



CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO INTEGRATIVO – ANNO 2020

PERSONALE NON DIRIGENTE

RELAZIONE ILLUSTRATIVA – ART. 40, COMMA 3-SEXIES – D. LGS. N. 165/01

Modulo 1 – Illustrazione degli aspetti procedurali e sintesi del contenuto del contratto

Data di sottoscrizione		
Periodo temporale di vigenza		01.01.2020 – 31.12.2020
Composizione della delegazione trattante		<i>Parte Pubblica (ruoli/qualifiche ricoperte):</i> Luigi Rao – Segretario Generale f.f. Angelo Cionti – Dirigente <i>Organizzazioni Sindacali ammesse alla contrattazione (elenco sigle):</i> UIL – FPL CGIL – FP CISL – FP <i>Organizzazioni sindacali firmatarie (elenco sigle):</i> UIL – FPL CGIL – FP CISL – FP
Soggetti destinatari		Personale non dirigente della Camera di Commercio di Caserta – CCNL Comparto Funzioni Locali.
Materie trattate dal contratto integrativo (descrizione sintetica)		Disciplina istituti contrattuali; Risorse decentrate e modalità di utilizzo
Rispetto dell'iter adempimenti procedurali e degli atti propedeutici e successivi alla contrattazione	Intervento dell'Organo di Controllo Interno. Allegazione della certificazione dell'Organo di Controllo Interno alla relazione illustrativo	L'Organo di controllo ha certificato la relazione illustrativa L'Organo di controllo non ha effettuato rilievi.
	Attestazione del rispetto degli obblighi di legge che in caso di inadempimento comportano la sanzione di divieto di erogazione della retribuzione accessoria	La Camera di Commercio di Caserta ha adottato il Piano delle Performance 2020-2022, previsto dall'art. 10 del D. Lgs. n. 150/2009, con delibera della Giunta camerale n. 3/GC del 28.01.2020.
		La Camera di Commercio di Caserta ha adottato il Piano Triennale della Prevenzione della corruzione anni 2020-2022, unitamente al Programma triennale per la Trasparenza e l'Integrità anni 2019-2021, prevista dall'art. 11, comma 2, D. Lgs. n. 150/2009, con delibera di Giunta camerale n. 2/GC del 28.01.2020.
		La Camera di Commercio di Caserta ha assolto l'obbligo di pubblicazione di cui ai commi 6 e 8 dell'art. 11 del D. Lgs. n. 150/2009.
		La Relazione sulla Performance anno 2019, approvata con delibera di Giunta n.35/GC del 18.05.202, è stata validata dall'OIV ai sensi dell'art. 14, comma 6, D. Lgs. n. 150/2009

Eventuali osservazioni:

Modulo 2 – Illustrazione dell’articolato del contratto (attestazione della compatibilità con i vincoli derivanti da norme di legge o di contratto nazionale – Modalità di utilizzo delle risorse accessorie – Risultati attesi in relazione agli obiettivi ed all’erogazione delle risorse premiali - Altre informazioni utili

L’ipotesi di contratto collettivo decentrato, siglata dalle delegazioni trattanti in data 14.10.2020, definisce l’ammontare dei fondi per il salario accessorio del personale camerale per il 2020 e le modalità del relativo utilizzo.

L’ammontare complessivo del fondo, quantificato dalla Giunta camerale con delibera n.38/GC del 18.06.2020, sulla base delle disposizioni fissate al riguardo dal CCNL relativo al Comparto Funzioni Locali, sottoscritto in data 21.05.2018, è pari a €.379-842,00, di cui €.281.515,00 quali risorse aventi carattere di certezza, stabilità e continuità ed €98.327,00 quali risorse aventi caratteristiche di eventualità e di variabilità.

Per quanto concerne l’utilizzo delle risorse, così come quantificate con il sopra richiamato provvedimento, l’art.68 del CCNL 21.05.2018 prevede, al comma 1, che “gli enti rendano annualmente disponibili tutte le risorse confluite nel fondo, al netto delle risorse necessarie per corrispondere i differenziali di progressione economica al personale beneficiario delle stesse in anni precedenti e di quelle necessarie per corrispondere i seguenti trattamenti fissi a carico delle risorse stabili del fondo, ovvero indennità di comparto, indennità al personale ex 8 q.f. non titolare di posizione organizzativa, indennità del personale delle categorie A e B. Le risorse così disponibili sono quindi destinate secondo gli utilizzi specificati dal comma 2 dello stesso art.68 del CCNL.

Gli impieghi fissi, e quindi non negoziabili, per il corrente esercizio, sono i seguenti:

- differenziali di posizione economica pagati al personale assegnatario di PEO negli anni precedenti e agli incrementi contrattuali, a regime, pari ad € 194.000,00;
- quota indennità di comparto a carico del fondo, pari ad € 30.000,00.

Il totale complessivo degli impieghi fissi è di € 224.000,00.

La differenza tra risorse complessivamente disponibili per la contrattazione decentrata 2020 e gli impieghi fissi, come sopra quantificati, è di 155.842,00, di cui € 57.515,00 derivanti da risorse di natura stabile. Tale somma sarà destinata al finanziamento dei seguenti istituti, nella misura così indicata:

- premi correlati alla performance organizzativa
- premi correlati alla performance individuale
- indennità condizioni di lavoro
- compensi per specifiche responsabilità
- progressioni economiche, con decorrenza nell’anno di riferimento (nb ris.stabili)
- maggiorazione premio individuale

Ciò consente il rispetto di quanto disposto dagli art. 31 e segg. del CCNL del 22/1/2004, in merito agli istituti da finanziare necessariamente facendo ricorso alle risorse di cui all’art. 31, comma 2, dello stesso CCNL.

Preliminarmente all’analisi dell’articolato contrattuale, si rappresenta che la destinazione delle risorse specifiche, così come complessivamente quantificate dalla Giunta camerale per il corrente esercizio, nella misura sopra indicata, è avvenuta nell’ambito della cornice normativo contrattuale sottoscritta dalle parti per il triennio 2019 2020 in data 10.09.2019, di cui l’accordo in oggetto costituisce aggiornamento annuale. Passando all’esame delle singole clausole dell’ipotesi di accordo, si relaziona quanto segue:

Art. 1: Risorse decentrate.

Con il presente articolo si prende atto che la Camera di Commercio, giusta delibera n.38/GC del 18.06.2020, ha quantificato complessivamente le risorse decentrate per l’anno 2020 in €.379.842,00 e di cui €.281.515,00 quali risorse aventi carattere di certezza, stabilità e continuità ed €98.327,00 quali risorse aventi caratteristiche di eventualità e di variabilità.

Art. 2: Destinazione delle risorse disponibili.

L’articolo in oggetto individua i criteri relativi alla ripartizione e l’utilizzo delle risorse oggetto di contrattazione. La ripartizione e l’utilizzo del Fondo delle risorse decentrate 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 del sistema di programmazione, monitoraggio e controllo quali-quantitativo dei risultati, adottato nell’ente.

A fronte dei criteri di cui all'art. 6 del CCDI, triennio 2019-2021, sottoscritto in data 10.09.2019, la destinazione delle risorse disponibili per la contrattazione integrativa, al netto degli impieghi fissi avviene secondo la ripartizione percentuale, rispetto al totale di dette risorse, per i diversi utilizzi:

- a. premi correlati alla performance organizzativa almeno il 39%;
- b. premi correlati alla performance individuale, comprensiva della maggiorazione almeno il 28%;
- c. indennità condizioni di lavoro fino al 5%;
- d. compensi per specifiche responsabilità fino al 18%;
- e. progressioni economiche, con decorrenza nell'anno di riferimento (ris. stabili) fino al 10%, ed in ogni caso in misura non superiore al 45% dei partecipanti per ciascuna categoria giuridica e con arrotondamento all'unità superiore purché rientratane nella percentuale massima del 50% dei partecipanti laddove siano superiori all'unità;

Art.3 – Indennità per specifiche responsabilità

La norma in oggetto apporta una integrazione alla disciplina dell'indennità per specifiche responsabilità di cui all'art.70 quinquies, comma 1, del CCNL 21.05.2018, contenuta nell'art.11 del CCDI sottoscritto il 10.09.2019, prevedendo che, entro i limiti fissati dal citato CCNL, possa essere attribuita un'indennità per compensare l'eventuale esercizio di compiti che comportano specifiche responsabilità, al personale delle categorie B, C e D, che non risulti incaricato di posizione organizzativa.

In particolare, viene stabilito che i compiti che comportano particolari responsabilità saranno individuati da ciascun Dirigente nell'ambito del 30% del personale assegnato ad ognuna delle Aree affidate alla propria responsabilità, con esclusione delle PP.OO. e con arrotondamento all'unità superiore, **e comunque per un numero non inferiore a quattro**. Difatti, Al comma 3 dell'art. 11 del CCDI sottoscritto il 10.09.2020, dopo le parole "all'unità superiore" viene, infatti, aggiunto "e, comunque, per un numero non inferiore a quattro".

Per gli ulteriori aspetti della disciplina dell'istituto in oggetto, si ricostruisce la normazione complessiva già concordata dalle parti in sede di accordo triennale.

Le posizioni di lavoro relative al personale di categoria D, caratterizzate da particolari responsabilità, aggiuntive rispetto a quelle che integrano il contenuto delle posizioni ricoperte, saranno individuate tenendo in considerazione i seguenti fattori:

Responsabilità di procedimenti amministrativi per la quale viene valutata l'ampiezza e la significatività del contesto organizzativo in cui è collocata la posizione, in funzione della rilevanza strategica e complessità dell'unità, della responsabilità di risultato e del grado di autonomia organizzativa e gestionale – punti da 0 a 80;

Professionalità e competenze per le quali viene valutato l'insieme delle conoscenze, delle competenze, delle capacità, dell'esperienza professionale e dell'aggiornamento richieste dalla posizione – punti da 0 a 70.

Per la categoria D il compenso è determinato moltiplicando €20,00 per ciascun punto attribuito alla posizione di lavoro.

Le posizioni di lavoro relative al personale di categoria C e B, caratterizzate da particolari responsabilità, aggiuntive rispetto a quelle che integrano il contenuto delle posizioni ricoperte, saranno individuate dal Segretario Generale Dirigente tenendo in considerazione i seguenti ambiti di attività:

Attività che comportino assunzioni di responsabilità nella gestione di attività ovvero di un sistema di relazioni complesse, ancorché temporanee, con interlocutori esterni rappresentando l'Ente nell'ambito delle competenze esercitabili punti da 0 a 100;

Per la categoria C il compenso è determinato moltiplicando €17,00 per ciascun punto attribuito alla posizione di lavoro.

Per la categoria B il compenso è determinato moltiplicando €14,00 per ciascun punto attribuito alla posizione di lavoro.

La norma dispone, infine, che ad ogni dipendente non può essere attribuita più di un'indennità per specifiche responsabilità. Nel caso in cui ricorrano responsabilità diverse, al dipendente interessato è attribuita l'indennità di valore economico più elevato.

COERENZA DELLE DISPOSIZIONI DEL CONTRATTO DECENTRATO CON LE PREVISIONI IN MATERIA DI MERITOCRAZIA E PREMIALITA'

La Valutazione del personale

Con la delibera n.58 adottata dalla Giunta camerale nella seduta del 11.07.2016, è stato adottato il nuovo sistema di misurazione e valutazione della performance del personale della Camera di commercio di Caserta.

Tale sistema di valutazione risulta conforme alle direttive ANAC e si applica a:

- ✓ Segretario Generale; Dirigenti; PP.OO.; limitatamente alla *retribuzione di risultato* (rimangono immutate le disposizioni precedenti per il conferimento degli incarichi, per la pesatura delle posizioni e per l'attribuzione della retribuzione di posizione);
- ✓ Collaboratori (cioè tutti i dipendenti non titolari di PP.OO.) per la *produttività individuale e collettiva*;
- ✓ Il nuovo sistema sarà applicato ai Collaboratori e PP.OO. per l'attribuzione delle Progressioni Economiche Orizzontali (**PEO**), prevedendo un *minimo* dell'80% del valore massimo del punteggio attribuibile alla ctg economica di appartenenza per la selezione e facendo la media delle *ultime due valutazioni*.

Le caratteristiche del sistema sono:

Stretta *connessione* degli obiettivi da affidare con il Piano della Performance e con il Budget Direzionale;
Grado di *analiticità* previsto per il Piano della Performance sino al Responsabile del Servizio.

Il sistema di misurazione e valutazione - Come si **misura** e si **valuta**:

- La *Produttività Collettiva* viene attribuita tenendo conto della Performance Organizzativa dell'Ente ed è commisurata al valore economico % di ciascuna categoria giuridica, e viene attribuita al personale le cui assenze non superino i 120 giorni nel corso dell'anno. Per l'attribuzione della produttività collettiva è previsto un livello minimo (cancello) di *Performance Organizzativa dell'Ente* non inferiore al 60%.
- La *Performance Organizzativa* (P.O.) viene **valutata**:
 - Dall'OIV per l'Ente nel suo complesso;
 - Dal Segretario Generale per le Aree dirigenziali;
 - Dal Segretario Generale sentita la Conferenza dei Dirigenti per le PP.OO. e per i Collaboratori.
- La *Produttività Individuale* si compone di tre elementi, il cui totale dovrà dare nel massimo 100:
 - La Performance degli obiettivi del Responsabile gerarchicamente superiore (P.S.O.);
 - La Performance degli obiettivi individuali (P.O.I.);
 - Performance Capacità individuali (P.C.I.) – individuate da un elenco per ciascuna categoria. L'Elenco delle Capacità, Atteggiamenti ed Attitudini, individuate per ciascuna categoria.
- Ciascun elemento detto, in ragione della categoria di appartenenza, avrà un peso differenziato e predeterminato.

Esattamente si prevede quanto segue:

Valutazione Individuale	Punteggio ottenuto (A)	Ponderazione (B) espressa in percentuale e differenziata per categoria					
		S.G.	Dir	PP.OO.	D	C e B	A
Performance media degli Obiettivi relativi alla struttura superiore (PSO)		60%	50%	40%	30%	20%	10%
Performance sugli Obiettivi Individuali (POI)	#DIV/0!	30%	30%	40%	40%	40%	40%
Performance Capacità Professionali Individuali (PCI)	0	10%	20%	20%	30%	40%	50%
Valutazione ai fini della graduatoria per incentivazione (Media prodotti (A) per (B))							Totale

Per quanto concerne la valutazione del *livello di professionalità* (che è uno dei tre elementi relativi alla valutazione individuale, ed esattamente il terzo sopra indicato) essa va effettuata dal Segretario Generale per i Dirigenti; e dal Segretario Generale sentita la Conferenza dei Dirigenti per le PP.OO. e per ciascun collaboratore.

- La *Performance Individuale* (P.I.) costituisce un livello di valutazione *complementare* alla Performance Organizzativa:
 - È previsto, per essa, un colloquio di verifica intermedio (tra giugno e luglio);
 - È prevista una procedura di **assegnazione** degli obiettivi ad inizio anno:
 - Coerenza del sistema con il Piano della Performance e con il Budget Direzionale;
 - La Giunta assegna gli obiettivi al Segretario Generale;
 - Il Segretario Generale assegna gli obiettivi ai Dirigenti;
 - I Dirigenti assegnano gli obiettivi alle PP.OO. e, su proposta di questi ultimi, ai Collaboratori.
 - **Valutazione** degli obiettivi:
 - La Giunta, con l'ausilio dell'OIV, valuta il Segretario Generale;
 - Il Segretario Generale, con l'ausilio dell'OIV, valuta i Dirigenti;
 - Il Segretario Generale sentita la Conferenza dei Dirigenti, con l'ausilio dell'OIV, valuta le PP.OO. ed i Collaboratori.

L' *assegnazione* degli obiettivi e la *Valutazione* dei medesimi vanno *comunicate* ai valutati.

E' Prevista procedura di *conciliazione* per chi ha riportato punteggio inferiore a 50/100, per errori materiali e per lampanti distorsioni del processo di valutazione.

È previsto uno *scadenziario* delle attività da porre in essere per l'attuazione del sistema di valutazione de quo.

Occorre segnalare che, nel corso del 2017, la Camera di Commercio di Caserta ha proceduto ad un aggiornamento del sistema di valutazione in oggetto, operato con la delibera n.80/GC del 10.11.2017. Tale rivisitazione si è resa necessaria a seguito dell'entrata in vigore del decreto legislativo n.74/2017 (c.d. Riforma Madia), che ha introdotto alcuni elementi di novità, modificando, in particolare, alcune disposizioni contenute nel decreto legislativo n.150/2009.

In particolare, il decreto legislativo n.74/2017 prevede, tra i principali elementi di novità, quanto segue:

- le disposizioni in materia di valutazione costituiscono, non solo condizione necessaria per l'erogazione dei premi legati a merito e performance, ma anche ai fini del riconoscimento delle progressioni economiche, dell'attribuzione degli incarichi di responsabilità del personale e del conferimento degli incarichi dirigenziali;
- in relazione agli obiettivi da assegnare, occorre tenere conto anche dei risultati conseguiti l'anno precedente;
- vengono introdotti anche gli obiettivi generali per i quali si attendono, tuttavia, indirizzi da parte del Dipartimento Funzione Pubblica.
- Infine, l'andamento della performance organizzativa rispetto agli obiettivi programmati durante il periodo di riferimento, dovranno essere verificati dall'OIV.

Alla luce degli elementi di novità contenuta nella recente riforma della pubblica Amministrazione, i punti salienti dell'aggiornamento del sistema di valutazione sono, in sintesi:

- variazione della percentuale di risorse economiche da assegnare alla performance organizzativa collettiva rispetto alla performance individuale, prevedendo che la prima sia superiore alla seconda (60% delle risorse destinate dal fondo rispetto al 40%);
- nella valutazione del personale si deve tenere conto dei risultati conseguiti l'anno precedente;
- nella valutazione del personale, sia per la performance individuale che per quella organizzativa collettiva, si deve tenere conto delle presenze annue del personale;
- introduzione, nell'ambito della performance individuale, del peso dei vari obiettivi/indicatori assegnati, che consente di confrontarli tra loro, in modo tale che si tenga opportunamente conto, in maniera differenziata, di quelli più complessi e sfidanti rispetto a quelli meno difficoltosi.

Ulteriori aggiustamenti al sistema di valutazione dovranno essere apportati sulla scorta del nuovo sistema di misurazione e valutazione delle performance, specifico delle Camere di commercio, così come previsto dalla recente riforma del sistema camerale operata con il d.lgs 219/2016 ed affidato ad uno specifico comitato tecnico. Tale elemento risulterà propedeutico per la realizzazione delle progressioni economiche.

PERFORMANCE: DATI RELATIVI AI PREMI – DATI COMPLESSIVI

Performance

Le somme erogate per tale finalità nell'anno 2019 sotto forma di premi o incentivi al personale per il miglioramento della performance individuale e collettiva ammontano a complessivi € 103.396,44, ripartite in favore di n.46 dipendenti (escluso il personale direttivo titolare di posizione organizzativa), a fronte di analoghe risorse a ciò finalizzate.

Importo complessivo previsto	Importo complessivo erogato	n. dipendenti coinvolti
103.396,32	103.396,32	46

Il 60% del fondo, pari ad € 60.360,96, è stato destinato a remunerare la Performance Organizzativa di Ente (POE) ed è stato erogato con le modalità definite dal Sistema di Valutazione adottato dall'Ente.

Il 40% del fondo, pari ad € 43.035,36, è stato destinato a remunerare la Produttività Individuale (PI) ed è stato erogato con le modalità definite dal Sistema di valutazione adottato dall'Ente. In tale somma risultano comprese le risorse da destinare alla maggiorazione del premio individuale, quantificate in € 3.929,32. Tale maggiorazione compete ai dipendenti che conseguono le valutazioni più elevate secondo quanto previsto dal vigente sistema di valutazione dell'ente, nella misura del 30% del personale destinatario della valutazione. Tale valutazione non potrà essere inferiore al 30% del valore medio pro capite dei premi attribuiti.

Di seguito, vengono riportati i dettagli delle somme destinate alla performance.

Performance organizzativa

La produttività organizzativa collettiva, attraverso l'ideazione e realizzazione di progetti obiettivo, di norma legati ad una singola unità organizzativa, mira a perseguire e raggiungere gli obiettivi generali di performance organizzativa

assegnati col piano della performance. La performance organizzativa collettiva viene finanziata con il 60% della totalità delle risorse disponibili destinate alla produttività per i collaboratori. Tale importo sarà destinato al finanziamento dell'incentivo solo nel caso di raggiungimento di un livello minimo (cancello) di "Performance Organizzativa di Ente" non inferiore al 60%.

Di seguito viene riportato il prospetto di sintesi relativo all'erogazione della produttività collettiva per il 2018, nonché quello relativo alla ripartizione dei compensi, per categoria professionale

Importo previsto 2018	Importo erogato 2018	Economie
€.60.360,96	€.60.360,96	0,00

DATI RIPARTITI PER CATEGORIE PROFESSIONALI

CTG.	Totale produttività collettiva/categoria	Economie	n. dipendenti coinvolti
Ctg. D	€ 11.959,11	0,00	10
Ctg. C	€ 33.033,99	0,00	24
Ctg. B	€ 11.973,24	0,00	9
Ctg.A	€ 3.394,64	0,00	3
TOTALE GENERALE	€ 60.360,96	0,00	46

Performance individuale

La produttività individuale tende al conseguimento delle seguenti finalità:

- riconoscere e valorizzare i contributi individuali differenziati;
- assicurare stretta correlazione tra gli obiettivi delle persone e gli obiettivi dell'ente;
- supportare lo sviluppo professionale delle persone;
- un sistema che guarda ai risultati – di prestazione e di crescita professionale – e non ai titoli;
- valorizzare il ruolo di dirigenti e responsabili ai diversi livelli nello sviluppo delle persone.

La produttività individuale viene finanziata con il 40% della totalità delle risorse disponibili per i collaboratori. Ai fini della quantificazione dell'importo individuale, si terrà conto della graduatoria dei dipendenti costruita sulla base della valutazione della performance individuale (PI).

Vengono previste le seguenti fasce

FASCE	Punteggio della PI	Percentuale produttività individuale
Fascia 5	Da 85 a 100	100%
Fascia 4	Da 75 a 84,99	85%
Fascia 3	Da 50 a 74,99	75%
Fascia 2	Da 30 a 49,99	50%
Fascia 1	Da 0 a 29,99	30%

Successivamente vengono calcolate le economie per ciascuna risorsa umana, effettuando la differenza tra la P.I. teorica e il Totale riportato. Viene quindi in rilievo un meccanismo che consente di distribuire le economie di tutti i dipendenti, secondo la percentuale individuale. Esso viene calcolato effettuando il totale economie di tutte le categorie giuridiche moltiplicato il rapporto tra il totale riportato dal dipendente e il totale di tutte le categorie giuridiche per 100, il tutto diviso 100.

In questo modo, non vi sono più economie ed il budget è totalmente distribuito tra i dipendenti.

Di seguito viene riportato il prospetto di sintesi relativo all'erogazione della produttività individuale per il 2019, nonché quello relativo alla ripartizione dei compensi, per categoria professionale

Importo previsto 2018	Importo erogato 2018	economie
€ 43.035,36	€ 43.035,36	0,00

DATI RIPARTITI PER CATEGORIE PROFESSIONALI

CTG.	Totale individuale/categoria	produttività	Economie	n. dipendenti coinvolti
Ctg. D	€ 12.669,65		0,00	10
Ctg. C	€ 20.684,91		0,00	24
Ctg. B1	€ 7.274,33		0,00	9
Ctg. A	€ 2.406,03		0,00	3
TOTALE GENERALE	€ 43.035,36		0,00	46

In tale somma risultano comprese le risorse da destinare alla maggiorazione del premio individuale, quantificate in € **3.929,32**. Tale maggiorazione compete ai dipendenti che conseguono le valutazioni più elevate secondo quanto previsto dal vigente sistema di valutazione dell'ente, nella misura del 30% del personale destinatario della valutazione. Tale valutazione non potrà essere inferiore al 30% del valore medio pro capite dei premi attribuiti.

PROGRESSIONI ECONOMICHE ORIZZONTALI

Coerenza delle disposizioni del contratto decentrato con il principio di selettività delle progressioni economiche

La progressione economica orizzontale all'interno delle singole categorie è attuata dall'Ente Camerale al fine di conseguire reali miglioramenti organizzativi e di valorizzare le risorse umane e viene realizzata a seguito di apposita selezione meritocratica. Le posizioni economiche successive a quella iniziale di ciascuna categoria contrattuale identificano livelli crescenti di competenza professionale, progressivamente acquisiti dal lavoratore nello svolgimento delle attività ed esperienze professionali maturate nella categoria di appartenenza.

Sulla scorta di tale presupposto, le procedure per l'attribuzione del riconoscimento economico in questione intendono rispondere ai seguenti criteri:

- assicurare un'effettiva modalità valutativa e selettiva ed equilibrio nelle opportunità di accesso all'interno delle varie categorie, anche in ragione del numero limitato di possibili assegnatari;
- accertare la crescita dei livelli di competenza che il dipendente ha dimostrato di aver acquisito nel tempo.
- ancorare tale accertamento ai seguenti ambiti:

a) competenze, intendendo per tali le conoscenze, capacità e attitudini così come stabilite nel sistema di classificazione (declaratorie di categoria e di singolo profilo professionale e di competenza adottato), che si traducono in comportamenti organizzativi atti a produrre costantemente nel tempo performance e risultati di lavoro adeguati per l'ente e come tali verificate nell'ambito della valutazione annuale;

b) prestazioni, intendendo per tali i contributi/apporti individuali al conseguimento dei risultati dell'area/servizio di appartenenza, annualmente accertati, per il periodo di riferimento utile ai fini della progressione, sempre nell'ambito della valutazione annua.

Gli elementi di valutazione sono diversamente graduati, in termini di incidenza sul punteggio massimo attribuibile, per le categorie di inquadramento.

L'attribuzione della progressione economica orizzontale avverrà secondo le prescrizioni del CCNL e la normativa vigente relative all'attivazione dell'istituto, a decorrere dal 1 gennaio dell'anno di riferimento, con la previsione delle necessarie risorse finanziarie. L'esito della procedura selettiva ha una vigenza limitata al solo anno per il quale è stata prevista l'attribuzione della progressione economica.

Ai fini della progressione economica orizzontale, il lavoratore deve essere in possesso del requisito di un periodo minimo di permanenza nella posizione economica in godimento prevista dalle vigenti norme contrattuali.

La progressione economica orizzontale viene realizzata, a seguito di apposita selezione meritocratica, coerente con le finalità del Sistema di Misurazione e di Valutazione della Performance nel limite delle risorse annualmente destinate a detto istituto e nel rispetto delle disposizioni di legge e contrattuali. Le progressioni economiche vengono attribuite in modo selettivo ad una quota complessiva, limitata, dei dipendenti aventi potenzialmente diritto in totale, in relazione allo sviluppo delle competenze professionali e ai risultati individuali e collettivi rilevati dal citato Sistema di misurazione e di valutazione della performance unitamente alle risultanze delle relative schede di valutazione individuale. Per l'anno 2020 è prevista l'attribuzione di progressioni economiche orizzontali, che, in coerenza con quanto stabilito in sede di Contrattazione Decentrata Integrativa, saranno assegnate per un importo fino al 10%, ed in ogni caso in misura non superiore al 45% dei partecipanti per ciascuna categoria giuridica e con arrotondamento all'unità superiore purché rientratane nella percentuale massima del 50% dei partecipanti laddove siano superiori all'unità.

OBIETTIVI - RISULTATI ATTESI

I principali obiettivi di performance dell'Ente sono rivolti a tre Linee programmatiche, per ciascuna delle quali sono indicati:

- Obiettivi strategici
- Obiettivi operativi
- Azioni
- Peso
- Indicatori di performance
- Target periodo di riferimento 2017-2019
- Servizio/Ufficio interessato
- Referente
- Note esplicative

Tali linee programmatiche sono enunciate nel **Piano della Performance 2020-2022**, approvato dalla Giunta camerale con delibera n. 3/GC del 28.01.2020, e di seguito indicate:

LINEA PROGRAMMATICA A - "Innovazione"

OBIETTIVI STRATEGICI

A.1 - Digitalizzazione

LINEA PROGRAMMATICA B - "Competitività"

OBIETTIVI STRATEGICI

B.1 – Una P.A. semplice, digitale e integrata: lotta e prevenzione del fenomeno corruttivo e trasparenza dell'azione amministrativa

B.2 – Una P.A. semplice, digitale e integrata: RR.UU.

B.3 – Una P.A. semplice, digitale e integrata: Miglioramento procedimento sanzionatorio

B.4 – Una P.A. semplice, digitale e integrata: Miglioramento procedimento media conciliazione

B.5 – Una P.A. semplice, digitale e integrata: Miglioramento procedimento riscossione

B.6 – Una P.A. semplice, digitale e integrata: Miglioramento procedimento Provveditorato

B.7 – Una P.A. semplice, digitale e integrata: Miglioramento procedimento Contabilità

B.8 – Una P.A. semplice, digitale e integrata: Miglioramento procedimenti a supporto delle imprese

B.9 – Una P.A. semplice, digitale e integrata: Miglioramento procedimenti a supporto del Registro Imprese

B.10 – Una P.A. semplice, digitale e integrata: Miglioramento procedimenti Ruoli

B.11 – Una P.A. semplice, digitale e integrata: Miglioramento procedimenti Comunicazione Istituzionale

B.3 – Sviluppo d’impresa e qualificazione industriale dei prodotti

LINEA PROGRAMMATICA C - “Sostenibilità”

OBIETTIVI STRATEGICI

C.1 – Turismo

C.2 – Internalizzazione

Caserta, 21 ottobre 2020

**IL SEGRETARIO GENERALE F.F.
dr. Luigi Rao**

Documento informatico firmato digitalmente ai sensi del T.U. n. 445/2000 e del D. Lgs. n. 82/2005 e ss.mm.ii.(ed in particolare gli artt. 20, 21, 22, 23 e 24) e rispettive norme collegate, il quale sostituisce il documento cartaceo e la firma autografa; il documento informatico è memorizzato digitalmente.

Camera di Commercio Industria Artigianato ed Agricoltura di Caserta
Via Roma, 75 – 81100 Caserta - Tel: 0823.249111 – Fax 0823.249299
PEC: camera.commercio.caserta@ce.legalmail.camcom.it
e-mail: info@ce.camcom.it sito web: www.ce.camcom.it
C.F.: 80004270619 P. I.: 00908580616

(2020 Relazione illustrativa art. 40 d.lgs 165-01- fondo personale)