

CAMERA DI COMMERCIO DI CASERTA

CONTRATTO COLETTIVO INTEGRATIVO DECENTRATO

Triennio 2023-2025

Annualità economica 2025

L'anno 2025, il giorno 19 del mese di dicembre, presso la sede della Camera di commercio di Caserta, si sono incontrati i signori:

Per la parte pubblica:

CCIAA di Caserta – Delegazione di parte datoriale, costituita con del.n.5/GC del 26.01.2023, e così composta:

Segretario Generale – dott. Federico Sisti – Presidente delegazione trattante

Responsabile Unità Organizzativa “Presidenza, Segreteria Generale e Supporto Organi” – dott.ssa Annalisa Grasso – Componente delegazione trattante

Responsabile Unità Organizzativa “Finanza, Tributi e Gestione del Patrimonio” – dott.ssa Anna Oliviero – Componente delegazione trattante

Per la parte sindacale:

RSU nelle persone di:

dott. Antonio Di Rienzo

dott. Domenico Sorbo

dott. Giacomo Iorio

OO.SS. Territoriali

CGIL/FP

CISL. - FPS

U.I.L. – FPL

CISAL

per la sottoscrizione dell'allegato Contratto collettivo decentrato integrativo per l'annualità economica 2025, predisposto ai sensi dell'art. 7 del CCNL del 16/11/2022 del Comparto "Funzioni Locali", dopo aver ottenuto il parere positivo del Collegio dei Revisori dei Conti e a seguito dell'autorizzazione deliberata dalla Giunta camerale con provvedimento n.95/GC in data 15.12.2025

CAMERA DI COMMERCIO DI CASERTA

per la RSU e le OOSS

Firmato

Firmato

ACCORDO DEL 19.12.2025

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

INDICE

- Articolo 1** Modifica art.3 CCDI del 22.11.2023 - Criteri di ripartizione, espressi in termini percentuali o in valori assoluti, delle risorse disponibili per la contrattazione integrativa di cui all'art. 80 comma 1 del CCNL 16/11/2022 tra le diverse modalità di utilizzo
- Articolo 2** Modifica art.4 CCDI del 22.11.2023 – Criteri per l'attribuzione dei premi correlati alla performance
- Articolo 3** Modifica art.6 CCDI del 22.11.2023 - Definizione delle procedure per le progressioni economiche nei limiti di quanto previsto all'art. 14 del CCNL 16/11/2022 (Progressione economica all'interno delle aree) lettere a), b), d), e), f) e g); definizione anni senza progressioni economiche per poter ricevere eventuale differenziale stipendiare; definizione numero di “differenziali stipendiali” attribuibili per ciascuna Area.
- Articolo 4** Modifica art.7 CDI del 22.11.2023 - Ulteriori materie oggetto di contrattazione collettiva decentrata con riferimento alle “progressioni economiche” ai sensi dell’art. 14 del CCNL 16/11/2022: “ulteriori criteri” per l’attribuzione delle progressioni economiche; “ponderazione dei criteri” di cui alla lettera c) del comma 4 dell’art. 7 CCNL 16/11/2022; criteri di priorità in caso di parità dei punteggi.
- Articolo 5** Modifica art.21 CCDI del 22.11.2023 - Criteri generali per l'attivazione di piani di welfare integrativo e definizione dell'eventuale finanziamento a carico del Fondo Risorse decentrate ai sensi dell'art. 82 comma 2 del CCNL 16/11/2022

Art.1

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

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

La ripartizione delle risorse suddette risponde ai seguenti requisiti:

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

Le risorse rese annualmente disponibili per l'annualità 2025, in base alle modalità e ai criteri sopra definiti, sono destinate ai seguenti utilizzi:

- a) premi correlati alla performance organizzativa, per almeno il 40%
- b) premi correlati alla performance individuale, per almeno il 30%
- c) indennità specifiche condizioni di lavoro e compensi specifiche norme di legge, 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%, in misura pari al 45% dei dipendenti aventi diritto per ciascuna area e con arrotondamento all'unità superiore, purché rientrante nella percentuale massima del 50% dei partecipanti laddove siano superiori all'unità;
- f) risorse destinate al welfare aziendale. Per la definizione dei criteri e la regolamentazione degli interventi e dei benefici di welfare integrativo si fa riferimento alla disciplina di cui al successivo art.21 del presente accordo.

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

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

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

lettera a) e lettera b) del CCNL 16.11.2022 (premi correlati alla performance), secondo la ripartizione percentuale definita.

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

Art.2

Modifica art.4 CCDI del 22.11.2023 – 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.

I premi correlati alla performance organizzativa saranno erogabili, nei limiti delle risorse annualmente

destinate a tale finalità in sede di contrattazione, previa verifica a consuntivo, della percentuale di raggiungimento degli obiettivi di performance dell'ambito organizzativo di appartenenza, come rilevata nella Relazione sulla performance e validata dall'OIV, evidenziata nella scheda di valutazione individuale (riquadro “ambito organizzativo”).

I premi collegati alla performance organizzativa saranno corrisposti secondo le seguenti fasce di valutazione:

da 85 a 100 nella misura del 100%

da 75 a 85 nella misura del 90%

da 60 a 75 nella misura del 80%

Nessun premio per risultati inferiori a 60

La risorse destinate alla performance organizzativa eventualmente non utilizzate si aggiungono alle risorse stanziate per premiare la performance individuale.

I premi correlati alla performance individuale saranno erogabili previa verifica a consuntivo, della percentuale di raggiungimento degli obiettivi individuali/di gruppo assegnati e dei comportamenti agiti evidenziati nella scheda di valutazione individuale (riquadro “Obiettivi individuali” e riquadro “Comportamenti”). I premi correlati alla performance individuale saranno corrisposti secondo le seguenti fasce di valutazione:

da 85 a 100 nella misura del 100%

da 75 a 85 nella misura del 90%

da 60 a 75 nella misura del 80%

Nessun premio per risultati inferiori a 60

Sul premio spettante a seguito della valutazione viene operata una decurtazione in proporzione alle giornate di assenza, ad esclusione di:

- ferie/festività soppresse
- congedo obbligatorio di maternità/paternità;
- permessi per dipendenti portatori di handicap grave;
- infortunio sul lavoro;
- citazione a testimone e funzioni di giudice popolare;
- donazione sangue e midollo osseo;
- terapie salvavita

Ai fini del calcolo del premio, sei ore di permesso fruite su base oraria per l'espletamento di visite, terapie, prestazioni specialistiche o esami diagnostici, legge 104 per assistenza a familiari, permessi studio, permessi straordinari ex art.41 CCNL 16.11.2022, decurtazioni orarie dovute a mancato recupero, corrispondono convenzionalmente ad una intera giornata di assenza.

I compensi correlati alla performance sono corrisposti ai lavoratori interessati con una effettiva presenza in servizio di almeno 3 mesi all'anno.

Per il personale entrato/cessato dal servizio durante l'anno (per mobilità, assunzione, cessazione dal servizio) il premio legato alla performance sarà riproporzionato sulla base dei giorni di servizio prestato.

Per il personale part-time il premio teorico spettante a seguito della valutazione viene riproporzionato in funzione della ridotta durata della prestazione e le ore di permesso fruite su base oraria vengono convertite in intere giornate di assenza sulla base della modalità di svolgimento dell'orario di lavoro e nel rispetto delle

norme contrattuali.

La decurtazione giornaliera per assenza sarà calcolata sulla base della seguente formula

(ammontare del premio erogabile a seguito punteggio di valutazione/252 gg. lavorative annue) X 0,60

Le economie derivanti dalle decurtazioni dei premi per assenze, al netto delle decurtazioni di cui all'art.71 del dl 11272008, vengono ridistribuite tra il personale non titolare di EQ pro quota al premio spettante prima del riparto delle economie.

Art.3

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

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;

Viene stabilito che a partire dall'anno 2025 e per ogni anno seguente, venga applicata la seguente procedura per le progressioni economiche nei limiti di quanto previsto dall'art.14 del CCNL 16.11.2022:

- informazione, da parte della Camera di commercio di Caserta, tramite apposito comunicato, inviato via mail al personale, dell'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
- istanza di partecipazione del personale interessato, alla procedura valutativa e selettiva per l'erogazione dei "differenziali stipendiali", attestando il possesso dei requisiti di cui all'art.14 del CCNL 16.11.2022;
- erogazione del "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 2025 sono così definiti

ANNO	AREA			
	Funzionari e EQ	Istruttori	Operatori esperti	Operatori
2025	n. 4	n. 7	n. 1	//

Per quanto concerne il numero di "differenziali stipendiali" attribuibili annualmente, esso sarà sempre subordinato

1. alle risorse stabili che si deciderà di destinare a tale finalità nell'anno di riferimento a fronte della costituzione annuale delle risorse per la contrattazione decentrata
2. al rispetto dei criteri generali per l'erogazione dei "differenziali stipendiali" definiti in sede di contratto decentrato integrativo.

Art.4

Modifica art.7 CCDI del 22.11.2023 - Ulteriori materie oggetto di contrattazione collettiva decentrata con riferimento alle "progressioni economiche" ai sensi dell'art. 14 del CCNL 16/11/2022: "ulteriori criteri" per l'attribuzione delle progressioni economiche; "ponderazione dei criteri" di cui alla lettera c) del comma 4 dell'art. 7 CCNL 16/11/2022; criteri di priorità in caso di parità dei punteggi

"Ponderazione dei criteri"

La ponderazione dei criteri oggetto del presente articolo è così definita:

- criterio "media delle ultime tre valutazioni individuali annuali consecutive": 70%
- criterio "esperienza professionale": 30%

Media delle ultime tre valutazioni individuali annuali consecutive

Si intende la media delle ultime tre valutazioni annuali della performance individuale conseguite o comunque le ultime tre valutazioni disponibili in ordine cronologico, qualora non sia stato possibile effettuare la valutazione a causa di assenza dal servizio in relazione ad una delle annualità, oppure, nel caso di personale proveniente da altra pubblica amministrazione, qualora la suddetta amministrazione non abbia effettuato la valutazione in relazione ad una delle annualità. Sempre con riferimento al personale proveniente da altre pubbliche amministrazioni, si terrà conto della valutazione complessiva risultante dalla scheda, laddove dalla stessa non risulti la valutazione a sé stante della performance individuale.

Ai fini dell'attribuzione del punteggio si intende la media ponderata delle ultime tre valutazioni individuali, espresse in centesimi.

Esperienza professionale

Si intende l'anzianità complessiva maturata dal dipendente, con o senza soluzione di continuità, nella stessa o altra amministrazione del Comparto, nonché, presso altre amministrazioni di Comparti diversi, al 31.12 dell'anno precedente l'attivazione dell'istituto.

La media ponderata sarà effettuata secondo il seguente calcolo:

Esempio:

a) ultime tre valutazioni annuali: media: **88,17**

b) anni di esperienza: 41 anni

ponderazione: $(88,17 \cdot 70 + 41 \cdot 30) : 100 = \mathbf{74,01}$ punteggio finale

Il differenziale stipendiale previsto per Area sarà attribuito ai dipendenti che avranno conseguito il punteggio più alto in ordine decrescente.

"Criteri di priorità in caso di parità dei punteggi"

In caso di parità di punteggi ottenuti con l'applicazione del criterio di cui alla lettera d del comma 2 dell'art. 14 del CCNL la progressione sarà assegnata in base alla maggiore anzianità di servizio presso la Camera di commercio di Caserta, e, in caso di ulteriore parità, alla maggiore età.

Art.5

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

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

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

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

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

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

Nell'ambito di quanto complessivamente stanziato per iniziative di welfare, pari ad € 22.464,42, la quota annuale per il 2025 è pari ad € 320,00 e viene 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 2025, nell'ambito di quanto complessivamente stanziato per iniziative di welfare, lo stanziamento per erogazione di voucher spesa, è quantificato in complessivi € 8.250,00.

Per l'annualità 2025, 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 € 4.000,00. L'erogazione di tale somma avverrà a seguito dell'adozione, da parte dell'ente, di apposito bando annuale, con la definizione, nel dettaglio, di condizioni, modalità e termini per la partecipazione.

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

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

Firmato