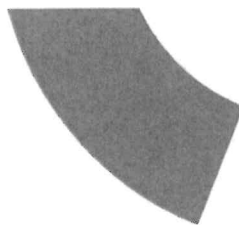




CAMERA DI COMMERCIO  
SALERNO



## CAMERA DI COMMERCIO DI SALERNO


### CONTRATTO COLLETTIVO INTEGRATIVO DI LAVORO DEL PERSONALE DIRIGENZIALE

#### Triennio 2024-2026

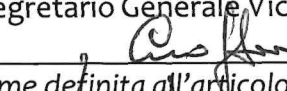
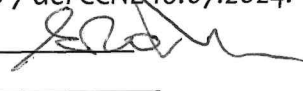
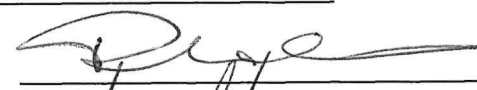




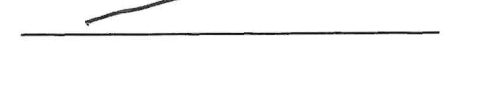
Il giorno 10 del mese di dicembre dell'anno duemilaventicinque, alle ore 13,30, presso la sede dell'Ente Camerale di Salerno, ivi ubicata alla via Gen. Clark n.19/21, si sono riunite le delegazioni trattanti di parte datoriale e sindacale, giusta convocazione del 4 dicembre '25 – prot. n. 71420 - per sottoscrivere il seguente contratto collettivo decentrato integrativo per il triennio 2024-2026

Sono presenti:

*Delegazione datoriale abilitata alle trattative sindacali, CCNL 16 luglio 2024 dell'Area delle Funzioni Locali per il personale dirigente (delibera di Giunta n.48 del 24 settembre 2024)*

- Raffaele De Sio, Segretario Generale e Presidente della Delegazione 
- Dott. Ciro Di Leva, Vice Segretario Generale Vicario, con delega ai rapporti con le OO.SS

*Delegazione di parte sindacale come definita all'articolo 7 del CCNL 16.07.2024:*

- Dott. Antonio Luciani 
- Dott. Mauro Criscuolo 
- FP CGIL 
- CISL FP 
- UIL FPL 
- FEDIR 
- U.N.S.C.P. 
- COSMED 

per la sottoscrizione dell'allegata piattaforma contrattuale per il triennio 2024-2026, predisposto ai sensi dell'art. 7 del CCNL del 16/07/2024 relativo al personale dirigenziale dell'Area "Funzioni locali", dopo aver ottenuto il parere positivo del Collegio dei Revisori dei Conti.

*Handwritten signature*



## CONTRATTO COLLETTIVO INTEGRATIVO DI LAVORO DEL PERSONALE DIRIGENZIALE DELLA CAMERA DI COMMERCIO DI SALERNO

### Art. 1 - Campo di applicazione, efficacia e durata

1. Il presente Contratto Collettivo Integrativo, redatto nel rispetto del sistema delle relazioni sindacali così come previsto nel CCNL relativo al personale dirigenziale dell'Area Funzioni locali per il triennio 2019-2021 sottoscritto il 16 luglio 2024, si applica a tutto il personale in servizio presso la Camera di Commercio di Salerno con qualifica dirigenziale, con rapporto di lavoro a tempo sia indeterminato sia determinato.

2. Il presente contratto concerne il periodo temporale 01/01/2024 - 31/12/2026.

3. Gli effetti giuridici ed economici del presente contratto decorrono dal giorno successivo alla sua sottoscrizione definitiva salvo diversa indicazione in esso contenuta e conservano la propria efficacia fino alla stipulazione di un successivo contratto integrativo o fino all'entrata in vigore di un nuovo contratto collettivo nazionale di lavoro che detti norme incompatibili.

### Art. 2 - Criteri di ripartizione risorse disponibili del Fondo per la retribuzione di posizione e la retribuzione di risultato anno 2025

1. Il Fondo disponibile per la contrattazione integrativa, determinato dalla Camera di Commercio ai sensi del vigente CCNL e dalle norme di legge che regolano la materia, è stato quantificato per l'anno 2025 in € 375.370,07.

2. Il Fondo di cui al comma 1 è destinato ai seguenti utilizzi:

- Art. 35 c. 1 lett. a) CCNL 16/7/2024 Finanziamento retribuzione di posizione	Euro 262.759,05
- Art. 35 c. 1 lett. a) CCNL 16/7/2024 Finanziamento retribuzione di risultato	Euro 112.611,02

3. Ai sensi dell'art. 57, comma 3, del CCNL del 17. 12 2020 in presenza di risorse finalizzate a retribuzione di posizione che, in un determinato anno, non sia stato possibile utilizzare integralmente per tale finalità, le parti concordano per la destinazione ad incremento per il medesimo anno delle somme utilizzabili per la corresponsione della retribuzione di risultato.

4. La quota destinata al finanziamento della retribuzione di risultato può subire variazioni annuali anche per consentire, ove ne ricorrano i presupposti, l'attivazione della clausola di salvaguardia economica di cui all' art 8 del presente contratto.

### Art. 3 - Criteri per la determinazione della retribuzione di risultato, tenendo conto di quanto previsto dall'art. 23 (Differenziazione e variabilità della retribuzione di risultato) - (art. 35, comma 1, lettera b)

1. La determinazione della retribuzione di risultato avviene annualmente a fronte del positivo raggiungimento degli obiettivi prioritari dell'Ente e organizzativi di Area e in relazione alle risorse disponibili per tale finalità, sulla base di quanto previsto dal vigente SMVP.

2. Le parti danno atto di non dover procedere secondo quanto disposto all'art. 23, commi 2, 3 e 4 del CCNL 16/07/2024 in quanto il numero dei dirigenti in servizio non è superiore a 5.

3. Gli obiettivi comuni del sistema camerale, ove stabiliti, confluiscono negli obiettivi di performance dell'Ente e sono misurati con la vigente metodologia di valutazione.

4. Viene in ogni caso garantita l'attribuzione selettiva delle risorse disponibili per la retribuzione di risultato.

5. Inoltre, poiché ai sensi della Legge n. 41/2023 il rispetto dei tempi di pagamento previsti dalle vigenti disposizioni devono essere oggetto di valutazione ai fini del riconoscimento della retribuzione di risultato, l'importo teorico massimo individuale della retribuzione di risultato viene reso disponibile per intero in caso di rispetto dei termini di cui sopra, mentre un suo mancato rispetto comporterà la riduzione del 30% indicato dalla legge.

### Art. 4 Definizione della percentuale di cui all'art. 40 comma 2 del CCNL in ragione dell'impegno richiesto, ai fini dell'integrazione della retribuzione di risultato del dirigente nel caso di affidamento di un incarico ad interim

1. Gli incarichi *ad interim*, formalmente conferiti dall'Ente a seguito della temporanea vacanza a qualsiasi titolo di posti dirigenziali a tempo indeterminato o determinato, possono essere retribuiti tramite un aumento della retribuzione di risultato limitatamente al periodo di sostituzione.

2. Il compenso di cui al comma precedente è pari al 25% della retribuzione di posizione annua prevista temporaneamente vacante, rapportato all'effettiva durata dell'incarico e viene erogato sulla base della v dirigente reggente effettuata dal Segretario Generale.

per il posto  
sostituzione del

1





3. Il compenso relativo agli incarichi ad interim è finanziato direttamente sul fondo per la retribuzione di posizione e di risultato, a valere sulle risorse temporaneamente non utilizzate a titolo di retribuzione di posizione.

**Art. 5 - Criteri generali per la definizione dei piani di welfare integrativo (art. 35, comma 1, lett. d) CCNL 16.07.2024**

1. Il presente articolo è relativo alla definizione dei criteri generali per l'attivazione di piani di welfare integrativo per gli anni 2025 e 2026, ai sensi degli artt. 35 c. 1 lett. d) e 26 c. 2 del CCNL 16.07.2024.

2. 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.

3. La Camera di Commercio – nei limiti delle disponibilità già stanziare – si impegna a concedere benefici di natura assistenziale e sociale a favore dei/delle propri/e dipendenti sulla base di quanto previsto dall'art. 26 del CCNL 16.07.2024.

4. Le disponibilità annue previste a budget, anche per finalità assistenziali nell'ambito di strumenti a carattere mutualistico, ammontano ad un massimo € 12.199,53. Dal 2025, in seguito a quanto indicato all'art. 1 c. 124 della L. 207 del 30.12.2024 (Legge di Bilancio 2025) *"ai fini del rispetto del limite di cui all'articolo 23, comma 2, del decreto legislativo 25 maggio 2017, n. 75, concorrono le risorse destinate, nell'ambito della contrattazione integrativa o di analoghi accordi per il personale contrattualizzato in regime di diritto pubblico, a benefici di natura assistenziale e sociale in materia di welfare integrativo, fatte salve le risorse riconosciute a tale fine da specifiche disposizioni di legge o da previgenti norme di contratto collettivo nazionale"*.

5. Si stabilisce altresì che, sussistendo disponibilità finanziarie già previste per le medesime finalità da norme precedenti, le parti non ritengono di utilizzare a tale scopo quota parte delle risorse di cui all'art. 57 del CCNL del 17.12.2020.

6. Tenuto conto che ad oggi per le Camere di commercio non è ancora possibile aderire al fondo di assistenza sanitaria integrativa del servizio sanitario nazionale per l'erogazione delle prestazioni previste al c. 1 lett. e) del succitato art. 26 *"polizze sanitarie integrative delle prestazioni erogate dal Servizio sanitario nazionale"* in quanto non ancora istituito, le parti concordano che per l'anno 2025 la concessione di benefici di natura assistenziale e sociale in favore del personale dirigente avvenga come segue:

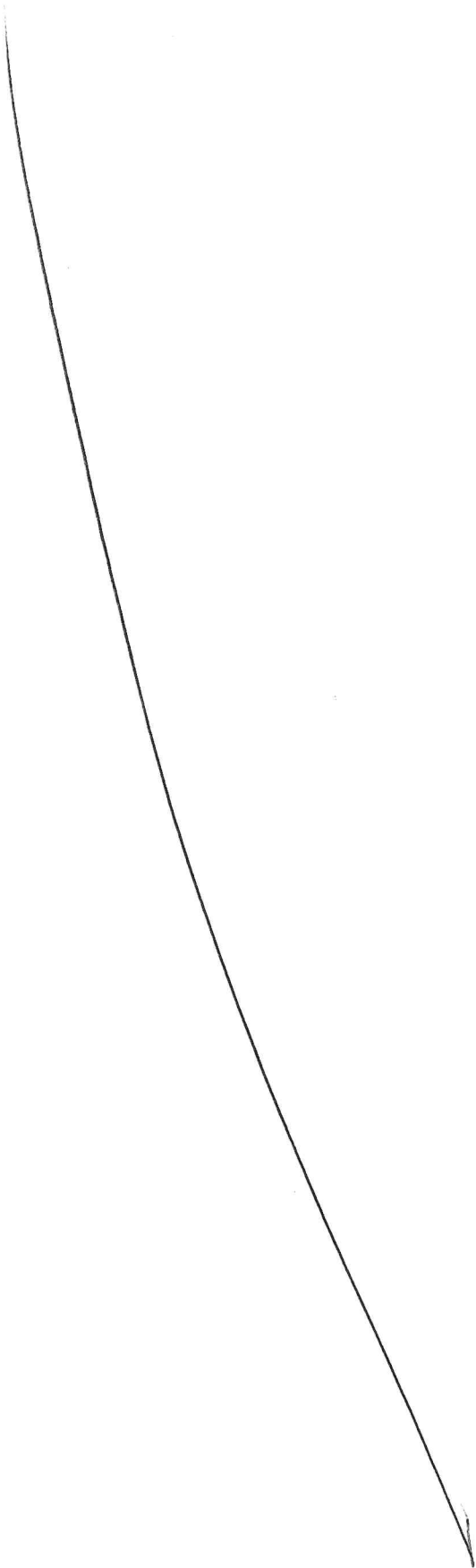
1) € 2.500,00 promozione del merito dei/delle figli/e dei/delle dipendenti secondo il Regolamento adottato dall'Ente, tenendo presente che:

- i benefici saranno riconosciuti a tutti/e i/le dipendenti in servizio al momento della pubblicazione dell'avviso esclusi i/le colleghi/e dimissionari/e per motivi diversi dal pensionamento e il personale dipendente che non risulti in servizio per aspettativa non retribuita ad eccezione dei/delle colleghi/e assenti per motivi di salute propria o dei familiari (parenti e affini entro il 2° grado);
- i benefici di cui sopra saranno riconosciuti anche al personale dipendente in posizione di comando o distacco presso altra amministrazione o azienda del sistema camerale al momento della pubblicazione dell'avviso a patto che non usufruiscano di altra forma di welfare presso l'ente/azienda di accoglienza;
- i benefici di cui sopra non saranno riconosciuti al personale in posizione di comando presso la Camera;
- i benefici di cui sopra non saranno riconosciuti al personale i/le cui figli/e sono anch'essi/e dipendenti.

2) € 9.699,53 utilizzabili per l'erogazione di prestazioni non monetarie e servizi a sostegno del/la dipendente, anche mediante il ricorso a piattaforme di welfare, tra cui:

- a) servizi a rimborso: salute (rimborso spese visite mediche specialistiche, cure dentarie, esami di laboratorio, farmaci, lenti e occhiali, certificati medici), assistenza (a favore di familiari anziani e non autosufficienti), educazione (rette asili nido, scuole d'infanzia e secondarie, laurea, libri di testo, centri ricreativi estivi ed invernali), mobilità (titoli di viaggio);
- b) servizi ad accesso diretto: ricreativi (corsi di lingue, ingressi a musei ed eventi culturali, abbonamenti in palestra, viaggi, biglietti cinema), buoni acquisto;
- c) prestiti a favore di dipendenti in difficoltà ad accedere ai canali ordinari del credito bancario o che si trovino nella necessità di affrontare spese non differibili;
- d) polizze sanitarie integrative delle prestazioni erogate dal Servizio sanitario nazionale;
- e) altre categorie di beni e servizi che, in base alle vigenti norme fiscali, non concorrono a formare il reddito di lavoro dipendente;
- f) costi di attivazione e gestione della piattaforma: i costi di attivazione e gestione saranno imputati a carico dell'importo di cui al presente punto. Sarà cura dell'Amministrazione organizzare corsi di formazione e di accompagnamento all'utilizzo della piattaforma.

7. Il/La dipendente potrà chiedere entro il 31.12 di ogni anno il versamento della quota non utilizzata sul proprio Fondo previdenziale complementare di categoria (se iscritto/a).





8. I criteri di utilizzo conservano la loro efficacia fino alla stipulazione del successivo Accordo, salvo il caso in cui intervengano contrastanti norme di legge o di contratto nazionale.

9. Nel caso di coniugi ambedue dipendenti della Camera di Commercio, i benefici possono essere richiesti per il medesimo evento da uno/a solo/a dei due dipendenti.

**Art. 6 . Criteri delle forme di incentivazione delle specifiche attività e prestazioni correlate all'utilizzo delle risorse previste da specifiche disposizioni di legge di cui all'art. 43 del CCNL, nonché la eventuale correlazione tra i suddetti compensi e la retribuzione di risultato (art. 35, comma 1, lett. e) CCNL 16/7/2024)**

1. Le modalità e i criteri relativi all'erogazione di compensi o incentivi, le cui norme istitutive ne prevedano l'assegnazione anche al personale di qualifica dirigenziale, sono definiti in norme regolamentari o comunque organizzative dell'Ente, nel rispetto delle relazioni sindacali se e in quanto previste.

2. Nel caso in cui il fondo di cui all'art. 57 del CCNL del 17/12/2020 sia integrato da somme derivanti dal principio di onnicomprensività del trattamento economico di cui all'art. 43 del CCNL 16/7/2024, una quota dell'80% è riservata al dirigente che ha reso la prestazione, a titolo di incremento della retribuzione di risultato; la quota residuale pari al 20% può essere correlata, previa individuazione specifica nell'ambito PIAO, ad uno o più obiettivi trasversali a tutti i dirigenti, riferiti agli effetti dell'azione dell'Ente nel suo complesso. Qualora nel PIAO non siano stati individuati obiettivi con tali caratteristiche, la quota residuale incrementata in parti uguali la retribuzione di risultato a beneficio degli altri dirigenti.

La somma residuale confluisce nella quota del fondo destinato alla retribuzione di risultato, esclusivamente a beneficio degli altri dirigenti.

**Art. 7 - Posizioni dirigenziali esonerate dallo sciopero ai sensi della legge 146/1990 – Art. 35 comma 1, lett. f) CCNL 16.7.2024**

1. Nell'ambito dei servizi pubblici da considerarsi essenziali ai sensi della legge 146/1990, in caso di sciopero è garantita esclusivamente la continuità delle prestazioni indispensabili per assicurare il rispetto dei valori e dei diritti costituzionalmente tutelati.

2. Devono essere esonerati dallo sciopero ai sensi della legge 146/1990 e secondo quanto previsto dal CCNL del 10.04.1996 a garanzia dei servizi pubblici essenziali, i titolari delle posizioni dirigenziali di seguito, indicate, a rotazione:

- a. Dirigente responsabile di Area I e II
- b. Dirigente responsabile di Area III
- c. Dirigente responsabile di Area IV

**Art. 8 - Criteri e risorse per l'applicazione della clausola di salvaguardia economica di cui all'art. 31 del CCNL 17/12/2020 (ART. 35, comma 1, lett. G) CCNL 16.7.2024)**

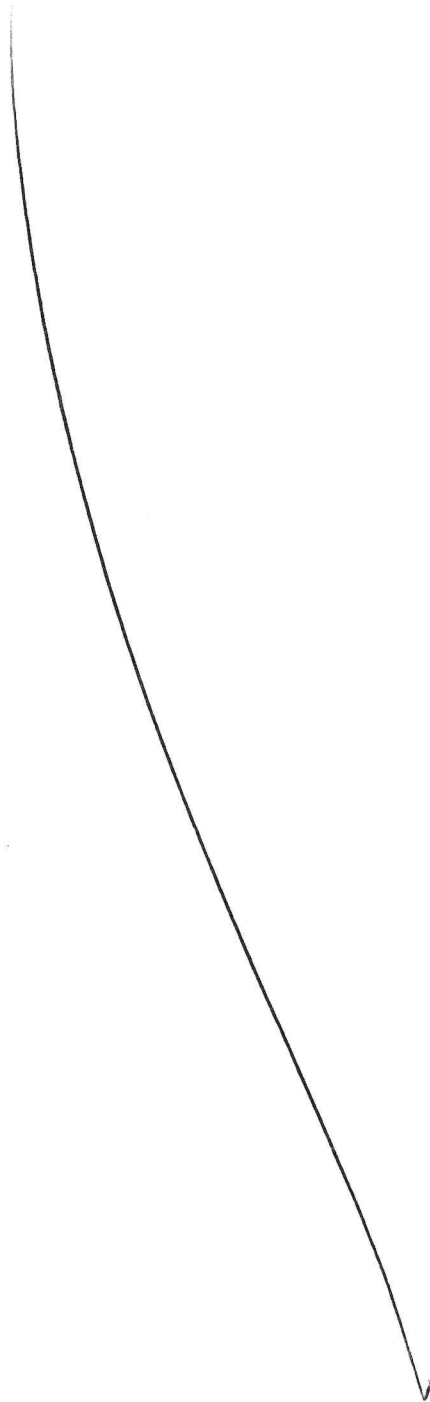
1. Al dirigente che sia destinatario di un nuovo incarico con retribuzione di posizione di importo inferiore a quella in godimento, a seguito di processi di riorganizzazione che abbiano comportato la revoca del precedente incarico, va riconosciuto un differenziale di retribuzione per il periodo e i valori previsti dall'art. 31, comma 3, del CCNL del 17.12.2020.

2. L'importo attribuito a titolo di differenziale è tale da garantire che il valore complessivo iniziale della retribuzione di posizione relativa al nuovo incarico sia pari al 100% della retribuzione di posizione connessa al precedente incarico. Tale importo è riconosciuto fino alla data di scadenza dell'incarico precedentemente ricoperto. Nei due anni successivi il valore originariamente attribuito si riduce di un terzo il primo anno, di un ulteriore terzo il secondo anno e cessa di essere corrisposto dall'anno successivo.

3. La quota di retribuzione di posizione che eccede il valore per così dire ordinario per l'incarico assegnato ai sensi del presente articolo trova comunque finanziamento nel fondo di cui all'art. 57 del CCNL del 17.12.2020, con prioritaria copertura tramite (tenuto conto della temporaneità della situazione in tal modo venutasi a determinare):

- a) le somme resesi disponibili a seguito dei processi di riorganizzazione;
- b) le somme destinate a retribuzione di posizione risultanti non utilizzate a fine anno;
- c) le risorse eventualmente non utilizzate in anni precedenti;
- d) qualora le somme di cui alle lett. a), b) e c) non risultino sufficienti, tramite riduzione delle somme destinate a retribuzione di risultato, fermo restando il rispetto del limite minimo di cui all'art. 57, comma 3, del CCNL del 17.12.2020;
- e) qualora le risorse di cui sopra non risultino ancora sufficienti la percentuale di cui al comma 2 dovrà essere proporzionalmente ridotta al fine di garantire l'integrale copertura della clausola di salvaguardia nel rispetto dei limiti del fondo di cui all'art. 57 richiamato.

3     







4. La presente disciplina si applica solo per i dirigenti in possesso di un incarico pluriennale coinvolti in mutamenti organizzativi che comportino una riduzione della retribuzione di posizione e solo fino alla data di scadenza dell'incarico ricoperto al momento della variazione organizzativa e riduzione retributiva; non si applica pertanto nel caso di affidamento ai dirigenti di nuovi incarichi da parte del Segretario Generale.

**Art. 9 - Trattamento economico del dirigente in distacco sindacale (Art. 35, comma 1, lett. i) CCNL 16.7.2024)**

1. L'elemento di garanzia della retribuzione di cui all'art. 44, comma 1, lett. b), del CCNL del 16.7.2024 è quantificato nel 60% delle voci retributive conseguite dall'interessato nell'ultimo anno solare di servizio che precede il distacco e corrisposte a carico del fondo di cui all'art. 57 del medesimo contratto, al netto di compensi ad interim e di quelli previsti da specifiche disposizioni di legge.

2. La quota di cui al comma precedente erogata con carattere di fissità e periodicità mensile è definita nel 75% di detto elemento di garanzia.

**Art. 10 - Interpretazione autentica**

1. Qualora insorgono controversie sull'interpretazione del presente contratto collettivo integrativo si applica la disciplina prevista dall'art. 3, comma 6 del CCNL del 16.7.2024 e dell'art. 49 del d.lgs. 165/2001.

2. L'eventuale accordo sostituisce la clausola controversa sin dall'inizio della vigenza del contratto collettivo integrativo.

3. Gli accordi di interpretazione autentica hanno effetto sulle controversie individuali aventi a oggetto le materie da essi regolate.

Cisco Fa della  
Cgil 18

  
Confederazione  
Sindacato

