

Unità Organizzativa Segreteria generale, RR.UU.
PEC: camera.commercio.caserta@ce.legalmail.camcom.it

**CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO INTEGRATIVO – ANNO 2023
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		01.01.2023 – 31.12.2023
Composizione della delegazione trattante		<i>Parte Pubblica (ruoli/qualifiche ricoperte):</i> Luca Perozzi – Segretario Generale Anna Oliviero – Funzionario responsabile UO Contabilità e DA Annalisa Grasso – Funzionario responsabile UO Affari Generali e Personale <i>Organizzazioni Sindacali ammesse alla contrattazione (elenco sigle):</i> UIL – FPL CGIL – FP CISL – FP CISAL <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, con delibera di Giunta camerale n.4/GC del 26.01.2023 ha adottato il Piano Integrato di Attività e Organizzazione PIAO 2023-2025 che, nella sezione di cui all'art.6, comma 2, lettera a) del decreto legge n.80 del 09.06.2021, reca l'indicazione degli obiettivi di performance dell'organizzazione. Il Piano in oggetto ha assorbito, tra gli altri, a decorrere dal 2022, il Piano della Performance.
		La Camera di Commercio di Caserta, con la delibera n.4/GC del 26.01.2023, ha adottato, nell'ambito del Piano Integrato di Attività e Organizzazione 2023-2025, il Piano Triennale della Prevenzione della corruzione anni 2023-2025, unitamente al Programma triennale per la Trasparenza e l'Integrità anni 2023-2025 (art.6 comma 2, lettera d) del decreto legge n.80/2021, che prevede, nell'ambito del PIAO, l'indicazione gli strumenti e le fasi per giungere alla piena trasparenza dei risultati dell'attività e dell'organizzazione amministrativa nonché per raggiungere gli obiettivi in materia di contrasto alla corruzione,

	secondo quanto previsto dalla normativa vigente in materia e in conformità agli indirizzi adottati dall'Autorità nazionale anticorruzione -ANAC con il Piano nazionale anticorruzione). Il Piano in oggetto ha assorbito, tra gli altri, a decorrere dal 2022, il Piano triennale della prevenzione della corruzione e la Trasparenza.
	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 2022, approvata con delibera di Giunta n.54/GC del 22.06.2023, 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 30 ottobre 2023, definisce l'ammontare dei fondi per il salario accessorio del personale camerale per il 2023 e le modalità del relativo utilizzo.

L'ammontare complessivo del fondo, quantificato dalla Giunta camerale con la delibera n.48/GC del 22.06.2023, sulla base delle disposizioni fissate al riguardo dal CCNL relativo al Comparto Funzioni Locali, sottoscritto in data 16.11.2022, è pari a € 408.925,00, di cui € 308.182,00 quali risorse aventi carattere di certezza, stabilità e continuità ed € 100.743,00 quali risorse aventi caratteristiche di eventualità e di variabilità.

Per quanto concerne l'utilizzo delle risorse, così come sopra quantificate, l'art.80 del CCNL 16.11.2022 prevede (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 di cui all'art.78 (Trattamento economico nell'ambito del nuovo sistema di classificazione professionale), comma 3, lettera b) 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 (oggi incarichi di Elevata Qualificazione).

Sono, infine, rese disponibili eventuali risorse residue di cui all'art.79, comma 1, non integralmente utilizzate in anni precedenti, nel rispetto delle disposizioni in materia contabile.

Le risorse così disponibili sono quindi destinate secondo gli utilizzi specificati dal comma 2 dello stesso art.80 del citato CCNL.

Tali risorse, relativi agli anni precedenti, sono quantificate in € 1.167,00.

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 € 170.000,00;
- quota indennità di comparto a carico del fondo, pari ad € 25.000,00.

Il totale complessivo degli impieghi fissi è di € 195.000,00.

La differenza tra risorse complessivamente disponibili per la contrattazione decentrata 2023 e gli impieghi fissi, come sopra quantificati, è di 213.925,00, di cui € 113.182,00 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 ed in armonia con la nuova cornice normativa contrattuale sottoscritta dalle parti con il CCNL del Comparto Funzioni Locali per il triennio 2019 2021 in data 16.11.2022, di cui l'accordo in oggetto costituisce adeguamento e recepimento.

L'intesa in oggetto scaturisce, infatti, dalla volontà delle parti di realizzare – per le materie oggetto di contrattazione così come previsto dai vigenti CCNL – un “disegno” omogeneo all'interno delle più ampie politiche di gestione del personale, così come coerentemente previsto d'altra parte dalla Camera di commercio di Caserta, e si basa sui principi:

-di corrispondenza tra organizzazione delle aree, finalizzata a conseguire evidenti e rilevabili miglioramenti quali-quantitativi dell'azione della Camera di commercio di Caserta secondo criteri di innovazione, efficienza, efficacia ed economicità, e corresponsione delle varie retribuzioni di posizione e risultato;

-di fornire alla struttura un'ulteriore opportunità di razionalizzazione della propria azione, non rigidamente compressa in schemi ed in posizioni non più mutabili una volta conseguite, attraverso l'utilizzo di sistemi di “valutazione delle posizioni e risultato” coerenti;

-d'impostare l'intesa sulle materie previste dall'art. 7 CCNL quale naturale sviluppo e conseguenza delle fasi di informazione e confronto sulle materie previste dal CCNL stesso.

L'intesa, dopo le fasi d'informazione e confronto definite dal CCNL per specifiche materie individuate dallo stesso CCNL, è stata affrontata in un'unica sessione negoziale, su tutte e solo sulle materie oggetto di contrattazione presenti in questa Camera di commercio e definite dai vigenti CCNL.

Si passa, quindi, all'esame delle principali clausole contrattuali dell'ipotesi di accordo raggiunta dalle parti in data 30 ottobre 2023, con particolare riferimento a quelle aventi impatto sotto il profilo economico finanziario.

Articolo 3 - 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

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

Con il presente articolo si stabilisce il principio che le risorse rese annualmente disponibili sono definite ciascun anno dalla Camera di commercio a fronte di apposita formale costituzione, definita nell'ambito di quanto previsto dal CCNL e dal bilancio preventivo e che saranno certificate e approvate dal Collegio dei Revisori della Camera di commercio.

Le risorse rese annualmente disponibili sono definite ciascun anno dalla Camera di commercio a fronte di apposita formale costituzione, definita nell'ambito di quanto previsto dal CCNL e dal bilancio preventivo e che saranno certificate e approvate dal Collegio dei Revisori della Camera di commercio.

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:

- 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;
- garantire gli importi obbligatori previsti dai CCNL nazionali;
- 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;
- 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 ai sensi del comma 1 sono destinate, per il 2023, ai seguenti utilizzi:

- a) premi correlati alla performance organizzativa, per almeno il 35%;
- b) premi correlati alla performance individuale, per almeno il 30%;
- c) indennità specifiche condizioni di lavoro fino al 5%;
- d) compensi per specifiche responsabilità fino al 15%;

e) progressioni economiche, con decorrenza nell'anno di riferimento, finanziate con risorse stabili fino al 10% e in ogni caso in misura non superiore al 45% dei partecipanti per ciascuna categoria giuridica 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 dell'accordo decentrato.

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) e lettera e) del CCNL 16..2022 (Indennità condizioni di lavoro e Compensi per specifiche responsabilità), 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.

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

La Valutazione del personale

Con la delibera n.58 adottata dalla Giunta camerale nella seduta del 11.07.2016, è stato adottato il 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 219/2016ed affidato ad uno specifico comitato tecnico. Tale elemento risulterà propedeutico per la realizzazione delle progressioni economiche.

Al riguardo, il testo sul quale le parti hanno raggiunto l'intesa disciplina i criteri per l'attribuzione dei premi correlati alla performance all'art.4, di seguito illustrato.

Articolo 4 - Criteri per l'attribuzione dei premi correlati alla performance

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

L'articolo in discorso disciplina i criteri per l'attribuzione dei premi correlati alla performance.

Le logiche del Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance della Camera di Commercio di Caserta sono orientate alla selettività e ed al riconoscimento del merito ed escludono ogni forma di automatismo e di erogazione indifferenziata.

I compensi destinati a incentivare la produttività sono corrisposti ai lavoratori interessati solo a conclusione dell'annuale processo di valutazione o in base alle modalità definite dal sistema di valutazione e solo a fronte di risultati aggiuntivi apprezzabili rispetto al risultato atteso dalla normale, positiva prestazione lavorativa.

La valutazione individuale del personale farà riferimento agli obiettivi sia in quanto espressione dell'apporto individuale al conseguimento degli obiettivi di ente ed area organizzativa di appartenenza, sia in quanto traduzione delle attese dell'ente verso un espletamento efficace delle azioni significative facenti capo al singolo e comunque riconducibili all'area/servizio di appartenenza.

L'attribuzione degli incentivi di cui al presente articolo è strettamente correlata ad effettivi incrementi di produttività e di miglioramento della qualità ed economicità dei servizi ed è quindi attuata, in unica soluzione ovvero secondo modalità definite dal sistema di valutazione della Camera di commercio, dopo la necessaria verifica e certificazione a consuntivo, mediante gli strumenti di valutazione e controllo della gestione adottati secondo il proprio ordinamento, dei risultati totali o parziali conseguiti, in coerenza con gli obiettivi annualmente predeterminati e con il sistema di valutazione e misurazione della performance adottato dalla Camera di commercio.

Il sistema d'incentivazione ha lo scopo di garantire adeguate risposte e riconoscimenti economici a coloro che avranno raggiunto il livello di prestazione/risultato attesi e predefiniti in sede di assegnazione di obiettivi.

In coerenza con quanto sopra previsto, l'incentivazione della performance, organizzativa ed individuale, attraverso l'attribuzione dei premi correlati alla performance, intende rispondere ai seguenti criteri generali:

- assicurare un costante legame tra gli obiettivi programmatici che impegnano la struttura ed il coinvolgimento su di essi del singolo dipendente;
- rendere, pertanto, i dipendenti consapevoli della propria valutazione professionale in modo da consentire un migliore orientamento verso gli obiettivi prioritari dell'ente e fornire un'opportunità di crescita individuale;
- costituire la base per i percorsi di sviluppo professionale ed economico che risponda ai requisiti di equità, meritocrazia, trasparenza;
- stimolare un continuo miglioramento delle prestazioni individuali;
- promuovere un continuo riscontro "valutatore-valutato" in ordine al rapporto fra prestazione/apporto richiesti e prestazione/apporto resi;
- evidenziare eventuali esigenze formative di supporto o d'integrazione della competenza professionale;
- migliorare il livello generale di comunicazione interna;
- rappresentare occasione e stimolo per riflessioni e proposte relative ai piani formativi del personale.

PERFORMANCE: DATI RELATIVI AI PREMI – DATI COMPLESSIVI

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%.

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 sono riepilogati i dati complessivi relativi alle premialità erogate per l’annualità 2022 al personale dell’ente, nelle varie tipologie.

PERSONALE NON DIRIGENTE – PREMI CORRELATI ALLA PERFORMANCE – DETTAGLIO

Nell’esercizio 2022 le risorse che la Camera di Commercio di Caserta ha destinato al trattamento economico del personale, così come quantificate dall’organo di indirizzo politico (delibera n.29/GC del 22.04.2022), ammontano a complessivi € 399.262,00, di cui € 290.364,00 aventi natura di risorse stabili, ed € 108.898,00 aventi natura di risorse variabili (artt.67 e 68 CCNL Funzioni Locali del 21.05.2018).

Sulla base dei criteri definiti con la parte sindacale in sede di contrattazione decentrata, così come risulta nel CCDI annualità economica 2022, del 24.11.2022, la destinazione delle risorse disponibili per la performance - individuale e organizzativa, viene definita secondo la ripartizione percentuale, rispetto al totale di dette risorse, di seguito riportata:

premi correlati alla performance organizzativa	almeno il 40 %
premi correlati alla performance individuale	almeno il 30 %

In particolare, di tali risorse, così come definito in sede di contrattazione decentrata integrativa con la parte sindacale, è stata destinata ad incentivare la produttività, sia individuale che collettiva, la somma complessiva di € 149.870,00, da ripartire in favore di n. 38 dipendenti (escluso il personale titolare di posizioni organizzative).

Il 60% del fondo produttività, pari ad € 89.922,00, 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 medesimo, pari ad € 59.948,00, 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 € 5.679,24. 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.

L'erogazione dei compensi legati alla performance, conformemente alle risorse stanziare per tale finalità, è avvenuta solo a seguito della prevista validazione da parte dell'OIV della relazione sulla Performance 2022, approvata dalla Giunta camerale, secondo i criteri e le modalità previsti dal vigente Sistema di Misurazione e Valutazione della performance adottata dall'ente.

AMMONTARE COMPLESSIVO PREMI STANZIATI 2022	AMMONTARE COMPLESSIVO PREMI DISTRIBUITI 2022
149.870,00	149.870,00

COMPENSI PERFORMANCE – VALORI TEORICI MEDI

CTG A	3.422,65
CTG B	3.520,77
CTG C	3.629,42
CTG D	5.176,65

DISTRIBUZIONE DEI PREMI

FASCIA SUPERIORE AL 90%	76,32%
FASCIA TRA IL 60% E IL 90%	23,68%
FASCIA INFERIORE AL 60%	0%
TOTALE	100%

DISTRIBUZIONE PREMIALITA'

SUPERIORE VALORE MEDIO	65,78%
INFERIORE VALORE MEDIO	34,22%
TOTALE	100%

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 2022 è stata 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 5%, ed in ogni caso in misura non superiore al 45% dei partecipanti per ciascuna categoria giuridica e con arrotondamento all'unità superiore purché rientrante nella percentuale massima del 50% dei partecipanti laddove siano superiori all'unità.

Articolo 6 - 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

[rif. lett. c) del comma 4 dell'art. 7 del CCNL 16/11/2022 e art. 14, comma 2 lettere a) e b) del CCNL 16/11/2022)]

La materia delle progressioni economiche viene disciplinata dalle parti con l'art.6, che definisce la procedura di attribuzione al personale, in armonia con il vigente CCNL di Comparto.

Per quanto concerne le risorse, il precedente articolo 2 destina a tale utilizzo, con decorrenza nell'anno di riferimento, una percentuale di risorse stabili fino al 10% e in ogni caso in misura non superiore al 45% dei partecipanti per ciascuna categoria giuridica e con arrotondamento all'unità superiore purché rientrante nella percentuale massima del 50% dei partecipanti laddove siano superiori all'unità.

Per quanto concerne principi e disciplina procedurale, l'ipotesi di accordo stabilisce che, Al fine di remunerare l'accrescimento del grado di competenza professionale progressivamente acquisito dai dipendenti nello svolgimento delle proprie funzioni, agli stessi possono essere attribuiti, nel corso della vita lavorativa, uno o più "differenziali stipendiali" di pari importo, da intendersi come incrementi stabili dello stipendio. Tali "differenziali stipendiali", che si configurano come progressione economica all'interno dell'area ai sensi dell'art. 52 comma 1-bis del D.lgs. n. 165/2001 e che non determinano l'attribuzione di mansioni superiori, avvengono mediante procedura selettiva di area, attivabile annualmente in relazione alle risorse disponibili nel Fondo risorse decentrate

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 all'interno delle varie Aree, anche in ragione del numero limitato di possibili destinatari dell'incremento stipendiale fisso;
- accertare la crescita dei livelli di competenza che il dipendente ha dimostrato di aver acquisito nel tempo;

Al fine di semplificare, da un punto di vista selettivo e gestionale, le procedure per le progressioni economiche nei limiti di quanto previsto dall'art. 14 del CCNL 16/11/2022, si stabilisce che a partire dall'anno 2024 e ogni anno seguente la Camera di commercio di Caserta:

- informa con apposito comunicato, inviato via mail al personale e inserito nella intranet/internet aziendale, l'avvio delle fasi valutative e selettive per l'eventuale erogazione dei "differenziali stipendiali" del personale che al 31/12 dell'anno precedente a quello della fase di valutazione e selezione e dell'eventuale riconoscimento di "differenziale stipendiale" risponde ai requisiti previsti dall'art. 14 del CCNL 16/11/2022
- applica il principio del "silenzio assenso" e pertanto verranno prese in considerazione per partecipare alla procedura valutativa e selettiva tutte le persone in possesso dei requisiti di cui all'art. 14 del CCNL 16/11/2022 le quali, entro i termini definiti dal comunicato non abbiano formalmente scritto agli uffici del Personale di non voler essere prese in considerazione per l'eventuale incremento stipendiale fisso
- eroga il "differenziale stipendiale" al personale meritevole e nei limiti e nel numero previsto dalla contrattazione con decorrenza 1° gennaio dell'anno in cui è stata effettuata la fase valutativa e selettiva

Nell'ambito di quanto previsto dall'art. 14 del CCNL 16/11/2022 attraverso il presente contratto decentrato integrativo si stabilisce che possono partecipare alla procedura selettiva i lavoratori che negli ultimi 2 anni non abbiano beneficiato di alcuna progressione economica.

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 2023 sono così definiti

ANNO	AREA			
	Funzionari e EQ	Istruttori	Operatori esperti	Operatori
2023	n. 5	n. 8	n. 2	n. 1

Per quanto concerne il numero di "differenziali stipendiali" attribuibili negli anni 2024 e 2025, esso sarà 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.

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]

Il tema del Welfare Integrativo viene affrontato nell'articolo in oggetto, con il quale viene sancito l'impegno dell'ente di assumere iniziative di natura assistenziale e sociale in favore dei propri dipendenti, nell'ambito delle disponibilità stanziare ai sensi delle vigenti disposizioni ed in coerenza sia con le disposizioni normative e contrattuali nazionali che con quanto stabilito dall'apposito disciplinare adottato dall'ente.

La norma in oggetto affronta il tema del Welfare integrativo sancendo l'impegno dell'ente di assumere iniziative di natura assistenziale e sociale in favore dei propri dipendenti, nell'ambito delle disponibilità stanziare ai sensi delle vigenti disposizioni ed in coerenza sia con le disposizioni normative e contrattuali nazionali che con quanto stabilito dall'apposito disciplinare adottato dall'ente.

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 € 25.375,08, la quota annuale per il 2023 è pari ad € 280,00 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 2023, 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 € 9.750,00.

Per l'annualità 2023, 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 € 5.500,00. 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.

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
- Servizio/Ufficio interessato
- Referente
- Note esplicative

Tali linee programmatiche sono enucleate nel Piano integrato di Attività e Organizzazione - PIAO 2023-2025, approvato dalla Giunta camerale con delibera n. 4/GC del 26.01.2023, nella apposita sezione Valore Pubblico, Performance e Anticorruzione, ai sensi dell'art.6, comma 2, lettera a), dove vengono enucleati gli obiettivi programmatici e strategici della performance secondo i principi e criteri direttivi di cui all'articolo 10 del decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150, stabilendo il necessario collegamento della performance individuale ai risultati della performance organizzativa. Le Linee programmatiche sono di seguito indicate:

LINEA PROGRAMMATICA 1 - "Innovazione"

OBIETTIVI STRATEGICI

A.1 – Digitalizzazione

LINEA PROGRAMMATICA 2 - “Competitività”

OBIETTIVI STRATEGICI

2.1 Una P.A. semplice, digitale e integrata: Lotta e prevenzione fenomeno corruttivo e trasparenza dell’azione amministrativa

2.2 Una P.A. semplice, digitale e integrata: RRUU

2.3 Una P.A. semplice, digitale e integrata: Miglioramento procedimento sanzionatorio

2.4 Una P.A. semplice, digitale e integrata: Miglioramento procedimento mediaconciliazione e metrologia

2.5 Una P.A. semplice, digitale e integrata: Miglioramento procedimento di riscossione

2.6 Una P.A. semplice, digitale e integrata: Miglioramento procedimenti del Provveditorato

2.7 Una P.A. semplice, digitale e integrata: Miglioramento procedimenti contabili

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

2.9 Una P.A. semplice, digitale e integrata: Miglioramento procedimenti del Registro delle imprese

2.10 Una P.A. semplice, digitale e integrata: Semplificazione amministrativa

LINEA PROGRAMMATICA 3 - “Sostenibilità”

OBIETTIVI STRATEGICI

3.1 Interventi economici

3.2 Progetti strategici

IL SEGRETARIO GENERALE
Luca Perozzi

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

(2023 Relazione illustrativa art. 40 d.lgs 165-01- fondo personale)