



Camera di Commercio
Salerno

**CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO INTEGRATIVO DEL PERSONALE NON
DIRIGENZIALE DIPENDENTE DELLA CAMERA DI COMMERCIO DI SALERNO
PARTE ECONOMICA 2018**

Il giorno 15 del mese di aprile 2019, alle ore 12,30 presso la sede dell'Ente Camerale di Salerno, ivi ubicata alla via Gen. Clark n.19/21, si riuniscono le delegazioni trattanti di parte datoriale e sindacale, giusta convocazione del 9 aprile u.s. - prot. n. 0011246/U, ed in prosieguo all'incontro del 28 novembre 2018 del quale è stato redatto apposito verbale, per sottoscrivere l'accordo definitivo sull'utilizzo del Fondo per le risorse decentrate per l'anno 2018.

Sono presenti:

Delegazione di parte datoriale

- dott. Raffaele DE SIO, SEGRETARIO GENERALE e Presidente della Delegazione;
- dott. Ciro DI LEVA - Dirigente - Vice Segretario Generale Vicario con delega ai rapporti con le OO.SS.;
- dott. Antonio LUCIANI - Dirigente;
- dott. Mauro CRISCUOLO - Dirigente;
- dott.ssa Emilia DE LUCA - Capo Servizio AA.GG. e del Personale - assistita dalla Dott.ssa Giovanna D'AURIA - Capo ufficio "Gestione, Organizzazione e Sviluppo delle Risorse Umane" - con funzioni di segretaria.

Delegazione di parte sindacale

- | | |
|-------------------------------|---------------------------------------|
| • Dr. Salvatore VAIANO | RSU |
| • Dr. Maurizio DEL GROSSO | RSU |
| • Dr.ssa Annunziata SOMMA | RSU |
| • Dott.ssa Ripalta GIORDANO | RSU |
| • Dott. Mario CRISCONIO | RSU |
| • Dott. Giuseppe RUSSO | UIL Territoriale |
| • Dott. Vincenzo DELLA ROCCA | CISL Territoriale |
| • Dott. Ciro RISOLO | CGIL Territoriale |
| • Dott. Angelo RISPOLI | CSA Regioni e Autonomie locali |
| • <i>Dott. Angelo RISPOLI</i> | <i>CSA Regioni e Autonomie locali</i> |
- PREMESSA DI CARATTERE GENERALE

Il 21 maggio 2018 è stato sottoscritto il CCNL relativo al personale del comparto Funzioni locali per il triennio 2016-2018 che, tra le altre cose, ha ridisegnato i modelli relazionali in cui si articolano le relazioni sindacali individuando per ciascuno di essi le specifiche materie che ne sono oggetto.

Al contratto decentrato è affidato il compito di definire solo le materie che obbligatoriamente devono trovare immediata applicazione già dal 2018.

RESA

RESA

DG

1

[Handwritten signatures and initials on the right side of the page]

Le parti condividono l'esigenza di un allineamento tra i periodi contrattuali previsti in sede di contrattazione nazionale e quelli della contrattazione integrativa, la quale potrà, dopo il presente accordo annuale, avere valenza triennale 2019-2021, in piena corrispondenza con il periodo coperto dal prossimo contratto nazionale.

Inoltre, la sottoscrizione del contratto relativo al 2018 permette alle parti di disporre di uno spazio temporale adeguato per addivenire alla redazione della parte giuridica del contratto decentrato che disciplini compiutamente tutte le numerose materie che ne devono essere oggetto in relazione a quanto previsto dal CCNL.

In tale logica, le parti convengono di confermare tutti gli istituti contrattuali già in essere nel 2017 ed a contrattare - conseguentemente - le materie di cui all'art. 7, comma 4, lett. a) del CCNL 21/5/18 recante i criteri di ripartizione delle risorse disponibili per la contrattazione integrativa di cui all'articolo 68, comma 1, che, per espressa previsione contrattuale, ha durata annuale.

Le parti concordano, inoltre, di procedere, da subito, a definire anche le materie di cui al comma 4, lett. c), d), h) ed o) che, invece, hanno durata triennale.

Per quanto concerne i criteri per l'attribuzione dei premi correlati alla performance, in attesa di una ridefinizione complessiva del sistema di valutazione e dell'impatto della premialità correlata, nel 2018 vengono mantenuti i criteri e il sistema già in uso fino all'anno 2017.

Contestualmente le parti convengono di avviare il prima possibile le trattative per la definizione del contratto decentrato integrativo per il triennio 2019-2021 avente ad oggetto tutte le materie rimesse a tale livello dal nuovo contratto nazionale.

Tutto ciò premesso, le parti danno atto che:

- che con determinazione dirigenziale n.161 del 29 marzo 2018 sono state quantificate provvisoriamente per un importo di Euro 1.061,481,76 ai sensi dell'articolo 31 del CCNL del Comparto Regioni ed Autonomie Locali 22/01/2004, le risorse finanziarie da destinare al fondo per le politiche di sviluppo delle risorse umane e per la produttività per l'anno 2018;
- che in data 29 marzo 2018 è stato inviato ai componenti della RSU aziendale e alle OO.SS. territoriali copia della predetta determinazione n. 161/2018 di quantificazione provvisoria del fondo per le politiche di sviluppo delle risorse umane per l'anno 2018;
- che con delibera n. 62 del 15 ottobre u.s. la Giunta camerale ha formulato alla parte pubblica gli indirizzi per lo svolgimento delle trattative relative alle politiche di sviluppo delle risorse umane ed alla produttività per l'anno 2018 trasmessa alla parte sindacale in data 19 ottobre u.s.;
- che con determinazione dirigenziale n.469 del 26 settembre 2018 sono state rideterminate, sempre in via provvisoria e tenuto conto del CCNL 21/5/18 "Funzioni locali", per un importo di Euro 930.886,47 le risorse finanziarie da destinare al fondo risorse decentrate per l'anno 2018;
- che in data 25 ottobre 2018 è stato inviato ai componenti della RSU aziendale e alle OO.SS. territoriali copia della predetta determinazione n. 469/2018 di

AR

DG

MP



- quantificazione provvisoria del fondo per le politiche di sviluppo delle risorse umane per l'anno 2018;
- in data 28 novembre 2018 è stata sottoscritta tra le parti la pre-intesa relativo a personale con qualifica non dirigenziale della Camera di Commercio sulle modalità di utilizzo (art. 68, comma 1, del CCNL 21.05.2018) del Fondo per le politiche di sviluppo delle risorse umane e per la produttività per l'anno 2018;
 - che con determinazione n. 85 del 1 marzo 2019 sono state rideterminate definitivamente in Euro 932.698,75 ai sensi dell'articolo 67 del CCNL del Comparto Funzioni Locali 21 maggio 2018, le risorse finanziarie da destinare al fondo risorse decentrate per l'anno 2018;
 - che in data 4 marzo 2019 è stato inviato ai componenti della RSU aziendale e alle OO.SS. territoriali copia della predetta determinazione n. 85/2019 di quantificazione definitiva del fondo di cui trattasi;
 - il Collegio dei Revisori dei Conti, in data 12 marzo 2019, con verbale n. 2, ha certificato la compatibilità dei costi contrattuali con i vincoli di bilancio e la loro coerenza con i vincoli del CCNL 2016/2018 "Funzioni Locali" 21 maggio 2018, esprimendo il proprio parere favorevole alla suddetta pre-intesa del 28/11/2018;
 - con deliberazione n. 17 del 25 marzo 2019 la Giunta camerale ha autorizzato il Presidente della Delegazione Trattante di parte datoriale alla sottoscrizione del Contratto Collettivo Decentrato Integrativo per il personale non dirigente della Camera di Commercio di Salerno – parte economica 2018;

convengono e stipulano quanto di seguito riportato:

Art. 1 Ambito di Applicazione

Il presente contratto decentrato integrativo, 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.

Il presente contratto ha validità per il periodo 1/1/2018-31/12/2018 per le parti ad esso delegate dal CCNL vigente.

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

Con il presente accordo si definiscono principi e criteri di gestione delle politiche di sviluppo delle risorse umane della Camera di Commercio di Salerno 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.

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

ARCSA

dg

W

della dirigenza e delle rappresentanze sindacali, sono orientate alla correttezza ed alla trasparenza e contribuiscono alla realizzazione delle finalità all'uopo individuate.

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.

Il presente contratto collettivo decentrato integrativo 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'Ente.

Art. 3

Criteri per la ripartizione e destinazione delle risorse finanziarie

Le risorse finanziarie destinate all'incentivazione delle politiche di sviluppo delle risorse umane e della produttività ex art. 67 del CCNL 21/5/2018 sono determinate annualmente sulla base delle disposizioni contrattuali e legislative, tenendo conto delle disponibilità economico-finanziarie dell'Ente.

La disciplina dell'art. 67 CCNL 21/5/2018 distingue le risorse decentrate in due categorie: la prima (comma 2) 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 "certezza, stabilità e continuità" e che, quindi, restano acquisite al Fondo anche per il futuro; la seconda (comma 3), 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".

In particolare, le risorse "stabili" sono destinate prioritariamente al finanziamento del fondo per le progressioni economiche e dell'indennità di comparto. 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.

Le risorse "variabili" sono destinate a compensare le specifiche responsabilità attribuite al personale entro i valori dell'annualità 2017, le indennità per condizioni di lavoro disagiate e per erogare i premi correlati alla performance organizzativa e individuale.

L'ammontare del Fondo è determinato, per l'anno 2018, in Euro 932.698,75, di cui Euro 591.228,75 per risorse aventi carattere di certezza, stabilità e continuità (risorse stabili) previste dall'articolo 67, commi 1 e 2 del CCNL ed Euro 341.470,00 per risorse aventi il carattere della eventualità e variabilità (risorse variabili) previste dall'articolo 67, comma 3 del CCNL.

AR

AR



Art. 4

Criteri di ripartizione delle risorse destinate alle politiche di sviluppo delle risorse umane e della produttività

Compensi diretti ad incentivare la produttività ed il miglioramento dei servizi art. 68, comma 2, lett. a) e b) del CCNL 21 maggio 2018

L'accordo in esame ha l'obiettivo di valorizzare il ruolo dei dipendenti camerali 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.

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.

I criteri di erogazione sono definiti nel vigente *"Sistema di misurazione e valutazione della performance"* in coerenza con il Ciclo delle performance e nel rispetto del principio di corrispettività ex art. 7, comma 5, del D. Lgs. 165/01, ai sensi del quale *"le amministrazioni pubbliche non possono erogare trattamenti economici accessori che non corrispondano alle prestazioni effettivamente rese"*.

L'importo di euro Euro 511.083,95 è destinato alla corresponsione di compensi correlati al merito e all'impegno individuale, da attribuire in modo selettivo e secondo i risultati accertati dal sistema permanente di valutazione di cui all'art. 6 del CCNL 31/03/1999, ivi compresa la premialità addizionale ai responsabili di strutture intermedie di coordinamento ed al personale collocato in posizione di staff per l'ulteriore apporto richiesto in termini di contributo al perseguimento degli obiettivi generali dell'Ente.

Ai fini dell'erogazione dell'incentivazione individuale si tiene conto dell'articolo 2, comma 1 e 2, del regolamento per la valutazione della performance individuale del personale camerale non dirigenziale, oggetto di approvazione dalle delegazioni trattanti nella seduta del 21 ottobre 2014.

Il processo di valutazione avviene attraverso la comunicazione iniziale degli obiettivi assegnati, una verifica intermedia in corso d'anno per analizzare lo stato d'avanzamento degli obiettivi e per apportare eventuali correzioni/aggiornamenti, un colloquio finale per la comunicazione al valutato della valutazione della performance individuale. I colloqui possono essere individuali o di gruppo. Tutto il processo di assegnazione obiettivi, verifica intermedia e colloquio finale sarà certificato attraverso apposite schede (anche di carattere elettronico/informatico) a tal fine dedicate. Nelle schede saranno riportate come minimo le seguenti informazioni:

AR

DG

Mh

obiettivi, indicatori, risultati attesi, firme dei valutatori e dei valutati, valutazione finale.

La valutazione annuale delle prestazioni dei dipendenti è un processo che rientra nella responsabilità dei Dirigenti delle singole Aree o unità organizzative e del Segretario Generale con riferimento al personale collocato nei propri uffici di staff o nei settori alle dirette dipendenze del Segretario Generale.

Le schede di valutazione terranno conto sia degli obiettivi individuali (Indicatori presenti nel Piano della performance ed assegnati agli uffici, oppure, in mancanza, indicatori personalizzati creati dalle schede di rilevazione dei TMU utilizzate, all'interno del Piano della performance, per il monitoraggio degli uffici/servizi della camera) e sia dalla capacità e competenze del singolo dipendente (Qualità delle prestazioni in relazione ai compiti assegnati, Propensione alla collaborazione ed orientamento all'utenza interna ed esterna, Flessibilità operativa ed integrazione nella struttura organizzativa, Livello di corrispondenza delle competenze rispetto alla posizione occupata) Rispetto dei tempi e precisione nell'esecuzione dei lavori,) Livello di autonomia decisionale ed attitudine a prendere l'iniziativa, Rispetto dei tempi e precisione nell'esecuzione dei lavori).

I compensi destinati a incentivare e migliorare i servizi sono corrisposti ai lavoratori interessati solo a conclusione dell'annuale processo di valutazione.

Eventuali anticipazioni potranno essere erogate dalla dirigenza sulla base della verifica intermedia - in corso d'anno - sullo stato di avanzamento degli obiettivi individuali raggiunti ai sensi dell'art. 2 del predetto regolamento.

Ai fini dell'ammissibilità alla percezione del compenso di cui trattasi ciascun dipendente dovrà aver totalizzato almeno n. 170 presenze effettive in servizio, o un valore proporzionalmente ridotto per prestazioni di lavoro effettuate per periodi inferiori all'anno. Ai fini del calcolo del numero di presenze minimo non si terrà conto delle seguenti assenze:

- ferie;
- permessi sostitutivi delle festività sopresse;
- assenze per malattia dovuta per causa di servizio;
- permessi sindacali retribuiti;
- permessi per concorsi ed esami;
- riposi compensativi e recuperi straordinario;
- riposo per donazione sangue;
- astensione per maternità o paternità,
- assenze per malattia dovuta a patologie che richiedono terapie salvavita od altre ad esse assimilabili, patologie acute o croniche che determinano temporanea o permanente perdita dell'autonomia personale, ivi incluse affezioni croniche di natura congenita, reumatica, neoplastica, infettiva, dismetabolica, post-traumatica, neurologica, neuromuscolare, psichiatrica, derivanti da dipendenza, a carattere evolutivo o soggette a riacutizzazioni periodiche, patologie acute o croniche che richiedono assistenza continuativa o frequenti monitoraggi clinici, ematochimici e strumentali;
- giorni di ricovero ospedaliero e giorni di malattia post-operatoria;
- giorni di lutto per il coniuge, parenti entro il secondo grado ed affini entro il primo grado;
- permessi retribuiti per particolari motivi personali o familiari;

AR DG



- permessi di cui all'art. 33, legge 104/1992;
- giornate di sciopero;
- assenze per malattia del bambino;
- congedo straordinario per matrimonio;

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

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.

L'importo stanziato per il finanziamento dell'istituto di cui al presente articolo osserva i vincoli sulla destinazione delle risorse imposti dal contratto nazionale, ovvero l'assegnazione di almeno il 30% della parte variabile del fondo all'incentivazione della performance individuale, e la previsione secondo la quale la parte maggioritaria della quota variabile del fondo è destinata alla incentivazione della performance individuale, di quella organizzativa, nonché alle indennità per condizione di lavoro, di turno, di reperibilità, per le attività aggiuntive svolte in giornate festive, per specifiche responsabilità e di funzione.

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

L'indennità condizioni di lavoro, in base a quanto viene disposto dall'art. 70 bis del CCNL 21/05/2018, viene corrisposta per remunerare lo svolgimento di attività disagiate, esposte a rischi e, pertanto, pericolose o dannose per la salute e/o che implicino maneggio di valori.

L'indennità viene graduata in relazione alla presenza di tutte o alcune delle suindicate causali nell'attività svolta dal singolo dipendente e in relazione alle caratteristiche (istituzionali, dimensionali, sociali e ambientali) degli enti interessati.

Per tale istituto contrattuale si è tenuto conto del limite introdotto in concomitanza con l'entrata in vigore del CCNL 21/5/2018 dal comma 2 dell'art. 70-bis per mezzo del quale detta indennità deve essere contenuta entro i limiti minimi e massimi giornalieri di Euro 1,00 ed Euro 10,00.

L'importo totale di Euro 8.955,25 destinato al finanziamento dell'istituto riguarda la remunerazione delle seguenti condizioni di lavoro disagiate:

- Euro 1.760,27 per "maneggio valori" a norma dell'art. 36 del CCNL 14/09/2000 mediante corresponsione di euro 1,03 giornaliera al personale adibito alle casse che comporta il maneggio di danaro contante e titoli di credito;
- Euro 3.955,14 per indennità di disagio ex art. 17, del CCNL 1/4/1999 mediante corresponsione di euro 2,58 giornaliera al personale che svolge attività a contatto con il pubblico (Uffici Diritto annuale e contenzioso tributario), ovvero che abbia la postazione di lavoro ubicata nel salone dei servizi anagrafici camerali (Registro Imprese);

AR

DG

MR

V

Ⓟ

MP

AR
DG
MR

- Euro 639,84 per la corresponsione al Cassiere ed al Vice Cassiere di una indennità giornaliera di € 2,58 per la gestione della cassa economale;
- Euro 1.440,00 ai sensi dell'articolo 37 del CCNL 14 settembre 2000, come novellato dall'articolo 41 del ccnl del 22 gennaio 2004, per la corresponsione agli ispettori ed agenti metrici di apposita indennità di disagio per le prestazioni di lavoro che comportano continua e diretta esposizione a rischi pregiudizievoli per la salute e per l'integrità personale;
- Euro 360,00 ai sensi dell'articolo 37 del CCNL 14 settembre 2000, come novellato dall'articolo 41 del ccnl del 22 gennaio 2004, per la corresponsione all'agente tecnico-amministrativo (svolgente anche la mansione di conduzione di autoveicoli) e al personale dipendente di categoria A per le prestazioni di lavoro che comportano continua e diretta esposizione a rischi pregiudizievoli per la salute e per l'integrità personale;
- Euro 600,00 complessive ai sensi dell'articolo 37 del CCNL 14 settembre 2000, come novellato dall'articolo 41 del ccnl del 22 gennaio 2004, per compensare l'attività del personale coinvolto in iniziative fieristiche realizzate dal competente settore camerale;
- Euro 200,00 per la corresponsione al personale che svolge l'attività a contatto con particolare tipo di utenza (Segreteria organi collegiali) di € 40,00 giornaliere sino alla data di entrata in vigore del CCNL 2016/2018 (21/5/18) e di Euro 10,00 per la parte rimanente dell'anno, e, comunque, entro un tetto massimo di euro 500,00 annuo procapite.

Compensi per la remunerazione delle indennità per specifiche responsabilità art. 68, comma 2, lett. e) del CCNL 21 maggio 2018

L'importo totale di Euro 99.477,44 è destinato a compensare l'attribuzione di specifiche e rilevanti responsabilità al personale inquadrato nella categoria professionale "C" e nella categoria professionale "D" che non risulti incaricato di funzioni dell'area delle posizioni organizzative secondo la disciplina degli artt. da 8 a 11 del CCNL del 31.3.1999, come modificata dagli artt. 14 e ss del CCNL 21/5/2018, 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 di CCDI del 21 ottobre 2014.

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

L'importo di euro 236.634,00 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 2018 ai sensi del summenzionato art. 16 del CCNL 21/5/2018.

AR

dg

MP



Le parti trattanti, dopo aver esaminato l'art. 14 della piattaforma contrattuale predisposta dall'Amministrazione camerale, concordano di dare attuazione all'istituto delle PEO d'ufficio, ovvero senza emanazione di alcun bando e tenendo conto esclusivamente del raggiungimento di una valutazione minima di 70/100 ottenuta dalla media delle valutazioni delle performance individuali del triennio 2015/2017.

Le parti, inoltre, nel disciplinare gli *ex aequo* concordano che a parità di punteggio è data precedenza al dipendente con maggiore anzianità di servizio nella posizione economica di provenienza, e, nel caso di ulteriore parità, la precedenza è attribuita al dipendente con maggiore anzianità anagrafica.

Compensi articolo 68, comma 2, lettera g) del CCNL 21 maggio 2018

L'importo totale di Euro 42.070,35 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:

- a) progetto "Controllo e Vigilanza mercato e tutela consumatori" (prot. intesa Mise-Unioncamere 2017) per un importo di € 2.754,00
- b) progetto "Controllo e Vigilanza mercato e tutela consumatori" (prot. intesa Mise-Unioncamere 2018) per un importo di € 6.700,00
- c) progetto "excelsior" nuova modalità, con risorse destinate anno 2017 di € 12.804,07 incassate con reversale n. 362;
- d) progetto "excelsior" nuova modalità, con risorse destinate anno 2018 di € 8.348,30 incassate con reversale n.1167;
- d) progetto "Start-Up Campania - cod. 200" svolto per il tramite dell'Unione Regionale per un importo di € 4.133,00;
- e) progetto "Digital Campania - cod. 201" svolto per il tramite dell'Unione Regionale per un importo di € 3.138,52;
- f) progetto "Le filiere del made in Campania - cod. 202" svolto per il tramite dell'Unione Regionale € 4.192,46.

Le parti stabiliscono - così come avvenuto per il Fondo relative alle annualità precedenti - la destinazione del 50% di tutte le somme riferibili al personale (costi figurativi, costi per consulenze ex art. 53. c. 5 rese dai dipendenti camerale a qualsiasi titolo e qualsiasi altra forma di compenso spettante ai dipendenti camerale in connessione ai suddetti progetti e fondi), al "Fondo per le politiche di sviluppo delle risorse umane e per la produttività per l'anno 2018", e di destinare il restante 50% delle suddette somme, con un tetto massimo individuale pari ad €. 3.000,00, al personale che curerà direttamente i progetti, e che, a tal fine, saranno incaricati ai sensi del co. 5 dell'art. 53 del D.lgs. n. 165/2001, con determinazione dirigenziale.

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

L'importo di euro 34.477,76 è destinato alla corresponsione delle quote di indennità di comparto, ai sensi dell'art. 33 del CCNL 22/01/2004.

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

AR

DG

AR

Essa viene corrisposta per dodici mensilità.

Art. 6

Vincoli ed interpretazione autentica

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.

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.

L'eventuale accordo di interpretazione autentica sostituisce la clausola controversa sin dall'inizio della vigenza del contratto.

Art. 7

Disposizioni finali

A seguito dell'autorizzazione dell'organo di direzione politica, la predetta procedura si conclude con la sottoscrizione formale e definitiva del contratto decentrato integrativo e la trasmissione, entro 5 giorni dalla sottoscrizione all'ARAN e al CNEL (articolo 40-bis, comma 5, del D.lgs. n. 165/2001) attraverso la "Procedura unificata di trasmissione dei contratti integrativi" di cui alla convenzione interistituzionale Aran/Cnel.

Lo stesso CCDI sarà pubblicato, in modo permanente, sul sito istituzionale dell'Ente, con modalità che garantiscano la piena visibilità ed accessibilità delle informazioni ai cittadini, corredato della relazione tecnico finanziaria e dalla relazione illustrativa, entrambe certificate dall'organo di controllo.

Per quanto non contemplato dal presente CCDI, si fa riferimento al CCNL.

Dichiarazione congiunta n. 1

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 restante la necessità di procedere con istanza di parte.

Dichiarazione congiunta n. 2

AR DG.

AR



Le parti concordano che a decorrere dal 1 gennaio 2019, il limite individuale annuo delle ore che possono confluire in "banca ore" è fissato in 90 ore.

Dichiarazione congiunta n. 3

Le parti concordano che l'istituto del "welfare integrativo" previsto dall'art. 72 del CCNL 21 maggio 2018 sia attuato attraverso interventi di natura assistenziale e sociale a favore dei dipendenti dell'Ente da realizzarsi a cura dell'organismo denominato a Cassa Mutua dei dipendenti della CCIAA di Salerno.

Dichiarazione congiunta n. 4

Le parti danno atto che in forza del pronunciamento della Corte dei Conti - Sezione autonomie N. 6/SEZAUT/2018/QMIG gli incentivi per funzioni tecniche di cui all'allegato "Regolamento incentivi" ex art. 113 del Decreto Legislativo 50/2016, sono da considerarsi non soggetti ai limiti dell'art. 23, comma 2 del D. Lgs. n. 75/2017.

Alle ore 13,45 il Presidente dichiara sciolta la seduta, previa lettura approvazione e sottoscrizione dell'ipotesi di accordo decentrato integrativo.

Dr. Raffaele DE SIO

Dr. Maurizio DEL GROSSO

Dott.ssa Annunziata SOMMA

Dott.ssa Ripalta GIORDANO

Dott. Mario CRISCONIO

Dott. Vincenzo DELLA ROCCA

Dott. Giuseppe RUSSO

Dott. Ciro RISOLO

Dott.ssa Daniela Fedorova

Dott.ssa Daniela Fedorova

Dott. ANGELO RISTOCI

Dott. ANGELO RISTOCI