



Camera di Commercio
Salerno

CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO INTEGRATIVO

PERSONALE NON DIRIGENZIALE DIPENDENTE DELLA CAMERA DI COMMERCIO DI SALERNO –

PARTE GIURIDICA 2016/2018

PARTE ECONOMICA 2019

Il giorno 18 del mese di giugno dell'anno duemilaventini, alle ore 13,00 presso la sede della Camera di Commercio di Salerno, ivi ubicata alla via Gen. Clark n.19/21, ha avuto luogo l'incontro tra:

Camera di Commercio di Salerno nella persona del Presidente della delegazione di parte datoriale
Dott. Raffaele De Sio – Segretario Generale

e le seguenti Organizzazioni sindacali territoriali e RSU

ORGANIZZAZIONI SINDACALI

RSU

CISL FP

CGIL

UIL

CSA

.....

.....

.....

Al termine della riunione le parti sottoscrivono l'allegato Contratto Collettivo Decentrato Integrativo del personale non dirigente della Camera di Commercio di Salerno relativo al triennio giuridico 2016/2018 e parte economica 2019

Contratto Collettivo Decentrato Integrativo

CAMERA DI COMMERCIO DI SALERNO

Periodo 2016/2018 (parte giuridica)

Periodo 2019 (parte economica)

INDICE

PARTE GIURIDICA 2016/2018

TITOLO I - DISPOSIZIONI GENERALI	Pagina
Art. 1 - Oggetto e obiettivi	6
Art. 2 - Ambito di applicazione	6
Art. 3 - Durata - Revisione	6
TITOLO II - RELAZIONI SINDACALI	
Art. 4 - Informazione	7
Art. 5 - Confronto	7
Art. 6 - Contrattazione collettiva integrativa: soggetti e materie	7
Art. 7 - Contrattazione collettiva integrativa: tempi e procedure	8
Art. 8 - Clausole di raffreddamento e atti unilaterali	9
Art. 9 - Interpretazione autentica	9
TITOLO III - ORDINAMENTO PROFESSIONALE	
Art. 10 - Area delle posizioni organizzative	9
Art. 11 - Conferimento e revoca degli incarichi per le posizioni organizzative	10
Art. 12 - Retribuzione di posizione e retribuzione di risultato	10
Art. 13 - Graduazione retribuzione di posizione e di risultato	11
Art. 14 - Progressioni economiche all'interno della categoria	11
TITOLO IV - TRATTAMENTO ECONOMICO	
Art. 15 - Fondo risorse decentrate - componenti di costituzione	13
Art. 16 - Criteri per la ripartizione e destinazione delle risorse finanziarie stabili e variabili	13
Art. 17 - Criteri per l'attribuzione delle risorse destinate all'organizzazione e alla performance	13
Art. 18 - Differenziazione del premio individuale	15
Art. 19 - Indennità condizioni di lavoro	15
Art. 20 - Indennità per specifiche responsabilità	17
Art. 21 - Compensi di cui all'art. 68, comma 2 CCNL 21/5/2018	17
Art. 22 - Indennità di comparto ex art. 33, comma 5, del CCNL 22/01/2004	17
TITOLO V - ORDINAMENTO PROFESSIONALE	
Art. 23 - Orario di lavoro e orario multiperiodale (artt. 22 e 25, CCNL 2018)	17
Art. 24 - Flessibilità dell'orario di lavoro (art 27 CCNL 2018)	18
Art. 25 - Lavoro straordinario	19

Handwritten signature in blue ink.

Art. 26 – Banca delle ore	20
Art. 27 – Ferie e riposi solidali	20
Art. 28 – Congedi per donne vittime di violenza	21
Art. 29 – Formazione del personale	22
Art. 30 – Welfare integrativo	24
Art. 31 – Previdenza complementare	24
Art. 32 – Smart Working	25
Art. 33 – Misura per la sicurezza nei luoghi di lavoro	25
Art. 34 – Innovazioni tecnologiche e qualità del lavoro	26
DICHIARAZIONE CONGIUNTA N. 1	26
DICHIARAZIONE CONGIUNTA N. 2	26
PARTE ECONOMICA 2019	
Premessa generale	27
Art. 1 – Ambito di applicazione	27
Art. 2 – Principi e finalità	28
Art. 3 – Criteri per la ripartizione e destinazione delle risorse finanziarie ex art. 68 del CCNL 21/5/2018	28
Art. 4 – Strumenti di premialità	29
Art. 5 – Criteri per la ripartizione e destinazione delle risorse finanziarie stabili e variabili	29
Art. 6 – Criteri per l’attribuzione delle risorse destinate all’organizzazione e alla performance	30
Art. 7 – Compensi per la remunerazione delle indennità condizioni di lavoro art. 68, comma 2, lett. c) del CCNL 21/5/2018	31
Art. 8 – Compensi articolo 68, comma 2, del CCNL 21/5/2018	33
Art. 9 – Oneri diretti alla corresponsione delle progressioni economiche orizzontali Art. 68, comma 2, lett. j) del CCNL 21/5/2018	33
Art. 10 – Integrazione del fondo delle risorse decentrate con importi variabili annuali di cui all’art. 68, comma 2, del CCNL 21/5/2018 – incentivi funzioni tecniche art. 113, co. 2 D.Lgs. 50/2016	34
Art. 11 – Differenziazione del premio individuale di cui all’articolo 69 del CCNL 21/5/2018	34
Art. 12 – Compensi per la remunerazione delle indennità per specifiche responsabilità art. 70-quinquies, comma 1, del CCNL 21/5/2018	34
Art. 13 – Indennità di comparto ex art. 33, comma 5 del CCNL 22/1/2004	35
Art. 14 – Vincoli ed interpretazione autentica	35
Art. 15 – Disposizioni finali	35
ALLEGATO A) – Regolamento della Camera di Commercio IAA di Salerno – Differenziazione del premio individuale (Art. 69 CCNL 21/5/2018)	36
ALLEGATO B) – Regolamento per l’attribuzione dell’indennità per specifiche responsabilità della Camera di Commercio IAA di Salerno	38

K

A

B

O

AR

MP

S

M *M*

PARTE GIURIDICA 2016/2018

TITOLO I - DISPOSIZIONI GENERALI

Art. 1

Oggetto e obiettivi

1. Il presente Contratto Collettivo Integrativo (di seguito CCI) disciplina gli istituti e le materie che le norme di legge e i contratti collettivi nazionali di lavoro demandano a tale livello di contrattazione, nel rispetto dei principi stabiliti dalla legge.
2. Le materie oggetto di contrattazione integrativa decentrata sono indicate dalla legge e dai vigenti contratti collettivi nazionali di lavoro, nel rispetto dei vincoli e dei limiti ivi previsti, tra i soggetti e con le procedure negoziali stabilite dalla legge.

Art. 2

Ambito di applicazione

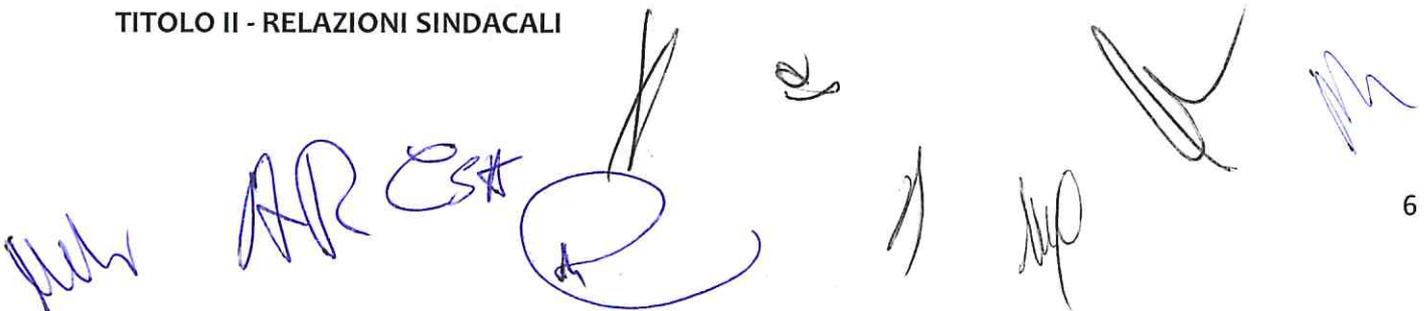
1. Il presente CCI si applica a tutto il personale non dirigente in servizio presso la Camera di Commercio di Salerno con contratto a tempo indeterminato e determinato, ivi compreso il personale comandato o distaccato, nonché al personale con contratto di somministrazione di lavoro secondo quanto previsto dalle disposizioni di legge in materia.
2. Il presente CCI sostituisce ogni precedente accordo sottoscritto antecedentemente alla data di entrata in vigore dello stesso e tutti gli istituti oggetto di contrattazione decentrata vengono col medesimo disciplinati.
3. Il presente contratto conserva la sua efficacia fino alla stipulazione del successivo.

Art. 3

Durata - Revisione

1. Il presente CCI ha durata annuale dal 1 gennaio 2016 al 31 dicembre 2018 sia per la parte giuridica che per la parte economica.
2. Con cadenza annuale possono essere rinegoziati i criteri di ripartizione delle risorse tra le diverse possibilità di utilizzo ai sensi dell'art. 7, comma 4, lett. a) del CCNL "Funzioni locali" 21/5/2018.
3. Nelle more della rinegoziazione dei criteri di riparto delle risorse, le parti concordano di ritenere valido quanto pattuito fino alla ridefinizione della nuova regolazione contrattuale.
4. Per quanto non previsto nel presente CCI si rinvia al CCNL vigente.
5. Le Parti si riservano di riaprire il confronto qualora intervengano nuove indicazioni contrattuali o di legge che riguardino tutti o specifici punti del presente contratto.

TITOLO II - RELAZIONI SINDACALI

The bottom of the page features several handwritten signatures in blue ink. From left to right, there is a signature that appears to be 'AR', followed by 'EST', a large circular signature, and several other less legible signatures. The page number '6' is located at the bottom right corner.

Art. 4

Informazione

1. L'informazione è il presupposto per il corretto esercizio delle relazioni sindacali e dei suoi strumenti.
2. Fermi restando gli obblighi in materia di trasparenza previsti dalle disposizioni di legge vigenti, l'informazione consiste nella trasmissione di dati, elementi conoscitivi, delibere di Consiglio/Giunta e determinazioni dirigenziali da parte dell'Ente, ai soggetti sindacali, al fine di consentire loro di prendere conoscenza della questione trattata e di esaminarla.
3. L'informazione deve essere data nei tempi, nei modi e nei contenuti atti a consentire ai soggetti sindacali di cui al successivo art.6, comma 2 di procedere a una valutazione approfondita del potenziale impatto delle misure da adottare ed esprimere osservazioni e proposte.
4. Sono oggetto di informazione tutte le materie per le quali i successivi articoli 5 e 6 prevedano il confronto o la contrattazione integrativa, costituendo presupposto per la loro attivazione.

Art. 5

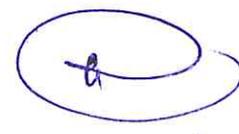
Confronto

1. Il confronto è la modalità attraverso la quale si instaura un dialogo approfondito sulle materie rimesse a tale livello di relazione, al fine di consentire ai soggetti sindacali di esprimere valutazioni esaustive e di partecipare costruttivamente alla definizione delle misure che l'Ente intende adottare.
2. Il confronto si avvia mediante l'invio ai soggetti sindacali degli elementi conoscitivi sulle misure da adottare, con le modalità previste per l'informazione. A seguito della trasmissione delle informazioni, Ente e soggetti sindacali si incontrano se, entro 5 giorni dall'informazione, il confronto è richiesto da questi ultimi o anche dalla RSU. L'incontro può anche essere proposto dall'Ente, contestualmente all'invio dell'informazione. Il periodo durante il quale si svolgono gli incontri non può essere superiore a trenta giorni. Al termine del confronto, è redatta una sintesi dei lavori e delle posizioni emerse.
3. Sono oggetto di confronto le materie di cui all'art 5 comma 3 del CCNL "Funzioni locali" 21/5/2018.

Art.6

Contrattazione collettiva integrativa: soggetti e materie

1. La contrattazione collettiva integrativa si svolge, nel rispetto delle procedure stabilite dalla legge, dal CCNL "Funzioni locali" 21/5/2018 e dal presente CCI tra la delegazione sindacale, formata dai soggetti di cui al comma 2, e la delegazione di parte datoriale, come individuata al comma 3.
2. I soggetti sindacali titolari della contrattazione integrativa sono:
 - a) la RSU;
 - b) i rappresentanti territoriali delle organizzazioni sindacali di categoria firmatarie del presente CCNL.

ARSA       7

3. I componenti della delegazione datoriale sono individuati con apposito provvedimento della Giunta camerale.

4. Sono oggetto di contrattazione integrativa le materie di cui all'art 7 comma 4 del CCNL "Funzioni locali" 21/5/2018.

5. Ogniqualevolta si presenti la necessità di realizzare delle innovazioni nell'ambito dell'organizzazione dei servizi, l'Ente si impegna a convocare le parti di cui al comma 2 per contrattare i riflessi sulla qualità del lavoro e sulla professionalità delle stesse innovazioni. In ogni caso, entro il primo trimestre di ogni anno, le parti si incontreranno per le opportune valutazioni e decidere le iniziative da intraprendere per migliorare la qualità del lavoro e accrescere la professionalità del personale.

Art. 7

Contrattazione collettiva integrativa: tempi e procedure

1. Il CCI si riferisce a tutte le materie di cui all'art. 7, comma 4. I criteri di ripartizione delle risorse tra le diverse modalità di utilizzo devono essere negoziati con cadenza annuale entro il mese di marzo.

2. Le parti, ogni anno, sulla base di quanto definito in termini di quantificazione delle risorse per il Fondo del salario accessorio, si incontrano per definire le materie "a contenuto economico" di cui all'art. 7, comma 4, lettere a), b), c), d), e) f), g), h), i), j), u), v), w) del CCNL 21/5/2018 con specifico accordo che integra il presente CCI. Qualora non si raggiunga l'accordo su una o più delle suddette materie ed il protrarsi delle trattative determini un oggettivo pregiudizio alla funzionalità dell'azione amministrativa, nel rispetto dei principi di comportamento di cui all'art. 8, l'Ente può provvedere, in via provvisoria, esclusivamente sull'istituto oggetto del mancato accordo, fino alla successiva sottoscrizione e prosegue le trattative al fine di pervenire in tempi celeri alla conclusione dell'accordo. Il termine minimo di durata delle sessioni negoziali per gli istituti a contenuto economico di cui al presente comma è fissato 45 giorni, eventualmente prorogabili di ulteriori 45 giorni.

3. Sulle materie a contenuto non economico di cui all'art. 7, comma 4, lettere k), l), m), n), o), p), q), r), s), t), z) CCNL 21/5/2018 le parti, qualora ritenuto opportuno da uno dei soggetti firmatari, si incontrano, anche su specifiche materie, per valutare possibili modifiche a quanto disposto dal presente CCI. Qualora, decorsi 30 giorni dall'inizio delle trattative, eventualmente prorogabili fino ad un massimo di ulteriori 30 giorni, non si sia raggiunto l'accordo, le parti riassumono le rispettive prerogative e libertà di iniziativa e decisione.

4. Il controllo sulla compatibilità dei costi della contrattazione collettiva integrativa con i vincoli di bilancio e la relativa certificazione degli oneri sono effettuati dal Collegio dei Revisori dei Conti ai sensi dell'art. 40-bis, comma 1 del D.Lgs.n.165/2001. A tal fine, l'ipotesi di contratto collettivo integrativo ed ogni sua integrazione definita dalle parti, corredata dalla relazione illustrativa e da quella tecnica, è inviata a tale organo entro 10 giorni dalla sottoscrizione. In caso di rilievi da parte del predetto organo, la trattativa deve essere ripresa entro 5 giorni. Trascorsi 15 giorni senza rilievi, l'organo di governo competente dell'Ente autorizza il Presidente della delegazione trattante di parte datoriale alla sottoscrizione del contratto.



AR
CSA

8

Art. 8

Clausole di raffreddamento e atti unilaterali

1. Il sistema delle relazioni sindacali è improntato a principi di responsabilità, correttezza, buona fede e trasparenza dei comportamenti ed è orientato alla prevenzione dei conflitti.
2. Nel rispetto dei suddetti principi, entro il primo mese del negoziato relativo alla contrattazione integrativa le parti non assumono iniziative unilaterali né procedono ad azioni dirette; compiono, inoltre, ogni ragionevole sforzo per raggiungere l'accordo nelle materie demandate.
3. Analogamente, durante il periodo in cui si svolge il confronto le parti non assumono iniziative unilaterali sulle materie oggetto dello stesso.
4. Nell'eventualità in cui l'Amministrazione, decorsi i termini previsti dal precedente articolo 7, dovesse assumere un'iniziativa unilaterale con specifico atto, le parti, congiuntamente, ne danno immediata comunicazione all'Osservatorio di cui all'articolo 3 comma 6 del CCNL 2016-2018 allegando il verbale del mancato accordo.

Art. 9

Interpretazione autentica

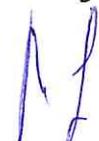
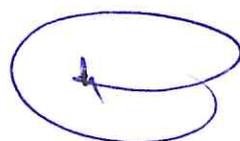
1. Nel caso insorgano controversie sull'interpretazione delle clausole del CCI, la cui applicazione risulta oggettivamente non chiara, le parti si incontrano entro 20 giorni dalla richiesta formulata da uno dei sottoscrittori per definire consensualmente il significato della controversia, come organo di interpretazione autentica.
2. L'iniziativa può anche essere unilaterale e la parte interessata è tenuta ad inviare alle altre parti una richiesta scritta a mezzo PEC, che deve contenere una sintetica descrizione dei fatti e degli elementi di diritto sui quali si basa, facendo riferimento a problemi interpretativi ed applicativi di rilevanza generale.
3. Gli eventuali accordi di interpretazione autentica sottoscritti dalle parti sono soggetti alla stessa procedura di stipulazione del presente contratto e sostituiscono le clausole controverse con efficacia retroattiva sin dall'inizio della vigenza del presente CCI.

TITOLO III - ORDINAMENTO PROFESSIONALE

Art. 10

Area delle posizioni organizzative

1. L'Ente istituisce posizioni di lavoro che richiedono, con assunzione diretta di elevata responsabilità di prodotto e di risultato:
 - a. lo svolgimento di funzioni di direzione di unità organizzative di particolare complessità, caratterizzate da elevato grado di autonomia gestionale e organizzativa;
 - b. lo svolgimento di attività con contenuti di alta professionalità, comprese quelle comportanti anche l'iscrizione ad albi professionali, richiedenti elevata competenza specialistica acquisita attraverso titoli formali di livello universitario del sistema educativo e



di istruzione oppure attraverso consolidate e rilevanti esperienze lavorative in posizioni ad elevata qualificazione professionale o di responsabilità, risultanti dal curriculum.

2. Tali posizioni sono assegnate esclusivamente a dipendenti classificati nella categoria D, sulla base e per effetto di un incarico a termine conferito in conformità all'art.13 CCNL Funzioni Locali.
3. Gli incarichi di posizione organizzativa di cui all'art. 8 del CCNL 31/3/1999 e all'art. 10 del CCNL del 22.1.2004, già conferiti e ancora in atto, proseguono fino alla scadenza del termine precedente fissato e, comunque, non oltre un anno dalla data di sottoscrizione del CCNL 2016/2018, ovvero sino al 20/5/2019.

Art. 11

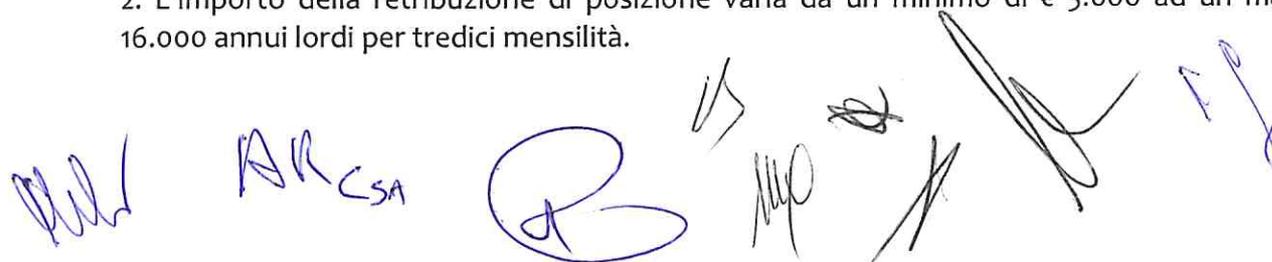
Conferimento e revoca degli incarichi per le posizioni organizzative

1. Gli incarichi relativi all'area delle posizioni organizzative sono conferiti dal Segretario Generale, su proposta dei Dirigenti d'Area, per un periodo massimo di 3 anni con atto scritto e motivato, e possono essere rinnovati con le medesime formalità.
2. Per il conferimento degli incarichi l'Ente tiene conto - rispetto alle funzioni ed attività da svolgere - della natura e caratteristiche dei programmi da realizzare, dei requisiti culturali posseduti, delle attitudini e della capacità professionale ed esperienza acquisiti dal personale della categoria D.
3. Gli incarichi possono essere revocati prima della scadenza con atto scritto e motivato, in relazione a intervenuti mutamenti organizzativi o in conseguenza di valutazione negativa della performance individuale.
4. I risultati delle attività svolte dai dipendenti cui siano stati attribuiti gli incarichi di cui al presente articolo sono soggetti a valutazione annuale in base al sistema a tal fine adottato dall'Ente. La valutazione positiva dà anche titolo alla corresponsione della retribuzione di risultato. L'Ente, prima di procedere alla definitiva formalizzazione di una valutazione non positiva, acquisisce in contraddittorio, le valutazioni del dipendente interessato anche assistito dalla organizzazione sindacale cui aderisce o conferisce mandato o da persona di sua fiducia; la stessa procedura di contraddittorio vale anche per la revoca anticipata dell'incarico di cui al comma 3.
5. La revoca dell'incarico comporta la perdita della retribuzione di cui all'art. 15 del CCNL "Funzioni locali" da parte del dipendente titolare. In tal caso, il dipendente resta inquadrato nel profilo e nella categoria di appartenenza.

Art. 12

Retribuzione di posizione e retribuzione di risultato

1. Il trattamento economico accessorio del personale della categoria D titolare delle posizioni organizzative è composto dalla retribuzione di posizione e dalla retribuzione di risultato. Tale trattamento assorbe tutte le competenze accessorie e le indennità previste dal contratto collettivo nazionale, compreso il compenso per il lavoro straordinario.
2. L'importo della retribuzione di posizione varia da un minimo di € 5.000 ad un massimo di € 16.000 annui lordi per tredici mensilità.



3. Nell'ipotesi di conferimento ad un lavoratore, già titolare di posizione organizzativa, di un incarico ad interim relativo ad altra posizione organizzativa, per la durata dello stesso, al lavoratore, nell'ambito della retribuzione di risultato, è attribuito un ulteriore importo la cui misura può variare dal 15% al 25% del valore economico della retribuzione di posizione prevista per la posizione organizzativa oggetto dell'incarico ad interim. Nella definizione della percentuale, si tiene conto della complessità delle attività e del livello di responsabilità connessi all'incarico attribuito, nonché del grado di conseguimento degli obiettivi, secondo quanto di seguito stabilito:

- interim di fascia 1 15%
- interim di fascia 2 18%
- interim di fascia 3 22%

- interim di fascia 4 25 %

4. In caso di riduzione delle risorse destinate alla retribuzione di posizione e di risultato delle posizioni organizzative si determina un corrispondente ampliamento delle facoltà di alimentazione del Fondo risorse decentrate.

5. Ai titolari di posizione organizzativa in aggiunta alla retribuzione di posizione e di risultato vengono erogati i trattamenti accessori previsti dall'art 18 del CCNL Funzioni locali.

Art. 13

Graduazione retribuzione di posizione e di risultato

1. I criteri di graduazione della retribuzione di posizione verranno definiti, secondo il modello vigente delle relazioni sindacali, entro il 20 maggio 2019, a seguito di proposta dell'Ente.

2. La quota delle risorse per le posizioni organizzative destinata all'indennità di risultato ammonta ad una quota non inferiore al 15% del totale delle risorse a disposizioni pari ad € 14.490,00.

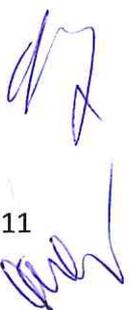
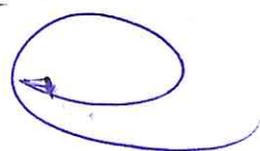
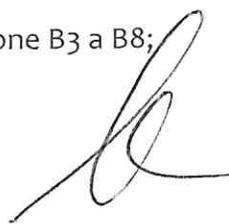
3. Nell'attribuzione dell'indennità di risultato l'Ente applicherà le procedure di cui al "Sistema per la Misurazione, la Valutazione e la rendicontazione della performance organizzativa e individuale del personale" che sarà approvato dalla Giunta camerale, secondo il modello vigente delle relazioni sindacali.

Art. 14

Progressioni economiche all'interno della categoria

1. La progressione economica orizzontale si sviluppa partendo dal trattamento tabellare iniziale delle quattro categorie o della posizione di accesso infra categoriale B3, con l'acquisizione in sequenza degli incrementi corrispondenti alle posizioni successive previste nel contratto collettivo nazionale di lavoro, dando origine ai seguenti possibili percorsi individuali:

- per la categoria A dalla posizione A1 alla A6;
- per la categoria B dalla posizione B1 alla B8 e dalla posizione B3 a B8;
- per la categoria C dalla posizione C1 alla C6;



- per la categoria D dalla posizione D1 alla D7;

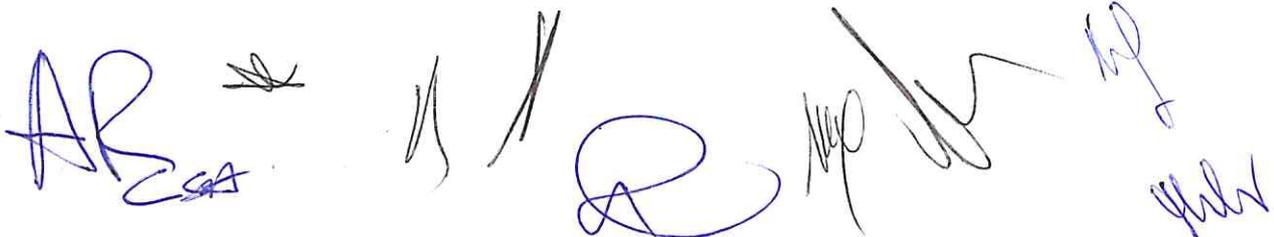
2. La progressione economica orizzontale si realizza nel rispetto degli specifici criteri analiticamente dettagliati dall'art.5 del CCNL del 31.3.1999 e dall'articolo 16 del CCNL del 21.05.2018-

3. Le parti convengono che, i criteri per l'effettuazione delle progressioni economiche orizzontali nelle diverse categorie sono i seguenti:

- ai fini della progressione economica alla posizione immediatamente successiva della categoria di appartenenza è richiesto come requisito per la partecipazione alla relativa selezione un'anzianità di servizio di ventiquattro mesi nella posizione economica iniziale di appartenenza per il personale in servizio a tempo indeterminato. Le selezioni necessarie a dare attuazione ai percorsi di sviluppo orizzontale avvengono con cadenza annuale. Può essere previsto anche un requisito di permanenza superiore ai 24 mesi;
- la progressione economica è attribuita ai dipendenti che hanno conseguito il punteggio nella valutazione della performance individuale più alto all'interno della categoria di appartenenza, con il riconoscimento del beneficio economico decorrente dalla data stabilita dal CCI che non potrà essere anteriore al 1° gennaio dell'anno in cui lo stesso viene sottoscritto;
- per stabilire il punteggio di ciascun dipendente in possesso dei requisiti di partecipazione alla selezione viene calcolata la media dei punteggi attribuiti nelle schede di valutazione del triennio precedente a quello relativo all'anno di eventuale attribuzione della progressione; nel caso di assenza prolungata, dovuta a maternità, infortuni sul lavoro, malattia per causa di servizio, vengono prese in considerazione le valutazioni esistenti escludendo quelle relative al periodo di assenza;
- le risorse destinate alla progressione orizzontale devono offrire la possibilità di progressione ad un numero di dipendenti non superiore al 50% di quelli complessivamente in servizio in ciascuna categoria professionale a salvaguardia dei principi di imparzialità e pari opportunità previsti dalla normativa vigente. Si applica l'arrotondamento all'unità superiore in caso di decimali della percentuale di assegnazione;
- l'effettiva attribuzione della progressione orizzontale è, comunque, subordinata al raggiungimento di una valutazione minima di punti 70/100 ottenuta dall'applicazione della media delle valutazioni individuali del citato triennio;
- a parità di punteggio viene data la precedenza al dipendente con più anzianità di servizio nella posizione economica di provenienza; nel caso di ulteriore parità la precedenza spetta al più anziano di età anagrafica.

4. A norma dell'art. 16, comma 2, del CCNL del 31.3.1999, la progressione economica orizzontale si realizza nel limite delle risorse disponibili nella parte stabile del fondo, che sono destinate a tale fine in sede di contrattazione decentrata integrativa.

5. Per la sola annualità 2019 si richiamano i criteri riportati testualmente nella dichiarazione congiunta n. 1 del contratto collettivo decentrato integrativo del personale non dirigenziale dipendente della Camera di Commercio di Salerno - parte economica 2018 e segnatamente: " «Le parti concordano nel procedere ad una eventuale revisione degli elementi di valutazione per l'attuazione dell'istituto della progressione economica orizzontale a decorrere dal 2020, nonché di



completare l'applicazione dell'istituto nel 2019 adottando i medesimi criteri del 2018, fermo restando la necessità di procedere con istanza di parte>>.

TITOLO IV – TRATTAMENTO ECONOMICO

Art. 15

Fondo risorse decentrate - componenti di costituzione

1. Le risorse finanziarie destinate alla incentivazione delle politiche di sviluppo delle risorse umane e delle performance per i dipendenti a tempo indeterminato sono definite secondo le modalità previste dall'art.67 "Fondo risorse decentrate" del CCNL Funzioni Locali.
2. Per l'anno l'Ente, con determinazione del Segretario Generale, quantifica il suddetto fondo, in via provvisoria, in €, così come di seguito analiticamente riportato:
 - A. RISORSE STABILI Euro, che presentano la caratteristica di "certezza, stabilità e continuità" e che, quindi, restano acquisite al Fondo anche per il futuro;
 - B. RISORSE VARIABILI Euro, che presentano la caratteristica della "eventualità e variabilità" e che, quindi, hanno validità esclusivamente per l'anno in cui vengono definite e messe a disposizione del Fondo.

Art. 16

Criteri per la ripartizione e destinazione delle risorse finanziarie stabili e variabili

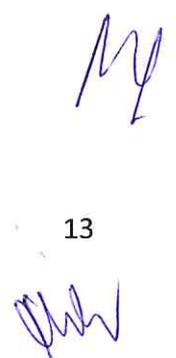
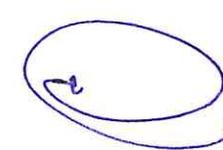
1. La parte stabile del fondo è destinata a finanziare in via prioritaria gli istituti economici stabili individuati nell'art. 67, c. 1 del CCNL 2016-2018.
2. Le somme destinate ai suddetti istituti costituiscono un importo consolidato al netto di quelle destinate nell'anno 2017 alla retribuzione di posizione e di risultato delle P.O. istituite.
3. Le parti definiscono i criteri per ripartire sulle restanti somme, annualmente disponibili le quote da destinare gli istituti di cui al comma 2 dell'art. 68 del CCNL 2016-2018, fermo restando che le nuove progressioni economiche, comprensive del rateo di 13ma, devono essere finanziate esclusivamente da risorse stabili.
4. Confluiscono nel fondo le eventuali risorse residue di parte stabile non utilizzate negli anni precedenti.

Art. 17

Criteri per l'attribuzione delle risorse destinate all'organizzazione e alla performance

1. Le parti, a norma dell'art. 68, comma 3 CCNL 21.05.2018, concordano di destinare ai seguenti utilizzi:
 - a) premi correlati alla performance organizzativa;
 - b) premi correlati alla performance individuale;
 - c) indennità condizioni di lavoro, di cui all'articolo 70-bis CCNL 21.05.2018;

ARCSA



d) compensi per specifiche responsabilità, secondo la disciplina di cui all'art. 70-quinquies CCNLn 21.05.2018;

la parte prevalente pari al 50% delle risorse variabili di cui all'art. 67, comma 3 CCNL 21.05.2018, escludendo quelle di cui alle lettere c) e f) dell'articolo 67, comma 3 in parola, e specificatamente di destinare almeno il 30% di tali risorse alla performance individuale.

2. Eventuali risorse di parte stabile residue non utilizzate per altri istituti concorrono ad incrementare le risorse destinate agli istituti variabili.

3. Le parti possono definire la correlazione tra gli importi dei premi individuali legati alla performance e particolari compensi che specifiche disposizioni di legge prevedono a favore del personale.

4. Per l'anno, in particolare, la valutazione individuale del personale andrà realizzata in considerazione degli obiettivi individuali annuali già assegnati in corso d'anno. Tale valutazione, pertanto, farà riferimento a tali obiettivi sia in quanto espressione dell'apporto individuale al conseguimento degli obiettivi dell'Ente ed area dirigenziale di appartenenza, sia in quanto traduzione delle attese dell'Ente di un espletamento efficace delle azioni significative facenti capo al singolo e comunque riconducibili all'area/settore di appartenenza.

Gli importi della "produttività", pertanto, vengono destinati ai dipendenti con prestazioni positive quale risultato aggiuntivo apprezzabile rispetto al risultato atteso dalla normale prestazione lavorativa.

5. Il sistema d'incentivazione ha lo scopo di garantire adeguate risposte e riconoscimenti economici a coloro che avranno raggiunto il livello di prestazione/risultato attesi e predefiniti in sede di assegnazione di obiettivi.

6. In coerenza con quanto sopra previsto, l'incentivazione della performance, organizzativa ed individuale, intende rispondere ai seguenti criteri generali:

- assicurare un costante legame tra gli obiettivi programmatici che impegnano la struttura ed il coinvolgimento su di essi del singolo dipendente;
- rendere, pertanto, i dipendenti consapevoli della propria valutazione professionale in modo da consentire un migliore orientamento verso gli obiettivi prioritari dell'ente e fornire un'opportunità di crescita individuale;
- costituire la base per i percorsi di sviluppo professionale ed economico che risponda ai requisiti di equità, semplicità, trasparenza;
- stimolare un continuo miglioramento delle prestazioni individuali,
- promuovere un continuo riscontro "valutatore-valutato" in ordine al rapporto fra prestazione richiesta e prestazione resa;
- evidenziare eventuali esigenze formative di supporto o d'integrazione della preparazione professionale;
- migliorare il livello generale di comunicazione interna;
- rappresentare occasione e stimolo per riflessioni e proposte relative ai piani formativi del personale.

Handwritten signatures and initials in blue ink at the bottom of the page. From left to right: a signature, the initials 'AR' with 'CSA' below it, a large circular signature, a signature with a flourish, a signature with a flourish, a signature with a flourish, and a signature with a flourish.

7. Il compenso di cui trattasi destinato al personale che inizia o cessa l'attività lavorativa nel corso dell'anno sarà rapportato ai mesi durante i quali il dipendente effettivamente avrà prestato servizio.

8. L'importo destinato a compensare tale istituto per l'annualità è pari ad Euro

Art. 18

Differenziazione del premio individuale

1. I dipendenti la cui valutazione relativa alla performance individuale si colloca nel Livello premiale "A" - Prestazione ottima del sistema di misurazione e valutazione della performance approvato con delibera di Giunta n. 7/2019 e che abbiano conseguito una valutazione pari a 100, concorreranno all'attribuzione di una maggiorazione del premio individuale ai sensi dell'art. 69 del CCNL 21/5/2018 pari al 30% del valore medio pro-capite dei premi attribuiti al personale valutato positivamente (punteggio performance individuale almeno pari a 50).

2. Le modalità di applicazione della previsione di cui al comma precedente è contenuta in apposito regolamento allegato al presente CCDI (ALLEGATO A).

3. La premialità di cui al comma del presente articolo, per l'anno 2019, è assegnato a n. 12 dipendenti.

Art. 19

Indennità condizioni di lavoro

1. L'indennità è riferita alle condizioni di lavoro che comportano rischio, disagio e maneggio di valori. Il valore dell'indennità è considerato unitariamente per le suddette situazioni.

2. Ai fini dell'attribuzione dell'indennità non si può fare riferimento alla categoria o profilo di appartenenza, ma deve essere riconosciuta ai lavoratori che sono maggiormente esposti alle citate condizioni di lavoro, la cui prestazione lavorativa sia realmente ed effettivamente differenziata da quella degli altri lavoratori. Deve trattarsi di condizioni di lavoro che non caratterizzino in modo tipico le mansioni di un determinato profilo professionale, dato che queste sono già state valutate e remunerare con il trattamento stipendiale previsto per il suddetto profilo.

3. L'indennità "condizioni di lavoro" è unica ed è destinata a 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.

4. L'indennità di cui al presente articolo è commisurata ai giorni di effettivo svolgimento delle attività di cui al comma 1, entro i seguenti valori minimi e massimi giornalieri: Euro 1,00 – Euro 10,00 ed è così differenziata:

Prestazioni che implicano attività disagiate:
--

- a. Disagio connesso allo stress relazionale riconducibile alle prestazioni che comportano un'effettiva attività di *front-office* svolta nell'ambito del salone dei servizi anagrafici

ARCSA

/

5

MP

LA

14

MA

my

camerali (Registro Imprese), ovvero con particolari tipologie di utenza connessa all'utilizzo dei servizi degli Uffici diritto annuale e Marchi e brevetti.

L'importo spettante nei giorni di effettivo svolgimento delle predette attività disagiate è pari ad **Euro 2,58** giornaliera ed è erogato previa attestazione della prestazione resa da parte del Dirigente d'Area competente;

b) Disagio connesso all'improgrammabilità dell'orario di servizio, riconducibile a prestazioni lavorative caratterizzate da articolazioni orarie di particolare flessibilità richiesta dalla peculiare natura del servizio reso durante la celebrazione delle sedute di Giunta/Consiglio e per l'assistenza alle relative riunioni, secondo le seguenti misure:

- **Euro 10,00** giornalieri nei giorni di effettivo svolgimento delle predette attività disagiate di supporto agli organi collegiali da parte degli uffici preposti (segreteria di Presidenza e di Direzione); detta indennità è riconosciuta per i due giorni che precedono la seduta di Giunta e/o Consiglio, nel giorno della riunione degli organi medesimi ed in quello successivo, previa attestazione da parte del Dirigente d'Area competente;
- **Euro 10,00** giornalieri assegnati per l'attività svolta dal personale che coadiuva il Segretario Generale nel processo di verbalizzazione delle sedute di Giunta/Consiglio limitatamente all'attività lavorativa prestata - dalla singola unità - per il giorno di celebrazione della seduta di Giunta/Consiglio e per quello successivo, previa attestazione dal Segretario Generale;

c) Disagio connesso all'improgrammabilità dell'orario di servizio, riconducibile a prestazioni lavorative a carattere non ripetitive relative alla partecipazione a manifestazioni fieristiche organizzate dall'Ente, nella seguente misura:

Euro 10,00 giornalieri al personale incardinato nell'ambito della SIC "Promozione e Sviluppo Economico" per l'attività prestata nei giorni di missione per la partecipazione a manifestazioni fieristiche, previa attestazione dal Dirigente d'Area competente;

Prestazioni che implicano il maneggio valori da corrispondere per ogni giornata di effettivo svolgimento dell'attività nella seguente misura:

- **Euro 2,58** giornalieri al "cassiere" e "vice cassiere" per i giorni di attività implicanti maneggio valori nell'ambito della gestione della cassa interna (art.43 DPR 254/2005);
- **Euro 1,03** giornalieri ai "riscuotitori speciali" per i giorni di attività implicanti maneggio valori nell'ambito degli uffici Registro Imprese, Albi e ruoli, Diritto Annuale, Marchi e Brevetti e Protesti;

Prestazioni che implicano esposizione al rischio e, come tali, pericolose o dannose per la salute:

- **Euro 2,25** giornalieri per l'attività ispettiva dell'Ufficio Metrico limitatamente ai giorni in cui si svolgono ispezioni documentate da apposito verbale, previa attestazione dal Dirigente d'Area competente;



- **Euro 1,64** giornalieri per l'attività di stamperia e movimentazione carichi per il personale assegnato alla categoria professionale "A" nei giorni di presenza e di effettivo svolgimento delle prestazioni disagiate.

5. La somma da liquidare si calcola su base annuale moltiplicando il numero di giornate in cui ricorrono le condizioni previste dal comma 1 per la relativa indennità giornaliera contemplata dal comma 4 del presente articolo.

Art. 20

Indennità per specifiche responsabilità

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, può essere riconosciuta una indennità di importo ai limiti fissati dall'articolo 70-quinquies del CCNL del 21/05/2018.

2. I criteri e graduazione sono fissati dallo specifico regolamento in essere (ALLEGATO B).

Art. 21

Compensi di cui all'articolo 68, comma 2, lettera g), CCNL 21 maggio 2018

1. I compensi previsti da specifiche disposizioni di legge, riconosciuti esclusivamente a valere sulle risorse di cui all'articolo 67, comma 3, lett. c.), ivi compresi i compensi di cui all'articolo 70-ter sono disciplinati da apposito regolamento che costituisce parte integrante del presente contratto. (ALLEGATO C).

Articolo 22

Indennità di comparto ex art. 33, comma 5, del CCNL 22/01/2004

1. L'importo di euro è destinato alla corresponsione delle quote di indennità di comparto, ai sensi dell'articolo 33 del CCNL 22/01/2004.

2. L'indennità di comparto ha carattere di generalità e natura fissa e ricorrente.

3. Essa viene corrisposta per dodici mensilità.

Articolo 23

Orario di lavoro e orario multiperiodale (artt. 22 e 25, CCNL 2018)

1. L'orario ordinario di lavoro è di 36 ore settimanali ed è funzionale all'orario di servizio e di apertura al pubblico. Ai sensi di quanto disposto dalle disposizioni legislative vigenti, l'orario di lavoro è articolato su cinque giorni.

2. Le parti si impegnano a rispettare la disposizione (art. 4, D.L. n. 66/2003) per la quale la durata media dell'orario di lavoro fino a 48 ore settimanali, compreso lo straordinario, deve essere calcolata con riferimento a un periodo non superiore a sei mesi (Art. 22, comma 2, del CCNL 21.05.2018 e art. 4, comma 4 del D.lgs. 66/2003).

ARCSN


MP







3. Tale arco temporale, con specifico accordo della durata massima di un anno, è possibile incrementarlo di ulteriori sei mesi in presenza di esigenze obiettive determinate da:

- situazioni di carenza di personale la cui sostituzione richiede tempi lunghi;
- presenza di eventi naturali che richiedono una maggiore presenza sul posto di lavoro.

4. L'orario multiperiodale consiste nel concentrare l'attività lavorativa in determinati periodi dell'anno, attraverso la programmazione di calendari di lavoro plurisettemanali con orari superiori o inferiori alle trentasei ore settimanali nel rispetto del monte ore previsto, secondo le previsioni all'articolo 25 CCNL Funzioni locali.

5. I periodi di maggiore e di minore concentrazione dell'orario a termini di contratto, devono essere individuati contestualmente di anno in anno e di norma non possono superare le 13 settimane. La contrattazione decentrata individua le condizioni in presenza delle quali è possibile superare il detto periodo di 13 settimane. Le parti, con specifico accordo della durata massima di 18 mesi, possono elevare a 15 il numero massimo delle settimane.

Art. 24

Flessibilità dell'orario di lavoro (art 27 CCNL 2018)

1. Al fine di conciliare le esigenze di vita e di lavoro del personale dipendente è adottato nell'Ente l'istituto dell'orario flessibile.

2. Si applica ai dipendenti che, dichiarano di trovarsi in particolari situazioni personali, sociali o familiari. L'Ente individua una casistica non esaustiva delle situazioni che possono dare luogo alla concessione dell'orario flessibile. Rimane salva la facoltà dell'Ente di generalizzare l'orario flessibile.

3. E' prevista la seguente flessibilità in entrata nell'ambito dell'orario di servizio

lunedì - mercoledì - venerdì:

ore 8,00 - ore 12,30 (flessibilità dalle ore 8,00 alle ore 8,45)

ore 12,30 - ore 13,00 (pausa pranzo)

ore 13,00 - ore 14,30

martedì e giovedì:

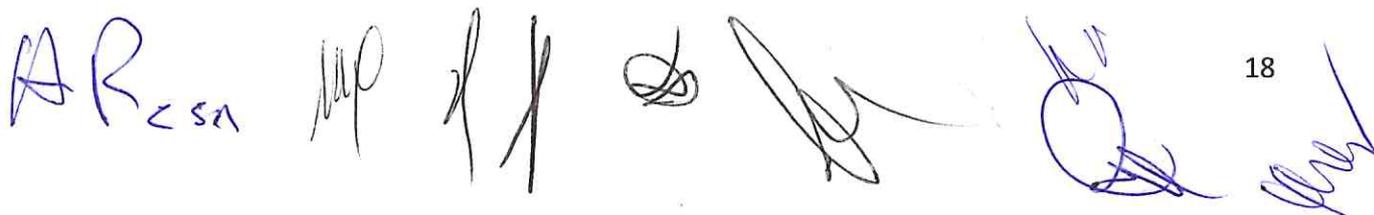
ore 8,00 - ore 14,00 (flessibilità dalle ore 8,00 alle ore 8,45)

ore 14,00 - ore 14,30 (pausa pranzo) (14,00 -15,30 flessibilità)

ore 14,30 - ore 17,30

Deve essere comunque assicurata la presenza in servizio del personale che fruisce dell'orario flessibile, in fasce orarie centrali, antimeridiane e ove sussistano pomeridiane, che assicurino la contemporanea presenza in servizio di tutto il personale addetto alla medesima struttura .

4. Le parti convengono che nel determinare l'articolazione dell'orario di lavoro siano valutate opportunamente, da parte dei responsabili, particolari esigenze espresse dal personale che, per motivi adeguatamente documentati, può chiedere di utilizzare forme flessibili dell'orario di lavoro.



5. L'eventuale debito orario derivante dall'applicazione del comma 1, deve essere recuperato nell'ambito del mese di maturazione dello stesso, secondo le modalità e i tempi concordati con il dirigente. Nei casi di oggettiva difficoltà di recupero del debito orario, lo stesso andrà a decurtare la banca delle ore, ovvero sarà recuperato entro la metà del mese successivo.

6. In relazione a particolari situazioni personali, sociali o familiari, sono favoriti nell'utilizzo dell'orario flessibile, anche con forme di flessibilità ulteriori rispetto al regime orario adottato dall'ufficio di appartenenza, compatibilmente con le esigenze di servizio e su loro richiesta, i dipendenti che:

- beneficiano delle tutele connesse alla maternità o paternità di cui al D.Lgs. n. 151/2001;
- assistano familiari portatori di handicap ai sensi della legge n. 104/1992;
- si trovino in situazione di necessità connesse alla frequenza dei propri figli di asili nido, scuole materne e scuole primarie;
- siano impegnati in attività di volontariato in base alle disposizioni di legge vigenti;
- sono affetti da patologie che richiedono terapie specifiche che comportano tempi di recupero maggiori,
- si trovino in altre fattispecie non menzionate dal presente comma ma egualmente rilevanti ai fini dell'utilizzo dell'orario flessibile previa valutazione del Dirigente d'Area competente.

Art. 25

Lavoro straordinario

1. Annualmente, entro il mese di gennaio, l'Ente comunica alla parte sindacale l'importo del fondo destinato al lavoro straordinario, che, ordinariamente, non potrà essere superiore ai costi rilevati nell'anno precedente.

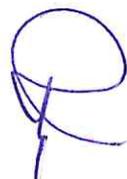
2. L'Ente contestualmente alla determinazione del fondo per lavoro straordinario provvede alla suddivisione ed all'attribuzione delle risorse ad ogni area dirigenziale, tenendo conto del personale in servizio e delle reali esigenze degli uffici, dandone tempestiva comunicazione alla RSU.

3. L'Ente si impegna a fornire entro il 15 aprile, il 15 settembre e il 15 dicembre di ogni anno, la situazione relativa all'utilizzo del lavoro straordinario suddiviso per aree, indicando le ore liquidate, le ore recuperate e quelle destinate alla Banca delle ore. Inoltre, le parti si incontrano per verificare le cause che hanno reso necessario l'effettuazione del lavoro straordinario e per individuare le soluzioni che possono consentire una progressiva e stabile riduzione.

4. Si conviene che l'effettuazione di lavoro straordinario può avvenire solo previa autorizzazione del Dirigente d'Area cui appartiene il dipendente e deve essere analiticamente motivata.

5. In sede di consuntivo, eventuali risparmi sul fondo relativo al lavoro straordinario sono utilizzati per impinguare il fondo delle risorse decentrate dello stesso anno destinandoli alla produttività, ai sensi della normativa contrattuale vigente.

6. Nel confermare il limite massimo individuale di 180 ore di lavoro straordinario, si stabilisce di derogare tale limite fino ad un massimo complessivo di _____ ore, per un numero limitato di dipendenti che non può superare il 2% dell'organico, intendendo per organico i posti che risultano

ARCSA       

coperti al 1° gennaio di ogni anno, sempre per esigenze eccezionali debitamente documentate e in relazione all'attività di diretta assistenza agli organi istituzionali.

Art. 26

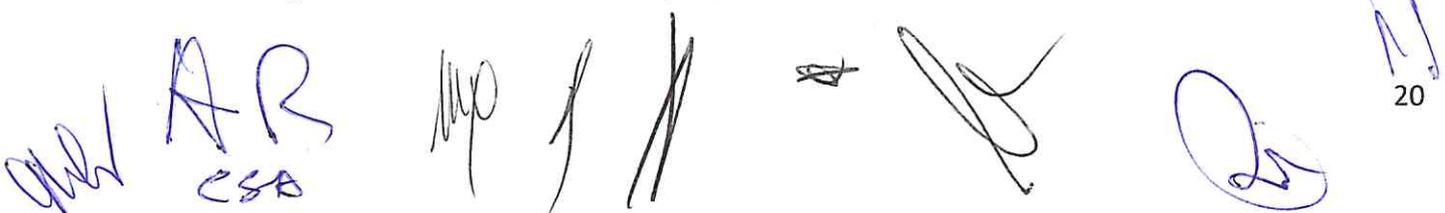
Banca delle ore

1. La banca delle ore, di cui all'art. 38 bis del CCNL 14.9.2000, contiene, su richiesta del dipendente, le ore di prestazione di lavoro straordinario, debitamente autorizzate, da utilizzarsi entro l'anno successivo a quello di maturazione, *tenendo conto delle esigenze tecniche, organizzative e di servizio.*
2. Il limite individuale annuo delle ore che possono confluire nella banca delle ore è di n. **90** ore.
3. Le ore accantonate possono essere richieste da ciascun lavoratore o in retribuzione o come permessi compensativi per le proprie attività formative o anche per necessità personali e familiari. Le ore accantonate possono, altresì, essere utilizzate per compensare il debito orario di cui al comma 6, dell'articolo 20, del presente CCI.

Art. 27

Ferie e riposi solidali

1. Viene istituita la banca delle ore delle ferie solidali a cui possono attingere dipendenti che abbiano esigenza di prestare assistenza a figli minori che necessitino di cure costanti, per particolari condizioni di salute.
2. Su base volontaria ed a titolo gratuito, il dipendente può cedere alla banca delle ore delle ferie solidali, in tutto o in parte:
 - a. le giornate di ferie, nella propria disponibilità, eccedenti le quattro settimane annuali di cui il lavoratore deve necessariamente fruire ai sensi dell'art. 10 del D. Lgs. n. 66/2003 in materia di ferie; queste ultime sono quantificate in 20 giorni nel caso di articolazione dell'orario di lavoro settimanale su cinque giorni;
 - b. le quattro giornate di riposo per le festività soppresse di cui all'art. 28.
3. I dipendenti che si trovino nelle condizioni di necessità considerate nel comma 1, possono presentare specifica richiesta all'ente, reiterabile, di utilizzo di ferie e giornate di riposo per un una misura massima di 30 giorni per ciascuna domanda, previa presentazione di adeguata certificazione, comprovante lo stato di necessità delle cure in questione, rilasciata esclusivamente da idonea struttura sanitaria pubblica o convenzionata.
4. Ricevuta la richiesta, l'Ente rende tempestivamente nota a tutto il personale l'esigenza, garantendo l'anonimato del richiedente.
5. I dipendenti che intendono aderire alla richiesta, su base volontaria, formalizzano la propria decisione, indicando il numero di giorni di ferie o di riposo che intendono cedere.
6. Nel caso in cui il numero di giorni di ferie o di riposo offerti superi quello dei giorni richiesti, la cessione dei giorni è effettuata in misura proporzionale tra tutti gli offerenti.



Handwritten signatures in blue ink at the bottom of the page, including the initials 'AR' and 'CSA'.

7. Nel caso in cui il numero di giorni di ferie o di riposo offerti sia inferiore a quello dei giorni richiesti e le richieste siano plurime, le giornate cedute sono distribuite in misura proporzionale tra tutti i richiedenti.

8. Il dipendente richiedente può fruire delle giornate cedute, solo a seguito dell'avvenuta completa fruizione delle giornate di ferie o di festività soppresse allo stesso spettanti.

9. Una volta acquisiti, fatto salvo quanto previsto al comma 7, le ferie e le giornate di riposo rimangono nella disponibilità del richiedente fino al perdurare delle necessità che hanno giustificato la cessione.

10. Ove cessino le condizioni di necessità legittimanti, prima della fruizione, totale o parziale, delle ferie e delle giornate di riposo da parte del richiedente, i giorni tornano nella disponibilità degli offerenti, secondo un criterio di proporzionalità.

Art. 28

Congedi per le donne vittime di violenza

1. La lavoratrice, inserita nei percorsi di protezione relativi alla violenza di genere, debitamente certificati, ai sensi dell'art. 24 del D.Lgs. n.80/2015, ha diritto ad astenersi dal lavoro, per motivi connessi a tali percorsi, per un periodo massimo di congedo di 90 giorni lavorativi, da fruire nell'arco temporale di tre anni, decorrenti dalla data di inizio del percorso di protezione certificato.

2. Salvo i casi di oggettiva impossibilità, la dipendente che intenda fruire del congedo in parola è tenuta a farne richiesta scritta all'ufficio del personale - corredata della certificazione attestante l'inserimento nel percorso di protezione di cui al comma 1 - con un preavviso di sette giorni di calendario e con l'indicazione dell'inizio e della fine del relativo periodo.

3. Il trattamento economico spettante alla lavoratrice è quello previsto, per il congedo di maternità, dall'art. 43 del CCNL 2016 - 2018.

4. Il periodo di cui ai commi precedenti è computato ai fini dell'anzianità di servizio a tutti gli effetti, non riduce le ferie ed è utile ai fini della tredicesima mensilità.

5. La lavoratrice può scegliere di fruire del congedo su base oraria o giornaliera nell'ambito dell'arco temporale di cui al comma 1. La fruizione su base oraria avviene in misura pari alla metà dell'orario medio giornaliero del mese immediatamente precedente a quello in cui ha inizio il congedo.

6. La dipendente ha diritto alla trasformazione del rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale. Il rapporto a tempo parziale è nuovamente trasformato in rapporto di lavoro a tempo pieno, a richiesta della lavoratrice.

7. La dipendente vittima di violenza di genere inserita in specifici percorsi di protezione di cui al comma 1, può presentare domanda di trasferimento ad altra amministrazione pubblica ubicata in un comune diverso da quello di residenza, previa comunicazione all'ente di appartenenza. Entro quindici giorni dalla suddetta comunicazione l'ente di appartenenza dispone il trasferimento presso l'amministrazione indicata dalla dipendente, ove vi siano posti vacanti corrispondenti alla sua categoria.

AR
esn

MP

21

8. I congedi di cui al presente articolo possono essere cumulati con l'aspettativa per motivi personali e familiari per un periodo di ulteriori trenta giorni. L'Ente, ove non ostino specifiche esigenze di servizio, agevola la concessione dell'aspettativa, anche in deroga alle previsioni dell'art. 42, comma 1 del CCNL 2016 - 2018.

Art. 29

Formazione del personale

1. Nel quadro dei processi di riforma e modernizzazione della pubblica amministrazione, la formazione del personale svolge un ruolo primario nelle strategie di cambiamento dirette a conseguire una maggiore qualità ed efficacia dell'attività delle amministrazioni.

2. Per sostenere una efficace politica di sviluppo delle risorse umane, l'Ente assume la formazione quale leva strategica per l'evoluzione professionale e per l'acquisizione e la condivisione degli obiettivi prioritari della modernizzazione e del cambiamento organizzativo, da cui consegue la necessità di dare ulteriore impulso all'investimento in attività formative.

3. Le attività di formazione sono in particolare rivolte a:

- Valorizzare il patrimonio professionale presente negli enti;
- Assicurare il supporto conoscitivo al fine di assicurare l'operatività dei servizi migliorandone la qualità e l'efficienza;
- Garantire l'aggiornamento professionale in relazione all'utilizzo di nuove metodologie lavorative ovvero di nuove tecnologie, nonché il costante adeguamento delle prassi lavorative alle eventuali innovazioni intervenute, anche per effetto di nuove disposizioni legislative;
- Favorire la crescita professionale del lavoratore e lo sviluppo delle potenzialità dei dipendenti in funzione dell'affidamento di incarichi diversi e della costituzione di figure professionali polivalenti;
- Incentivare comportamenti innovativi che consentano l'ottimizzazione dei livelli di qualità ed efficienza dei servizi pubblici, nell'ottica di sostenere i processi di cambiamento organizzativo.

4. L'attività di formazione, aggiornamento, riqualificazione, qualificazione e specializzazione professionale dovrà essere adeguatamente pianificata e programmata, in modo tale da garantirne la partecipazione da parte di tutti i dipendenti, incluso il personale in distacco o aspettativa sindacale e politica, ferma restando l'attinenza del profilo e/o delle mansioni svolte con lo specifico contenuto dell'intervento formativo.

5. L'Ente destina per la formazione e l'aggiornamento professionale un importo complessivo non inferiore all'1% del costo del personale dipendente comprensivo degli oneri riflessi e tenuto conto delle misure limitative previste dalle norme di finanza pubblica in materia di formazione non obbligatoria. Al predetto importo si aggiungono le somme destinate alla formazione e non spese nell'esercizio finanziario precedente nella determinazione delle linee guida e delle modalità operative, la formazione dei dipendenti si svilupperà su due livelli, che individuano le seguenti due distinte categorie di intervento:

AR
CSA

MP

1/1





- Interventi di aggiornamento professionale, adeguatamente programmati e gestiti dal Dirigente/Responsabile del Personale sulla base delle esigenze formative indicate da ciascun Dirigente in seno al Comitato di cui al successivo comma, con risorse appositamente destinate;
- Interventi di formazione, più specificatamente finalizzati all'acquisizione di "capacità" professionali, di carattere organizzativo e gestionale, con l'obiettivo di creare un terreno favorevole all'introduzione nell'Ente degli strumenti gestionali e organizzativi voluti dal legislatore.

6. La formazione e l'aggiornamento, nelle forme sopra indicate, dovrà privilegiare obiettivi di operatività da conseguirsi prioritariamente nei seguenti campi:

- Favorire la diffusione della cultura informatica e dell'utilizzo di strumenti informatici;
- Favorire l'analisi delle procedure e dell'organizzazione, con l'introduzione della cultura del dato statistico;
- Favorire lo sviluppo di profili di managerialità capaci di progettare le attività, di valutare comparativamente i risultati di gestione ed in grado di analizzare i costi ed i rendimenti;
- Favorire gli approfondimenti sulla normativa contrattuale e legislativa;
- Favorire la formazione del personale addetto al ricevimento degli utenti e di quello da adibire all'Ufficio per le Relazioni con il Pubblico, con particolare riguardo agli aspetti contenuti nella legge 241/1990 e nel "codice di comportamento dei pubblici dipendenti";
- Favorire la diffusione dell'apprendimento delle lingue straniere;
- Favorire la conoscenza delle norme base di sicurezza, pronto soccorso, salute e igiene nei luoghi di lavoro;
- Favorire la prevenzione degli infortuni e la sicurezza dei luoghi a rischio, con particolare attenzione riguardo a quanto contenuto nel D.Lgs. 80/2008 ed alla formazione dei rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza del luogo di lavoro, del responsabile della sicurezza;
- Favorire una specifica attività di formazione per l'attuazione delle previsioni contrattuali in materia "Comitati Unici di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni" ex art. 21, legge 4 novembre 2010, n. 183 secondo il Regolamento predisposto dall'Ente.
- Favorire, da un lato, una sempre maggiore specializzazione e qualificazione del personale nelle mansioni proprie del profilo professionale di appartenenza e, dall'altro, favorire l'acquisizione di conoscenze e competenze interdisciplinari che permettano maggiore flessibilità e maggiori opportunità di carriera.

7. Il Dirigente/Responsabile del Personale curerà l'attuazione tecnico-amministrativa dell'attività formativa. Il piano di formazione viene comunicato alle RSU.

8. Il personale che partecipa ai corsi di formazione ed aggiornamento istituito o autorizzati dall'ente, è considerato in servizio a tutti gli effetti ed i relativi oneri sono a carico dell'Amministrazione.

AR
CSA

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

ah
[Handwritten signature]

9. Qualora i corsi si svolgano fuori sede, compete, ricorrendone i presupposti, il rimborso delle spese secondo la normativa vigente. I corsi di formazione ed aggiornamento previsti ai precedenti articoli costituiranno, a tutti gli effetti, per il singolo lavoratore, titoli di servizio e saranno riconosciuti utili per la progressione di carriera all'interno dell'Ente.

Art. 30

Welfare integrativo

1. La disciplina contenuta nei seguenti commi costituisce l'applicazione dell'art. 72 del CCNL del 21.05.2018 e, per il finanziamento del fondo, del disposto dell'art. 56-quater, comma 1, lettera b) e dell'art.67, commi 3, 4 e 5, del CCNL del 21.05.2018.

2. Le risorse destinate al welfare integrativo riguardano le seguenti finalità per la concessione di benefici di natura assistenziale e sociale in favore dei dipendenti e loro familiari a carico:

a) Iniziative di sostegno al reddito della famiglia:

- Prestazioni dei servizi di educazione e istruzione in età prescolare-asili nido, dei servizi integrativi di mensa e centri estivi;
- Prestazione dei servizi di acquisto libri per i dipendenti che studiano dalle scuole inferiori all'università;

b) Supporto all'istruzione e promozione del merito dei figli:

- Prestazioni dei servizi di acquisto libri di testo per i figli che studiano dalle scuole inferiori all'università;
- Prestazioni dei servizi di borse di studio per studenti meritevoli;
- Prestazioni dei servizi di iscrizione gratuita a corsi di lingua all'estero;

c) Contributi a favore di attività culturali, ricreative e con finalità sociale:

- Prestazioni dei servizi di iscrizione gratuita a circoli sportivi e ricreativi;
- Prestazioni dei servizi di iscrizione gratuita a corsi di lingua all'estero;
- Prestazioni dei servizi per l'assistenza ai familiari anziani e non autosufficienti a carico, o in grave difficoltà economica;

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:

- Prestazioni dei servizi-convenzioni con istituti di credito per prestiti agevolati;
- Prestazione dei servizi-polizze assicurative a copertura del credito e polizze accessorie;

3. Le parti concordano che le finalità di cui al presente articolo saranno gestite attraverso la "Cassa Mutua dei dipendenti CCIAA".

Art. 31

Previdenza complementare

AR
CSM

MP

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

1. Al fine di una consapevole ed informata adesione dei dipendenti alla previdenza complementare negoziale, l'Ente fornisce, almeno una volta l'anno, adeguate informazioni al proprio personale, anche mediante iniziative formative, in merito al Fondo negoziale di previdenza complementare Perseo-Sirio, ove possibile con il supporto professionale della struttura del predetto Fondo.

Art. 32

Smart working

1. Lo smart working rientra tra le politiche dell'Ente mirate ad agevolare un corretto equilibrio fra gestione dei tempi di vita, esigenze organizzative, valorizzazione e sviluppo delle risorse umane e capacità di lavorare per progetti.

2. L'accesso allo smart working non comporta alcuna limitazione dei diritti e delle tutele previsti dalla legge e dai contratti collettivi in vigore.

3. In via sperimentale, nell'arco della vigenza del presente CCI, è coinvolto nel progetto di smart working il 10% del personale impegnato nei servizi _____ per un numero massimo di ____ giornate al mese pari a ____ giornate all'anno.

4. Il dipendente interessato allo smart working trasmette specifica richiesta scritta al proprio Dirigente d'Area che autorizzerà il progetto per la durata massima di un anno prorogabile annualmente.

5. Nel caso di superamento del tetto di cui al comma 3 del personale autorizzato, accederanno al progetto di smart working i lavoratori secondo la seguente graduatoria:

- Personale con figli minori punteggio x
- Personale ...

6. Il dipendente può in qualunque momento rinunciare al progetto di smart working dandone specifica motivazione.

7. L'articolazione dell'orario di lavoro è quella ordinariamente prevista per il personale interessato al progetto. Le giornate di smart working vengono programmate con il dirigente responsabile sulla base delle esigenze di servizio.

8. La sede di lavoro per lo svolgimento del progetto sono le seguenti:

- o residenza privata del dipendente;
- o ogni altro luogo individuato dal dipendente preventivamente concordato con il dirigente responsabile.

9. Le giornate di smart working non fruite potranno essere recuperate entro 60 giorni, previa autorizzazione del dirigente responsabile.

Art. 33

Misure per la sicurezza nei luoghi di lavoro

1. Sono definiti i seguenti criteri generali per l'individuazione delle misure concernenti la salute e sicurezza del lavoro:

AR
CSA



25

- l'Amministrazione si impegna a garantire al rappresentante dei lavoratori per la sicurezza l'esercizio di tutte le funzioni e facoltà attribuite dall'art. 50 del D. Lgs.81/2008. A tale scopo allo stesso competono, ogni anno n. ore di lavoro retribuito per l'espletamento delle proprie funzioni, con esclusione del lavoro straordinario;
- coinvolgimento del responsabile della sicurezza e del medico competente per individuare le metodologie da adottare per la soluzione di problemi specifici con particolare riferimento alla salubrità degli ambienti di lavoro, messa a norma di apparecchiature e impianti, condizioni di lavoro di coloro che sono destinatari delle indennità di disagio e rischio;
- coinvolgimento e formazione del rappresentante dei lavoratori per la sicurezza, e impostazione di un piano pluriennale di informazione e formazione di tutto il personale in materia di sicurezza, di salute e dei rischi; il responsabile della sicurezza in accordo con il medico competente individua le attività che comportano la corresponsione di una indennità di disagio e/o rischio in coerenza con il documento sulla valutazione dei rischi
- il documento di valutazione dei rischi deve riguardare tutti i rischi compresi quelli correlati allo stress - lavoro e gli altri previsti dall'art. 28 del D. Lgs. n. 81/2008.

2. Al fine di supportare il personale camerale, l'Ente si impegna a garantire un supporto psicologico.

Art. 34

Innovazioni tecnologiche e qualità del lavoro

1. Le parti prendono atto che l'innovazione tecnologica ha effetto sulla quantità e qualità dell'occupazione. Tale fattore assume rilievo organizzativo anche nella definizione degli obiettivi programmatici dell'Amministrazione in quanto in grado di migliorare e rendere più efficiente la qualità del sistema produttivo.

2. Ai fini di cui al precedente comma sono individuati interventi che promuovono un nuovo approccio al lavoro rivolto al miglioramento ed accrescimento delle competenze del personale:

- a) mediante opportuni percorsi di formazione e riqualificazione;
- b) mediante l'utilizzo dei seguenti strumenti tecnologici: ;

DICHIARAZIONE CONGIUNTA N. 1

Le parti concordano nel procedere ad una integrazione dell'attuale regolamento del trattamento di missione e di trasferta del personale dipendente.

DICHIARAZIONE CONGIUNTA N. 2

Le parti concordano nel procedere alla mensilizzazione dell'indennità delle specifiche responsabilità di cui al regolamento allegato al presente contratto

AR
CSA

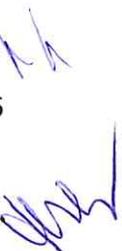












PARTE ECONOMICA 2019

PREMESSA DI CARATTERE GENERALE

Le parti danno atto che:

con determinazione dirigenziale n. 84 del 1 marzo 2019 è stato costituito provvisoriamente il fondo per le risorse decentrate anno 2019 a norma dell'art. 67 del CCNL Comparto Funzioni Locali 21/05/2018 per un importo di Euro 936.814,61, di cui Euro 606.179,53 per risorse stabili ed Euro 330.635,08 per risorse variabili;

in data 4 marzo 2019 è stato inviato ai componenti della RSU e alle OO.SS. territoriali copia della predetta determinazione n. 84/2019;

con delibera di Giunta camerale n. 7 del 5 marzo 2019 è stato approvato il nuovo sistema per la misurazione, la valutazione e la rendicontazione della performance organizzativa ed individuale del personale ex art. 7 e seguenti del Decreto Legislativo n. 150/2009 e s.m.i. trasmesso alla parte sindacale in data 13 marzo 2019;

con delibera n. 18 del 25 marzo 2019 la Giunta camerale ha formulato alla parte pubblica gli indirizzi per lo svolgimento delle trattative con la parte sindacale;

in data 24 ottobre è stata sottoscritta la piattaforma contrattuale decentrata 2016/2018 - parte giuridica - recepita dalla Giunta con delibera n. 70 del 25 novembre 2019;

in data 17/12/2019 è stato sottoscritto tra le delegazioni trattanti l'accordo provvisorio di parte economica relativa all'anno 2019;

il Titolo IV Trattamento economico (artt. 15, 16, 17, 18, 19, 20, 21 e 22) del suddetto contratto decentrato disciplina la parte economica oggetto di trattazione nell'odierna seduta di contrattazione;

con determinazione n. 174 del 5/5/2020 è stato rideterminato il fondo risorse decentrate in **Euro 922.227,34** tenendo conto delle risorse variabili determinate al 31/12/2019 ai sensi del comma 3, lett. a), i) e comma 5, lett. b) del citato art. 67;

in data 7/5/2020 è stato inviato ai componenti della RSU aziendale e alle OO.SS. territoriali copia della predetta determinazione n. 174/2020;

che il fondo risorse decentrate di cui innanzi è da intendersi al netto di quello destinato alla retribuzione di posizione e di risultato delle Posizioni organizzative istituite a norma dell'art. 15 del CCNL 21/05/2018 pari ad **Euro 96.600,00**;

in data 8/5/2020 è stata sottoscritta l'ipotesi di contratto collettivo decentrato integrativo del personale non dirigenziale di parte economica 2019;

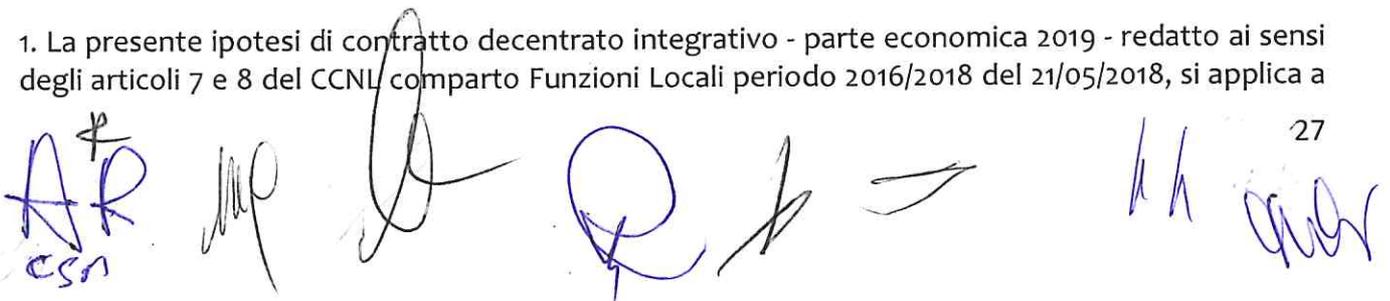
con delibera n. 34 del 11/6/2020 la Giunta camerale ha autorizzato la parte datoriale alla sottoscrizione definitiva parte giuridica e parte economica anno 2019

Le parti convengono e stipulano quanto di seguito riportato:

Art. 1

Ambito di Applicazione

1. La presente ipotesi di contratto decentrato integrativo - parte economica 2019 - redatto ai sensi degli articoli 7 e 8 del CCNL comparto Funzioni Locali periodo 2016/2018 del 21/05/2018, si applica a



tutto il personale non dirigente della Camera di Commercio di Salerno e con qualunque tipo di contratto di lavoro subordinato (tempo indeterminato, tempo determinato, contratto di formazione e lavoro, rapporto di telelavoro) a tempo pieno o parziale.

2. Il presente accordo ha validità per il periodo 1/1/2019-31/12/2019 per le parti ad esso delegate dal CCNL e dal CCDI vigenti.

3. L'impostazione generale del contratto è stata definita in coerenza con i vincoli risultanti dall'art. 40 de d.lgs. 165/2001 e dagli stessi CCNL vigenti.

Art. 2 Principi e finalità

1. Con il presente accordo si definiscono i criteri di ripartizione delle risorse economiche tra le varie modalità di utilizzo, a valere sul fondo risorse decentrate anno 2019.

2. I principi e criteri di gestione delle politiche di sviluppo delle risorse umane della Camera di Commercio di Salerno sono tendenti, da un lato, a migliorare il livello di efficienza e produttività dei servizi camerali erogati, e, dall'altro, a valorizzare l'impegno e la qualità della prestazione del personale.

3. Nel quadro di uno sviluppo organico e coerente della politica di gestione delle risorse umane, le relazioni sindacali, nel rispetto reciproco dell'autonomia e delle prerogative della dirigenza e delle rappresentanze sindacali, sono orientate alla correttezza ed alla trasparenza e contribuiscono alla realizzazione delle finalità all'uopo individuate.

4. La Camera di Commercio promuove il merito, il miglioramento della performance organizzativa e individuale, attraverso l'utilizzo di sistemi selettivi, secondo logiche meritocratiche, nonché valorizzando i dipendenti che conseguono le migliori performance attraverso l'attribuzione di incentivi economici e di carriera e la parità di genere.

5. Il presente accordo promuove adeguati livelli di efficienza e produttività nel raggiungimento delle finalità e degli obiettivi propri della Camera di Commercio di Salerno, nonché nei servizi resi all'utenza incentivando l'impegno e la qualità della performance, nell'ambito di un più ampio sistema di valutazione della performance dell'Erte.

Art. 3 Criteri per la ripartizione e destinazione delle risorse finanziarie ex art. 68 del CCNL 21/5/2018

1. Il fondo risorse decentrate è determinato annualmente sulla base delle disposizioni contrattuali e legislative, tenendo conto delle disponibilità economico-finanziarie dell'ente.

2. La disciplina contrattuale distingue le risorse decentrate in due categorie: la prima comprende le RISORSE STABILI, ovvero tutte le fonti che incrementano stabilmente l'importo del fondo unico di cui al comma 1 e presentano il carattere della incertezza, stabilità e continuità e che, quindi,

AR
CSA

MP

||

||

||

||

||

||

restano acquisite al Fondo anche per il futuro; la seconda, concerne le RISORSE VARIABILI, ovvero fonti mediante le quali il Fondo può essere alimentato annualmente con importi variabili, che presentano la caratteristica della eventualità e variabilità.

3. In particolare, le risorse stabili sono destinate prioritariamente al finanziamento degli istituti economici stabili individuati dall'art. 67, comma 1 del CCNL 21/5/2018. Esse sono definite in un unico importo che resta confermato con le medesime caratteristiche anche per gli anni successivi, con le integrazioni e le modifiche eventualmente derivanti dalle disposizioni contrattuali e di legge.

4. Le risorse variabili sono destinate a compensare gli istituti economici di cui all'art. 68, comma 2 del CCNL 21/5/2018.

5. L'ammontare del Fondo è determinato, per l'anno 2019, in Euro 922.227,34, di cui Euro 607.026,01 per risorse aventi carattere di certezza, stabilità e continuità (risorse stabili) previste dall'articolo 67, commi 1 e 2 del CCNL ed Euro 315.201,33 per risorse aventi il carattere della eventualità e variabilità (risorse variabili) previste dall'articolo 67, comma 3 del CCNL.

Art. 4 Strumenti di premialità

1. Conformemente alla normativa vigente ed ai regolamenti adottati dall'Amministrazione è possibile l'utilizzo dei seguenti strumenti di premialità:

- premi correlati alla performance organizzativa;
- premi correlati alla performance individuale;
- premio individuale differenziato di cui all'articolo 69 del CCNL 21.05.2018,
- progressioni economiche attribuite in relazione alle risultanze della valutazione della performance individuale, sulla base di quanto stabilito dall'articolo 16 del CCNL 21.05.2018;
- specifiche forme incentivanti e/o compensi previsti dalle vigenti norme di legge e riconducibili alle previsioni dell'art. 68, comma 2, lettera g), del CCNL 21.5.2018.

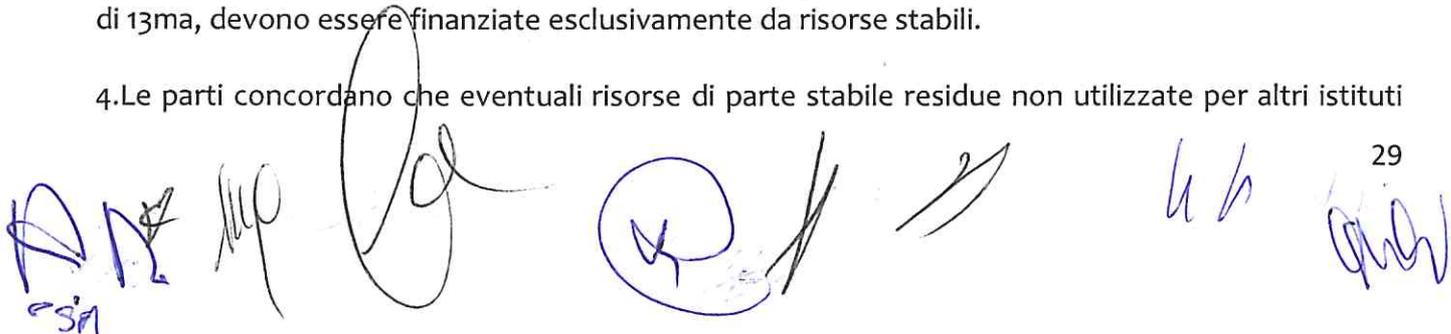
Art. 5 Criteri per la ripartizione e destinazione delle risorse finanziarie stabili e variabili

1. La parte stabile del fondo è destinata a finanziare in via prioritaria gli istituti economici stabili individuati nell'art. 67, c. 1 del CCNL 2016-2018.

2. Le somme destinate ai suddetti istituti costituiscono un importo consolidato al netto di quelle destinate nell'anno 2017 alla retribuzione di posizione e di risultato delle P.O. istituite.

3. Le parti definiscono i criteri per ripartire sulle restanti somme, annualmente disponibili le quote da destinare agli istituti di cui al comma 2 dell'art. 68 del CCNL 2016-2018 e gli artt. 16 e ss della parte giuridica del CCDI, fermo restando che le nuove progressioni economiche, comprensive del rateo di 13ma, devono essere finanziate esclusivamente da risorse stabili.

4. Le parti concordano che eventuali risorse di parte stabile residue non utilizzate per altri istituti



Handwritten signatures in blue ink, including initials 'SA' and 'MP', and several full signatures.

concorrono ad incrementare la percentuale destinata agli istituti variabili.

5. Confluiscono nel fondo le eventuali risorse residue di parte stabile non utilizzate negli anni precedenti.

Art. 6

Criteri per l'attribuzione delle risorse destinate all'organizzazione e alla performance

1. L'accordo in esame ha l'obiettivo di valorizzare il ruolo dei dipendenti camerale accompagnando l'evoluzione dell'organizzazione in atto, all'interno di uno scenario sempre più variabile, i cui fattori critici di successo sono rappresentati dal valore delle competenze, dalle responsabilità, dalla velocità di azione per rispondere alle esigenze dell'amministrazione pubblica e dell'utenza, interna ed esterna, in tempi adeguati e definisce la destinazione delle risorse per le politiche di sviluppo delle risorse umane e per la produttività.

2. I compensi destinati ad incentivare la performance individuale ed organizzativa ed il miglioramento dei servizi saranno erogati ai dipendenti solo a conclusione del processo di valutazione annuale.

3. I criteri per l'attribuzione e l'erogazione dei compensi destinati a remunerare la performance individuale e organizzativa sono quelli espressamente individuati e definiti nel Sistema per la misurazione, la valutazione e la rendicontazione della performance organizzativa ed individuale del personale in coerenza con gli obiettivi strategici, organizzativi ed individuali di cui al Ciclo della performance annuale dell'ente camerale e nel rispetto del principio di corrispettività ex art. 7, comma 5, del D. Lgs. 165/01.

4. Le logiche del sistema di misurazione e valutazione della performance della Camera di Commercio di Salerno sono orientate alla selettività e meritocrazia ed escludono ogni forma di automatismo e di erogazione in maniera indifferenziata.

5. I criteri di erogazione sono definiti nel vigente sistema di misurazione e valutazione della performance in coerenza con il Ciclo delle performance.

6. Le parti concordano di destinare per il solo 2019, ed in considerazione della particolarità dello stesso che recepisce gli istituti contrattuali previsti dal nuovo CCNL del comparto funzioni locali sottoscritto in data 21 maggio 2018, alla performance individuale una quota del 50% delle risorse variabili di cui all'articolo 68, comma 3 del CCNL 21.05.2018, in luogo del valore del 30%.

7. Concordano altresì, in deroga all'articolo 18 del CCDI - parte Giuridica 2016/2018 - per la sola annualità 2019, che il valore pro-capite della differenziazione del premio individuale passa dal 30% al 75% di maggiorazione.

8. Per il 2019 l'importo di **Euro 464.914,22** è destinato alla corresponsione di compensi legati alla performance organizzativa ed individuale ed è così ripartita:
- per Euro 326.501,32 si premia la performance organizzativa;

AR
ESA

MP

- per Euro 138.412,90 si premia la performance individuale (tenendo conto di quanto disposto dal comma 3, dell'articolo 68 del CCNL 21/05/2018);

9. Ai fini dell'erogazione dell'incentivazione individuale e organizzativa si tiene conto del nuovo sistema di misurazione e valutazione della performance approvato dalla Giunta camerale con deliberazione n.7 del 5 marzo 2019.

Le fasi in cui si articola il sistema sono le seguenti:

Fase previsionale: In questa fase ai dirigenti, che hanno partecipato alla definizione della programmazione, vengono formalmente assegnati gli obiettivi specifici da conseguire che devono tener conto, laddove possibile, dei risultati conseguiti nell'anno precedente;

Fase di monitoraggio: Questa fase intermedia ha l'obiettivo di monitorare in corso d'anno il progressivo realizzarsi delle attese e si sostanzia in almeno un momento di verifica intermedia, durante il quale sono adottate le misure correttive degli eventuali scostamenti evidenziati;

Fase consuntiva: Quest'ultima fase consiste nella raccolta degli elementi per la valutazione consuntiva d'esercizio, nella stesura delle schede di valutazione, nell'eventuale colloquio finale con il valutato, tenendo conto dei risultati dell'anno precedente, nella illustrazione di ogni altro elemento necessario al processo di valutazione.

Lo strumento di valutazione è costituito dalla scheda di valutazione.

10. In applicazione degli accordi assunti in sede di contrattazione integrativa, verrà definito il finanziamento del fondo correlato alla corresponsione dei premi correlati alla performance organizzativa e di quelli correlati alla performance individuale.

Art. 7

Compensi per la remunerazione delle indennità condizioni di lavoro art. 68, comma 2, lett. c del CCNL 21 maggio 2018

1. L'indennità è riferita alle condizioni di lavoro che comportano rischio, disagio e maneggio di valori. Il valore dell'indennità è considerato unitariamente per le suddette situazioni.

2. L'attribuzione è riconosciuta ai lavoratori che sono maggiormente esposti alle citate condizioni di lavoro, la cui prestazione lavorativa sia realmente ed effettivamente differenziata da quella degli altri lavoratori. Deve trattarsi di condizioni di lavoro che non caratterizzino in modo tipico le mansioni di un determinato profilo professionale, dato che queste sono già state valutate e remunerate con il trattamento stipendiale previsto per il suddetto profilo.

3. L'indennità condizioni di lavoro è unica ed è destinata a remunerare lo svolgimento di attività:

- disagiate;
- esposte a rischi e, pertanto, pericolose o dannose per la salute;
- implicanti il maneggio di valori.

4. L'importo totale per il finanziamento dell'indennità condizioni di lavoro è pari ad Euro 9.383,90 e riguarda:

- Prestazioni che implicano attività disagiate Euro 5.867,20

AR
CSA



31

L'importo anzidetto riguarda la remunerazione delle seguenti condizioni di lavoro disagiate:
Euro **4.747,20** per il disagio connesso allo stress relazionale riconducibile alle prestazioni che comportano un'effettiva attività di front-office svolta nell'ambito del salone dei servizi anagrafici camerali (Registro Imprese), ovvero con particolari tipologie di utenza connessa all'utilizzo dei servizi degli Uffici diritto annuale e Marchi e brevetti.

L'importo spettante nei giorni di effettivo svolgimento delle predette attività disagiate è pari ad Euro 2,58 giornaliero ed è erogato previa attestazione della prestazione resa da parte del Dirigente d'Area competente;

Euro **1.030,00** per il disagio connesso all'improgrammabilità dell'orario di servizio, riconducibile a prestazioni lavorative caratterizzate da articolazioni orarie di particolare flessibilità richiesta dalla peculiare natura del servizio reso durante la celebrazione delle sedute di Giunta/Consiglio e per l'assistenza alle relative riunioni, secondo le seguenti misure:

Euro 10,00 giornalieri nei giorni di effettivo svolgimento delle predette attività disagiate di supporto agli organi collegiali da parte degli uffici preposti (segreteria di Presidenza e di Direzione); detta indennità. E' riconosciuta per i due giorni che precedono la seduta di Giunta e/o Consiglio, nel giorno della riunione degli organi medesimi ed in quello successivo, previa attestazione da parte del Dirigente d'Area competente;

Euro 10,00 giornalieri assegnati per l'attività svolta dal personale che coadiuva il Segretario Generale nel processo di verbalizzazione delle sedute di Giunta/Consiglio limitatamente all'attività lavorativa prestata - dalla singola unità - per il giorno di celebrazione della seduta di Giunta/Consiglio e per quello successivo, previa attestazione dal Segretario Generale;

Euro **90,00** per il disagio connesso all'improgrammabilità dell'orario di servizio, riconducibile a prestazioni lavorative a carattere non ripetitive relative alla partecipazione a manifestazioni fieristiche organizzate dall'ente, nella seguente misura:

Euro 10,00 giornalieri al personale incardinato nell'ambito della SIC Promozione e Sviluppo Economico per l'attività prestata nei giorni di missione per la partecipazione a manifestazioni fieristiche, previa attestazione dal Dirigente di Area competente;

Prestazioni che implicano esposizione al rischio e, come tali, pericolose o dannose per la salute
Euro 1.486,41

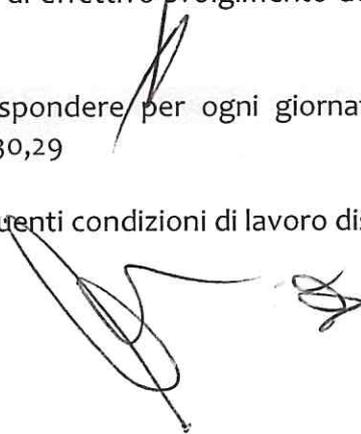
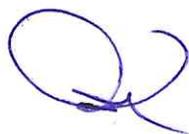
L'importo anzidetto riguarda la remunerazione delle seguenti condizioni di lavoro disagiate:
Euro **1.127,25** per i giorni di attività ispettiva dell'ufficio Metrico limitatamente ai giorni in cui si svolgono ispezioni documentate da apposito verbale, previa attestazione dal Dirigente d'Area competente mediante corresponsione di euro 2,25;

Euro **359,16** per i giorni di attività di stamperia e movimentazione carichi per il personale assegnato alla categoria professionale "A" nei giorni di presenza e di effettivo svolgimento delle prestazioni disagiate mediante corresponsione di euro 1,64;

Prestazioni che implicano il maneggio valori da corrispondere per ogni giornata di effettivo svolgimento dell'attività nella seguente misura: Euro 2.030,29

L'importo anzidetto riguarda la remunerazione delle seguenti condizioni di lavoro disagiate:

AR
CSA



Euro **614,04** per i giorni di attività implicanti maneggio valori nell'ambito della gestione della cassa interna (art.43 DPR 254/2005) per la corresponsione al Cassiere ed al Vice Cassiere di una indennità giornaliera di euro 2,58;

Euro **1.416,25** ai riscuotitori speciali per i giorni di attività implicanti maneggio valori nell'ambito degli uffici Registro Imprese, Albi e ruoli, Diritto Annuale, Marchi e Brevetti e Protesti mediante corresponsione di euro 1,03 giornalieri;

5. La somma da liquidare è stata calcolata su base annuale moltiplicando il numero di giornate in cui ricorrono le condizioni previste di cui innanzi per la relativa indennità giornaliera contemplata dal presente articolo.

Art. 8

Compensi articolo 68, comma 2 del CCNL 21 maggio 2018

1.L'importo totale di **Euro 36.471,58** (al netto di contributi previdenziali ed Irap a carico Ente) è destinato a compensare il personale impegnato, direttamente ed indirettamente, nell'attuazione di progetti finanziati dal Fondo Perequativo nazionale e per la realizzazione di iniziative di sistema, nonché per la realizzazione di iniziative finanziate da risorse di terzi, di seguito riportate:

- a. concorsi e operazioni a premio (DPR 430/2001 e smi) per un importo di Euro 148,67;
- b. prestazione verso terzi paganti e contratti di sponsorizzazione (Art. 43 legge 449/97) Euro 7.515,24, di cui Euro 5.281,92 per ricavi metrologia legale, Euro 1.370,77 per proventi procedure conciliative ed Euro 862,55 per entrate servizio telematico registro imprese;
- c. progetto Controllo e Vigilanza mercato e tutela consumatori (prot. intesa Mise-Unioncamere 2018) per un importo di Euro 1.895,60;
- d. progetto "excelsior" per un importo di Euro 9.062,23 (rif. 2 sem. 2018) ed Euro 7.431,14 (rif. 1 sem. 2019);
- e. progetto "ravvedimento operoso diritto annuale 2017" Euro 4.133,63;
- f. progetto "pre-ruolo diritto annuale 2018" Euro 2.126,01;
- g. ufficio Statistica "prezzi prodotti acquistati e venduti Agricoltori" per un importo di Euro 528,95;
- h. progetto SiSprint 2018 per un importo di Euro 3.630,10.

2. Le parti stabiliscono che per le modalità di erogazione dei suddetti importi troverà applicazione l'apposito Regolamento per la realizzazione di attività in conto Terzi sottoscritto dalle delegazioni trattanti nella seduta del 24 ottobre 2019.

Art. 9

Oneri diretti alla corresponsione delle progressioni economiche orizzontali art. 68, comma 2, lett. j) del CCNL 21 maggio 2018

1.L'importo di **euro 263.919,12** è destinato, ai sensi dell'art. 68, comma 2, lettera j) del contratto collettivo nazionale di lavoro del 21 maggio 2018 alla corresponsione delle progressioni economiche orizzontali nelle rispettive categorie professionali già assegnate al personale secondo



la disciplina dell'art. 5 del CCNL 31/03/1999, nonché delle progressioni orizzontali effettuate nel 2019 ai sensi dell'art. 14, comma 5, della piattaforma contrattuale parte giuridica per il triennio 2016-2018 sottoscritto dalle delegazioni trattanti in data 24 ottobre 2019 e recepito dalla Giunta camerale con delibera n. 70 del 25/11/2019.

Art. 10

Integrazione del Fondo delle risorse decentrate con importi variabili annuali di cui all'art.68, comma 2, del CCNL del 21/5/2018 Incentivi funzioni tecniche art. 113, co. 2) D.lgs 50/2016

1.L'importo di **Euro 1.903,96** sono le risorse esterne che afferiscono ai proventi derivanti dall'articolo 113, comma 2, del D.lgs. 18 aprile 2016, n.50 e smi per la corresponsione degli incentivi per le funzioni tecniche.

2. Tale importo sarà destinato all'incentivazione del personale individuato dal Dirigente d'Area competente e corrisposto nella misura prevista dal regolamento incentivi dell'articolo 113, comma 2, del codice dei contratti pubblici, da ultimo, approvato con delibera consiliare n. 13 del 25 novembre 2019.

Art. 11

Differenziazione del premio individuale di cui all'articolo 69 del CCNL 21/5/2018

1.I dipendenti la cui valutazione relativa alla performance individuale si colloca nel Livello premiale A - Prestazione ottima del sistema di misurazione e valutazione della performance approvato con delibera di Giunta n. 7/2019 e che abbiano conseguito una valutazione pari a 100, concorreranno all'attribuzione di una maggiorazione del premio individuale secondo quanto previsto dal precedente Art. 6.

2.La premialità di cui al presente articolo, per l'anno 2019, di **Euro 21.477,86** è assegnata a n. 12 dipendenti secondo i criteri previsti dal vigente regolamento adottato in attuazione dell'articolo 18 del CCDI 2016/2018 per disciplinare la valorizzazione delle prestazioni individuali dei dipendenti più meritevoli, in conformità del vigente sistema di misurazione e valutazione della performance.

3. Al personale che cessa dal servizio nel corso dell'anno il compenso sarà rapportato ai mesi nei quali il dipendente ha prestato effettivo servizio.

4. Ai dipendenti che svolgono attività in telelavoro verrà corrisposta, il corrispondente importo destinato al personale che svolge attività presso la sede, in quanto le posizioni di telelavoro sono inserite negli obiettivi delle unità operative di appartenenza.

Art. 12

Compensi per la remunerazione delle indennità per specifiche responsabilità art. 70-quinquies, comma 1 del CCNL 21 maggio 2018

1.L'importo totale di **Euro 92.407,85** è destinato a compensare l'esercizio di compiti che

AN
CSA

st

MP

Q

→

→

AN

comportano specifiche e rilevanti responsabilità al personale inquadrato nelle categorie professionale "B" "C" "D" che non risulti incaricato di funzioni dell'area delle posizioni organizzative secondo la disciplina dell'art. 13 del CCNL 21 maggio 2018, tenuto conto del limite prescritto dall'art. 70 quinquies del CCNL 21.05.18 e dei criteri previsti dal vigente regolamento per l'attribuzione dell'indennità per specifiche responsabilità della Camera di Commercio di Salerno, oggetto di approvazione dalle delegazioni trattanti nella seduta del 24 ottobre 2019.

Art. 13

Indennità di comparto ex art. 33, comma 5 del CCNL 22/01/2004

1. L'importo di **euro 31.748,85** è destinato alla corresponsione delle quote di indennità di comparto, ai sensi dell'art. 33 del CCNL 22/01/2004.
2. L'indennità di comparto ha carattere di generalità e natura fissa e ricorrente.
3. Essa viene corrisposta per dodici mensilità.

Art. 14

Vincoli ed interpretazione autentica

1. Le parti sono consapevoli di non poter in ogni caso stipulare in sede decentrata CCDI in contrasto con i vincoli e con i limiti risultanti dal CCNL o che disciplinano materie non espressamente delegate a tale livello negoziale, ovvero che comportano oneri non previsti negli strumenti di programmazione annuale e pluriennale.
2. Nei casi di violazione dei vincoli e dei limiti di competenza imposti dalle norme di legge o dalla contrattazione nazionale le clausole sono nulle, non possono essere applicate e sono sostituite ai sensi degli articoli 1339 e 1419, comma 2, del codice civile.
Nel caso insorgano controversie sull'interpretazione di clausole la cui applicazione risulti oggettivamente non chiara le parti si incontrano entro 30 giorni per definirne il significato.
3. L'eventuale accordo di interpretazione autentica sostituisce la clausola controversa sin dall'inizio della vigenza del contratto.

Art. 15

Disposizioni finali

1. Le parti si danno reciprocamente atto che la distribuzione di cui alla presente pre-intesa contrattuale sarà resa definitiva in sede di sottoscrizione del contratto integrativo – parte economica.
2. Per quanto non contemplato dal presente accordo di parte economica per l'anno 2019 si fa riferimento al CCDI e al CCNL.

AR
CSA

ALLEGATO A)

(ART. 18 CCDI – PARTE GIURIDICA 2016/2018)

**REGOLAMENTO
DELLA CAMERA DI COMMERCIO I.A.A. DI SALERNO
DIFFERENZIAZIONE DEL PREMIO INDIVIDUALE
– (art. 69 CCNL 21.5.2018)**

**ART. 1
FINALITA'**

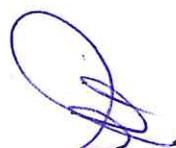
1. Il presente regolamento è adottato in attuazione dell'art. 18 del CCDI 2016/2018 della Camera di Commercio di Salerno e disciplina le modalità di attuazione della previsione ex art. 69 del CCNL del comparto Funzionali Locali in materia di "differenziazione del premio individuale".
2. Il presente regolamento è adottato, inoltre, in conformità del vigente "Sistema di misurazione e valutazione della performance", approvato con deliberazione della Giunta camerale n. 7 del 5/3/2019, ed in particolare dell'art. 19.3 che contempla la metodologia di valutazione del merito del personale appartenente alle categorie A/B/C/D.
3. La finalità del presente regolamento è quella di disciplinare la valorizzazione delle prestazioni individuali dei dipendenti più meritevoli attraverso la corresponsione di una maggiorazione del premio individuale, che si cumula alla quota di detto premio, in misura del 30% del valore medio pro-capite dei premi attribuiti al personale valutato positivamente.

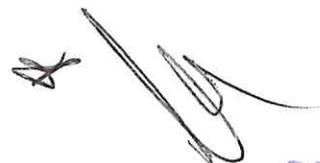
**ART. 2
DESTINATARI**

1. Il compenso di cui al precedente art. 1 è destinato ai dipendenti camerali appartenenti alle categorie professionali A, B, C, D, con esclusione del personale incaricato di funzione dell'area delle posizioni organizzative ex artt. 13 e ss. del CCNL 21 maggio 2018 del Comparto Funzioni Locali.
2. Concorre all'assegnazione della maggiorazione del premio individuale secondo le modalità di cui al successivo art. 3 il personale, che, all'esito della valutazione individuale, risulti collocato nell'ambito del livello "A" (valutazione da 80 a 100 "prestazione ottima") del sistema di valutazione di cui al precedente art. 1 ed abbia conseguito una valutazione individuale pari a 100.

AA
CSB





36 

ART. 3
MODALITA' DI INDIVIDUAZIONE

1. L'attribuzione dei premi collegati alla performance, in applicazione del vigente sistema di misurazione e valutazione per il personale non dirigenziale della Camera di Commercio di Salerno, avviene sulla base dei seguenti fattori di valutazione:

Fattore di valutazione	Punteggi
Obiettivi (individuali o di gruppo)	Fino a 50 punti
Comportamenti specifici	Fino a 20 punti
Contributo assicurato alla performance organizzativa dell'unità di appartenenza	Fino a 20 punti
Competenze tecniche poste in essere	Fino a 10 punti
Punteggio massimo	Punti 100

2. La maggiorazione verrà attribuita ad un numero massimo di 12 dipendenti.

3. In caso di parità di punteggio della scheda di valutazione individuale, si terrà conto dei seguenti criteri, in ordine di priorità:

- a. non aver mai conseguito la maggiorazione;
- b. la miglior valutazione media dei due anni immediatamente precedenti;
- c. la maggior anzianità di servizio presso l'Ente;
- d. la maggior anzianità anagrafica.

4. La modalità di determinazione della maggiorazione è la seguente:

Budget totale premi attribuiti performance individuale "X"
Numero dipendenti "Y"

Calcolo Valore medio pro-capite dei premi attribuiti

$X / Y = "Z"$ (valore medio pro-capite)

Calcolo della maggiorazione del 30% del valore medio pro-capite

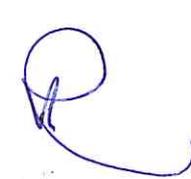
$Z \times 0,30 = "J"$ maggiorazione

$J \times 13$ (dip) = "W" budget maggiorazione

AR
ES



X



hL



**ART. 4
NORME FINALI**

1. Il presente Regolamento decorre dall'1/1/2019 e sarà oggetto di valutazione tra le delegazioni trattanti dopo il primo anno di applicazione, al fine di apportare eventuali correttivi e miglioramenti.

ALLEGATO B)

(ART. 20 CCDI – PARTE GIURIDICA 2016/2018)

**REGOLAMENTO PER L'ATTRIBUZIONE DELL'INDENNITA' PER SPECIFICHE RESPONSABILITA'
DELLA CAMERA DI COMMERCIO I.A.A. DI SALERNO**

**ART. 1
FINALITA'**

1. Il presente Regolamento, in attuazione dell'articolo 17, comma 2, lett. f), del CCNL del 1.4.1999, così come modificato dall'articolo 36 del CCNL del 22.1.2004, e dall'articolo 7, comma 1, del CCNL del 9/5/2006, contempla la metodologia di conferimento, la graduazione e le modalità di erogazione del compenso spettante ai dipendenti per lo svolgimento di compiti che comportino specifiche responsabilità.
2. Il presente regolamento non trova comunque attuazione per l'esercizio di quei compiti o funzioni che costituiscono naturale esplicitazione della propria attività lavorativa.

**ART. 2
DESTINATARI**

1. Destinatari del compenso di cui al precedente art. 1 sono i dipendenti camerali appartenenti alle categorie professionali B e C, ed alla categoria D, con esclusione del personale incaricato di funzione dell'area delle posizioni organizzative secondo la disciplina di cui agli artt. 8 e 11 del CCNL 1.4.1999 del Comparto delle Regioni e delle Autonomie Locali, del personale con incarico di alta professionalità di cui all'articolo 10 de CCNL 22/01/2004 del Comparto delle Regioni e delle Autonomie Locali.
2. L'incarico di responsabile è conferito dal Segretario Generale, d'intesa con il Dirigente di Area ai dipendenti inquadrati, indifferentemente, nelle categorie professionali B, C e D.
3. Il provvedimento motivato, dovrà indicare le specifiche mansioni che si ricollegano ai requisiti indicati nel successivo articolo 3 del presente regolamento che danno diritto alla corresponsione dell'indennità.
4. Gli incarichi possono essere revocati dal Segretario Generale con atto scritto, in relazione a intervenuti mutamenti organizzativi o in conseguenza di uno specifico accertamento di risultati negativi.

ART. 3

AR

MP

ART. 3

38

CRITERI DI INDIVIDUAZIONE DELLE SPECIFICHE RESPONSABILITA' PRESENTI NELL'ENTE

1. L'assegnazione dell'indennità per particolari responsabilità prevista dall'articolo 17, comma 2, lett. f) del CCNL 1/4/1999 si base sui seguenti criteri:

Requisiti minimi per il conferimento sono:

1. responsabili di ufficio senza Posizione organizzativa;
2. responsabili di almeno un procedimento amministrativo o di un processo organizzativo complesso ai sensi degli artt. 4 e 5 della legge 241/90 relativamente a tutti i procedimenti di propria competenza, con relativi compiti istruttori previsti dall'ordinamento (proposte di delibere, determine ecc) e/o con adozione degli atti che impegnano l'Amministrazione all'esterno;
3. svolgimento di attività poste in staff al Segretario Generale di particolare rilievo per l'organizzazione dell'Ente;

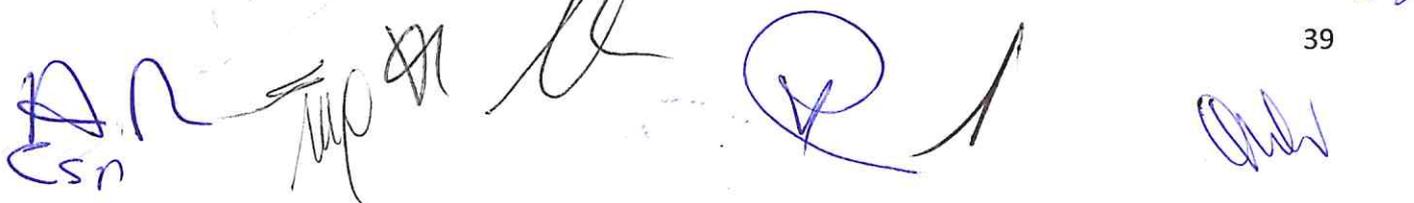
Tipologie di responsabilità che giustificano il conferimento.

1. responsabilità di coordinamento di personale di categoria pari o inferiore;
2. responsabilità di conseguimento di obiettivi/risultati/programmi/piani di attività specifici;
3. responsabilità di istruttoria di procedimenti particolarmente complessi;
4. responsabilità di preposizione a strutture strategiche;
5. responsabilità di attività sostitutiva, nell'ambito delle competenze esercitabili;
6. responsabilità di attività implicanti l'esercizio di funzioni di alta specializzazione (per alta specializzazione si intende il conseguimento di una abilitazione per l'esercizio di determinate funzioni es. responsabile della sicurezza nei luoghi di lavoro, responsabile della trasparenza);
7. responsabilità di funzioni per cui è prevista l'iscrizione ad un albo professionale (da valutare ai soli fini del conseguimento del requisito previsto per la corresponsione del compenso);
8. responsabilità di attività implicanti l'esercizio di funzioni di particolare abilità, competenza e professionalità elevata;
9. responsabilità di elaborazione di pareri e di supporti consulenziali in genere;
10. responsabilità di gestione di rapporti e relazioni complesse e continuative con interlocutori esterni, di natura comunicativa, informativa, di confronto, ancorchè senza poteri decisionali.

ART. 4

MODALITA' DI INDIVIDUAZIONE DELLE SPECIFICHE RESPONSABILITA'

1. Ciascun Dirigente elabora e presenta una proposta contenente l'elenco delle "specifiche responsabilità" che, ove assegnate ad un singolo ufficio/unità organizzativa, possono comportare l'attribuzione dell'indennità prevista dall'articolo 17, comma 2, lett. f).
2. Il Segretario Generale con provvedimento motivato procede alla graduazione delle indennità, all'eventuale integrazione o modifica delle proposte iniziali, e all'individuazione definitiva delle specifiche responsabilità tenendo conto delle risorse disponibili e dell'evoluzione e della complessità dei procedimenti gestiti all'interno dell'Ente camerale. Tali valori sono correlati ai criteri individuati per la "pesatura" della complessità e responsabilità gestite dai responsabili di ufficio e procedimento, di cui al successivo articolo 5 del presente regolamento.



3. Il valore massimo dell'indennità è fissato in Euro 2.500,00.
4. Il provvedimento di cui al precedente comma 2 non potrà essere adottato in assenza della contrattazione decentrata integrativa annuale che individui le risorse a disposizione dell'Ente per le finalità di cui al presente regolamento, da svolgersi tassativamente entro il mese di gennaio dell'anno di riferimento.
5. L'indennità per specifiche responsabilità ha natura retributiva fissa e ricorrente ed è erogata mensilmente.
6. Ad ogni dipendente non può essere attribuita più di un'indennità per specifiche responsabilità; nel caso in cui ricorrano responsabilità diverse al dipendente interessato è attribuita l'indennità di valore economico più elevato.
7. L'importo dell'indennità è decurtato, come avviene per la retribuzione di posizione delle posizioni organizzative, nel solo caso di assenza per malattia per i primi 10 giorni di ogni evento morboso in applicazione dell'articolo 71, comma 1, del decreto legge 112/2008 convertito in legge n. 133/2008.
8. In applicazione del decreto legislativo n. 151/2001 l'indennità di cui al presente articolo non può essere revocata durante il periodo di congedo di maternità e/o paternità.

ART. 5
MODALITA' DI GRADUAZIONE DELL'INDENNITA' RELATIVA A
SPECIFICHE RESPONSABILITA'

1. La somma destinata a compensare le indennità per particolari responsabilità di cui all'articolo 17, comma 2, lettera f) del Ccnl dell'01/04/1999, sarà ripartita tra il personale incaricato tenendo conto dei punteggi attribuiti in applicazione dei criteri di seguito indicati.
2. Ai fini di graduare le indennità collegate agli incarichi di compiti che comportano specifiche responsabilità, si tengono presenti i seguenti indicatori di pesatura, dei quali vengono specificati i criteri:

AR
CSA

MP

Q

SR
h
40
Ch

POSIZIONI DI PARTICOLARE RESPONSABILITA' DI CUI ALL'ART. 17 – COMMA 2 – LETT. F DEL C.C.N.L. – COMPARTO REGIONI – AUTONOMIE LOCALI DEL 1 APRILE 1999 E SUCCESSIVE MODIFICAZIONI ED INTEGRAZIONI – **DIPENDENTI CATEGORIA D**

Livello di complessità procedimentale
(Punteggio massimo 28)

Punti	Giudizio	Fattispecie
14	basso	Attività che comporta lo svolgimento di atti e procedure ripetitive in un quadro normativo di riferimento che non richiede particolari attività interpretative
20	medio	Attività che comporta lo svolgimento di atti e procedure parzialmente ripetitive in un quadro normativo di riferimento che richiede attività interpretative, flessibilità e adattamento
28	alto	Attività che comporta lo svolgimento di atti e procedure non ripetitive, che richiedono capacità innovative sotto il profilo amministrativo e tecnico.

Supporto agli organi camerale nello svolgimento del loro mandato
(Punteggio massimo 3)

Punti	Giudizio	Fattispecie
1	basso	Segue l'istruttoria di delibere e determinazioni per gli ambiti di rispettiva competenza
2	medio	Concorre alla definizione e all'attuazione di decisioni di media complessità e/o fornisce assistenza, anche occasionale, nel corso delle riunioni di Organi camerale
3	alto	Concorre alla definizione e all'attuazione di decisioni nell'ambito di problematiche complesse

Coordinamento
(Punteggio massimo 3)

Punti	Fattispecie
-------	-------------

AR
CSU

→

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

1	Da 1 a 3 addetti
2	Da 4 a 5 addetti
3	Oltre 5 addetti

Autonomia (livello di riferimento gerarchico)
(Punteggio massimo 3)

Punti	Fattispecie
1	SIC/PO/AP
2	Dirigente
3	Segretario Generale

Voto complessivo > 29: somma percepita Euro 2.500,00;

Voto complessivo < 29: somma percepita Euro 1.750,00;

Voto complessivo < 20: somma percepita Euro 0;

AR
CSA

mp

✓

Ⓢ

✓

✓

✓

✓

POSIZIONI DI PARTICOLARE RESPONSABILITA' DI CUI ALL'ART. 17 – COMMA 2 – LETT. F DEL C.C.N.L. – COMPARTO REGIONI – AUTONOMIE LOCALI DEL 1 APRILE 1999 E SUCCESSIVE MODIFICAZIONI ED INTEGRAZIONI – **DIPENDENTI CATEGORIA B e C**

Livello di responsabilità
(Punteggio massimo 21)

Punti	Fattispecie
10	Incarichi che comportano l'assunzione di una responsabilità diretta di iniziativa e di risultato
18	Responsabilità di procedimento complesso, anche telematico (comprende, inoltre, la responsabilità di firma di atti specifici verso l'esterno)
21	Responsabilità di realizzare singoli programmi o specifici obiettivi individuati dal Dirigente

Qualità relazioni interne/esterne
(Punteggio massimo 3)

Punti	Fattispecie
3	Utenza interna/esterna diversificata
2	Solo utenza esterna
1	Solo utenza interna

Livello di riferimento gerarchico
(Punteggio massimo 3)

Punti	Fattispecie
1	SIC/PO/AP
2	Dirigente
3	Segretario Generale

AR
CSA

Coordinamento
(Punteggio massimo 3)

Punti	Fattispecie
1	Da 1 a 2 addetti
2	Da 3 a 5 addetti
3	> 5 addetti

Voto complessivo > 23: somma percepita Euro 2.500,00;

Voto complessivo < 23: somma percepita Euro 1.750,00;

Voto complessivo < 18: somma percepita Euro 0;

ART. 6
DURATA E TEMPI DI EROGAZIONE

1. Gli incarichi che danno diritto all'indennità per specifiche responsabilità decadono al 31 dicembre ogni anno solare, salvo proroga. Sono rinnovabili, aggiornabili o revocabili in relazione a possibili variazioni contrattuali o organizzative.
2. Gli importi annuali sono proporzionalmente ridotti in relazione alla durata dell'incarico e relativamente ai periodi nei quali la relativa responsabilità non viene esercitata.
3. La verifica circa la sussistenza dei presupposti per l'assegnazione dell'indennità sarà effettuata, di norma, con cadenza annuale.

ART. 7
DECORRENZA

Il presente Regolamento decorre dal 1° gennaio 2019

AR
CSA

[Handwritten signature]

ALLEGATO C)

(ART. 21 CCDI – PARTE GIURIDICA 2016/2018)

REGOLAMENTO PER LA REALIZZAZIONE DI ATTIVITA' IN CONTO TERZI
(Compensi art. 68, comma 2 del CCNL 21 maggio 2018)

Art. 1

(Ambito di applicazione e definizione)

1. Il presente regolamento disciplina gli incrementi di natura variabile delle risorse per la contrattazione decentrata integrativa per il personale non dirigente a valere su quota parte delle cd. “risorse esterne”, ovvero risorse aggiuntive previste da specifiche disposizioni di legge o che si determinano a seguito del verificarsi di fattispecie aventi presupposti riconducibili a quelli previsti, in via generale, dal CCNL per ammettere tali integrazioni. Vengono inoltre individuate le prestazioni, non rientranti fra i servizi pubblici essenziali dell’Ente o non espletate a garanzia di diritti fondamentali, per le quali è previsto un contributo da parte dell’utente e la destinazione dei relativi proventi.
2. Le tipologie di risorse esterne di cui al precedente comma 1 afferiscono ai proventi derivanti da:
 - a. concorsi e operazioni a premio (d.P.R. 26 ottobre 2001, n. 430);
 - b. contratti di sponsorizzazione e prestazioni verso terzi paganti (art. 43 della legge 27 dicembre 1997, n. 449);
 - c. progetti a valere sul fondo perequativo (art. 18, comma 9 della legge 29 dicembre 1993, n. 580 e smi) ed iniziative di sistema camerale, con esclusione delle iniziative che si avvalgono dell’incremento delle misure del diritto annuale ex art. 18, comma 10 della legge 580/93 e smi;
 - d. economie conseguenti all’attuazione dei piani triennali di razionalizzazione (art. 16, commi 4 e 5 del DL 98/2001, convertito con modificazioni dalla legge 111/2011).

Articolo 2

(Prestazioni per le quali è previsto un contributo da parte dell'utenza - art. 43 legge 449/97)

1. Le prestazioni, non rientranti tra i servizi pubblici essenziali o non espletate a garanzia dei diritti fondamentali, per le quali viene richiesto un contributo a carico dell'utente, nella

AR
CSA



misura prevista in base alle disposizioni normative o regolamentari vigenti, sono le seguenti:

- a. concessione in uso a terzi delle sale camerale;
 - b. contributo istituto cassiere da convenzione per sponsorizzazione attività istituzionali;
 - c. ricavi pratiche di conciliazione e arbitrato;
 - d. ricavi servizi concorsi a premio;
 - e. ricavi gestione dispositivi digitali;
 - f. ricavi gestione Servizi Banche Dati;
 - g. ricavi verifiche metriche
 - h. ricavi organizzazione fiere e mostre;
 - i. ricavi vendita carnets TIR/ATA
2. La percentuale del complesso degli introiti da far confluire nelle risorse decentrate sarà stabilita di anno in anno dalla Giunta camerale in una misura compresa da il 10% e il 30% del totale.

Articolo 3

(Collaborazione e convenzioni con soggetti pubblici e privati -art. 43 legge 449/97)

1. La Camera di Commercio di Salerno può stipulare accordi di collaborazione con soggetti pubblici e privati finalizzati a svolgere attività istituzionali e di promozione economico nel territorio di riferimento.
2. La percentuale del complesso degli introiti da far confluire nelle risorse decentrate sarà stabilita di anno in anno dalla Giunta camerale in una misura compresa da il 10% e il 50% del totale.

Art. 4

(Contratti di sponsorizzazione)

1. I contratti di sponsorizzazione possono essere conclusi con soggetti privati e associazioni senza fini di lucro, per realizzare o acquisire a titolo gratuito interventi, servizi, prestazioni, beni o attività inseriti nei programmi di spesa ordinari con finanziamento a carico del bilancio dell'Ente; il risultato della sponsorizzazione si concretizza nella realizzazione di una economia di bilancio totale o parziale, rispetto alla previsione di spesa, in relazione alla totale o parziale acquisizione, senza oneri per l'Ente, del previsto risultato da parte dello sponsor.
2. E' esclusa l'ammissibilità del ricorso alla sponsorizzazione qualora sussistano forme di conflitto di interesse tra attività pubblica e privata.
3. Le iniziative di sponsorizzazione vengono prioritariamente individuate nell'ambito degli obiettivi e programmi di bilancio assegnati alla dirigenza. In alternativa, nel corso dell'anno, la Giunta camerale può formulare indirizzi specifici alla dirigenza per l'attivazione di iniziative di sponsorizzazione.

AR
CSA

AL

4. Il ricorso alle iniziative di sponsorizzazione può riguardare tutte le attività, i prodotti, i beni, i servizi e le prestazioni previsti a carico del bilancio dell'Ente.
5. Le somme introitate a titolo di corrispettivo della sponsorizzazione, ovvero i minori oneri sostenuti per l'acquisto di beni, servizi o la realizzazione di opere, per effetto del ricorso alla sponsorizzazione, sono considerate risparmi di spesa, da utilizzare per l'implementazione del fondo risorse decentrate del personale dipendente.
6. La percentuale del complesso degli introiti da far confluire nelle risorse decentrate sarà stabilita di anno in anno dalla Giunta camerale in una misura compresa da il 10 e il 30% del totale.
7. La parte eccedente la predetta quota costituirà economia di bilancio.

Art. 5
(Criteri per la definizione delle risorse)

1. La percentuale degli introiti confluiti nelle risorse decentrate, andrà interamente ad implementare i compensi destinati ai premi correlati alla performance organizzativa ed alla performance individuale del personale dipendente non dirigente.
2. La contrattazione decentrata di Ente ripartirà tale quota di risorse tenendo conto dei seguenti criteri:
 - a. **per le risorse di cui all'art. 1, comma 2, lett. a) e b)**
 - una percentuale dal 5 al 10% degli introiti sarà destinato all'incentivazione del personale, individuato dal dirigente d'area competente, coinvolto nelle attività progettuali e nell'erogazione dei servizi. Il dirigente stabilirà altresì l'importo da corrispondere individualmente con atto motivato;
 - una percentuale dal 90 al 95% degli introiti sarà destinato all'incentivazione del restante personale, considerato che le attività progettuali ed i servizi erogati hanno carattere trasversale e richiedono per essere realizzati il fattivo contributo di tutti gli uffici di supporto;
 - b. **per le risorse di cui all'art. 1, comma 2, lett. c)**
 - una percentuale del 50% degli introiti riferibili al personale (costi figurativi, costi per consulenze, rese dai dipendenti camerali a qualsiasi titolo e qualsiasi altra forma di compenso spettante ai dipendenti camerali in connessione ai predetti progetti e iniziative finanziate da terzi) sarà destinato all'incentivazione del personale, individuato dal dirigente d'area competente, coinvolto nelle attività progettuali. Il dirigente stabilirà altresì l'importo da corrispondere individualmente con atto motivato;
 - una percentuale del 50% degli introiti riferibili al personale (costi figurativi, costi per consulenze, rese dai dipendenti camerali a qualsiasi titolo e qualsiasi altra forma di compenso spettante ai dipendenti camerali in connessione ai predetti progetti e iniziative finanziate da terzi) sarà destinato all'incentivazione del restante personale, considerato che

AIR
CSA

le attività progettuali hanno carattere trasversale e richiedono per essere realizzati il fattivo contributo di tutti gli uffici di supporto;

3. L'importo massimo pro-capite spettante al personale che curerà direttamente le attività progettuali e le iniziative finanziate da terzi - a tal fine incaricati ai sensi dell'art. 53, comma 5, del D.Lgs. 165/2001 - non potrà superare Euro 3.000,00.
4. Gli importi da corrispondere al personale devono trovare piena copertura nelle risorse che costituiscono il fondo di produttività e, dunque, al lordo degli oneri riflessi a carico del datore di lavoro e dei relativi oneri fiscali (IRAP).

Art. 6

(Compensi e Liquidazione del Personale)

1. Tutte le somme di cui all'art. 5 sono imputate al "Fondo risorse decentrate" degli anni di competenza delle attività o, se successivi, degli anni di incasso delle risorse trasferite da soggetti terzi (ad es. Unioncamere) e diverranno esigibili solo a seguito della riscossione da parte dell'Ente dei rispettivi introiti.
2. I compensi sono erogati se l'attività in conto terzi è svolta al di fuori dell'orario di servizio e al di fuori degli ordinari compiti istituzionali.

Art. 7

(Verifica realizzazione Progetti ed iniziative finanziate da terzi)

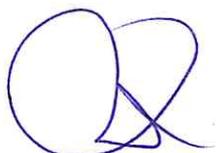
1. Le somme di cui all'art. 1, comma 2, lett. c), imputate al " Fondo risorse decentrate", saranno liquidate al personale previa verifica, a consuntivo, della realizzazione delle attività programmate, anche mediante l'utilizzo di specifici KPI (indicatori di performance).
2. In caso di parziale o mancata realizzazione delle attività programmate le somme da liquidare al personale dipendente saranno proporzionalmente ridotte.

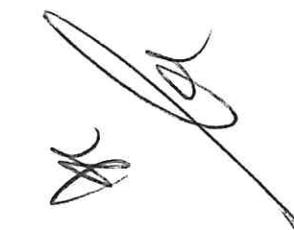

E SA













17



Agenzia per la
Rappresentanza Negoziante
delle pubbliche
amministrazioni



Ricevuta acquisizione contratto integrativo

ai sensi dell'art. 40-bis, comma 5, del d.lgs. 165/2001

In data **23 giugno 2020 12:38:48**

Registrazione ID **5139501**

Amministrazione/Ente: **CAMERA DI COMMERCIO INDUSTRIA ARTIGIANATO E AGRICOLTURA DI SALERNO**

Responsabile del procedimento: **Raffaele De Sio**

Data di sottoscrizione: **23 giugno 2020**

Forma giuridica: **contratto integrativo**

Tipologia di contratto o atto: **normativo**

Periodo di vigenza: **dal 2020 al 2020**

Destinatari: **personale non dirigente**

Composizione delegazione di parte pubblica: **solo direttori/dirigenti/funzionari**

Numero organizzazioni sindacali firmatarie: **4**

Firmato da RSU: **SI**

Nome e file contratto integrativo: **CCDI PERSONALE NON DIRIGENZIALE CAMERA DI COMMERCIO DI SALERNO - PARTE ECONOMICA 2019.pdf** Dimensione: **11.954.220 KB**

Nome e file relazione tecnica: **Schemi di Relazione illustrativa e Relazione tecnico finanziaria 1.0-signed.pdf** Dimensione: **908.979 KB**

Nome e file relazione illustrativa: **Schemi di Relazione illustrativa e Relazione tecnico finanziaria 1.0-signed.pdf** Dimensione: **908.979 KB**

Note: