



CAMERA DI COMMERCIO
CASERTA

CAMERA DI COMMERCIO DI CASERTA

CONTRATTO COLLETTIVO INTEGRATIVO DECENTRATO

Triennio 2023-2025

Annualità economica 2024

L'anno 2024, il giorno 18 del mese di dicembre, presso la sede della Camera di commercio di Caserta, si sono incontrati i signori:

Per la parte pubblica:

CCIAA di Caserta – Delegazione di parte datoriale, costituita con del.n.5/GC del 26.01.2023, e così composta:
Segretario Generale – dott. Federico Sisti – Presidente delegazione trattante
Responsabile Unità Organizzativa “Affari Generali e Personale” – dott.ssa Annalisa Grasso – Componente delegazione trattante
Responsabile Unità Organizzativa “Contabilità e Diritto Annuale” – dott.ssa Anna Oliviero – Componente delegazione trattante

Per la parte sindacale:

RSU nelle persone di:
dott.ssa Cornelia Antonella Graziano

dott. Antonio Di Rienzo

dott. Domenico Sorbo

dott. Giacomo Iorio

OO.SS. Territoriali

CGIL/FP

CISL. - FPS

U.I.L. – FPL

CISAL

per la sottoscrizione dell'allegato Contratto collettivo decentrato integrativo per l'annualità economica 2024, predisposto ai sensi dell'art. 7 del CCNL del 16/11/2022 del Comparto "Funzioni Locali", dopo aver ottenuto il parere positivo del Collegio dei Revisori dei Conti e a seguito dell'autorizzazione deliberata dalla Giunta camerale con provvedimento n.---/GC in data 16.12.2024

CAMERA DI COMMERCIO DI CASERTA

per la RSU e le OOSS

firmato

firmato

.....

.....

ACCORDO DEL 18.12.2024

CAMERA DI COMMERCIO DI CASERTA CONTRATTO COLLETTIVO INTEGRATIVO DECENTRATO Triennio 2023-2025 – Annualità economica 2024

INDICE

- Articolo 1** Modifica art.3 CCDI del 22.11.2023 - Criteri di ripartizione, espressi in termini percentuali o in valori assoluti, delle risorse disponibili per la contrattazione integrativa di cui all'art. 80 comma 1 del CCNL 16/11/2022 tra le diverse modalità di utilizzo
- Articolo 2** Modifica art.6 CCDI del 22.11.2023 - Definizione delle procedure per le progressioni economiche nei limiti di quanto previsto all'art. 14 del CCNL 16/11/2022 (Progressione economica all'interno delle aree) lettere a), b), d), e), f) e g); definizione anni senza progressioni economiche per poter ricevere eventuale differenziale stipendiale; definizione numero di "differenziali stipendiali" attribuibili per ciascuna Area.
- Articolo 3** Modifica art.9 CCDI del 22.11.2023 - Individuazione delle misure dell'indennità correlata alle condizioni di lavoro di cui all'art. 70-bis, come rideterminati dall'art. 84-bis del CCNL 16/11/2022, entro i valori minimi e massimi e nel rispetto dei criteri ivi previsti, nonché la definizione dei criteri generali per la sua attribuzione
- Articolo 4** Modifica art.11 CCDI del 22.11.2023 - Criteri generali per l'attribuzione di trattamenti accessori per i quali specifiche leggi operino un rinvio alla contrattazione collettiva
- Articolo 5** Modifica art.21 CCDI del 22.11.2023 - Criteri generali per l'attivazione di piani di welfare integrativo e definizione dell'eventuale finanziamento a carico del Fondo Risorse decentrate ai sensi dell'art. 82 comma 2 del CCNL 16/11/2022

Art.1

Modifica art.3 CCDI del 22.11.2023 - Criteri di ripartizione, espressi in termini percentuali o in valori assoluti, delle risorse disponibili per la contrattazione integrativa di cui all'art. 80 comma 1 del CCNL 16/11/2022 tra le diverse modalità di utilizzo

La ripartizione e l'utilizzo delle risorse avvengono secondo modalità tali da assicurarne la rispondenza all'obiettivo di promuovere, anche attraverso di esse, il coinvolgimento del personale negli effettivi e significativi miglioramenti dei livelli di efficienza, efficacia e qualità dei servizi prestati, sulla base dei sistemi di programmazione, monitoraggio e controllo quali-quantitativo dei risultati, adottati nell'ente.

La ripartizione delle risorse suddette risponde ai seguenti requisiti:

- a. riservare risorse finanziarie, di natura stabile, alle progressioni economiche in modo programmato nel tempo, onde evitare l'immediata o comunque progressiva erosione delle stesse, ed in misura strettamente correlata alla limitatezza del numero di dipendenti che possono fruirne, garantendo al contempo pari opportunità nell'individuazione delle Aree contrattuali nelle quali dare corso a tali progressioni;
- b. garantire gli importi obbligatori previsti dai CCNL nazionali;
- c. destinare ad attività da svolgere in particolari condizioni di lavoro compensi che costituiscano adeguato riconoscimento di tali condizioni, in ossequio alla normativa generale definita dal CCNL;
- d. mantenere nel tempo entità significative degli importi da destinare al riconoscimento dell'impegno e del contributo dei singoli al conseguimento dei risultati di lavoro (performance individuale), nell'ambito delle prevalenti destinazioni e delle percentuali minime da destinare a tal fine, stabilite dal CCNL del 16.11.2022;

Le risorse rese annualmente disponibili per l'annualità 2024, in base alle modalità e ai criteri sopra definiti, sono destinate ai seguenti utilizzi (percentuali in variazione rispetto a quelle dell'annualità 2023, da valutare sotto il profilo della disponibilità di bilancio e dell'impatto finanziario):

- a) premi correlati alla performance organizzativa, per almeno il 38%;
- b) premi correlati alla performance individuale, per almeno il 32%;
- c) indennità specifiche condizioni di lavoro e compensi specifiche norme di legge, fino al 4%;
- d) compensi per specifiche responsabilità fino al 14%;
- e) progressioni economiche, con decorrenza nell'anno di riferimento, finanziate con risorse stabili fino al 6% in misura pari al 45% dei dipendenti aventi diritto per ciascuna area e con arrotondamento all'unità superiore, purché rientrante nella percentuale massima del 50% dei partecipanti laddove siano superiori all'unità;
- f) risorse destinate al welfare aziendale. Per la definizione dei criteri e la regolamentazione degli interventi e dei benefici di welfare integrativo si fa riferimento alla disciplina di cui al successivo art.21 del presente accordo.

Restano confermati modalità e requisiti relativi alla ripartizione ed utilizzo delle risorse decentrate già stabiliti dal CCDI del 22.11.2023.

Nel caso che, a fronte della costituzione annuale delle risorse disponibili ai sensi del comma 3 del presente articolo, tali risorse non fossero in grado di garantire i criteri di ripartizione definiti dal presente articolo, la materia sarà oggetto di nuova fase di contrattazione decentrata con le organizzazioni sindacali di riferimento.

Nell'ambito delle risorse di natura variabile, le somme annualmente destinate, in seguito alla contrattazione decentrata, agli utilizzi di cui all'art.80, comma 2, lettera c), lettera e) e lettera g) del CCNL 16.11.2022 (Indennità condizioni di lavoro, Compensi per specifiche responsabilità e Trattamenti accessori per i quali specifiche leggi operino un rinvio alla contrattazione collettiva), nella misura di quelle non utilizzate, vengono

portate in incremento alle somme destinate, per il medesimo anno, agli utilizzi di cui all'art.80 comma 2, lettera a) e lettera b) del CCNL 16.11.2022 (premi correlati alla performance organizzativa ed individuale), secondo la ripartizione percentuale definita.

Le risorse di carattere stabile di cui all'art.79, commi 1 e 1 bis del CCNL 16.11.2022, nella misura di quelle non utilizzate nell'anno di riferimento, sono portate in incremento alle risorse di natura variabile da destinare per l'anno successivo.

Art.2

Modifica art.6 CCDI del 22.11.2023 - Definizione delle procedure per le progressioni economiche nei limiti di quanto previsto all'art. 14 del CCNL 16/11/2022 (Progressione economica all'interno delle aree) lettere a), b), d), e), f) e g); definizione anni senza progressioni economiche per poter ricevere eventuale differenziale stipendiale; definizione numero di "differenziali stipendiali" attribuibili per ciascuna Area.

In coerenza con le risorse previste per la copertura finanziaria delle progressioni economiche e con i criteri di ripartizione delle risorse disponibili per la contrattazione integrativa, il numero di "differenziali stipendiali" attribuibili per l'anno 2024 sono così definiti

ANNO	AREA			
	Funzionari e EQ	Istruttori	Operatori esperti	Operatori
2024	n. 4	n. 6	n. 1	//

Per quanto concerne il numero di "differenziali stipendiali" attribuibili negli anni successivi al 2024, esso sarà sempre subordinato

1. alle risorse stabili che si deciderà di destinare a tale finalità nell'anno di riferimento a fronte della costituzione annuale delle risorse per la contrattazione decentrata
2. al rispetto dei criteri generali per l'erogazione dei "differenziali stipendiali" definiti dall'art. 3 c. 3 lett. a) e dal c. 2 del presente articolo del contratto decentrato integrativo.

Restano confermati i criteri definiti dall'art.6 del CCDI del 22.11.2023 per le procedure per l'attribuzione del riconoscimento dei differenziali stipendiali a titolo di progressione economica all'interno dell'area di inquadramento.

Art.3

Modifica art.9 CCDI del 22.11.2023 - Individuazione delle misure dell'indennità correlata alle condizioni di lavoro di cui all'art. 70-bis, come rideterminati dall'art. 84-bis del CCNL 16/11/2022, entro i valori minimi e massimi e nel rispetto dei criteri ivi previsti, nonché la definizione dei criteri generali per la sua attribuzione

La Camera di commercio corrisponde un'unica indennità condizioni di lavoro, destinata a remunerare le seguenti attività:

-attività disagiate

-attività esposte a rischi e perciò pericolose o dannose per la salute

-attività implicanti maneggio di valori

A decorrere dalla data di efficacia del presente accordo integrativo, la disciplina delle indennità da riconoscere al personale che presta la propria attività in particolari condizioni di lavoro è definita come segue:

Attività ex art.70-bis del CCNL di comparto del 21 maggio 2018, comma 1 lettera a, come modificato

dall'art.84 bis del CCNL 16.11.2022– Attività disagiate

Sono considerate prestazioni lavorative che implicano disagio quelle:

-consistenti nella guida di autovetture;

Al personale che svolge tali presta tale personale è riconosciuta una indennità giornaliera pari ad € 10,00 per le giornate di effettivo svolgimento delle predette attività.

Attività ex art.70-bis del CCNL di comparto del 21 maggio 2018, comma 1 lettera b, come modificato dall'art.84 bis del CCNL 16.11.2022 – Attività esposte a rischio

Sono considerate prestazioni di lavoro che implicano l'esposizione a rischi e, come tali pericolose o dannose per la salute quelle eventualmente evidenziate all'interno del DUVRI dell'ente.

A tale personale spetta una indennità giornaliera pari ad € 10,00 per le giornate di effettivo svolgimento delle predette attività, come attestato dal responsabile dell'UO di appartenenza.

Attività ex art.70-bis del CCNL di comparto del 21 maggio 2018, comma 1 lettera c, come modificato

dall'art.84 bis del CCNL 16.11.2022– Attività implicanti il maneggio di valori

Al personale adibito in via continuativa a servizi che comportino maneggio di valori di cassa, ivi compresi quelli effettuati tramite sistemi di pagamento elettronici compete una indennità condizioni lavoro per maneggio valori giornaliera pari ad € 2,50. Tale indennità compete, indipendentemente dal volume di incassi giornalieri, per ogni giornata di servizio in cui risulti attestato l'effettivo incasso di valori.

Qualora i pagamenti effettuati con sistemi di pagamento elettronici siano superiori al 70% degli incassi complessivi relativi al singolo addetto, il valore della indennità allo stesso spettante, sarà incrementata nella misura del 10%.

La suddetta indennità verrà erogata in un'unica soluzione.

Art.4

Modifica art.11 CCDI del 22.11.2023 - Criteri generali per l'attribuzione di trattamenti accessori per i quali specifiche leggi operino un rinvio alla contrattazione collettiva

Le parti danno atto che, a titolo meramente ricognitivo, allo stato gli istituti che specifiche norme di legge destinano all'incentivazione del personale risultano essere i seguenti, ancorché a titolo non esaustivo e fatte salve ulteriori previsioni normative nel tempo intervenute:

-compensi ISTAT, ai sensi dell'art.70 ter del CCNL 21.05.2018;

-incentivi per funzioni tecniche, secondo le previsioni dell'art.1143 del d.lgs 18.04.2016, n.50;

-compensi professionali degli avvocati, ai sensi dell'art.9 della legge 114/2014;

-compensi connessi agli effetti applicativi dell'art.12, comma 1, lettera b) del d.l. 437/1006 convertito dalla legge n.556/1996, spese di giudizio nei processi tributari;

-compensi per la partecipazione di dipendenti camerale nelle fasi concorsuali di cui all'art.9, comma 1, del DPR 430/2001 (assegnazione dei premi, chiusura del concorso);

-compensi per lo svolgimento di un servizio aggiuntivo ai sensi dell'art.43 della legge n.449/1997.

Nel determinare o riconoscere trattamenti economici accessori, così come richiesto – secondo l'una o l'altra tipologia di intervento - da previsioni di legge, saranno osservati i seguenti criteri:

- graduazione degli importi laddove vi siano fasce orarie e/o giornate differenti nelle quali si colloca lo svolgimento delle attività che dà titolo all'attribuzione del trattamento accessorio;
- determinazione dei valori unitari (per singolo evento/attività) che tenga conto della ripetitività di questi ultimi assicurando, quindi, che gli importi complessivi, sommati a quelli percepiti dai singoli interessati a titolo di produttività, si mantengano entro valori congrui, in particolare per quelle fattispecie in cui il lavoro, che dà titolo all'attribuzione del compenso, si colloca all'interno delle fasce ordinarie;

Il riconoscimento di compensi che specifiche disposizioni di legge espressamente prevedono a favore del personale sarà disciplinato, ove necessario, da appositi regolamenti sulla base dei criteri sopra esaminati.

Le parti concordano nel riconoscere al personale dipendente che sovrintenda fasi concorsuali di cui al D.P.R. 430/2001, al di fuori del normale orario di lavoro e nell'ambito delle risorse, definite dalla Giunta camerale ai sensi dell'art.43 comma 3 della legge 449/1997, un compenso pari ad € 40,00.

In caso di più accessi effettuati durante la stessa giornata, non potrà essere erogato più di un compenso, per la somma di € 40,00.

Art.5

Modifica art.21 CCDI del 22.11.2023 - Criteri generali per l'attivazione di piani di welfare integrativo e definizione dell'eventuale finanziamento a carico del Fondo risorse decentrate ai sensi dell'art.82, comma2,

Articolo 21- Criteri generali per l'attivazione di piani di welfare integrativo e definizione dell'eventuale finanziamento a carico del Fondo Risorse decentrate ai sensi dell'art. 82 comma 2

[rif. lett. h) del comma 4 dell'art. 7 del CCNL 16/11/2022)]

L'attivazione di benefici di natura assistenziale e sociale in favore del personale intende rispondere all'obiettivo di sostenere il benessere organizzativo ed il miglioramento delle condizioni di contesto all'interno delle quali si svolge la prestazione di lavoro. Pertanto, gli interventi vanno indirizzati verso gli ambiti che meglio rispondono a tale intento, in quanto idonei a coinvolgere le diverse dimensioni del benessere organizzativo e del clima interno, quali:

- a. iniziative di sostegno al reddito della famiglia
- b. supporto all'istruzione e promozione del merito dei figli
- c. anticipazioni, sovvenzioni e prestiti a favore dei dipendenti in difficoltà ad accedere ai canali ordinari del credito bancario o che si trovano nella necessità di affrontare spese non differibili.
- d. sostegno agli oneri delle prestazioni sanitarie, per le parti non coperte dal fondo di assistenza sanitaria integrativa.

Gli oneri per la concessione dei benefici e la realizzazione degli interventi di cui al presente articolo sono sostenuti mediante utilizzo delle disponibilità già previste per le medesime finalità, da precedenti norme, a cui si aggiungono le economie relative a somme destinate ad analoghe iniziative l'anno precedente e non integralmente utilizzate.

Per quanto non espressamente previsto dal presente Accordo, si rinvia al vigente disciplinare in materia di welfare adottato dall'ente oltre che alle vigenti disposizioni in materia.

Nell'ambito di quanto complessivamente stanziato per iniziative di welfare, pari ad € 24.954,14, la quota annuale per il 2024 è pari ad € 300,00 ed è attribuita, in conformità a quanto stabilito nel vigente disciplinare adottato in materia dall'ente, mediante applicazione, sulla quota pro-capite annuale, di una decurtazione percentuale determinata sulla base dell'inquadramento contrattuale e del carico familiare.

Per l'annualità 2024, nell'ambito di quanto complessivamente stanziato per iniziative di welfare, lo stanziamento per erogazione di voucher, nella forma di buoni spesa o buoni carburante, è quantificato in complessivi € 9.250,00.

Per l'annualità 2024, nell'ambito di quanto complessivamente stanziato per iniziative di welfare, lo stanziamento destinato ad iniziative legate al merito scolastico dei figli dei dipendenti dell'ente è pari ad € 5.400,00. L'erogazione di tale somma avverrà a seguito dell'adozione, da parte dell'ente, di apposito bando annuale, con la definizione, nel dettaglio, di condizioni, modalità e termini per la partecipazione.

La quota annualmente destinata alle iniziative in materia di welfare integrativo, così come disciplinate nel presente CCDI, non utilizzata nell'anno di competenza, sarà portata in aumento al totale dello stanziamento annuo complessivo per iniziative di welfare dell'anno successivo.

La regolamentazione delle iniziative di natura assistenziale e sociale in favore del personale dell'ente, con la disciplina degli elementi di dettaglio delle stesse, è prevista da apposito Disciplinare che costituisce allegato al presente accordo decentrato.

firmato