



CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO INTEGRATIVO ANNO 2017

Vista la Deliberazione di Giunta Camerale n. 151 del 08/11/2013 con la quale è stata nominata la Delegazione trattante di parte pubblica per il personale non dirigente della CCIAA di Napoli;

Premesso che:

Con **Determina Commissariale n. 109 del 10/11/2017** è stato determinato il fondo del salario accessorio personale non dirigente anno 2017 per un importo complessivo pari ad € **984.346,78**;

Visti i vigenti CCNL del personale non dirigenziale del comparto Regioni Autonomie Locali, per la parte normativa e per quella economica;

Visto il CCDI parte Normativa sottoscritto in data 21/05/2015;

a seguito della certificazione da parte del Collegio dei Revisori dei conti sulla compatibilità finanziaria sull'ipotesi del CCDI sottoscritto in data 23.11.2017, come da verbale n. 69 del 19.12.2017 (prot. n. 42479/2017), e, a seguito della determinazione del Commissario straordinario con i poteri della Giunta camerale n. 125/2017, che ha autorizzato il Presidente della Delegazione trattante alla definitiva sottoscrizione del Contratto Collettivo Decentrato Integrativo per il personale non dirigente, il giorno 27 dicembre 2017 alle ore 13,00 ha avuto luogo, a seguito di formale convocazione del 22/12/2017 prot. n. 42485/2017, l'incontro tra:

La Delegazione di Parte Pubblica composta da

Avv. Mario Esti	- Presidente
Dott.ssa Ilaria Desiderio	- Componente
Dott. Roberto Parisio	- Componente
Dott. Nicola Pisapia	- Componente

e la Delegazione di Parte Sindacale composta dai seguenti rappresentanti

Organizzazioni Sindacali firmatarie del CCNL:

CGIL FP

Franco Parisio

CISL FP

Antonio Amel

UIL FPL

Roberto Parisio

R.S.U.

Aurilia Rosaria

De Stefano Pasquale

Laiena Elena

Passaro Giuseppe

Tarantino Guido

Al termine dell'incontro, le parti hanno sottoscritto l'allegato CCDI anno 2017 per il personale non dirigente della Camera di Commercio I.A.A. di Napoli

**CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO INTEGRATIVO
FONDO RISORSE DECENTRATE
ANNO 2017**

Con Determinazione del Commissario Straordinario n. 109 del 10/11/2017 è stato determinato il Fondo risorse decentrate anno 2017 personale non dirigente per un importo totale di € 984.346,78.

Le risorse stabili ante decurtazione ammontano ad € 877.562,48 mentre quelle variabili ante decurtazione ammontano ad € 255.591,96.

Il totale fondo ante decurtazione ammonta ad € 1.133.154,44.

Le risorse stabili post decurtazione ammontano ad € 762.304,08 che sommate alle risorse variabili post decurtazione pari ad € 222.042,70 determinano un fondo complessivo pari ad € 984.346,78.

DESTINAZIONE DEL FONDO DELLE RISORSE DECENTRATE STABILI

Le risorse aventi carattere di certezza, stabilità e continuità di cui al comma 2 dell'art. 31 ammontano ad € 877.562,48, quelle post decurtazione ad € 762.304,08.

Totale risorse stabili anno 2017	€	877.562,48
Riduzione da tetto 2016	- €	74.987,41
Riduzione ai sensi dell'art. 6bis c. 2 D.lgs 165/2001 (esternalizzazione 2017)	- €	40.270,99
		<hr/>
	TOTALE DISPONIBILE	€ 762.304,08

Dichiarazione congiunta n. 19 CCNL 2002/2005

- progressioni economiche	€ 209.809,98	
- quota di incremento delle indennità di comparto di cui all'art. 33 comma 4 lett. b) CCNL 22/01/2004	€ 37.313,81	
- retribuzione di posizione ai titolari di posizioni organizzative e di Alte Professionalità	€ 125.999,11	} 158.846,97
- retribuzione di risultato ai titolari di posizioni organizzative e di Alta Professionalità	€ 32.847,86	
	<hr/>	
	€ 405.970,76	

Differenza tra risorse stabili e impieghi stabili
(€ 762.304,08 - € 405.970,76) € 356.333,32

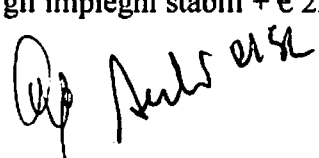


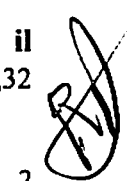
Le Parti concordano di finanziare una Progressione Economica Orizzontale per l'anno 2017 per il personale avente titolo per un importo di € 3.700,00

A seguito di tale finanziamento la differenza tra risorse stabili ed impieghi stabili per l'anno 2017 è pari ad € 352.633,32 (356.333,32 - 3.700,00)

A seguito di tale operazione, le parti concordano di destinare, per l'anno 2017, tale disponibilità di € 352.633,32 in aggiunta alle risorse variabili anno 2017 pari ad € 222.042,70.

Pertanto il Fondo anno 2017 presenta una disponibilità di risorse variabili utile per il finanziamento degli istituti aventi carattere di variabilità pari ad € 574.676,02 (€ 352.633,32 Risorse stabili eccedenti gli impieghi stabili + € 222.042,70 disponibilità risorse variabili).





DESTINAZIONE DEL FONDO DELLE RISORSE DECENTRATE VARIABILI

Risorse per la remunerazione delle indennità di turno, rischio, reperibilità, maneggio valori, orario notturno, festivo e notturno - festivo e dalle disposizioni in vigore per le Camere di Commercio Art. 17 comma 2 lett. d)

Art. 37 del C.C.N.L. 14/09/2000 — indennità di rischio

Al personale le cui prestazioni di lavoro comportino continua e diretta esposizione a rischi pregiudizievoli per la salute e per l'integrità personale, è riconosciuta una indennità di rischio quantificata in complessivi E 30,00 lorde mensili per la effettiva esposizione al considerazione le condizioni e l'ambiente di lavoro; il rischio non è correlato automaticamente al possesso di un profilo.

Nella Camera di commercio di Napoli tale indennità è riconosciuta al personale che svolge le seguenti funzioni :

- Autista per giorni di servizio
- Addetti alla sicurezza per giorni di servizio
- Personale metrico per giorni di ispezione.

risorse necessarie € 150,00

Art. 36 del C.C.N.L. 14/09/2000 — indennità maneggio valori.

Al personale adibito a servizi che comportino maneggio di valori di cassa (intesi come valori di cassa continuativamente maneggiati nella specifica Unità Organizzativa di assegnazione) compete una indennità proporzionata al valore medio mensile dei valori maneggiati. Tra le attività rientranti in tale casistica vi sono:

- Cassa
- Cassa economale
- Buoni Pasto

L'importo dell'indennità varia da un minimo di € 0,52 ad un massimo di € 1,55 lorde (€ 0,52 per un valore medio mensile dei valori maneggiati fino a € 2.499,00; € 1,00 per un valore medio mensile dei valori maneggiati da € 2.500,00 a € 3.999,00; € 1,55 per un valore medio mensile dei valori maneggiati oltre € 4.000,00).

L'indennità compete per le sole giornate in cui il dipendente risulti in servizio ed effettivamente adibito ad uno dei servizi, sopra indicati, con le caratteristiche sopra specificate. Di conseguenza, per l'attività di maneggio cassa e cassa economale, avendo essa le caratteristiche di attività continuativa ed ininterrotta, è riconosciuta (al dipendente che risulti in servizio ed effettivamente adibito ad uno dei servizi) un'indennità giornaliera.

Per l'attività di maneggio buoni pasto, essendo tale attività limitata soltanto ad alcuni giorni nel corso del mese, è riconosciuta (al dipendente che risulti in servizio ed effettivamente adibito ad uno dei servizi) un'indennità per numero di 5 gg. mensili.

A fine anno, in ragione dell'effettiva media mensile del valore maneggiato su base annua e tenuto conto delle giornate di effettiva presenza, si opererà il conguaglio delle somme dovute.

risorse necessarie € 2.600,00

Totale risorse necessarie lett. d)

€ 2.750,00



Amelia CISLIP



**Risorse per compensare l'esercizio di attività svolte in condizioni particolarmente disagiate da parte del personale delle categorie A, B e C
Art. 17 comma 2 lett. e)**

CATEGORIE A, B e C

Ai sensi dell'art. 10 punto 1) del CCDI Normativo 2013/2016, sottoscritto in data 21/05/2015, tale indennità viene corrisposta al verificarsi delle seguenti condizioni:

Rientrano in tale definizione le attività svolte in condizioni difficili e/o faticose per le circostanze specifiche nelle quali vengono condotte, sia rispetto a quelle svolte da altre figure professionali della medesima categoria, sia rispetto alle diverse condizioni nelle quali può trovarsi la medesima figura professionale.

L'indennità di disagio non è cumulabile con l'indennità di rischio e non può essere attribuita per il semplice fatto di svolgere le mansioni proprie del profilo professionale di appartenenza, ma per le condizioni particolari in cui tale prestazione è effettuata.

Le parti convengono di considerare attività particolarmente disagiate quelle svolte da:



•incaricati delle attività connesse alla raccolta degli incassi provenienti dalle casse dell'ente aperte al pubblico e al trasporto dei valori fuori sede. È riconosciuta una indennità giornaliera erogata sulla base delle giornate di effettivo svolgimento dell'attività.

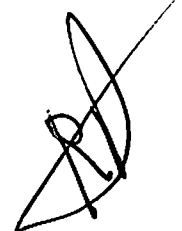
•dipendenti che, in esecuzione dei compiti loro affidati, svolgono attività dopo le ore 18:30, su specifica richiesta preventiva del Dirigente, nelle giornate lavorative, non festive, della settimana, dal lunedì al venerdì compreso. Ai fini dell'erogazione dell'indennità pari ad € 25,00 mensili lorde, da effettuarsi su base annua, sarà presa in considerazione soltanto l'attività svolta successivamente alle ore 18.30 e per un tempo pari o superiore all'ora (il dipendente dovrà essersi trattenuto in servizio almeno fino alle ore 19.30). Tale indennità non può cumularsi con la retribuzione per lavoro straordinario notturno né con il compenso spettante al funzionario delegato a intervenire nelle operazioni a premio.



Totale risorse necessarie lett. e)

€ 100,00


Direttore ASLFP




**Risorse per compensare la responsabilità del personale delle categorie B, C e D
Art. 17 comma 2 lett. f) come sostituito dall'art. 7 CCNL 9 maggio 2006**

Tale fondo è utilizzato per compensare in misura non superiore ad € 2.500,00 annui lordi l'eventuale esercizio di compiti che comportano specifiche responsabilità da parte del personale delle Categorie B e C; compensare altresì specifiche responsabilità affidate al personale della Categoria D, che non risulti incaricato di funzioni dell'area delle Posizioni Organizzative.

Il riconoscimento di tali indennità avverrà secondo i criteri individuati nel nuovo CCDI parte normativa e precisamente secondo quanto disposto nel relativo art. 10 punto

2.a) Il compenso annuo lordo non può essere superiore a quanto stabilito dai C.C.N.L. tempo per tempo vigenti.

2.b) Le parti, pertanto, convengono di attribuire l'indennità per l'esercizio dei compiti che comportano specifiche responsabilità alle fattispecie di seguito indicate:

• Responsabili di Unità Operativa Semplice e Complessa che non siano incaricati di funzioni dell'area delle posizioni organizzative: la posizione di lavoro di "responsabile di U.O." è relativa alla struttura organizzativa dell'ente e alla sua articolazione in Servizi U.O.C. e Uffici U.O.S.:

2.c) L'indennità è erogata mensilmente a patto che sussista la permanenza delle condizioni organizzative che hanno determinato l'attribuzione dei compiti che comportano specifiche responsabilità.

2.d) Ad ogni dipendente non può essere attribuita più di un'indennità per specifiche responsabilità; nel caso in cui siano attribuiti compiti che comportano specifiche responsabilità diverse, al dipendente interessato è attribuita l'indennità di valore economico più elevato.

2.e) L'indennità per specifiche responsabilità è erogata solo se la posizione è stata effettivamente ricoperta da almeno 3 mesi nel corso dell'anno ed è ridotta proporzionalmente qualora la copertura della posizione sia part-time. In caso di presenza a full time per periodi superiori a 3 mesi ma inferiori a 12, l'indennità è ridotta proporzionalmente

2.f) In caso di assenza del soggetto che svolge compiti che comportano specifiche responsabilità, qualora tali compiti vengano temporaneamente e formalmente assegnati a personale che non ricopre già altri compiti che comportano specifica responsabilità (nel qual caso si applica quanto previsto al punto 2.d), al medesimo soggetto è corrisposto l'importo corrispondente al periodo di effettivo esercizio dei compiti assegnati.

2.g) L'importo dell'indennità, spettante ai Responsabili di U.O.C./U.O.S. risulta essere:

- Responsabile di Servizio (U.O.C): € 2.500 lorde annue
- Responsabile di Ufficio (U.O.S) : € 2.000 lorde annue

Il valore massimo dell'indennità è fissato in ragione delle risorse annuali disponibili.

Le indennità ex. Art. 17 comma 2 lettera f) del CCNL del 1999 vengono erogate anche nell'ipotesi in cui vengano individuati compiti e funzioni che comportano l'esercizio di specifiche responsabilità relative a procedimenti particolarmente complessi e/o ad incarichi specifici formalmente attribuiti dal dirigente.

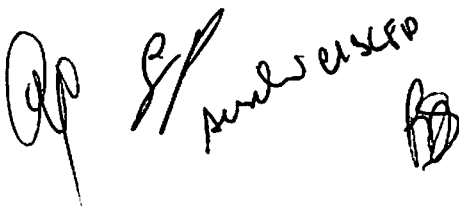
Tali procedimenti vengono individuati con Determinazione Segretariale d'intesa con i dirigenti interessati.

L'importo di tali indennità non può superare l'importo massimo di € 1.500,00 annue.

L'erogazione delle suddette indennità decorre dalla data di adozione del provvedimento dirigenziale di individuazione del dipendente responsabile dello specifico procedimento amministrativo individuato con determinazione segretariale.

Totale risorse necessarie lett. f)

€ 66.200,00





Risorse per compensare la responsabilità del personale delle categorie B, C e D
Art. 17 comma 2 lett. i)
(lettera aggiunta dall'art. 36 del CCNL del 22.1.2004)

Tale fondo è utilizzato per compensare nella misura massima di € 300,00 annui lordi ed è corrisposta per l'effettiva presenza in servizio per specifiche responsabilità del personale delle Categorie B, C e D a cui siano affidati compiti di:

1 archivisti informatici;

Si precisa che tale 'indennità può essere corrisposta solo al personale che ha una diretta, conclusiva e complessiva responsabilità legata all'affidamento degli archivi informatici dell'Ente con esclusione della semplice possibilità di utilizzo degli applicativi informatici Infocamere o similari per lo svolgimento delle ordinarie attività di ufficio.

La misura del compenso è fissata come di seguito specificato:

- Addetti agli archivi informatici (caricamento dati) € 1,18

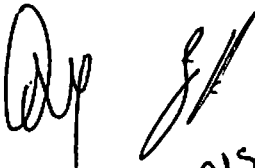
2 addetti agli uffici per le relazioni con il pubblico.



La misura del compenso è fissata come di seguito specificato:

- Addetti all'URP € 1,18

3 Responsabilità dei Tributi € 1,18

Totale risorse necessarie lett. i) € 1.500,00


Risorse esatte
PB

Concorsi a premio ed eventuali altre tipologie
Art. 17 comma 2 lett. g) – Risorse di cui all'art. 43 L. 27.12.1997 n. 449
(art. 10.5 CCDI - Parte normativa sottoscritto il 21.5.2015)

Per la quantificazione delle risorse si procederà ad indicare, nel fondo del salario accessorio, i guadagni derivanti dai servizi aggiuntivi nella misura massima del 50%, così come prescritto dalla Legge n. 449/1997, al netto dei costi (ivi comprese le spese del personale) quantificati nella misura del 50% dell'importo totale incassato, salva diversa individuazione puntuale dell'incidenza delle spese suddette.

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

- 80% dell'importo delle risorse stanziata nel fondo a favore del personale impegnato in tali attività (€ 3.149,00 x 80% = € 2.519,00)
- 20% dell'importo delle risorse stanziate nel fondo a compensare gli effettivi incrementi della produttività e miglioramenti quali - quantitativo dei servizi erogati - art. 17 comma 2 lett. a (€ 3.149,00 x 20% = € 630,00)

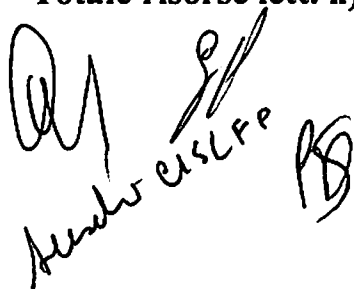
All'attività dei concorsi a premi potrà partecipare il personale (camerale e/o comandato) di categoria C e D in servizio presso la Camera di Commercio secondo le modalità disciplinate dal Dirigente di competenza.

Totale risorse necessarie lett. g) € 2.519,00

Art. 17 comma 2 lettera h) del CCNL del 1999
Progetti finalizzati

Il fondo ex progetti finalizzati, di cui alla lett. h) del comma 2 art. 17 del CCNL del 1999 è costituito nel suo ammontare per un importo pari ad € 132.638,00. Tale importo finanzia i progetti finalizzati secondo criteri e modalità stabiliti nel contratto decentrato integrativo parte normativa vigente.

Totale risorse lett. h) € 132.638,00


Membro CISL/FP
PB



**Risorse per la produttività collettiva per il miglioramento dei servizi
Art. 17 comma 2 lett. a).**

Il fondo per la produttività per il miglioramento dei servizi, è costituito nel suo ammontare da una somma pari ad € 368.819,02 comprensivo del 20% delle risorse inerenti i concorsi a premio pari ad 630,00 ed è finalizzato a compensare gli effettivi incrementi della performance e miglioramento quali - quantitativo dei servizi erogati, da intendersi come risultato aggiuntivo apprezzabile rispetto al risultato atteso dalla normale prestazione lavorativa, così come previsto dall'art. 37 del CCNL 22.1.2004.

I compensi saranno corrisposti ai lavoratori interessati soltanto a conclusione del periodico processo di valutazione delle prestazioni e dei risultati nonché in base al livello di conseguimento degli obiettivi predefiniti in sede di programmazione dell'Amministrazione Camerale. La valutazione avverrà attraverso il Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance (SMVP).

L'erogazione degli incentivi è subordinata alla verifica dell'effettivo raggiungimento degli obiettivi ed il collegamento con miglioramenti apprezzabili rispetto agli esiti delle attività ordinariamente svolte (c.d. Performance).

Il pagamento degli emolumenti inerenti la performance è subordinato all'approvazione della Relazione sulla Performance anno 2017 e alla sua relativa pubblicazione sul sito camerale nella sezione Amministrazione Trasparente ai sensi del D.lgs n.150/2009 e D.lgs n.33/2013.

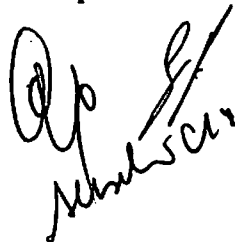

Totale risorse lett. a)

€ 368.819,02

Modalità di liquidazione

Le parti concordano che le indennità e i compensi di cui al presente CCDI sono cumulabili secondo la seguente specifica:

le indennità di cui alla lett. d) SONO cumulabili tra loro;
i compensi di cui alla lett. e) NON SONO cumulabili tra loro;
i compensi di cui alla lett. f) NON SONO cumulabili tra loro;
i compensi di cui alla lett. i) NON SONO cumulabili tra loro;
i compensi di cui alla lett. f) e lett. i) SONO cumulabili tra loro


M. S. C. A. S. P. P.





8