono di avviare per l'anno 2022 un Welfare integrativo in via sperimentale anche mediante le risorse accantonate in virtù del risparmio sulle somme previste per la erogazione dei buoni Pasto Anno 2020 e 2021 non usufruiti causa la emergenza epidemiologica per l'attività svolta in modalità Smart working.

La Parte pubblica

Avv. Ilaria Desiderio
dott. Ciro de Rosa
dott. Roberto Parisio
dott. Nicola Pisapia

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

CGIL FP Salvatore Tinto
CISL FP Maria Uccello
UIL FPL Nicola Di Donna
RSU Marfella Fernando
RSU Fusco Concetta
RSU Vitiello Sebastiano