



**CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO INTEGRATIVO – ANNO 2018**

**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**

<b>Data di sottoscrizione</b>		
<b>Periodo temporale di vigenza</b>		01.01.2018 – 31.12.2018
<b>Composizione della delegazione trattante</b>		<i>Parte Pubblica (ruoli/qualifiche ricoperte):</i> Luca Perozzi – Segretario Generale Luigi Rao – Dirigente 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
<b>Soggetti destinatari</b>		Personale non dirigente della Camera di Commercio di Caserta – CCNL Comparto Regioni ed Autonomie Locali.
<b>Materie trattate dal contratto integrativo (descrizione sintetica)</b>		Risorse decentrate e modalità di utilizzo
<b>Rispetto dell'iter adempimenti procedurali e degli atti propedeutici e successivi alla contrattazione</b>	<b>Intervento dell'Organo di Controllo Interno. Allegazione della certificazione dell'Organo di Controllo Interno alla relazione illustrativo</b>	L'Organo di controllo ha certificato la relazione illustrativa
		L'Organo di controllo non ha effettuato rilievi.
	<b>Attestazione del rispetto degli obblighi di legge che in caso di inadempimento comportano la sanzione di divieto di erogazione della retribuzione accessoria</b>	La Camera di Commercio di Caserta ha adottato il Piano delle Performance 2018-2020, previsto dall'art. 10 del D. Lgs. n. 150/2009, con delibera della Giunta camerale n. 4/GC del 22.01.2018.
		La Camera di Commercio di Caserta ha adottato il Piano Triennale della Prevenzione della corruzione anni 2018-2020, unitamente al Programma triennale per la Trasparenza e l'Integrità anni 2018-2020, prevista dall'art. 11, comma 2, D. Lgs. n. 150/2009, con delibera di Giunta camerale n. 3/GC del 22.01.2018.
		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 2017, approvata con determinazione presidenziale n.3 del 28.06.2018 e ratificata dalla Giunta camerale con delibera n.43/GC del 06.07.2018 è stata validata dall'OIV ai sensi dell'art. 14, comma 6,

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 ed all’erogazione delle risorse premiali - Altre informazioni utili**

L’ipotesi di contratto collettivo decentrato, siglata dalle delegazioni trattanti in data 04.12.2018, definisce l’ammontare dei fondi per il salario accessorio del personale camerale per il 2018 e le modalità del relativo utilizzo.

L’ammontare complessivo del fondo, quantificato dalla Giunta camerale con delibera n.99/GC del 18.12.2017, e successivamente rideterminato, a seguito del rinnovo contrattuale, relativo al Comparto Funzioni Locali, intervenuto in data 21.05.2018, con la delibera n.78/GC del 27.11.2018, è pari a €.385.033,00, di cui €.264.735 quali risorse aventi carattere di certezza, stabilità e continuità ed €.120.298,00 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 del 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 € 181.000,00;
- quota indennità di comparto a carico del fondo, pari ad € 30.000,00.

Il totale complessivo degli impieghi fissi è di € 211.000,00.

La differenza tra risorse complessivamente disponibili per la contrattazione decentrata 2018, pari ad € 385.033,00 e gli impieghi fissi, come sopra quantificati, è di 174.033,00, di cui € 53.735,00 derivanti da risorse di natura stabile. Tale somma sarà destinata al finanziamento dei seguenti istituti, individuati dal comma 2 dell’art.68 CCNL:

- 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)

Passando all’esame delle singole clausole dell’ipotesi di accordo, si relaziona quanto segue:

**Articolo 1 - Ambito di applicazione e norma generale**

La norma definisce l’ambito di applicazione del contratto decentrato integrativo che, redatto ai sensi dell’art. 7 del CCNL del 21/5/2018, si applica a tutto il personale non dirigenziale dipendente della Camera di commercio di Caserta con qualunque tipo di contratto di lavoro subordinato a tempo pieno o parziale.

**Articolo 2 - Durata, decorrenza, tempi e procedure di applicazione del contratto**

La norma definisce la durata di applicazione del contratto, che concerne il periodo 1/1/2018-31/12/2018 per le parti ad esso delegate dai CCNL vigenti. Sono fatte salve le materie che, per loro natura, richiedano tempi diversi o verifiche periodiche essendo legate a fattori organizzativi contingenti o collegate al naturale sviluppo dell’organizzazione stessa. L’impostazione generale del contratto è stata definita in coerenza con i vincoli risultanti dall’art. 40 del d.lgs. 165/2001 e dagli stessi CCNL vigenti.

Gli effetti del contratto decorrono dal giorno successivo alla data di stipulazione, salvo specifica e diversa prescrizione e decorrenza espressamente prevista dal contratto stesso.

Il presente contratto decentrato integrativo conserva la propria efficacia fino alla stipulazione del successivo contratto decentrato.

### **Articolo 3 - Criteri di ripartizione delle risorse disponibili per la contrattazione integrativa fra le diverse modalità di utilizzo**

L'articolo in oggetto individua i criteri relativi alla ripartizione e l'utilizzo delle risorse oggetto di contrattazione. 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 secondo criteri selettivi che garantiscano, al contempo pari opportunità nell'individuazione delle categorie contrattuali nelle quali dare corso a tali progressioni;
- b) riconoscere e valorizzare l'impegno e del contributo dei singoli al conseguimento dei risultati di lavoro, nell'ambito delle prevalenti destinazioni e delle percentuali minime da destinare a tal fine, stabilite dal CCNL del 21.5.2018;
- 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.

A fronte di tali criteri, la destinazione delle risorse disponibili per la contrattazione integrativa avviene secondo la ripartizione percentuale, rispetto al totale di dette risorse, di seguito definita per i diversi utilizzi:

premi correlati alla performance organizzativa	almeno il 41 %
premi correlati alla performance individuale	almeno il 28 %
indennità condizioni di lavoro	fino al 7 %
compensi per specifiche responsabilità	fino al 13 %
progressioni economiche, con decorrenza nell'anno di riferimento (nb ris.stabili)	fino al 11 %

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

L'articolo in oggetto disciplina i criteri per l'attribuzione delle premialità correlate alla performance.

In particolare, la valutazione individuale del personale andrà realizzata in considerazione degli obiettivi individuali annuali già assegnati in corso d'anno. Tale valutazione, pertanto, farà riferimento a tali obiettivi sia in quanto espressione dell'apporto individuale al conseguimento degli obiettivi di ente e di area di appartenenza, sia in quanto traduzione delle attese dell'ente di un espletamento efficace delle azioni significative facenti capo al singolo e comunque riconducibili all'area di appartenenza.

Gli importi della "produttività", pertanto, vengono destinati ai dipendenti con prestazioni positive quale risultato aggiuntivo apprezzabile rispetto al risultato atteso dalla normale prestazione lavorativa.

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, 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, semplicità, trasparenza;
- stimolare un continuo miglioramento delle prestazioni individuali;
- promuovere un continuo riscontro "valutatore-valutato" in ordine al rapporto fra prestazione richiesta e prestazione resa;
- evidenziare eventuali esigenze formative di supporto o d'integrazione della preparazione professionale;
- migliorare il livello generale di comunicazione interna;
- rappresentare occasione e stimolo per riflessioni e proposte relative ai piani formativi del personale.

Il 60% delle risorse destinate complessivamente alle premialità di performance viene destinato a remunerare la Performance Organizzativa Collettiva di Ente e viene erogata con le modalità definite dal vigente Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance adottato dall'Ente.

Il 40% delle risorse destinate complessivamente alle premialità di performance viene destinato a remunerare la Produttività Individuale (PI) e viene erogata con le modalità definite dal vigente Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance adottato dall'Ente.

Il budget per la produttività, da destinare alle due componenti della Performance organizzativa collettiva e alla performance individuale, secondo le percentuali sopra precisate, potrà essere quantificato ed erogato solo all'esito della validazione dei risultati della performance organizzativa dell'ente da parte dell'OIV.

Nell'anno 2017 è stato liquidato al personale dell'ente non titolare di posizione organizzativa, a titolo di produttività – individuale e collettiva – la somma complessiva di € 141.023,53, ripartite in favore di n.53 dipendenti, a fronte di analoghe risorse a ciò finalizzate.

Importo complessivo previsto	Importo complessivo erogato	n. dipendenti coinvolti
141.023,53	141.023,53	53

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 2017, con la precisazione che l'importo destinato a tale finalità era attestato al 30% delle risorse complessivamente finalizzate alla produttività

Importo previsto 2017	Importo erogato 2016	economie
€.42.307,06	€.42.307,06	0,00

CTG.	Totale produttività collettiva/categoria	Economie
Ctg. D	€ 11.443,26	0,00
Ctg. C	€ 21.817,50	0,00
Ctg. B1	€ 6.447,99	0,00
Ctg. A	€ 2.598,30	0,00
<b>TOTALE GENERALE</b>	<b>€ 42.307,06</b>	<b>0,00</b>

#### 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 il 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 2017, con la precisazione che l'importo destinato a tale finalità era attestato al 70% delle risorse complessivamente finalizzate alla produttività

Importo previsto 2017	Importo erogato 2017	economie
€ 98.716,47	€ 98.716,47	0,00

CTG.	Totale individuale/categoria produttività	Economie
Ctg. D	€ 28.627,56	0,00
Ctg. C	€ 48.479,20	0,00
Ctg. B1	€ 15.800,32	0,00
Ctg.A	€ 5.809,38	0,00
<b>TOTALE GENERALE</b>	<b>€ 98.716,47</b>	<b>0,00</b>

#### Articolo 5 - Criteri per la definizione delle procedure per le progressioni economiche

La norma in oggetto disciplina i criteri per la regolamentazione delle progressioni economiche orizzontali. 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.

La procedura stessa si conclude con l'assegnazione agli aspiranti di un punteggio e la posizione economica successiva viene acquisita, nel limite del numero degli sviluppi possibili per ciascuna posizione, dai dipendenti che conseguono i punteggi più elevati.

La procedura finalizzata all'attribuzione degli sviluppi economici ha luogo, di regola, entro il quadrimestre successivo all'ultima valutazione annuale del triennio preso a riferimento, ferme restando le decorrenze fissate dal CCNL per l'attribuzione del trattamento economico corrispondente.

#### **Articolo 6 - individuazione delle misure dell'indennità correlata alle condizioni di lavoro, nonché definizione dei criteri generali per la sua attribuzione.**

La norma in oggetto fissa la disciplina delle indennità da riconoscere al personale che presta la propria attività in particolari condizioni di lavoro. Essa viene definita come segue:

- indennità di rischio: euro 10,00 per ogni giorno di effettivo svolgimento dell'attività. Essa compete, a decorrere dalla data di sottoscrizione dell'accordo decentrato, al personale impegnato nel servizio, anche occasionale, di guida, indipendentemente dalla durata di svolgimento del servizio medesimo, nonché al personale che svolge operazioni e concorsi a premio;
- indennità maneggio valori: essa compete al personale adibito in via continuativa a servizi che comportino maneggio di valori e di cassa. Essa spetta nella misura di €1,50 per valori maneggiati sino al 49% del valore mensile dei valori maneggiati diviso 21; e nella misura di €2,00 per valori maneggiati oltre il 50% del valore mensile dei valori maneggiati diviso 21. Detta indennità, per le effettive giornate di presenza in servizio in cui abbia svolto la reale attività di maneggio di valori di cassa, compete per un incasso minimo di €10,00/giorno e spetta al personale addetto allo sportello con maneggio valori, al personale addetto alla raccolta degli incassi giornaliera nonché al personale ausiliario addetto al trasporto dei valori tra la sede staccata e quella principale. La suddetta indennità verrà erogata in un'unica soluzione.

L'ente procede alla ricognizione delle tipologie di prestazioni, tra quelle svolte in ciascuna categoria contrattuale, che presentano le caratteristiche sopra dette e ne verifica l'effettiva incidenza in rapporto all'entità complessiva, su base annua, dell'attività lavorativa svolta dai dipendenti chiamati ad assicurare le suddette prestazioni, anche sulla base delle rilevazioni del tempo lavorato.

Il riconoscimento economico avrà luogo, nel rispetto dell'ammontare di risorse destinate a tale finalità.

#### **Articolo 7 - Criteri generali per l'attribuzione dell'indennità per specifiche responsabilità di cui all'art. 70-quinquies comma 1.**

Per quanto concerne la disciplina delle indennità per specifiche responsabilità, in attesa del riordino complessivo delle materie negoziabili, da affrontare con il prossimo contratto decentrato integrativo a valenza triennale, viene confermata, per il 2018, la disciplina in essere per le indennità in questione, quanto a compiti aventi i presupposti per il riconoscimento ed a importi correlati.

#### **Articolo 8 - Linee di indirizzo e i criteri generali per la individuazione delle misure concernenti la salute e sicurezza sul lavoro**

In materia di sicurezza sui luoghi di lavoro si continuerà ad assicurare, nel tempo, l'attuazione della normativa in materia secondo le indicazioni del documento di valutazione dei rischi, a tal fine costantemente aggiornato. In particolare, attraverso le specifiche riunioni previste dalla normativa generale in materia e con il contributo del Rappresentante dei lavoratori per la sicurezza, verranno individuate le priorità di azione che garantiscano nel tempo il miglioramento dei livelli di sicurezza negli ambienti di lavoro.

Gli interventi di formazione ed informazione del personale saranno svolti con cadenza periodica ed in tutti i casi previsti dalla vigente normativa, in modo da garantire un adeguato e continuo grado di aggiornamento. Con lo stesso intento verranno gestite la formazione specifica per il personale addetto alle misure antincendio ed al primo soccorso e le esercitazioni generali per le situazioni di emergenza.

Il piano sanitario, predisposto periodicamente dal medico competente, sarà tempestivamente adeguato in relazione ai mutamenti organizzativi e professionali che si realizzeranno.

La ricognizione periodica delle postazioni di lavoro, ai fini della verifica della compatibilità delle stesse con le norme tecniche in materia e dell'osservanza di queste ultime da parte degli occupanti, è curata dall'ente con il supporto dei servizi di prevenzione e protezione ed alla presenza del Rappresentante dei lavoratori per la sicurezza.

La formazione specifica per quest'ultima figura, a carico dell'ente e tale da assicurare al rappresentante medesimo adeguate nozioni sulle principali tecniche di controllo e prevenzione dei rischi, è da intendersi aggiuntiva rispetto a quella a lui spettante in materia al pari del restante personale. In caso di nuova nomina, detta formazione dovrà essere assicurata con la tempestività necessaria all'efficace espletamento dell'incarico.

Le attività formative organizzate dall'ente per il personale, previo confronto con il rappresentante per la sicurezza, si svolgono in orario di servizio, sono periodicamente ripetute in relazione all'evoluzione ed all'insorgenza di nuovi rischi e le relative ore non saranno computate nel budget generale della formazione

#### **Articolo 9 -Elevazione del limite massimo individuale di lavoro straordinario**

Per l'attività di diretta assistenza agli organi istituzionali e relativamente ad un numero di dipendenti non superiore al 2% dell'organico, arrotondato all'unità superiore, il limite massimo per il lavoro straordinario, contrattualmente previsto, è elevato a 576 ore.

#### **Articolo 10 –Norma finale e transitoria**

Nelle disposizioni finali, viene stabilito che, per quanto non modificato dall'accordo decentrato, ed in quanto compatibili con le disposizioni del CCNL del 21.5.2018, restano confermate le discipline di cui al CCDI triennio 2016-2018, in via transitoria e fino alla sottoscrizione del nuovo accordo integrativo triennale 2019-2021. Le parti si impegnano a dare avvio, dopo la sottoscrizione del presente accordo ed entro il 20 marzo, alla sessione negoziale per la formazione di tale accordo integrativo.

Nella determinazione dell'importo da destinare, ai sensi dell'articolo 3 del presente accordo, alle indennità di cui all'articolo 6 si tiene conto di quanto già riconosciuto in corso d'anno, per finalità omologhe, sulla base dell'ultrattività dell'accordo riferito all'annualità 2017. L'applicazione della disciplina di cui all'articolo 6 del presente accordo avrà luogo a valere sulle risorse residue.

La conferma, per il 2018, dei criteri di valutazione dell'operato dei singoli investe anche la verifica dei risultati nei riguardi degli attuali titolari di posizioni organizzative.

Successivamente alla sottoscrizione definitiva del presente accordo - ed a seguito dell'acquisizione dal sistema di valutazione che elaborerà il Comitato indipendente di valutazione della performance, istituito con d. m. 07.02.2018 - l'ente procederà - come previsto dall'art. 4-bis, comma 2-ter, della legge n. 580/1993 e ss.mm.ii., all'adozione del medesimo.

L'ulteriore verifica concernerà, sempre con l'intento di assicurare la rispondenza delle decisioni assunte al proprio interno alle norme legali e contrattuali in materia, se la metodologia di valutazione utilizzata nelle annualità antecedenti consenta di associare i giudizi e/o i punteggi derivanti dall'applicazione della metodologia suddetta da un lato alle competenze (comportamenti organizzativi) agite e dall'altro ai risultati conseguiti (anche non solo individualmente), alla scala di punteggi che, l'ente dovrà introdurre per assegnare le posizioni economiche;

Laddove tale verifica si concluda nel senso di non rendere possibile l'attribuzione di progressioni economiche nell'annualità in corso, le risorse destinate a tale finalità non verranno utilizzate e saranno riportate, quale risorse variabili, al 2019, in modo da consentire - nell'ambito complessivo delle risorse disponibili - la realizzazione delle procedure per il riconoscimento, dal 1.1.2019, del beneficio economico in questione.

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

##### **La Valutazione del personale**

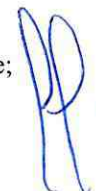
Con la delibera n.58 adottata dalla Giunta camerale nella seduta del 11.07.2016, è stato adottato il nuovo sistema di misurazione e valutazione della performance del personale della Camera di commercio di Caserta.

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%
<b>Valutazione ai fini della graduatoria per incentivazione (Media prodotti (A) per (B))</b>							<b>Totale</b>

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 ai 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**

Le somme erogate per tale finalità nell'anno 2017 sotto forma di premi o incentivi al personale per il miglioramento della performance individuale e collettiva ammontano a complessivi € 141.023,53, ripartite in favore di n.53 dipendenti ( escluso il personale direttivo titolare di posizione organizzativa).

Il 30% del fondo, pari ad €42.307,06, 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 70% del fondo, pari ad 98.716,47, è stato destinato a remunerare la Produttività Individuale (PI) ed è stato erogato con le modalità definite dal Sistema di valutazione adottato dall'Ente.

### **DATI RIPARTITI PER CATEGORIE PROFESSIONALI**

#### **CATEGORIA A**

##### **Produttività collettiva**

- Somme erogate in compensi per produttività collettiva nella categoria- € 2.598,30
- n. dipendenti coinvolti – n. 4

##### **Produttività individuale**

- Somme erogate in compensi per produttività individuale nella categoria- € 5.809,38
- n. dipendenti coinvolti – n. 4

#### **CATEGORIA B**

##### **Produttività collettiva**

- Somme erogate in compensi per produttività collettiva nella categoria- € 6.447,99
- n. dipendenti coinvolti – n. 9

##### **Produttività individuale**

- Somme erogate in compensi per produttività individuale nella categoria- € 15.800,32
- n. dipendenti coinvolti – n. 9

#### **CATEGORIA C**

##### **Produttività collettiva**

- Somme erogate in compensi per produttività collettiva nella categoria- € 21.817,50
- n. dipendenti coinvolti – n. 28

##### **Produttività individuale**

- Somme erogate in compensi per produttività individuale nella categoria- € 48.479,20
- n. dipendenti coinvolti – n. 28

## **CATEGORIA D**

### **Produttività collettiva**

- Somme erogate in compensi per produttività collettiva nella categoria- € 11.443,26
- n. dipendenti coinvolti – n. 12

### **Produttività individuale**

- Somme erogate in compensi per produttività individuale nella categoria- € 28.627,56
- n. dipendenti coinvolti – n. 12

## **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.

La procedura stessa si conclude con l'assegnazione agli aspiranti di un punteggio e la posizione economica successiva viene acquisita, nel limite del numero degli sviluppi possibili per ciascuna posizione, dai dipendenti che conseguono i punteggi più elevati.

La procedura finalizzata all'attribuzione degli sviluppi economici ha luogo, di regola, entro il quadrimestre successivo all'ultima valutazione annuale del triennio preso a riferimento, ferme restando le decorrenze fissate dal ccnl per l'attribuzione del trattamento economico corrispondente.

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. E' richiesto, come requisito minimo la permanenza nella posizione orizzontale in godimento pari ad almeno due anni.

Per l'anno 2018 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 pari all'11% delle risorse disponibili.

## **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 2018-2020**, approvato dalla Giunta camerale con delibera n. 4/GC del 22.01.2018, e di seguito indicate:

**LINEA PROGRAMMATICA A** - “Efficienza ed economicità dei servizi, rafforzamento delle relazioni istituzionali, trasparenza e tutela del mercato”

**OBIETTIVI STRATEGICI**

A.1 - Efficienza ed economicità dei servizi

A.2 – Supporto alle imprese in regime di libera concorrenza

A.3 – Rafforzamento delle relazioni istituzionali

A.4 – Mediaconciliazione e Attività ispettiva

A5 – Alternanza Scuola-Lavoro

**LINEA PROGRAMMATICA B** - “Competitività ed attrattività del territorio”

**OBIETTIVI STRATEGICI**

B.1 – Progetti per la promozione dello sviluppo economico e l’organizzazione dei servizi alle imprese

B.2 – Digitalizzazione delle imprese

B.3 – Valorizzazione del patrimonio culturale

**LINEA PROGRAMMATICA C** - “Pubblica Amministrazione efficiente e trasparente e rafforzamento delle relazioni istituzionali”

**OBIETTIVI STRATEGICI**

C.1 – Servizi istituzionali e Generali

C.2 – Gestione documentale

C.3 – Servizi finanziari e patrimonio

C.4 - Formazione

Caserta, 5 dicembre 2018

**IL SEGRETARIO GENERALE**  
dr. Luca Perozzi

Documento informatico firmato digitalmente ai sensi del T.U. n. 445/2000 e del D. Lgs. n. 82/2005 e ssmm.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](mailto:camera.commercio.caserta@ce.legalmail.camcom.it)  
e-mail: [info@ce.camcom.it](mailto:info@ce.camcom.it) sito web: [www.ce.camcom.it](http://www.ce.camcom.it)  
C.F.: 80004270619 P. I.: 00908580616