



Camera di Commercio
Salerno

IPOTESI DI CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO INTEGRATIVO

PERSONALE NON DIRIGENZIALE DIPENDENTE DELLA CAMERA DI COMMERCIO DI SALERNO –

PARTE ECONOMICA 2020

Il giorno 28 del mese di luglio dell'anno duemilaventi, alle ore 11,24 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 nelle persone del

Presidente della delegazione di parte datoriale Dott. Ciro Di Leva – Vice Segretario Generale Vicario

Dott. Mauro Criscuolo - Dirigente

Dott. Antonio Luciani Dirigente

Dott.ssa Emilia De Luca

e le seguenti Organizzazioni sindacali territoriali e RSU

ORGANIZZAZIONI SINDACALI

CISL FP

CGIL

UIL

CSA

RSU

.....

.....

.....

.....

Al termine della riunione le parti concordano una prima versione dell'allegata ipotesi di Contratto Collettivo Decentrato Integrativo del personale non dirigente della Camera di Commercio di Salerno parte economica 2020

Contratto Collettivo Decentrato Integrativo

CAMERA DI COMMERCIO DI SALERNO

Periodo 2020 (parte economica)

PARTE ECONOMICA 2020

PREMESSA DI CARATTERE GENERALE

Le parti danno atto che:

con determinazione dirigenziale n. 178 del 5 maggio 2020 è stato costituito provvisoriamente il fondo per le risorse decentrate anno 2020 a norma dell'art. 67 del CCNL Comparto Funzioni Locali 21/05/2018 per un importo di Euro 912.532,14, di cui Euro 613.403,29 per risorse stabili ed Euro 299.128,85 per risorse variabili;

in data 14 maggio 2020 è stato inviato ai componenti della RSU e alle OO.SS. territoriali copia della predetta determinazione n. 178/2020;

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. 35 dell'11 giugno 2020 la Giunta camerale ha formulato alla parte pubblica gli indirizzi per lo svolgimento delle trattative con la parte sindacale;

Con riferimento alla costituzione del fondo la parte datoriale riferisce che è in corso un approfondimento con Unioncamere in ordine alla definizione dell'ambito soggettivo dell'applicabilità dell'articolo 33, comma 2, del Dl 30 aprile 2019 n. 34 convertito in legge n. 58 del 28 giugno 2019.

In particolare detta previsione prevede che il limite al trattamento accessorio del personale di cui all'articolo 23, comma 2, D.lgs. 75/2017 deve essere adeguato, in aumento o in diminuzione per garantire l'invarianza del valore medio pro-capite riferito all'anno 2018 anche con riferimento al personale incaricato di posizione organizzativa.

Al riguardo, la parte datoriale, nelle more della definizione dell'applicabilità della norma anzidetta ha comunque provveduto alla rideterminazione di cui trattasi come da prospetti allegati (all.ti n. 1 e 2).

La CISL territoriale con riferimento alla direttiva della Giunta camerale in materia di PEO per l'anno 2020 ritiene che il valore da destinare al citato istituto debba corrispondere al valore delle PEO del personale che cesserà dal servizio nel corso dell'anno. Inoltre, ritiene che il valore percentuale di affluenza al fondo indicato per le sponsorizzazioni debba prevedere una percentuale maggiore di quella del 30% rilevabile dalla direttiva della Giunta.

La UIL territoriale con riferimento alle PEO da realizzarsi nell'anno 2020 ritiene che la quota massima effettuabile debba essere il 50% degli aventi diritto come previsto dalla normativa vigente, anche eventualmente attingendo alle risorse derivanti dalle cessazioni nel corso dell'anno.

Inoltre, evidenzia che la misura delle indennità per le specifiche responsabilità ex articolo 70 quinquies, del CCNL 21/05/2018, debba essere ricondotta entro il limite di Euro 3000,00 come previsto dal richiamato CCNL Funzioni locali del 21/05/2018.

Ritiene inoltre che sia necessario ricondurre la percentuale da destinare alla performance individuale e alla differenziazione del premio individuale nel valore minimo previsto dal CCNL del 30% per entrambe le fattispecie.

La CGIL territoriale nel fare proprie le proposte fatte dai colleghi, ritiene che tutte le economie realizzatesi nel corso dell'anno debbano essere riversate nella performance organizzativa. Precisa, altresì, che le somme da utilizzare per le PEO sono quelle derivanti dalle cessazioni del personale da servizio.

La CSA territoriale nel condividere le proposte di cui innanzi, ritiene che ogni valutazione sulle progressioni economiche debba essere proceduto da una proiezione delle cessazioni del personale che matureranno nel corso dell'anno, oltre che da un piano dei possibili sviluppi di carriera.

La parte datoriale sul tema delle PEO, ritiene che nel 2020 si sia completato il ciclo delle PEO avviato con l'accordo decentrato del 2018 e ,che, nel triennio in questione, ha interessato la totalità degli aventi diritto.

Tuttavia, in coerenza con la direttiva alla parte datoriale della Giunta, ritiene perseguibile la citata indicazione con decorrenza giuridica ed economica 31 dicembre 2020.

La parte datoriale sul tema delle sponsorizzazioni fa rilevare che l'indicazione del 30% è frutto di una indicazione proveniente da Unioncamere e scaturita da un tavolo di confronto con il Ministero vigilante e l'IGF.

Le organizzazioni territoriali e la RSU in merito alla proposta di parte datoriale di ristoro per il personale in smart working nella misura di Euro 30,00 mensili analogamente a quanto percepito per il personale in telelavoro, ritiene che stante la profonda differenza tra le due modalità di prestazione di cui è cenno , la misura del ristoro debba attestarsi ad Euro 90,00 mensili.

La parte datoriale si riserva di verificare la fattibilità della richiesta anche in relazione alla necessità



di salvaguardare gli equilibri di bilancio.

Ad ogni modo, ritiene che l'argomento debba essere inserito nell'ambito del più ampio piano operativo del lavoro agile (POLA) all'interno del quale dovrà essere disciplinato la modalità di prestazione a distanza ed i criteri di misurazione quantitativi e qualitativi della prestazione lavorativa.

La parte datoriale si riserva di far tenere alle Organizzazioni sindacali e alla RSU una ipotesi di POLA.

Le parti concordano e stipulano quanto di seguito riportato:

Art. 1

Ambito di Applicazione

1. La presente ipotesi di contratto decentrato integrativo - parte economica 2020 - 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 1/1/2020-31/12/2020 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 2020.

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.

11/02/18

11/02/18⁴

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, 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 provvisoriamente, per l'anno 2020, in **Euro 912.532,14**, di cui Euro 613.403,29 per risorse aventi carattere di certezza, stabilità e continuità (risorse stabili) previste dall'articolo 67, commi 1 e 2 del CCNL ed Euro 299.128,85 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 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 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.
 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 alla performance individuale una quota del 30% delle risorse variabili di cui all'articolo 68, comma 3 del CCNL 21.05.2018.

7. Concordano altresì, che il valore pro-capite della differenziazione del premio individuale è pari al 30%.

8. Per il 2020 l'importo di Euro ===== è destinato alla corresponsione di compensi legati alla performance organizzativa ed individuale ed è così ripartita:

- per Euro ===== si premia la performance organizzativa;
- per Euro ===== 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.

[Handwritten signatures and marks at the bottom of the page, including a circled signature and various initials.]

25

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 ===== e riguarda:

-Prestazioni che implicano attività disagiate Euro =====

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

Euro ===== 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 giornalieri ed è erogato previa attestazione della prestazione resa da parte del Dirigente d'Area competente;

Euro ===== 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 ===== 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;







9

8



Handwritten mark

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

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

Euro ===== 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 ===== 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 =====

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

Euro ===== 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 ===== 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 ===== (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 =====;
- b. prestazione verso terzi paganti e contratti di sponsorizzazione (Art. 43 legge 449/97) Euro =====, di cui Euro ===== per ricavi metrologia legale, Euro 1.370,77 per proventi procedure conciliative ed Euro ===== 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 =====;
- d. progetto "excelsior" per un importo di Euro ===== (;
- e. progetto "ravvedimento operoso diritto annuale 2017" Euro =====;

Handwritten signatures and marks at the bottom of the page, including a large signature on the left and several smaller ones on the right.

- f. progetto "pre-ruolo diritto annuale 2018" Euro =====;
- g. ufficio Statistica "prezzi prodotti acquistati e venduti Agricoltori" per un importo di Euro =====;
- h. progetto SiSprint 2018 per un importo di Euro =====.

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 che sarà allegato all'ipotesi definitivo di CCDI.

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 ===== 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 2020 con decorrenza giuridica ed economica 31 dicembre 2020.

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 ===== 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 2020, di Euro ===== e la quota massima di personale interessato dall'istituto in commento saranno definite in occasione della prossima

seduta di contrattazione.

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 ===== è destinato a compensare l'esercizio di compiti che 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 dall'apposito regolamento che sarà allegato all'ipotesi definitivo di CCDI.

Art. 13

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'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 2020 si fa riferimento al CCDI e al CCNL.

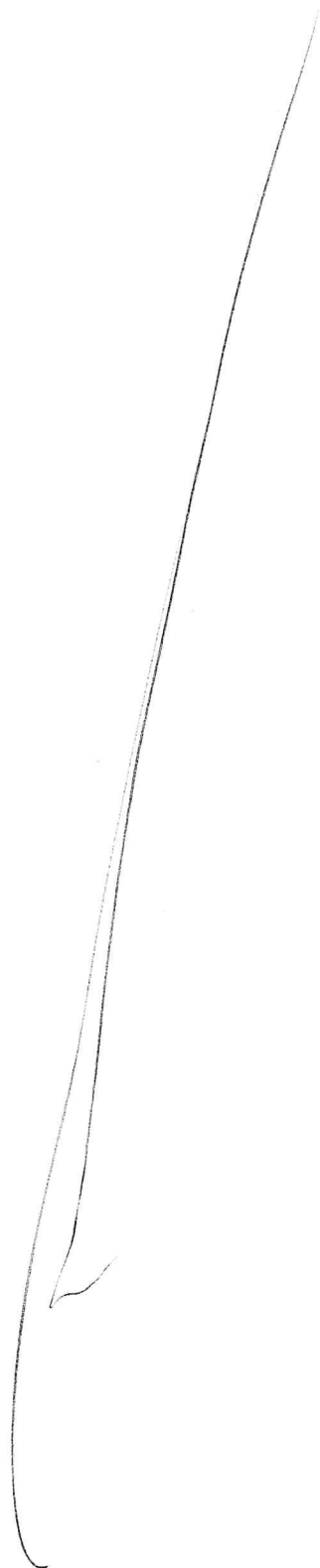


Allegato 1)

Calcolo limite salario accessorio anno 2018	
fondo salario accessorio	€ 890.628,40
fondo posizioni organizzative	€ 96.600,00
posizione e risultato segretario	€ -
fondo dirigenza	€ -
totale indennità di vigilanza	€ -
fondo straordinario	€ -
eventuali altre voci accessorie	€ -
ammontare salario accessorio anno 2018	€ 987.228,40
Calcolo limite salario accessorio anno corrente	
personale in servizio al 31.12.2018	68,00
personale in servizio anno corrente alla data della determinazione del fondo	63,00
differenza personale in servizio	- 5,00
valore unitario medio salario accessorio anno 2018	€ 14.518,06
eventuale decurtazione o disponibilità sul fondo rispetto anno 2018	-€ 72.590,32
nuovo limite parziale salario accessorio anno 2018	€ 914.638,08
fondo salario accessorio anno corrente	€ 879.487,20
fondo posizioni organizzative	€ 96.600,00
posizione e risultato segretario	€ -
fondo dirigenza	€ -
totale indennità di vigilanza	€ -
fondo straordinario	€ -
eventuali altre voci accessorie	€ -
ammontare parziale salario accessorio anno corrente	€ 976.087,20
limite salario accessorio anno 2016	€ 1.130.835,13
eventuale decurtazione o disponibilità sul fondo rispetto anno corrente	€ 154.747,93
totale teorico massimo salario accessorio anno corrente	€ 1.130.835,13

Org/Fl

Handwritten signatures and initials are present below the table, including a large signature on the left, a signature with a checkmark on the right, and several other initials and marks scattered below.



Allegato 2)

FONDO DEL SALARIO ACCESSORIO DELLA CAMERA DI COMMERCIO DI SALERNO - ANNO 2020

FONTE DI FINANZIAMENTO STABILI	IMPORTI
Art. 67 del CCNL del 21.05.2018 c. 1 Unico importo del fondo del salario accessorio consolidato all'anno 2017.	€ 651.646,48
Art. 67 del CCNL del 21.05.2018 c. 1 Altre professionalità 0,20% monte salari 2001, esclusa la quota relativa all'irrigenza, nel caso in cui tali risorse non siano state utilizzate (da inserire solo se l'importo annuale non è stato già rimborsato nell'unico importo consolidato).	€ 4.830,87
Art. 67 del CCNL del 21.05.2018 c. 2 lett. a) Incremento di 83,20 per unità di personale in servizio al 31.12.2015 a valere dall'anno 2019 (risorse non soggette al limite).	€ 6.406,40
Art. 67 del CCNL del 21.05.2018 c. 2 lett. b) Incrementi stipendiali differenziali previsti dall'art. 64 per il personale in servizio (risorse non soggette al limite).	€ 11.004,24
Art. 4 del CCNL 5/10/2001 c. 2 - art. 67 del CCNL del 21.05.2018 c. 2 lett. c) Integrazione risorse dell'importo annuo della retribuzione individuale di anzianità e degli assegni ad personam in godimento da parte del personale comunque cessato dal servizio l'anno precedente (da inserire solo le nuove risorse che si liberano a partire dalle cessazioni verificatesi nell'anno precedente).	€ 36.115,30
Art. 67 del CCNL del 21.05.2018 c. 2 lett. d) Eventuali risorse riassegniabili ai sensi dell'art. 2, comma 3 del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165/2001 (trattamenti economici più favorevoli in godimento).	€ -
Art. 15 del CCNL 1/4/1999 c. 1 lett. l) - art. 67 del CCNL del 21.05.2018 c. 3 lett. a) Somme connesse al trattamento economico accessorio del personale trasferito agli enti del comparto a seguito di processi di decentramento e delega di funzioni.	€ -
Art. 15 del CCNL 1/4/1999 c. 1 lett. l) - art. 67 del CCNL del 21.05.2018 c. 3 lett. f) Per le Regioni, quota minor oneri dalla riduzione stabile di posti in organico qualificata dirigenziale, fino a 0,2% monte salari della stessa dirigenza, da destinare al fondo di cui all'art. 17, c. 2, lett. c); sono fatti salvi gli accordi di miglior favore.	€ -
Art. 14 del CCNL 1/4/1999 c. 3 - art. 67 del CCNL del 21.05.2018 c. 2 lett. g) Riduzione stabile dello straordinario.	€ -
Art. 15 del CCNL 1/4/1999 c. 5 - art. 67 del CCNL del 21.05.2018 c. 2 lett. h) Incrementi per gli effetti derivanti dall'incremento delle dotazioni organiche.	€ -
Eventuale taglio del fondo storicizzato - Art. 9 comma 2 bis D.L. n. 78/2010 convertito in L. 122/2010 Per il triennio 2011/2013 il tetto dei fondi per le risorse decentrate dei dipendenti e dei dirigenti non può superare quello del 2010 ed è ridotto automaticamente in proporzione alla riduzione del personale in servizio e s.m.i. da sottrarre (da inserire solo se l'importo annuale non è stato già rimborsato nell'unico importo storicizzato).	€ -
Eventuali riduzioni del fondo per personale ATA, posizioni organizzative, processi di esternalizzazione o trasferimento di personale	€ -
Art. 67 c. 1 CCNL 21.05.2018 decurtazione fondo posizioni organizzative e risultato per gli enti con la dirigenza.	€ 96.600,00
Art. 67 c. 1 CCNL 21.05.2018 decurtazione fondo altre professionalità e risultato per gli enti con la dirigenza.	€ -
SOMMA RISORSE STABILI	€ 613.403,29

FONTE DI FINANZIAMENTO VARIABILI SOGGETTE AL LIMITE	IMPORTI
Art. 15 del CCNL 1/4/1999 c. 1 lett. d) - Art. 67 del CCNL del 21.05.2018 c. 3 lett. a) Somme derivanti dall'attuazione dell'art. 43, L. 449/1997 (contratti di sponsorizzazione - convenzioni - contributi dell'utenza già esistenti).	€ 7.515,24
Art. 4 del CCNL del 5/10/2001 c. 3), art. 15 c. 1 lett. h) CCNL 01.04.1999 - art. 67 del CCNL del 21.02.2018 c. 3 lett. c) Ricomprensione sia le risorse derivanti dalla applicazione dell'art. 3, comma 57 della legge n. 662 del 1996 e dall'art. 59, comma 1, lett. p) del D. lgs. n. 446 del 1997 (recupero evasione ICI), sia le ulteriori risorse correlate agli effetti applicativi dell'art. 12, comma 1, lett. b) del D.L. n. 437 del 1996, convertito nella legge n. 556 del 1996.	€ -
Art. 4 del CCNL 5/10/2001 c. 2 - art. 67 del CCNL del 21.05.2018 c. 3 lett. g) Integrazione risorse dell'importo mensile residuo della retribuzione individuale di anzianità e degli assegni ad personam in godimento da parte del personale comunque cessato nell'anno in corso.	€ -
Art. 54 CCNL 14/9/2000 - Art. 67 del CCNL del 21.05.2018 c. 3 lett. f) Quota parte rimborso spese per notificazione atti dell'amministrazione finanziaria (messi notificatori).	€ -
Art. 67 del CCNL del 21.05.2018 c. 3 lett. g) Risorse destinate ai trattamenti accessori personale delle case da gioco.	€ -
Art. 15 del CCNL 01.04.1999 c. 2 - art. 67 del CCNL del 21.05.2018 c. 3 lett. h) In sede di contrattazione decentrata, verificata nel bilancio la capacità di spesa, una integrazione, dal 1/4/1999, delle risorse di cui al comma 1, fino all'1,2% su base annua, del monte salari dell'anno 1997, esclusa la quota relativa alla dirigenza.	€ 21.433,86
Art. 15 del CCNL 01.04.1999 c. 5 - art. 67 del CCNL del 21.02.2018 c. 3 lett. i) Per il raggiungimento di obiettivi dell'ente anche di mantenimento.	€ 254.545,45
Art. 67 del CCNL del 21.05.2018 c. 3 lett. h) Integrazione all'art. 62 del CCNL del 21.02.2018 c. 2 lett. e) somme connesse al trattamento economico accessorio del personale trasferito agli enti del comparto a seguito di processi di decentramento e delega di funzioni.	€ -
SOMMA RISORSE VARIABILI SOGGETTE AL LIMITE	€ 283.494,55

ART. 23 c. 1 DLGS 75/2017: CALCOLO DEL RISPETTO DEL LIMITE DEL SALARIO ACCESSORIO ANNO 2016	IMPORTI
Totale parziale risorse disponibili per il fondo anno corrente ai fini del confronto con il tetto complessivo del salario accessorio dell'anno 2016	€ 879.487,20
Art. 33 c. 2 del DL 34/2019 Eventuale decurtazione o integrazione annuale rispetto il tetto complessivo del salario accessorio dell'anno 2018	€ 154.747,93

FONTE DI FINANZIAMENTO VARIABILI NON SOGGETTE AL LIMITE	IMPORTI
Art. 15 del CCNL 1/4/1999 c. 1 lett. d) - Art. 67 del CCNL del 21.05.2018 c. 3 lett. a) Somme derivanti dall'attuazione dell'art. 43, L. 449/1997 (contratti di nuove sponsorizzazione - convenzioni - contributi dell'utenza).	€ -
Art. 15 c. 1 lett. k), art. 16, COMMI 4, 5 e 6 DL 98/2011 - Art. 67 del CCNL del 21.05.2018 c. 3 lett. b) Piani di razionalizzazione e riqualificazione della spesa	€ -
Art. 15 c. 1 lett. k) CCNL 1999-2001 - art. 67 del CCNL del 21.05.2018 c. 3 lett. c) Incentivi per funzioni tecniche, art. 113 d.lgs 50/2016, art. 76 d.lgs 56/2017, per condono edilizio, per repressione illeciti edilizi, indennità centralisti non vedenti.	€ 15.634,30
Art. 18 c. lett. h) - Art. 67 del CCNL del 21.05.2018 c. 3 lett. c) Incentivi spese del giudizio	€ -
Art. 15, comma 1, del CCNL 1/4/1999 lett. m) - Art. 67 del CCNL del 21.05.2018 c. 3 lett. e) Eventuali risparmi derivanti dalla applicazione della disciplina dello straordinario di cui all'art. 34.	€ -
Art. 67 del CCNL del 21.05.2018 c. 3 lett. j) Per le Regioni a statuto ordinario e Città Metropolitane ai sensi dell'art. 23 c. 4 del d.lgs. 75/2017 Incremento percentuale dell'importo di cui all'art. 67 c. 1 e 2.	€ -
Art. 17 c. 5 CCNL 1/4/1999 - Art. 68 c. 1 del CCNL 21.05.2018 Somme non utilizzate nell'esercizio precedente (di parte stabile)	€ -
Legge 145 del 30.12.2018 c. 1091 Incentivi legati alla riscossione degli accertamenti IMU e TARI.	€ -
SOMMA RISORSE VARIABILI NON SOGGETTE AL LIMITE	€ 15.634,30

TOTALE RISORSE EFFETTIVAMENTE DISPONIBILI	€ 1.067.280,07
---	----------------

UTILIZZO RISORSE STABILI	IMPORTI
Art. 17 c. 2 lett. b) - art. 68 c. 1 CCNL 21.05.2018 Fondo per Progressioni orizzontali.	€ -
Art. 33 c. 4 lett. b) e c) CCNL 22/1/2004 - art. 68 c. 1 CCNL 21.05.2018 Indennità di comparto.	€ -
Art. 31 c. 7 CCNL 14.09.2000, art. 6 CCNL 05.10.2001 - art. 68 c. 1 CCNL 21.05.2018 Incremento indennità personale educativo asili nido.	€ -
Art. 37 c. 4 CCNL 06.07.1995 - art. 68 c. 1 CCNL 21.05.2018 Indennità ex VIII qualifica funzionale non titolare di posizione organizzativa.	€ -
SOMMA UTILIZZO RISORSE STABILI	€ -

UTILIZZO RISORSE VARIABILI	IMPORTI
Art. 68 c. 2 lett. a) CCNL 21.05.2018 Premi collegati alla performance organizzativa.	€ -
Art. 68 c. 2 lett. b) CCNL 21.05.2018 Premi collegati alla performance individuale e progettuale.	€ -
Art. 68 c. 2 lett. c) CCNL 21.05.2018 Indennità condizioni di lavoro, disagio.	€ -
Art. 68 c. 2 lett. d) CCNL 21.05.2018 Indennità condizioni di lavoro, disagio.	€ -
Art. 68 c. 2 lett. e) CCNL 21.05.2018 Indennità condizioni di lavoro, disagio.	€ -
Art. 68 c. 2 lett. f) CCNL 21.05.2018 Indennità di turno.	€ -
Art. 68 c. 2 lett. g) CCNL 21.05.2018 Indennità di reperibilità.	€ -
Art. 68 c. 2 lett. h) CCNL 21.05.2018 Indennità attività prestata in giorno festivo e maggiorazione oraria.	€ -
Art. 68 c. 2 lett. i) CCNL 21.05.2018, art. 70 quinquies c. 1 Compensi per specifiche responsabilità categorie B, C e D.	€ -
Art. 68 c. 2 lett. j) CCNL 21.05.2018, art. 70 quinquies c. 2 Compensi per ufficiale stato civile e anagrafe, archivistica informatico, addetti uffici relazioni con il pubblico, formatori professionali, servizi protezione civile, messi notificatori.	€ -
Art. 68 c. 2 lett. k) CCNL 21.05.2018, art. 56-sexies Indennità di funzione categorie C e D.	€ -
Art. 68 c. 2 lett. l) CCNL 21.05.2018 Incentivazioni per specifiche disposizioni di legge, incentivi per funzioni tecniche, art. 113 d.lgs 50/2016, art. 76 d.lgs 56/2017, per condono edilizio, per repressione illeciti edilizi, indennità centralisti non vedenti.	€ -
Art. 68 c. 2 lett. m) CCNL 21.05.2018 Compensi al personale delle case da gioco.	€ -
Art. 68 c. 2 lett. n) CCNL 21.05.2018 Progressioni economiche con decorrenza nell'anno di riferimento.	€ -
Art. 68 c. 2 lett. o) - ART. 18 c. 1 lett. h) CCNL 21.05.2018 Incentivi spese del giudizio e Art. 43, L. 449/1997 compensi censimento e ISTAT.	€ -
Art. 68 c. 2 lett. p) e Art. 56-sexies CCNL del 21.05.2018 - Indennità di servizio esterno.	€ -
Art. 68 c. 2 lett. q) e Art. 56-sexies CCNL del 21.05.2018 - Indennità di funzione.	€ -
Legge 145 del 30.12.2018 c. 1091 Incentivi legati alla riscossione degli accertamenti IMU e TARI.	€ -
SOMMA UTILIZZO RISORSE VARIABILI	€ -

Verifica destinazione prevalente dei trattamenti economici all'art. 68 c. 3 riferito al c. 2 lett. a), b), c), d), e) e f)	0,00%
Verifica destinazione almeno del 30% dei trattamenti economici all'art. 68 c. 3 riferito al c. 2 lett. b)	0,00%

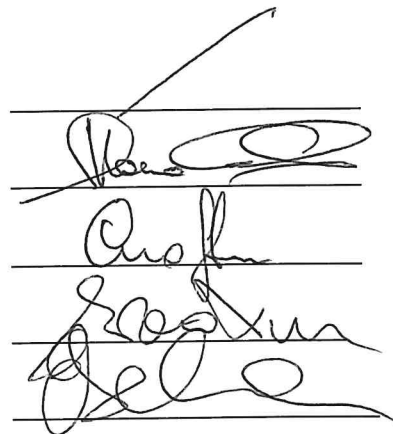
RIEPILOGO GENERALE	IMPORTI
TOTALE RISORSE DISPONIBILI	€ 1.067.280,07
TOTALE UTILIZZO	€ -
DISPONIBILITA'	€ 1.067.280,07

RISORSE CHE NON TRANSITANO NEL FONDO	IMPORTI
Fondo lavoro straordinario (ART. 14 CCNL 01.04.1999)	€ -
Fondo posizioni organizzative e risultato	€ -
Risorse accessorie per le assunzioni in deroga di 125/2018 art. 21 c. 1 lett. b)	€ -

RIUNIONE DEL 28 LUGLIO 2020 ore 11,00

PARTE DATORIALE

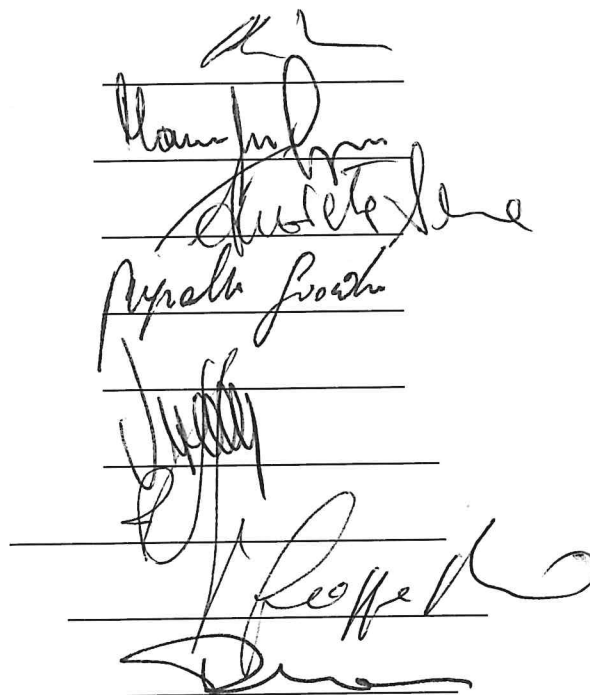
- Dott. Raffaele DE SIO
- Dott. Mauro CRISCUOLO
- dott. Ciro DI LEVA
- dott. Antonio LUCIANI-
- dott.ssa Emilia DE LUCA -



Handwritten signatures of the Datorial Part members, corresponding to the list on the left. The signatures are written on horizontal lines.

PARTE SINDACALE

- Dr. Salvatore VAIANO
- Dr. Maurizio DEL GROSSO
- Dott.ssa Nunziata SOMMA
- Dott.ssa Ripalta GIORDANO
- Dott. Mario CRISCONIO
- Dott. Vincenzo DELLA ROCCA
- Dott. Angelo RISPOLI *L. Sepe*
- Dott. Giuseppe RUSSO
- Risolo Cino



Handwritten signatures of the Sindacale Part members, corresponding to the list on the left. The signatures are written on horizontal lines.



A small handwritten mark or signature at the bottom of the page.

