



Camera di Commercio Industria Artigianato Agricoltura  
di Brindisi-Taranto

**RELAZIONE ILLUSTRATIVA**

**CONTRATTO DECENTRATO INTEGRATIVO TRIENNIO  
2023-2025 EX CCIAA TARANTO**

**FONDO SALARIO ACCESSORIO PERSONALE NON  
DIRIGENTE ANNO 2024 EX CCIAA TARANTO**



## INDICE

<b>PREMESSA</b>	pag. 3
<b><u>RELAZIONE ILLUSTRATIVA</u></b>	
<b>Premessa</b>	pag. 4
<b>MODULO 1- Scheda 1.1: “ILLUSTRAZIONE DEGLI ASPETTI PROCEDURALI, SINTESI DEL CONTENUTO DEL CONTRATTO ED AUTODICHIARAZIONE RELATIVE AGLI ADEMPIMENTI DELLA LEGGE”</b>	pag. 7
<b>MODULO 2: “ILLUSTRAZIONE DELL’ARTICOLATO DEL CONTRATTO”</b>	pag. 10
A) Illustrazione di quanto disposto dal contratto integrativo	pag. 10
B) Quadro di sintesi delle modalità di utilizzo delle risorse	pag. 17
C) Effetti abrogativi impliciti	pag. 20
D) Illustrazione e specifica attestazione della coerenza con le previsioni in materia di meritocrazia e premialità	pag. 20
E) Illustrazione e specifica attestazione della coerenza con il principio di selettività delle progressioni economiche	pag. 25
F) Risultati attesi dalla sottoscrizione del contratto integrativo in correlazione con il piano delle performance	pag. 27
G) Altre informazioni utili	pag. 34



## PREMESSA

**ISTITUTO** Relazione illustrativa e relazione tecnico-finanziaria al contratto integrativo

---

**A COSA SERVE** Documento di accompagnamento della preintesa di contratto di secondo livello al fine di ottenere la certificazione positiva da parte dell'Organo di revisione

---

**FONTE NORMATIVA** Articolo 40, comma 3-sexies, d.lgs. 30 marzo 2001, n. 165

---

**CONTENUTO DELLA NORMA** A corredo di ogni contratto integrativo le pubbliche amministrazioni redigono una relazione tecnico-finanziaria ed una relazione illustrativa, utilizzando gli schemi appositamente predisposti e resi disponibili tramite i rispettivi siti istituzionali dal Ministero dell'Economia e delle finanze di intesa con il Dipartimento della Funzione pubblica. Tali relazioni vengono certificate dagli organi di controllo di cui all'articolo 40-bis, comma 1

---

**DISCIPLINA** Il contenuto dei due documenti è dettagliato nella circolare della Ragioneria Generale dello Stato n. 25 del 19 luglio 2012

---

**COMPETENZA** Dirigente / Responsabile del Personale

---



## **RELAZIONE ILLUSTRATIVA**

### ***Contratto Collettivo Decentrato Integrativo***

### ***TRIENNIO 2023-2025 ex CCIAA TARANTO***

### ***FONDO ACCESSORIO ANNO 2024***

### ***Personale non dirigente della ex Camera di Commercio di Taranto***

#### **Premessa - Costituzione del nuovo Ente Camera di commercio industria artigianato e agricoltura di Brindisi – Taranto.**

In data 29 febbraio 2024, con l'insediamento del Consiglio camerale nominato con Decreto del Presidente della Giunta della Regione Puglia n.8 del 15 gennaio 2024, si è costituita la Camera di commercio industria artigianato e agricoltura di Brindisi – Taranto, mediante accorpamento delle Camere di commercio di Brindisi e di Taranto.

A decorrere dal 1° marzo 2024 (giorno successivo alla costituzione del nuovo ente camerale) ai sensi dell'art.3 del decreto ministeriale 16.2.2018, la Camera di Commercio di Brindisi-Taranto è subentrata nella titolarità delle posizioni e dei rapporti giuridici attivi e passivi, anche processuali, che afferiscono alle preesistenti Camere di commercio di Brindisi e di Taranto ed il personale delle ex Camere di Brindisi e Taranto è stato trasferito alla Camera di Commercio Brindisi-Taranto ai sensi dell'art. 2112 del codice civile.

Il Ministero dello Sviluppo Economico, con nota n. 105995 del 01/07/2015, nel diramare le indicazioni operative in relazione all'accorpamento tra camere di commercio, ha evidenziato la necessità che le camere di commercio accorpande provvedessero, prima della loro estinzione, alla costituzione ed alla relativa certificazione da parte del collegio dei revisori dei fondi per il trattamento economico accessorio del personale dirigente e non dirigente relativi all'anno in cui decorre l'accorpamento.

In merito a questo, entrambe le preesistenti Camere di commercio hanno costituito i Fondi per l'anno 2024 del personale non dirigenziale debitamente certificati dai rispettivi organi di controllo e specificatamente in ottemperanza alle indicazioni del sopracitato Ministero:

- la ex Camera di Commercio di Brindisi con Determinazione del Segretario Generale n. 36 del 01/02/2024 sulla base delle direttive fornite dal Commissario Straordinario con determinazione commissariale n.6 del 26/01/2024 (certificato con parere del 8 febbraio 2024 del Collegio dei Revisori dei conti della ex CCIAA di Brindisi);
- la ex Camera di Commercio di Taranto con Determinazione del Segretario Generale n. 20 del 06/02/2024 (certificato con verbale del Collegio dei Revisori dei Conti della ex CCIAA di Taranto in data 9/02/2024).

L'ARAN - con nota prot. 18640 del 22 maggio 2015 - ha chiarito che, nel caso particolare della creazione di nuovo ente in corso d'anno (come nel caso appunto della nuova Camera di commercio di Brindisi – Taranto):

- le risorse stabili del nuovo Ente sono risultanti dalla sommatoria di quelle aventi analoga natura, come determinate presso ciascuna Camera di Commercio nel rispetto della disciplina contrattuale nonché dei vincoli legislativi in materia;



- per il solo anno interessato, relativamente alle risorse variabili, si può procedere alla loro quantificazione sommando quelle già autonomamente determinate presso ciascuna camera di commercio a quel momento e destinate al finanziamento degli istituti del trattamento accessorio del relativo personale sulla base del proprio contratto integrativo. Come specificato testualmente dall'ARAN, *si tratta, peraltro, di una quantificazione meramente formale, in quanto si limita a prendere atto nell'anno della costituzione del nuovo ente delle risorse, stabili e variabili, già previste presso ciascuna camera di commercio. Tali risorse, evidentemente, nel medesimo anno saranno erogate al personale di ciascuna camera di commercio secondo le regole stabilite nel relativo contratto integrativo.*

Giusta determinazione dirigenziale n.182 del 16.10.2024, si è proceduto alla quantificazione meramente formale del Fondo risorse decentrate della nuova CCIAA di Brindisi-Taranto ex art. 79 del CCNL Comparto Funzioni Locali per l'anno 2024 in applicazione delle indicazioni fornite con la suddetta nota ARAN prot. 18640.

In applicazione di quanto innanzi previsto dall'ARAN con la predetta nota prot. n.18640 del 22 maggio 2015, nel caso particolare della creazione di nuovo ente in corso d'anno, l'erogazione delle risorse decentrate rese disponibili alla contrattazione per l'anno 2024 nei confronti del personale non dirigenziale di ciascuna delle camere di commercio accorpate avverrà secondo le regole già stabilite nei contratti integrativi di Brindisi e di Taranto di parte normativa per il triennio 2023-2025, come sottoscritti rispettivamente in data 27/12/2023 e in data 26/10/2023.

Per quanto attiene la contrattazione integrativa annuale sui criteri di ripartizione delle risorse tra le diverse modalità di utilizzo di cui all'art. 7, comma 4, lettera a) del C.C.N.L. 16.11.2022, l'accorpata Camera di commercio di Brindisi in data 26.02.2024 ha sottoscritto l'accordo annuale di ripartizione e destinazione delle risorse per l'anno 2024, ai sensi dell'art.8 comma 1 del CCNL 16.11.2022, mentre l'accorpata Camera di commercio di Taranto ha potuto definire detto accordo annuale (preintesa) sulla destinazione delle risorse del Fondo tra le diverse modalità di utilizzo delle stesse per l'anno 2024 solo in data 05.11.2024, ad intervenuto accorpamento delle due Camere.

In merito al percorso di cui sopra, le parti datoriale e sindacali, nell'ambito dell'incontro del 21 ottobre 2024 avente all'ordine del giorno "Fondo risorse decentrate personale non dirigente anno 2024 della nuova Camera di commercio di Brindisi – Taranto, ai sensi della Nota ARAN prot. n.18640 del 22 maggio 2015 relativamente alle ipotesi di creazione di nuovo ente in corso di anno", hanno convenuto quanto segue:

1. *in applicazione di quanto previsto dall'ARAN con nota prot. n.18640 del 22 maggio 2015 nel caso particolare della creazione di nuovo ente in corso d'anno, l'erogazione delle risorse decentrate rese disponibili alla contrattazione per l'anno 2024 nei confronti del personale non dirigenziale di ciascuna delle camere di commercio accorpate avverrà secondo le regole già stabilite nei contratti integrativi di Brindisi e di Taranto di parte normativa per il triennio 2023-2025, come sottoscritti rispettivamente in data 27/12/2023 e in data 26/10/2023, e per la ex Camera di commercio di Brindisi secondo il già sottoscritto accordo annuale 2024 relativo alle modalità di utilizzo del Fondo risorse decentrate per detta annualità mentre per la ex Camera di commercio di Taranto secondo il relativo accordo annuale 2024 che andrà a sottoscrivere;*
2. *di procedere per l'accorpata Camera di commercio di Taranto alla contrattazione integrativa per la stipula dell'accordo annuale 2024 relativo alle modalità di utilizzo del Fondo risorse decentrate per il corrente anno, nell'ambito del contratto integrativo di parte normativa sottoscritto in data 26/10/2023.*



In data 05.11.2024 è stata sottoscritta, tra la parte pubblica rappresentata dal Segretario generale f.f. della Camera di commercio di Brindisi-Taranto, giusta determina della Giunta camerale n.95 del 27.07.2024, e la parte sindacale, la preintesa sulla contrattazione integrativa 2024 in merito alle modalità di utilizzo di cui all'art. 7, comma 4, lettera a) del C.C.N.L. 16.11.2022 del Fondo risorse decentrate 2024 per il personale dell'accorpata Camera di commercio di Taranto, secondo le regole già stabilite nel contratto integrativo di parte normativa per il triennio 2023-2025 sottoscritto in data 26/10/2023 dalla accorpata Camera di Taranto.

La presente relazione illustrativa viene redatta ai sensi delle vigenti disposizioni legislative e contrattuali integrate con quanto disposto dalla circolare n. 25 del 19 luglio 2012 del Ministero dell'economia e delle finanze.

L'art. 40, comma 3 sexies, del D.Lgs 165/2001, come modificato dal D.Lgs 150/2009, prescrive alle Pubbliche Amministrazioni di accompagnare i contratti integrativi con una relazione illustrativa ed una relazione tecnico finanziaria secondo lo schema predisposto dal Ministero dell'Economia e delle Finanze, Dipartimento della Ragioneria Generale dello Stato, con Circolare n. 25 del 19.7.2012 a cui la presente relazione si allinea, evidenziando, tra l'altro, gli effetti attesi in esito alla sottoscrizione del contratto in materia di produttività individuale e collettiva, della natura premiale e selettiva dell'erogazione delle risorse ai fini di garantire l'efficienza dei servizi erogati nell'interesse della collettività e degli utenti.

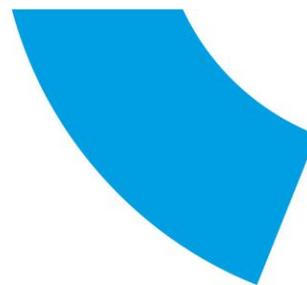
Si ricorda inoltre che il D.Lgs. 25 maggio 2017, n.74 ed il D.Lgs. 25 maggio 2017, n.75 hanno apportato modificazioni ed integrazioni rispettivamente al decreto legislativo 27 ottobre 2009, n.150 ed al D.Lgs. 30 marzo 2001, n. 165 anche con riferimento alle relazioni sindacali, rinviando al contratto collettivo nazionale di lavoro, che per il nuovo comparto delle Funzioni Locali, a cui le Camere di Commercio appartengono, è stato sottoscritto in data 16.11.2022 relativamente al triennio 2019-2021.

L'art. 40 bis, co.1, del D.Lgs. 165/2001, modificato dal D.Lgs. 150/2009, e l'art. 8 comma 7 del CCNL del comparto Funzioni Locali 16 novembre 2022 prevedono, inoltre, che il controllo sulla compatibilità dei costi della contrattazione decentrata integrativa con i vincoli di bilancio e quelli derivanti dall'applicazione delle norme di legge spetti al collegio dei revisori dei conti, che provvede alla relativa certificazione degli oneri. A tal fine, l'ipotesi di contratto collettivo integrativo definita dalle parti, corredata della relazione illustrativa e tecnica, è inviata a tale organo entro dieci giorni dalla sottoscrizione.

Il contratto integrativo parte economica in oggetto disciplina le modalità di utilizzo di cui all'art. 7, comma 4, lettera a) del C.C.N.L. 16.11.2022 delle risorse del Fondo risorse decentrate 2024 per il personale non dirigente dell'accorpata Camera di commercio di Taranto, in coerenza con gli istituti e le materie che le norme di legge e i contratti collettivi nazionali di lavoro demandano a tale livello di contrattazione, nel rispetto dei principi stabiliti dalla legge e nell'ambito del CCDI normativo sottoscritto in data 26.10.2023 per il periodo 2023-2025.

L'orientamento seguito nella definizione del contratto decentrato integrativo, anche con riferimento alla destinazione delle risorse, è coerente con le disposizioni della riforma normativa e con le previsioni contenute nel CCNL FL del 16.11.2022.

I trattamenti economici accessori risultano collegati ad effettivi incrementi della produttività, ad oggettivi interventi di mantenimento/miglioramento nei livelli di qualità delle prestazioni, allo sviluppo delle competenze professionali ed alla condivisione degli obiettivi e sono definiti in base a criteri di



differenziazione della produttività, che premiano il merito e misurano il diverso apporto individuale al raggiungimento degli obiettivi di performance.

La costituzione del Fondo Risorse Decentrate per l'anno 2024 tiene conto delle novità introdotte dall'art.79 del CCNL FL 16.11.2022, nonché delle disposizioni in tema di salario accessorio recate dall'art.23 del D.Lgs. 75/2017 (entrato in vigore il 22 giugno 2017), che prevede a decorrere dal 1° gennaio 2017 il divieto di superare il corrispondente importo determinato per l'anno 2016. Il parere del MEF/RGS n. 257831/2018 e l'art.11 del D.L. 14 dicembre 2018, n.135 hanno indicato le tipologie di risorse finanziarie che sono escluse dalla predetta limitazione.

La presente relazione illustrativa, unitamente alla Relazione tecnico – finanziaria, è pubblicata secondo quanto disposto dall'art. 21 comma 2 D. Lgs. 33/2013, sul sito istituzionale della Camera di Commercio di Brindisi-Taranto nella apposita sezione Camera di commercio di Taranto.

### Relazione illustrativa

La presente preintesa di contratto integrativo, come detto in premessa, è stata sottoscritta in vigore del nuovo CCNL FL del 16.11.2022 e disciplina la parte economica nell'ambito del contratto decentrato integrativo di parte normativa per il triennio 2023 – 2025, sottoscritto in data 26.10.2023.

### Modulo 1 - Scheda 1.1 Illustrazione degli aspetti procedurali, sintesi del contenuto del contratto ed autodichiarazione relative agli adempimenti della legge

<b>Data di sottoscrizione</b>	<b>Preintesa sottoscritta in data 05.11.2024</b>
<b>Periodo temporale di vigenza</b>	<b>Parte economica anno 2024 nell'ambito del Triennio normativo 2023-2025</b>
<b>Composizione della delegazione trattante</b>	Parte Pubblica (ruoli/qualifiche ricoperti): Presidente Segretario generale f.f. dr.ssa Claudia Sanesi  Organizzazioni sindacali ammesse alla contrattazione (elenco sigle): CGIL FP, CISL FP, UIL FPL, CSA Regioni Autonomie Locali  <b>Firmatarie della preintesa:</b>  <u>Parte Pubblica</u> (ruoli/qualifiche ricoperti): Presidente Segretario generale f.f. dr.ssa Claudia Sanesi  <u>Delegazione di parte sindacale:</u> dr.ssa Rosa Palmieri CGIL FP dr. Enrico Giannini CISL FP dr. Diego Murri UIL FPL dr. Pasquale Cattolico CSA Regioni Autonomie Locali dr.ssa Grazia Scaringella Boccaccio CSA Regioni Autonomie Locali sig.ra Maria Cristina Luisi R.S.U. dr. Francesco Maraglino R.S.U. dr.ssa Antonia Tarantino R.S.U.



<b>Soggetti destinatari</b>		Personale non dirigente on rapporto di lavoro a tempo indeterminato e determinato.
<b>Materie trattate dal contratto integrativo normativo sottoscritto il 26.10.2023 (descrizione sintetica)</b>		<p>Titolo I – Disposizioni generali (articoli da 1 a 4)</p> <p>Titolo II – Trattamento economico del personale</p> <p>Capo I - Risorse (articolo 5)</p> <p>Capo II – Criteri generali per la ripartizione e destinazione delle risorse (articoli 6 e 7)</p> <p>Capo III – Progressione economia orizzontale (articolo 8)</p> <p>Capo IV – Fattispecie, criteri, valori e procedure per individuare e corrispondere i compensi relativi alle indennità (articoli da 9 a 11)</p> <p>Capo V – Compensi previsti da specifiche disposizioni di legge (articoli 12-13)</p> <p>Capo VI – Premio individuale (articolo 14)</p> <p>Capo VII – Correlazione tra i compensi aggiuntivi ai titolati di incarichi di EQ e la retribuzione di risultato (articolo 15)</p> <p>Titolo III – Orario di lavoro, lavoro straordinario, disposizioni applicabili a particolari tipi di rapporto, salute e sicurezza sul lavoro</p> <p>Capo I – Salute e sicurezza sul lavoro (articolo 16)</p> <p>Capo II – Rapporti di lavoro part time (articolo 17)</p> <p>Capo III – Orario di lavoro, lavoro straordinario (articoli da 18 a 20)</p> <p>Titolo IV – Disposizioni particolari e finali</p> <p>Capo I – Disposizioni particolari (articoli da 21 a 23)</p> <p>Capo II – Disposizioni finali (articolo 24)</p>
<b>Rispetto dell'iter adempimenti procedurale 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 illustrativa.</b>	È stata acquisita la certificazione dell'Organo di controllo interno?
		La certificazione dell'Organo di controllo interno sulla costituzione del fondo risorse decentrate 2024 è stata acquisita in data 09.02.2024.
		La certificazione dell'Organo di controllo interno sulla ipotesi di CCDI 2024 parte economica nell'ambito del triennio 2023-2025 è stata acquisita in data .....
		Nel caso l'Organo di controllo interno abbia effettuato rilievi, descriverli
	<b>Attestazione del rispetto degli obblighi di legge che in caso di inadempimento comportano la sanzione del divieto di erogazione della retribuzione accessoria</b>	<p>È stato adottato il Piano della performance previsto dall'art. 10 del d.lgs. 150/2009?</p> <p><b>Sì. L'Ente ha approvato il "Piano della Performance 2024-2026" con l'adozione del PIAO (Piano integrato di attività e organizzazione) con determina del Commissario straordinario n.2 del 31 gennaio 2024, confermato dalla Camera di commercio di Brindisi-Taranto con delibera di Giunta camerale n.30 del 19 aprile 2024</b></p> <p>È stato adottato il Programma triennale per la trasparenza e l'integrità previsto dall'art. 11 comma 2 del d.lgs. 150/2009?</p> <p><b>Sì, il Piano triennale di prevenzione della corruzione e trasparenza è stato approvato con l'adozione del PIAO (Piano integrato di attività e organizzazione) con determina del Commissario straordinario n.2 del 31 gennaio 2024, confermato dalla Camera di commercio di Brindisi-Taranto con delibera di Giunta camerale n.30 del 19 aprile 2024</b></p>



		<p>È stato assolto l'obbligo di pubblicazione di cui ai commi 6 e 8 dell'art. 11 del d.lgs. 150/2009? <b>Sì per quanto di competenza.</b></p>
		<p>La Relazione della Performance è stata validata dall'OIV ai sensi dell'articolo 14, comma 6. del d.lgs. n. 150/2009? <b>La Relazione della Performance anno 2023 dell'accorpata Camera di commercio di Taranto è stata approvata dalla Giunta camerale della nuova Camera di commercio di Brindisi-Taranto con delibera n.60 del 03.06.2024. Detta Relazione è stata validata dall'OIV in data 04.06.2024.</b></p>
<p>Eventuali osservazioni /</p>		



**Modulo 2 Illustrazione dell'articolato del contratto** (Attestazione della compatibilità con i vincoli derivanti da norme di legge e di contratto nazionale – modalità di utilizzo delle risorse accessorie - risultati attesi - altre informazioni utili)

**A) illustrazione di quanto disposto dal contratto integrativo**

La preintesa sottoscritta in data 05.11.2024 riguarda esclusivamente la contrattazione economica relativa alla ripartizione delle risorse del Fondo accessorio 2024 del personale non dirigente della ex Camera di commercio di Taranto, nella cornice del CCDI di parte normativa sottoscritto in data 26.10.2023.

Nella presente sezione, pertanto, sono illustrati i contenuti del suddetto contratto integrativo di parte normativa, in vigore dalla data di sottoscrizione del 26.10.2023, la cui versione originaria non ha subito modifiche e rispetto al quale la Camera di commercio di Brindisi-Taranto subentra nella titolarità ai sensi dell'art.3 del decreto ministeriale 16.2.2018, come evidenziato nelle premesse.

Il Contratto Collettivo Integrativo contiene disposizioni in merito agli istituti a contenuto normativo ed economico che le norme di legge e i contratti collettivi nazionali di lavoro demandano a tale livello di contrattazione ed ha validità triennale 2023 - 2025.

Il contratto collettivo integrativo per il triennio 2023-2025 è così articolato:

Il **Titolo I** è dedicato alle “Disposizioni generali”.

L'**articolo 1** definisce gli obiettivi e gli strumenti del sistema di relazioni sindacali ed elenca le materie e gli istituti che le norme di legge e i contratti collettivi nazionali di lavoro demandano alla contrattazione integrativa, nel rispetto dei principi stabiliti dalla legge.

L'**articolo 2** definisce l'ambito di applicazione.

L'**articolo 3** definisce l'efficacia e la durata del contratto integrativo, nonché la decorrenza e la disciplina transitoria.

Il contratto disciplina gli istituti giuridici ed economici ed ha validità triennale, per il periodo 01.01.2023 – 31.12.2025, fermo restando che, in ogni caso, continuerà a produrre effetti giuridici sino alla sua totale o parziale sostituzione, per le parti sostituite o incompatibili, ad opera della stipulazione definitiva del successivo contratto collettivo integrativo di lavoro presso l'amministrazione, ai sensi dell'art. 8, comma 8, del CCNL FL 16.11.2022.

L'**articolo 4** prevede le modalità per la verifica dello stato di attuazione del contratto integrativo.

Il **Titolo II** è dedicato al “Trattamento economico del personale”.

L'**articolo 5** sancisce che la determinazione annuale delle risorse da destinare all'incentivazione del merito, allo sviluppo delle risorse umane, al miglioramento dei servizi, alla qualità della prestazione ed alla produttività, nonché ad altri istituti economici previsti nel presente contratto, è di esclusiva competenza dell'Amministrazione che vi provvede con apposito atto in conformità e nel rispetto dei



vincoli e dei limiti imposti dalle vigenti norme contrattuali e legali, nonché nell'osservanza di ulteriori disposizioni sopravvenute nel corso di validità del presente accordo, tenuto conto degli orientamenti giurisprudenziali consolidatisi nel tempo.

L'**articolo 6** illustra i criteri di ripartizione, espressi in termini percentuali o in valori assoluti, delle risorse economiche tra le varie modalità di utilizzo e gli strumenti di premialità previsti.

I criteri di destinazione delle risorse economiche tra i vari istituti alimentati dal fondo risorse decentrate devono tendere a un'equilibrata distribuzione delle stesse tra gli istituti che compongono il sistema economico accessorio del personale dipendente, privilegiando, pur sempre nel rispetto dei limiti contrattuali e normativi, il regime di premialità meritocratica, le specifiche responsabilità ed il ristoro indennitario per particolari condizioni di lavoro, secondo principi di attendibilità, selettività, utilità, coerenza e necessità riconoscitiva. In particolare, i criteri per la ripartizione delle risorse sono stati così contrattati:

- 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 che comportano specifiche responsabilità ed a quelle 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 disponibili per la contrattazione integrativa sono destinate ai seguenti utilizzi:

- a) premi correlati alla performance organizzativa;
- b) premi correlati alla performance individuale;
- c) indennità condizioni di lavoro, di cui all'art. 70-bis CCNL del 21.5.2018 come rideterminate dall'art. 84-bis CCNL del 16.11.2022;
- d) compensi per specifiche responsabilità;
- e) compensi previsti da disposizioni di legge;
- f) progressioni economiche, con decorrenza nell'anno di riferimento, finanziate con risorse stabili.

La ripartizione delle risorse tra i diversi utilizzi avviene nel rispetto dei seguenti criteri:

- a) una quota non inferiore al 50% delle risorse stabili disponibili sarà destinata ad incentivare le nuove progressioni economiche all'interno delle aree;
- b) le risorse stabili non utilizzate andranno ad incrementare, per l'anno di riferimento, le risorse destinate al finanziamento dei premi correlati alla performance individuale;



- c) la misura prevalente delle risorse decentrate di parte variabile è destinata ad incentivare la performance;
- d) le risorse annualmente destinate ad incentivare la performance sono articolate su più livelli:
  - una quota non inferiore al 30% delle risorse variabili disponibili è destinata ad incentivare e riconoscere l'impegno individuale, quale risultante dalle valutazioni delle prestazioni lavorative operate dai dirigenti (performance individuale);
  - una quota è destinata alla differenziazione del premio individuale di cui all'art. 80, comma 2, del CCNL del 16.11.2022;
  - una quota di almeno il 10% è destinata ad incentivare la performance organizzativa;
- e) le risorse annualmente destinate alle indennità per specifiche responsabilità non possono essere superiori al 25% delle risorse decentrate di parte variabile.

L'**articolo 7** definisce i criteri generali per l'attribuzione dei premi correlati alla performance, nel rispetto delle previsioni dell'art.7 del CCNL FL 16.11.2022.

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, 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.

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.

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 prestazione lavorativa.

Le somme destinate alla remunerazione della produttività, con riferimento sia alla performance organizzativa che alla performance individuale, saranno distribuite al personale che avrà conseguito un punteggio complessivo di valutazione dell'apporto individuale almeno pari o superiore a 55 su 100.



Il premio relativo alla performance organizzativa, determinato sulla base del sistema di misurazione e valutazione della performance adottato dall'Ente, viene incrementato applicando i seguenti coefficienti:

- nessuna maggiorazione per il personale appartenente all'Area degli Operatori (ex categoria A);
- del 10% per il personale appartenente all'Area degli Operatori esperti (ex categoria B);
- del 20% per il personale appartenente all'Area degli Istruttori (ex categoria C);
- del 30% per il personale appartenente all'Area dei Funzionari e dell'Elevata Qualificazione (ex categoria D).

L'**articolo 8** definisce le procedure per le progressioni economiche.

L'art.7 del CCNL FL 16.11.2022 prevede che costituisce oggetto di contrattazione la definizione delle procedure delle progressioni economiche: in particolare, le progressioni economiche sono attribuite, in modo selettivo, ad una quota limitata di dipendenti (nel CCDI sono previste in un numero comunque non superiore al 50% del personale partecipante per ciascuna area), sulla base sia delle risultanze della valutazione della performance individuale del triennio che precede l'anno in cui è adottata la decisione di attivazione dell'istituto, sia dell'elemento della esperienza acquisita negli ambiti professionali di riferimento.

Le procedure per l'attribuzione delle progressioni economiche all'interno delle aree intendono rispondere ai seguenti criteri determinati dalle parti:

- a. assicurare un'effettiva modalità valutativa e selettiva ed equilibrio all'interno delle varie aree, anche in ragione del numero limitato di possibili destinatari del "differenziale stipendiale";
- b. accertare la crescita dei livelli di competenza che il dipendente ha dimostrato di aver acquisito nel tempo, sempre nell'ambito della valutazione annuale.

Le risultanze del sistema permanente di valutazione costituiscono il fondamento della selezione all'interno di ciascuna area per l'acquisizione della progressione economica orizzontale.

Il personale interessato è quello in servizio nell'Ente alla data del 1° gennaio dell'anno in cui è sottoscritto il contratto integrativo, ovvero al 1° gennaio di ogni anno del triennio contrattuale integrativo.

Il personale interessato deve possedere i seguenti requisiti:

- a) non aver beneficiato negli ultimi due anni di alcuna progressione economica, considerando, ai fini del computo del predetto requisito, che il rapporto di lavoro a tempo parziale è considerato equivalente al rapporto di lavoro a tempo pieno e che il personale trasferito da altro ente per mobilità non interrompe il proprio rapporto di lavoro, che prosegue con il nuovo ente;
- b) aver conseguito una valutazione media della performance individuale nel triennio precedente alla data di decorrenza della progressione di almeno 60/100;
- c) non aver riportato sanzioni disciplinari superiori alla multa nei due anni che precedono la data di adozione dell'atto di attribuzione della progressione.

I "differenziali stipendiali" sono attribuiti, fino a concorrenza del numero fissato per ciascuna area, previa graduatoria dei partecipanti alla procedura selettiva, definita in base ai seguenti criteri:



- 1) **media delle ultime tre valutazioni individuali annuali conseguite;**
- 2) **esperienza professionale**, intesa come maturata nel medesimo profilo od equivalente, con o senza soluzione di continuità, anche a tempo determinato o a tempo parziale, nella stessa o altra amministrazione del comparto di cui all'art. 1 (*Campo di applicazione*) del CCNL 16.11.2022 nonché, nel medesimo o corrispondente profilo, presso altre amministrazioni di comparti diversi.

La ponderazione dei suddetti criteri è così definita:

- criterio “*media delle ultime tre valutazioni individuali annuali conseguite*”: 70%;
- criterio “*esperienza professionale*”: 30%.

Nell'ipotesi contrattuale è previsto che al personale che non abbia conseguito progressioni economiche da più di 6 anni è attribuito un punteggio aggiuntivo pari al 3% del punteggio ottenuto con l'applicazione dei suddetti criteri.

La progressione economica si realizza nel limite delle risorse stabili effettivamente disponibili nella misura non inferiore al 50% della stessa. In caso di mancato utilizzo delle risorse destinate alle progressioni nell'anno di riferimento, i risparmi sono destinati al finanziamento dei premi correlati alla performance individuale.

L'**articolo 9** stabilisce i criteri generali di riferimento per il riconoscimento degli istituti indennitari, e sinteticamente afferma il principio secondo cui gli stessi sono riconosciuti solo in presenza delle prestazioni di lavoro effettivamente rese ed aventi le caratteristiche legittimanti il relativo ristoro economico. Le indennità non competono, di norma, in caso di assenza dal servizio e sono riproporzionate in caso di prestazioni ad orario ridotto (ad esempio rapporti di lavoro part time).

L'**articolo 10** disciplina criteri, fattispecie e procedimento per l'attribuzione dell'indennità correlata alle condizioni di lavoro prevista dall'art. 70 bis CCNL Funzioni Locali 2016-2018, il cui importo massimo è stato ridefinito dall'art.84-bis del CCNL 16.11.2022, riferita alle situazioni di disagio, rischio e maneggio valori.

L'**articolo 11** definisce i criteri generali per l'attribuzione dell'indennità per specifiche responsabilità.

L'indennità in questione prevista dall'art. 84, comma 1, del CCNL 16.11.2022 viene determinata secondo i seguenti criteri generali:

- a) si configurano le posizioni di lavoro caratterizzate da specifiche responsabilità, che saranno appositamente ed autonomamente individuate dal Segretario generale e/o Dirigente competente, in stretta correlazione con la concreta organizzazione del lavoro, l'organizzazione degli uffici e dei servizi, la razionalizzazione ed ottimizzazione dell'impiego delle risorse umane, la valorizzazione delle professionalità. Possono essere



- destinatari dell'incarico dipendenti delle aree Operatori, Operatori Esperti, Istruttori e Funzionari ed Elevate Qualificazioni, che non risultino titolari di incarico di EQ;
- b) il compenso è finalizzato a remunerare le posizioni lavorative che esercitano effettivamente funzioni che implicano specifiche responsabilità. Non possono essere retribuiti, attraverso il riconoscimento del suddetto compenso, compiti e funzioni che rientrano nel normale oggetto delle attività ordinarie dei dipendenti, ma che siano aggiuntive rispetto a quelle normalmente previste dall'inquadramento e dal profilo professionale e di competenza, sulla base delle declaratorie professionali declinate dalla contrattazione collettiva nazionale di lavoro, come eventualmente integrata dagli accordi e/o dai regolamenti dell'Amministrazione, e che presentino profili di specifiche responsabilità;
  - c) sulla base dei criteri di destinazione definiti in sede di accordo integrativo per l'utilizzo delle risorse, l'Amministrazione individua l'importo complessivo destinato a finanziare l'indennità di specifiche responsabilità;
  - d) la determinazione del valore dell'indennità concretamente riconosciuta al singolo dipendente beneficiario è effettuata dal Segretario generale sulla base di criteri di differenziazione e graduazione delle diverse responsabilità, che danno conto del valore dell'indennità individuato, e nel rispetto dell'ammontare complessivo delle risorse destinate annualmente all'istituto.

La determinazione dell'importo della singola indennità è in funzione del punteggio conseguito in relazione agli elementi valutativi contenuti nell'atto di attribuzione del Dirigente, da un minimo di €.100,00 a un massimo di €.3.000,00 (elevato ad €.4.000,00 per l'area dei funzionari ed E.Q.), riferiti ad un rapporto di lavoro a tempo pieno e per un intero anno di servizio. Di conseguenza, gli importi sono opportunamente riproporzionati alle percentuali di rapporto part-time e agli eventuali mesi di servizio infrannuale. Per l'anno 2024 le risorse destinate al finanziamento di tale istituto ammontano ad €.7.500,00, sulla base degli incarichi attribuiti nel 2023 e tuttora vigenti.

Gli **articoli 12 e 13** disciplinano i criteri generali per l'attribuzione delle forme di incentivazione delle prestazioni previste da specifiche disposizioni di legge. Sono individuate, come segue, le fattispecie che possano interessare l'Ente:

- proventi derivanti da convenzioni con soggetti pubblici e privati diretti a fornire ai medesimi soggetti, a titolo oneroso, consulenze e servizi aggiuntivi rispetto a quelli ordinari;
- contributi dell'utenza per servizi pubblici non essenziali o, comunque, per prestazioni, verso terzi paganti, non connesse a garanzia di diritti fondamentali;
- compensi per l'avvocatura (art. 27 del CCNL 14.09.2000 e art.9 della legge n.114 del 2014);
- compensi ISTAT, ai sensi dell'art. 70-ter del CCNL 21.05.2018;
- compensi per le operazioni di verbalizzazione dei concorsi a premi di cui al DPR n. 430/2001;
- compensi connessi agli effetti applicativi dell'art. 12, comma 1, lett. b), del D.L. n.437 del 1996, convertito nella legge n.556/1996, spese del giudizio.

L'**articolo 14** detta la disciplina del premio differenziale individuale. Si tratta di una conferma dell'istituto introdotto dall'art.69 del CCNL FL 21.05.2018, come sostituito dall'art.81 del CCNL 16.11.2022, che mira a premiare i dipendenti che conseguano le migliori performance, mediante una maggiorazione del premio individuale: la misura di detta maggiorazione è definita nel 30% del



valore medio pro-capite dei premi attribuiti al personale valutato positivamente sulla base del sistema di misurazione e valutazione vigente presso l'Ente, relativa alla performance individuale.

Il numero dei dipendenti interessati non può superare il 35% del personale con rapporto di lavoro a tempo indeterminato non incaricato di posizione organizzativa.

Per l'attribuzione di tale maggiorazione si terrà conto soltanto dei valori di performance individuali superiori all' 85% del punteggio massimo (in caso di pari merito precede il dipendente che non abbia già beneficiato del premio differenziale individuale l'anno precedente; in caso di ulteriore parità, precede il dipendente che abbia conseguito la valutazione più elevata l'anno precedente).

L'**articolo 15** disciplina la correlazione tra la retribuzione di risultato delle posizioni organizzative ed i particolari compensi aggiuntivi previsti da specifiche disposizioni di legge, dovuti alle medesime posizioni, che non conduce a riduzioni od abbattimenti della retribuzione di risultato, qualora la stessa sia connessa ad obiettivi, indicati nel piano della performance, non coincidenti o sovrapposti, anche solo parzialmente, con le attività per i quali siano stati riconosciuti i compensi aggiuntivi.

Nel caso in cui, viceversa, i predetti compensi siano connessi ad attività che risultino previste nell'ambito degli obiettivi assunti nell'apposita sezione del PIAO, in particolare nell'ambito del piano della performance assegnati alle Elevate Qualificazioni, si procederà ad operare un abbattimento della retribuzione di risultato spettante al singolo titolare di E.Q. secondo le percentuali di riduzione concordate.

Il **Titolo III** è dedicato a "Orario di lavoro, lavoro straordinario, disposizioni applicabili a particolari tipi di rapporto, salute e sicurezza sul lavoro"

L'**articolo 16** stabilisce le linee di indirizzo e i criteri generali per la individuazione delle misure concernenti la salute e sicurezza sul lavoro.

L'**articolo 17** stabilisce che il contingente del numero dei rapporti di lavoro a tempo parziale in relazione alla dotazione di ciascuna categoria non può superare la percentuale del 25% della dotazione organica complessiva di ciascuna area, con esclusione delle Elevate Qualificazioni, non avvalendosi della possibilità di elevare il contingente dei rapporti di lavoro a tempo parziale ai sensi dell'art. 53, comma 8, del CCNL 21.05.2018.

L'**articolo 18** definisce i criteri per l'attuazione dell'istituto della flessibilità dell'orario di lavoro. In relazione a particolari situazioni personali, sociali o familiari, dopo specifica richiesta della persona ed autorizzazione della dirigenza secondo modalità previste dal disciplinare di gestione, sono favoriti nell'utilizzo dell'orario flessibile - anche con forme di flessibilità ulteriori rispetto al regime previsto per la generalità dei dipendenti e compatibilmente con le esigenze di servizio - i dipendenti che si trovano nelle condizioni di cui al comma 4 dell'art. 36 CCNL 16.11.2022 e coloro che presentino un'istanza adeguatamente motivata.

L'**articolo 19** stabilisce che la durata dell'orario di lavoro di ciascun dipendente può superare la media di 48 ore settimanali, comprensive del lavoro straordinario, calcolata con riferimento ad un arco temporale di dodici mesi.

L'**articolo 20** fissa i criteri per l'elevazione del limite massimo individuale di lavoro straordinario ai sensi dell'art. 32, comma 3, e dell'art. 7, comma 4, lettera s) del CCNL 16.11.2022.



Il **Titolo IV** è dedicato a “Disposizioni particolari e finali”

L’**articolo 21** individua i riflessi sulla qualità del lavoro e sulle professionalità delle innovazioni tecnologiche inerenti l’organizzazione dei servizi.

L’**articolo 22** stabilisce i criteri generali per la determinazione della retribuzione di risultato dei dipendenti incaricati della titolarità di Elevata Qualificazione:

- nell’ambito delle risorse complessive finalizzate all’erogazione della retribuzione di posizione e di risultato di tutte le E.Q. previste nell’ente, viene destinata una quota pari al 15% delle stesse per il riconoscimento annuale della retribuzione di risultato;
- l’erogazione della retribuzione di risultato è subordinata al corretto completamento del ciclo della performance prescritto dal vigente ordinamento;
- la determinazione della retribuzione di risultato dei titolari di Elevata Qualificazione è correlata alla valutazione dei risultati conseguiti in funzione degli obiettivi assegnati nonché alla valutazione dei comportamenti agiti e delle competenze, come previsto dal sistema di misurazione e valutazione della performance adottato dall’Ente;
- l’importo erogabile sarà in funzione del punteggio conseguito, purchè compreso tra il valore minimo previsto nel sistema di misurazione e valutazione vigente, al di sotto del quale la valutazione è da intendersi negativa, ed un valore massimo, che dà luogo al riconoscimento della retribuzione di risultato nella misura massima ammissibile;
- la graduazione dell’indennità di risultato delle E.Q. dovrà altresì essere proporzionale all’indennità di posizione definita per ciascuna Elevata Qualificazione.

L’**articolo 23** individua i benefici di natura assistenziale e sociale di cui usufruiranno i dipendenti della Camera di commercio di Taranto.

L’**articolo 24** rinvia, per tutto quanto non espressamente indicato nel presente contratto collettivo integrativo decentrato, alle disposizioni dei contratti collettivi nazionali di lavoro attualmente vigenti.

### **B) quadro di sintesi delle modalità di utilizzo delle risorse**

Le risorse del Fondo 2024, ammontanti complessivamente ad €145.566,17, sono ripartite come segue:



Descrizione	2024	
<b>Totale risorse stabili</b>		€ <b>96.453,77</b>
P.E.O. storiche*	€ 76.878,00	
Indennità di comparto*	€ 7.087,68	
Indennità ex III-IV qualifica funzionale*	€ 129,12	
Differenziali stipendiali per progressioni anno 2024	€ 3.750,00	
<b>Utilizzo Risorse stabili</b>		€ <b>87.844,80</b>
<b>Economie risorse stabili</b>		€ <b>8.608,97</b>
<b>Totale risorse variabili</b>		€ <b>49.112,40</b>
Indennità particolari condizioni di lavoro	€ 2.500,00	
Compensi per specifiche responsabilità **	€ 7.500,00	
Premi correlati alla performance individuale	€ 28.000,00	
Premio differenziale individuale	€ 2.000,00	
Premi correlati alla performance organizzativa	€ 11.902,57	
Incentivi per specifiche disposizioni di legge (compensi Avvocatura interna)*	€ 5.818,80	
<b>Utilizzo risorse variabili (comprese economie risorse stabili)</b>		€ <b>57.721,37</b>
<b>Totale destinazioni Fondo</b>		€ <b>145.566,17</b>
*Risorse non disponibili in sede di contrattazione		
**Importo calcolato sulla base delle Indennità attribuite nel 2023		

Non risultano somme riportate a nuovo dal fondo 2023.

Il fondo come sopra rappresentato è comprensivo delle economie risultanti dall'applicazione dell'art. 71 comma 1 del D.L. 112/2008 che saranno quantificate al 31.12 di ciascun anno di vigenza del contratto dal competente ufficio.

Le decurtazioni di cui all'art. 9 comma 2-bis D.L. 78/2010, così come modificato dall'art. 1 comma 456 della L. 147/2013 - pari a € 72.785,63 - sono state operate a valere sulle risorse parte stabile del fondo a partire dall'anno 2015. Ulteriore decurtazione di € 14.545,67 è stata effettuata, sempre a valere sulle risorse stabili, ai sensi dell'art.1, comma 236, della Legge 208/2015.

Risulta, altresì, rispettato il limite previsto dall'art. 23 D.Lgs. 75/2017 (limite consistenza Fondo 2016), come evidenziato nello schema seguente:



<b>Verifica rispetto del limite Fondo 2016 (art.23, comma 2 del D.Lgs. N.75/2017)</b>					
<b>CONSISTENZA COMPLESSIVA FONDO ANNUALITA' 2024 (totale risorse parte fissa+ totale risorse parte variabile-decurtazioni)</b>					<b>€ 145.566,17</b>
ARTICOLO 67, COMMA 1	<i>Le risorse destinate a carico del Fondo alla retribuzione di posizione e di risultato delle posizioni organizzative.</i>				€ 42.389,34
<b>Voci non soggette al contenimento del limite rappresentato dal Fondo 2016</b>					
Articolo 79, comma 1 lett. b)	<i>importo, su base annua, pari a Euro 84,50 per le unità di personale destinatarie del presente CCNL in servizio alla data del 31/12/2018, a decorrere dal 01/01/2021 - quota anno 2024. Importo escluso dal limite art.79, c.6 del CCNL 2019-2021</i>				-€ 1.605,50
Articolo 79, comma 1 lett. d)	<i>importo pari alle differenze tra gli incrementi a regime di cui all'art.76 (incrementi degli stipendi tabellari) riconosciuti alle posizioni economiche di ciascuna categoria e gli stessi incrementi riconosciuti alle posizioni iniziali; tali differenze sono calcolate con riferimento al personale in servizio alla data in cui decorrono i suddetti incrementi e confluiscono nel fondo a decorrere dalla medesima data. Importo escluso dal limite art.79, c.6 del CCNL 2019-2021</i>				-€ 4.263,35
Articolo 79, comma 3	<i>In attuazione di quanto previsto dall'art. 1, comma 604 della L. n. 234/2021 (Legge di bilancio 2022), con la decorrenza ivi indicata, gli enti possono incrementare, in base alla propria capacità di bilancio, le risorse di cui al comma 2, lett. c) e quelle di cui all'art. 17, comma 6, di una misura complessivamente non superiore allo 0,22 per cento del monte salari 2018. Tali risorse, in quanto finalizzate a quanto previsto dall'articolo 3, comma 2, del D.L. n. 80/2021, non sono sottoposte al limite di cui all'art. 23, comma 2 del D. lgs. n. 75/2017. Gli enti destinano le risorse così individuate ripartendole in misura proporzionale sulla base degli importi relativi all'anno 2021 delle risorse del presente Fondo e dello stanziamento di cui all'art. 17, comma 6. <b>Quota anno 2024</b></i>	Monte Salari 2018	€ 646.350,00	0,22%	-€ 1.100,60
Articolo 79, comma 2 lett. d)	<i>eventuali somme residue, dell'anno precedente, accertate a consuntivo, derivanti dall'applicazione della disciplina dello straordinario di cui all'art. 14 del CCNL 1.04.1999.</i>				-€ 14.236,67
ARTICOLO 67, COMMA 2 LETTERA A CCNL 2016-2018	<i>a) di un importo, su base annua, pari a Euro 83,20 per le unità di personale destinatarie del presente CCNL in servizio alla data del 31/12/2015, a decorrere dal 31/12/2018 e a valere dall'anno 2019</i>				-€ 1.830,40
ARTICOLO 67, COMMA 2, LETTERA B CCNL 2016-2018	<i>importo pari alle differenze tra gli incrementi a regime di cui all'art. 64 riconosciuti alle posizioni economiche di ciascuna categoria e gli stessi incrementi riconosciuti alle posizioni iniziali; tali differenze sono calcolate con riferimento al personale in servizio alla data in cui decorrono gli incrementi e confluiscono nel fondo a decorrere dalla medesima data (incremento non soggetto al contenimento del limite del Fondo 2016)</i>				-€ 2.761,50
ARTICOLO 67 COMMA 3 LETTERA C CCNL 2016-2018	<i>Compensi professionali legali relativi all'avvocatura interna (voce non soggetta al contenimento del limite del Fondo 2016)</i>				-€ 5.818,80
<b>CONSISTENZA FONDO 2024 RIDETERMINATO PER IL CONFRONTO CON IL FONDO 2016</b>					<b>€ 156.338,69</b>
<b>AMMONTARE RISORSE DESTINATE AL FONDO ANNUALITA' 2016 COSTITUENTI IL LIMITE NON SUPERABILE (ex art. 23, comma 2, d. lgs. n° 75/2017 ed art. 79, comma 6, ccnl 16/11/2022)</b>					<b>€ 156.340,98</b>
<b>RIDUZIONE CONSISTENZA FONDO 2024 FINO A CONCORRENZA DEL FONDO 2016</b>					<b>€ -</b>
<b>CONSISTENZA COMPLESSIVA FONDO ANNUALITA' 2024 (totale risorse parte fissa+ totale risorse parte variabile-decurtazioni- decurtazioni per limite Fondo 2016)</b>					<b>€ 145.566,17</b>



### **C) Effetti abrogativi impliciti**

Non si determinano effetti abrogativi impliciti.

### **D) Illustrazione e specifica attestazione della coerenza con le previsioni in materia di meritocrazia e premialità**

Per quanto concerne i criteri generali relativi alla “valutazione delle prestazioni”, questi sono definiti nel Sistema di misurazione e valutazione della performance della accorpata Camera di Taranto, aggiornato da ultimo con determina del Commissario straordinario della Camera di commercio di Taranto n.1 del 23.1.2024, la cui applicazione è stata confermata in via eccezionale e transitoria per l’anno 2024, per i soli dipendenti della ex Camera di Taranto, giusta delibera di Giunta camerale della Camera di commercio Brindisi-Taranto n.30 del 19.04.2024.

Tali criteri possono essere riassunti come segue:

- 1. Riconoscere e valorizzare i contributi individuali differenziati.** Le persone, quando svolgono la loro attività sui processi operativi della Camera, mettono in gioco livelli di motivazione, capacità professionali, orientamento verso i risultati diversi. Il sistema di valutazione deve essere in grado di prevedere strumenti e procedure volti a tenere traccia di questa differenziazione di contributo e a riconoscere i diversi livelli di impegno e di risultato.
- 2. Assicurare una stretta correlazione fra gli obiettivi delle persone e gli obiettivi dell’Ente.** Un sistema di valutazione delle persone contribuisce, attraverso un innalzamento delle prestazioni individuali, ad aumentare la capacità dell’organizzazione di conseguire i propri obiettivi strategici ed operativi. Su questa logica il sistema di valutazione della Camera deve correlare le prestazioni delle persone alle prestazioni dei processi su cui esse lavorano e, in ultima istanza, alle prestazioni della Camera.
- 3. Supportare lo sviluppo professionale delle persone.** Il sistema di valutazione del personale della Camera ha come finalità primaria lo sviluppo nel tempo delle professionalità presenti nella Camera e della capacità delle persone di conseguire livelli di risultato sempre più sfidanti.
- 4. Un sistema che guarda ai risultati di prestazione e di crescita professionale.** In coerenza con il punto precedente, il sistema di valutazione del personale riconosce le persone sulla base del contributo realmente realizzato sui processi operativi.
- 5. Valorizzare il ruolo dei Dirigenti e dei responsabili ai diversi livelli nello sviluppo delle persone.** Il sistema di valutazione ha la finalità primaria di sostenere un innalzamento costante del livello di professionalità delle persone ed è basato sul riconoscimento di tale professionalità. Per raggiungere pienamente le finalità che gli vengono riconosciute, il sistema necessita di un contributo significativo di tutti i ruoli che, all’interno della Camera, hanno responsabilità di gestione delle persone.
- 6. Garantire l’allargamento della professionalità superando la logica della parcellizzazione delle attività.** La Camera di Commercio, dato il rapido sviluppo delle competenze istituzionali, avverte l’esigenza di una forte flessibilità organizzativa. Tale flessibilità può essere conseguita attraverso un allargamento della professionalità delle persone, che devono essere in grado di svolgere attività su processi diversi.

I criteri di attribuzione degli incentivi vengono improntati alla valorizzazione dei ruoli e delle azioni. I conseguenti riconoscimenti economici rappresentano la naturale risposta alla valutazione



finale delle prestazioni di lavoro. Quest'ultima è il passo finale di un processo di assegnazione degli obiettivi e successive verifiche di controllo/avanzamento dei risultati.

Vengono individuati – con livelli di approfondimento di diversa entità in relazione all'inquadramento dei dipendenti – obiettivi o progetti di lavoro e conseguenti risultati attesi sia sotto il profilo qualitativo delle prestazioni di lavoro (“cosa” raggiungere) sia sotto l'aspetto dei comportamenti organizzativi (“come” raggiungere i risultati). Gli obiettivi da conseguire devono essere comunicati ai dipendenti, da parte del dirigente d'area sulla base degli indirizzi generali stabiliti dall'Ente.

La valutazione della performance individuale si articola, pertanto, in due componenti fondamentali:

- **risultati**
- **comportamenti agiti e competenze**

La valutazione dei **risultati** avviene su obiettivi desunti dal Piano della performance (ora ricompreso all'interno del P.I.A.O.), da selezionare tra quelli di maggiore rilevanza in riferimento alle attività svolte dall'ente; i risultati si riferiscono a quelli dell'amministrazione nel suo complesso, all'unità organizzativa di appartenenza o di diretta responsabilità, agli obiettivi individuali eventualmente assegnati.

L'incidenza della componente “Risultati” e, per converso di quella “Comportamenti e competenze”, è differenziata tra le tipologie di personale oggetto di valutazione individuale; man mano che aumenta il livello di responsabilità, più importanti divengono i risultati conseguiti rispetto ai comportamenti tenuti.

Per la valutazione dell'apporto individuale del personale non dirigenziale viene utilizzata una scheda (di seguito riportata), differenziata per il personale titolare di Elevata Qualificazione e per Area.

Al termine del processo di valutazione i relativi risultati vengono comunicati al singolo dipendente a cura del dirigente d'area responsabile della valutazione.



SCHEDA DI VALUTAZIONE ANNO .....

Personale titolare di Elevata Qualificazione (ex Posizione Organizzativa)

Dipendente .....

Performance organizzativa	RISULTATI		punteggio assegnato	% su punteggio max	50%
		Risultati di performance relativi all'ambito organizzativo di diretta responsabilità			
	<b>TOTALE PUNTI ASSEGNATI (max 5 punti)</b>		0	0,0%	

Performance individuale	RISULTATI	FATTORI DI VALUTAZIONE	punteggio assegnato	% su punteggio max	50%
		Risultato raggiungimento degli specifici obiettivi individuali			
	COMPORAMENTI	Capacità di valutazione dei propri collaboratori			
		Capacità di responsabilizzazione (capacità di responsabilizzare i collaboratori, delegando competenze e responsabilità e capacità di orientamento e intervento nelle attività di esercizio)			
		Cooperazione e team working (capacità di lavorare in gruppo e di collaborare con altri colleghi e altre strutture organizzative interne dell'ente)			
		Orientamento all'utenza (capacità di mettere in atto soluzioni che, nel rispetto delle regole, favoriscano la soddisfazione del cliente e il raggiungimento di elevati livelli qualitativi del servizio)			
		Innovatività (capacità di stimolare l'innovazione a livello tecnologico, organizzativo e procedurale)			
		Analisi e problem solving (capacità di contestualizzare i problemi e individuare le soluzioni più idonee tra le alternative possibili, evidenziando eventuali criticità di implementazione nonché possibili azioni correttive)			
<b>TOTALE PUNTI ASSEGNATI (max 35 punti)</b>		0	0,0%		

Performance organizzativa (peso 50%)	0,0%	→	0,0%
Performance individuale (peso 50%)	0,0%	→	0,0%

**Punteggio complessivo 0,0 \ 100**

legenda punteggi risultati
5 risultato pienamente raggiunto
4 risultato raggiunto in maniera preponderante
3 risultato parzialmente raggiunto
2 risultato scarsamente raggiunto
1 risultato non raggiunto

legenda punteggi comportamenti
5 ottimo
4 buono
3 discreto
2 sufficiente
1 insufficiente



SCHEDA DI VALUTAZIONE ANNO .....

Personale Area Operatori e Area Operatori Esperti (ex categoria A e B)

Dipendente .....

Performance organizzativa	RISULTATI		punteggio assegnato	% su punteggio max	30%
		Risultato di performance relativo all'ambito organizzativo di appartenenza			
	<b>TOTALE PUNTI ASSEGNATI (max 5 punti)</b>		0	0,0%	

Performance individuale	COMPORTAMENTI	FATTORI DI VALUTAZIONE	VALUTAZIONE	% su punteggio max	70%
		Qualità del contributo assicurato alla performance dell'unità organizzativa di appartenenza (contributo lavorativo apportato dal dipendente rispetto agli obiettivi di area/servizio ovvero all'efficace espletamento delle azioni comunque riconducibili al plesso organizzativo di competenza)			
		Capacità di eseguire i compiti assegnati (in termini di affidabilità, tempestività, completezza, qualità, ecc.)			
		Autonomia nello svolgimento del proprio lavoro (capacità di assolvere al compito senza la supervisione e l'impulso continuo del responsabile sovraordinato)			
		Cooperazione e team working (capacità di lavorare in gruppo e di collaborare con altri colleghi e altre strutture organizzative interne dell'ente)			
		Orientamento all'utenza (capacità di mettere in atto soluzioni che, nel rispetto delle regole, favoriscano la soddisfazione del cliente e il raggiungimento di elevati livelli qualitativi del servizio)			
		Flessibilità (disponibilità a mutare i propri schemi operativi in coerenza con il mutare del contesto; capacità di adattarsi in modo proattivo alle diverse esigenze organizzative e alle differenti situazioni di lavoro)			
		Risoluzione dei problemi (capacità di ricercare e produrre/proporre soluzioni efficaci a fronte di problematiche impreviste e/o emergenti)			
		<b>TOTALE PUNTI ASSEGNATI (max 35 punti)</b>			

Performance organizzativa (peso 30%)	0,0%	→	0,0%
Performance individuale (peso 70%)	0,0%	→	0,0%
<b>Punteggio complessivo</b>			<b>0,0 \100</b>

legenda punteggi risultati
5 risultato pienamente raggiunto
4 risultato raggiunto in maniera preponderante
3 risultato parzialmente raggiunto
2 risultato scarsamente raggiunto
1 risultato non raggiunto

legenda punteggi comportamenti
5 ottimo
4 buono
3 discreto
2 sufficiente
1 insufficiente



SCHEDA DI VALUTAZIONE ANNO .....

Personale Area Istruttori e Area Funzionari (ex categoria C e D)

Dipendente .....

Performance organizzativa	RISULTATI		punteggio assegnato	% su punteggio max	40%
		Risultati di performance relativo all'ambito organizzativo di appartenenza			
<b>TOTALE PUNTI ASSEGNATI (max 5 punti)</b>			0	0,0%	

Performance individuale	COMPORAMENTI	FATTORI DI VALUTAZIONE	VALUTAZIONE	% su punteggio max	60%
		<b>Qualità del contributo assicurato alla performance dell'unità organizzativa di appartenenza</b> (contributo lavorativo apportato dal dipendente rispetto agli obiettivi di area/servizio ovvero all'efficace espletamento delle azioni comunque riconducibili al plesso organizzativo di competenza)			
		<b>Capacità di eseguire i compiti assegnati</b> (in termini di affidabilità, tempestività, completezza, qualità, ecc.)			
		<b>Autonomia nello svolgimento del proprio lavoro</b> (capacità di assolvere al compito senza la supervisione e l'impulso continuo del responsabile sovraordinato)			
		<b>Cooperazione e team working</b> (capacità di lavorare in gruppo e di collaborare con altri colleghi e altre strutture organizzative interne dell'ente)			
		<b>Orientamento all'utenza</b> (capacità di mettere in atto soluzioni che, nel rispetto delle regole, favoriscano la soddisfazione del cliente e il raggiungimento di elevati livelli qualitativi del servizio)			
		<b>Flessibilità</b> (disponibilità a mutare i propri schemi operativi in coerenza con il mutare del contesto; capacità di adattarsi in modo proattivo alle diverse esigenze organizzative e alle differenti situazioni di lavoro)			
		<b>Risoluzione dei problemi</b> (capacità di ricercare e produrre/proporre soluzioni efficaci a fronte di problematiche impreviste e/o emergenti)			
		<b>TOTALE PUNTI ASSEGNATI (max 35 punti)</b>			

Performance organizzativa (peso 40%)	0,0%	→	0,0%
Performance individuale (peso 60%)	0,0%	→	0,0%
<b>Punteggio complessivo</b>			<b>0,0 \100</b>

legenda punteggi risultati
5 risultato pienamente raggiunto
4 risultato raggiunto in maniera preponderante
3 risultato parzialmente raggiunto
2 risultato scarsamente raggiunto
1 risultato non raggiunto

legenda punteggi comportamenti
5 ottimo
4 buono
3 discreto
2 sufficiente
1 insufficiente



Atteso, quindi, che la qualità e la professionalità della prestazione individuale è finalizzata a gratificare i dipendenti per i quali si registrano prestazioni di livello buono/elevato quale risultato aggiuntivo apprezzabile rispetto al prodotto della normale prestazione lavorativa, si conviene di attribuire i premi correlati alla performance a tutti i dipendenti che abbiano raggiunto, in sede di valutazione il punteggio complessivo di valutazione dell'apporto individuale almeno pari o superiore a 55 su 100. Tale soglia di ammissione costituisce un efficace meccanismo di selettività del sistema nel suo complesso.

### **E) Illustrazione e specifica attestazione della coerenza con il principio di selettività delle progressioni economiche**

Lo schema di CCDI prevede nuove progressioni economiche all'interno delle aree.

Possono accedere alla selezione i lavoratori che:

- a) negli ultimi 2 anni non abbiano beneficiato di alcuna progressione economica. Ai fini della verifica del predetto requisito si tiene conto delle date di decorrenza delle progressioni economiche effettuate, considerando, ai fini del computo del predetto requisito, che il rapporto di lavoro a tempo parziale è considerato equivalente al rapporto di lavoro a tempo pieno e che il personale trasferito da altro ente per mobilità non interrompe il proprio rapporto di lavoro, che prosegue con il nuovo ente;
- b) abbiano conseguito una valutazione media della performance individuale nel triennio precedente alla data di decorrenza della progressione di almeno 60/100;
- c) non abbiano riportato sanzioni disciplinari superiori alla multa nei due anni che precedono la data di adozione dell'atto di attribuzione della progressione.

Le progressioni economiche sono, pertanto, attribuite in modo selettivo, ad una quota limitata di dipendenti, sulla base delle risultanze della graduatoria dei partecipanti alla procedura selettiva, definita in base ai seguenti criteri:

- 3) **media delle ultime tre valutazioni individuali annuali 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;
- 4) **esperienza professionale**. Per "*esperienza professionale*" si intende quella maturata nel medesimo profilo od equivalente, con o senza soluzione di continuità, anche a tempo determinato o a tempo parziale, nella stessa o altra amministrazione del comparto di cui all'art. 1 (*Campo di applicazione*) del CCNL 16.11.2022 nonché, nel medesimo o corrispondente profilo, presso altre amministrazioni di comparti diversi.

La ponderazione dei suddetti criteri è così definita:

- criterio "*media delle ultime tre valutazioni individuali annuali conseguite*": 70%;
- criterio "*esperienza professionale*": 30%.



Pertanto, vengono stabilite le seguenti modalità di attribuzione dell'esperienza acquisita.

#### MODALITA' DI ATTRIBUZIONE DEL CRITERIO DELL'ESPERIENZA ACQUISITA

##### - TITOLI DI SERVIZIO/CONFERIMENTO DI SPECIFICI INCARICHI

L'attribuzione del punteggio riferito ai titoli di servizio/conferimento di specifici incarichi è la seguente:

titoli di servizio/conferimento specifici incarichi	PUNTEGGIO ANNUO
Titolare di posizione organizzativa	1,50
Responsabile di servizio e/o posizione di staff	1,00
Responsabile di unità operativa intermedia e/o semplice	0,50

##### - ESPERIENZA ACQUISITA

Il servizio prestato nella stessa categoria/Area o ex qualifica funzionale e nel medesimo profilo od equivalente nella stessa amministrazione (Camera di commercio) o altra amministrazione del Comparto di cui all'art. 1 (Campo di applicazione) del CCNL 16.11.2022 o presso altre amministrazioni di comparti diversi da quello delle Funzioni Locali viene valutato considerando il numero di anni di servizio, arrotondando per eccesso i periodi superiori a sei mesi.

Il punteggio è attribuito secondo la seguente tabella:

SERVIZIO	PUNTI PER ANNO
Servizio prestato nella stessa categoria/Area o ex qualifica funzionale e nel medesimo profilo od equivalente nella stessa amministrazione (Camera di commercio) del Comparto di cui all'art. 1 (Campo di applicazione) del CCNL 16.11.2022	1,50
Servizio prestato nella stessa categoria/Area o ex qualifica funzionale e nel medesimo profilo od equivalente di altra amministrazione (diversa dalle Camere di commercio) del Comparto di cui all'art. 1 (Campo di applicazione) del CCNL 16.11.2022	1,00
Servizio prestato nella stessa categoria/Area o ex qualifica funzionale e nel medesimo profilo od equivalente presso altre amministrazioni di comparti diversi da quello Funzioni Locali	0,50

Il punteggio massimo attribuibile al criterio dell' "esperienza professionale" non può essere superiore a 100, da rapportarsi poi al peso ponderale del 30%.

Al fine di rispettare il principio della c.d. "quota limitata" contenuta nella disposizione di cui all'art.23 del D.Lgs. 150/2009 tuttora vigente, si stabilisce che ogni anno possa accedere alle progressioni economiche un numero di dipendenti non superiore al 50% del personale in servizio nell'Ente alla data del 1° gennaio dell'anno di riferimento per ciascuna area di appartenenza.



Per il personale che non abbia conseguito progressioni economiche da più di 6 anni è attribuito un punteggio aggiuntivo complessivamente pari al 3% del punteggio ottenuto con l'applicazione dei suddetti criteri.

La procedura si conclude con l'assegnazione agli aspiranti di un punteggio e il "differenziale stipendiale" viene acquisito, nel limite massimo delle risorse stabili destinate alle progressioni nell'anno di riferimento, dai dipendenti che conseguono i punteggi più elevati.

La metodologia innanzi rappresentata, unitamente ai criteri di valutazione e ai requisiti richiesti, assicurano che le progressioni orizzontali siano coerenti con le previsioni in materia di meritocrazia e premialità.

#### **F) Risultati attesi dalla sottoscrizione del contratto integrativo in correlazione con il piano delle performance**

I risultati attesi dai dipendenti destinatari del presente contratto decentrato sono strettamente legati al maggiore impegno degli stessi, inteso anche in termini di apporto individuale al conseguimento degli obiettivi organizzativi dell'Ente camerale, come definiti nell'ambito del PIAO per l'anno di riferimento.

La corresponsione delle risorse relative ai premi legati alla performance sarà consentita solo a seguito dell'adozione della Relazione sulla Performance per l'anno 2024 da parte della Giunta camerale e successiva validazione da parte dell'Organismo indipendente di valutazione entro il 30 giugno 2025.

Si riportano qui di seguito gli obiettivi operativi individuati nel Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO) per l'anno 2024:



### SCHEDA DI PROGRAMMAZIONE OPERATIVA

<b>AREA STRATEGICA</b>	<b>2 IMPRESE</b>
<b>OBIETTIVO STRATEGICO</b>	<b>2.3 SEMPLIFICARE GLI ADEMPIMENTI BUROCRATICI, ACCOMPAGNARE LE IMPRESE, DIGITALIZZARE IL SISTEMA ECONOMICO LOCALE</b>
<b>OBIETTIVO OPERATIVO</b>	<b>2.3.B Gestione Punto Impresa Digitale (PID)</b>
<b>AZIONI</b>	1. Consolidamento del servizio
	2. Attuazione del progetto 20% "Doppia Transizione"

### INDICATORI DI VALUTAZIONE

AZIONI	INDICATORE	Target anno 2024
AZIONE 1	Organizzazione eventi	2
AZIONE 2	Emanazione Bando	✓ (SI/NO)

**SCHEDA DI PROGRAMMAZIONE OPERATIVA**

<b>AREA STRATEGICA</b>	<b>2 IMPRESE</b>
<b>OBIETTIVO STRATEGICO</b>	<b>2.4 QUALITA' E SEMPLIFICAZIONE NELL'EROGAZIONE DEI SERVIZI AMMINISTRATIVI ALLE IMPRESE</b>
<b>OBIETTIVO OPERATIVO</b>	<b>2.4.A</b> Incremento di produttività ed efficienza e miglioramento della qualità dei servizi del Registro delle imprese e del servizio Albi e Ruoli.
<b>AZIONI</b>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. attribuzione di priorità a pratiche urgenti e pratiche con richiesta di evasione celere;</li> <li>2. aggiornamento costante della pubblicità legale;</li> <li>3. accelerazione delle tempistiche previste dalla norma per l'adempimento/erogazione di ulteriori servizi quali, p.es., servizi di bollatura dei libri, evasione richieste di altre Pubbliche amministrazioni;</li> <li>4. valutazione ed avvio procedimenti di pulizia del Registro delle Imprese, in ragione delle risorse umane disponibili, nonché in funzione di eventuali indirizzi forniti dal Ministero dello Sviluppo Economico (a.e.: pulizia PEC ed assegnazione domicilio digitale, cancellazioni d'ufficio delle start up inadempienti, ecc);</li> <li>5. garantire, nei termini di legge, l'espletamento degli esami per l'esercizio dell'attività di agente di affari in mediazione e degli esami per l'iscrizione nel ruolo dei conducenti di veicoli e natanti adibiti ad autoservizi pubblici non di linea di cui alla Legge 21/1992 e L.R. 14/1995.</li> </ol>

**INDICATORI DI VALUTAZIONE**

<b>AZIONI</b>	<b>INDICATORE</b>	<b>Target anno 2024</b>
<i>AZIONI 1 e 2</i>	Tempi medi di lavorazione delle pratiche telematiche Tribunale (protocolli) Registro Imprese	< 9 gg
	Tempi medi di lavorazione delle pratiche telematiche (protocolli) Registro Imprese	< 10 gg
<i>AZIONE 3</i>	Tempi medi di bollatura libri	< 10 gg
<i>AZIONE 4</i>	Gestione elenchi PEC scadute/errate, avvio procedura cancellazioni e consequenziale iscrizione d'ufficio del domicilio digitale (casella PEC). Gestione elenchi imprese prive del domicilio digitale (casella PEC) ed avvio della relative procedura di iscrizione d'ufficio	2 elenchi
<i>AZIONE 5</i>	Sedute di esame per l'esercizio dell'attività di agente di affari in mediazione e per l'iscrizione nel ruolo dei conducenti di veicoli e natanti adibiti ad autoservizi pubblici non di linea	2



SCHEDA DI PROGRAMMAZIONE OPERATIVA	
AREA STRATEGICA	2 IMPRESE
OBIETTIVO STRATEGICO	<b>2.4 QUALITA' E SEMPLIFICAZIONE NELL'EROGAZIONE DEI SERVIZI AMMINISTRATIVI ALLE IMPRESE</b>
OBIETTIVO OPERATIVO	<b>2.4.B</b> Incremento di produttività ed efficienza e miglioramento della qualità dei servizi dell'Area Regolazione del mercato
AZIONI	1. Mantenimento dei termini delle verifiche metriche e dei tempi di evasione delle pratiche di cancellazione protesti; 2. Garantire l'efficienza delle procedure di istruttoria dei procedimenti ed emissione delle ordinanze, in presenza o meno di sequestro di merci ad opera degli organi accertatori.

INDICATORI DI VALUTAZIONE		
AZIONI	INDICATORE	Target anno 2024
AZIONE 1	n. richieste verifiche metriche evase entro 60 giorni dal loro ricevimento/n. totale richieste pervenute	> 98%
	N° di istanze di cancellazione e annotazione protesti gestite entro 20 giorni (ai sensi dell'art. 2 co.3 L. 235/2000)/N° totale istanze di cancellazione e annotazione pervenute nell'anno	> 98%
AZIONE 2	n. giorni che intercorrono tra la ricezione del rapporto e l'adozione dell'ordinanza ingiunzione	≤ 10 gg.
	n. giorni che intercorrono tra il ricevimento del verbale di sequestro e l'invio della richiesta di documentazione/materiale	≤ 10 gg.

SCHEDA DI PROGRAMMAZIONE OPERATIVA		
AREA STRATEGICA	2 IMPRESE	
OBIETTIVO STRATEGICO	<b>2.5 ADEMPIMENTO NUOVI OBBLIGHI NORMATIVI</b>	
OBIETTIVO OPERATIVO	<b>2.5.A</b> Composizione negoziata per la soluzione della crisi d'impresa	
AZIONI	1. Attività di istruzione delle istanze	

INDICATORI DI VALUTAZIONE		
INDICATORE		Target anno 2024
AZIONE 1	Istruzione e verifica della completezza delle istanze pervenute	100%



SCHEDA DI PROGRAMMAZIONE OPERATIVA		
AREA STRATEGICA	3 PERSONE	
OBIETTIVO STRATEGICO	<b>3.1 FORMARE IL PERSONALE</b>	
OBIETTIVO OPERATIVO	3.1.A Incrementare le competenze specialistiche e digitali del personale	
AZIONI	1. Corsi/percorsi di formazione con particolare riferimento alle competenze digitali, che coinvolgano il personale pubblico/privato.	
INDICATORI DI VALUTAZIONE		
AZIONI	INDICATORE	Target anno 2024
AZIONE 1	n. ore di formazione del personale dipendente pubblico coinvolto (come da Direttiva Ministro Pubblica Amministrazione del 28.11.2023)	≥ 24 ore per dipendente

SCHEDA DI PROGRAMMAZIONE OPERATIVA		
AREA STRATEGICA	4 PROCESSI INTERNI	
OBIETTIVO STRATEGICO	<b>4.1 PARTECIPAZIONI</b>	
OBIETTIVO OPERATIVO	4.1.A Razionalizzazione delle società partecipate	
AZIONI	1. Prosecuzione dell'attuazione delle misure previste dalla revisione straordinaria delle partecipazioni effettuata nelle modalità e nei termini di cui all'art. 24 del D.lgs. n.175/2016 (delibera di Giunta n. 77 del 28.9.2017), che ha aggiornato il piano operativo di razionalizzazione adottato con delibera della Giunta camerale n.11 del 27.3.2015.	
	2. Analisi e monitoraggio annuale dell'assetto complessivo delle partecipazioni e delle condizioni per il mantenimento delle medesime secondo le previsioni dell'art.20 del citato d.lgs. 175/2016.	
	3. Redazione del Piano annuale entro il 31 dicembre da trasmettere alla struttura di controllo ministeriale ed alla Sezione di Controllo della Corte dei Conti della Puglia	
INDICATORI DI VALUTAZIONE		
AZIONI	INDICATORE	Target anno 2024
AZIONE 1	Attuazione delle misure previste	✓ (SI/NO)
AZIONE 2 e 3	Predisposizione e adozione delibera di Giunta e Relazione	✓ (SI/NO)



SCHEDA DI PROGRAMMAZIONE OPERATIVA		
AREA STRATEGICA	4 PROCESSI INTERNI	
OBIETTIVO STRATEGICO	<b>4.2 PATRIMONIO IMMOBILIARE E MOBILIARE</b>	
OBIETTIVO OPERATIVO	4.2.A Riqualificazione degli spazi	
AZIONI	1. Ricognizione e dismissione dei beni mobili obsoleti e/o deteriorati;	
	2. Realizzazione nuovi uffici presso il Centro Servizi;	
	3. Efficientamento energetico	
INDICATORI DI VALUTAZIONE		
AZIONI	INDICATORE	Target anno 2024
AZIONE 1	Adozione provvedimento dismissione beni	✓ (SI/NO)
AZIONE 2	Attività di preventiva valutazione e supervisione realizzazione nuovi uffici presso il Centro Servizi	✓ (SI/NO)
AZIONE 3	Adozione misure per il risparmio energetico	✓ (SI/NO)



SCHEDA DI PROGRAMMAZIONE OPERATIVA	
<b>AREA STRATEGICA</b>	<b>4 PROCESSI INTERNI</b>
<b>OBIETTIVO STRATEGICO</b>	<b>4.4 QUALITA' ED EFFICIENZA UFFICIO RAGIONERIA, ATTIVITA' DI SUPPORTO ALL'UFFICIO GESTIONE DEL PERSONALE E CICLO DI GESTIONE DELLA PERFORMANCE.</b>
<b>OBIETTIVO OPERATIVO</b>	<b>4.4.A</b> Incremento di produttività ed efficienza e miglioramento della qualità dell'area contabilità, del servizio di supporto all'Ufficio affari del personale e del Ciclo di gestione della performance.
<b>AZIONI</b>	<ol style="list-style-type: none"><li>1. Attività connesse all'accorpamento con la CCIAA di Brindisi;</li><li>2. Determinazione dei premi legati alla performance da erogare al personale dipendente in applicazione del CCDI 2023;</li><li>3. Determinazione delle risorse decentrate dei Fondi del personale camerale dirigente e non dirigente;</li><li>4. Predisposizione ed approvazione dei documenti di programmazione pianificazione e controllo entro i termini previsti da D.lgs n.150/2009, modificato dal D. Lgs n.74/2017.</li></ol>

INDICATORI DI VALUTAZIONE		
INDICATORE		Target anno 2024
AZIONE 1	Armonizzazione piano dei conti e voci stipendiali; aggiornamento causali applicativo contabilità	✓ (SI/NO)
AZIONE 2	Num. gg che intercorrono tra la data di validazione della Relazione sulla performance e l'adozione del provvedimento di liquidazione premialità	≤ 30 gg.
AZIONE 3	Determinazione dei Fondi entro l'anno	✓ (SI/NO)
AZIONE 4	Predisposizione documenti di programmazione pianificazione e controllo entro i termini previsti dalla norma	✓ (SI/NO)



SCHEDA DI PROGRAMMAZIONE OPERATIVA		
<b>AREA STRATEGICA</b>	<b>5 RISORSE</b>	
<b>OBIETTIVO STRATEGICO</b>	<b>5.1 DIRITTO ANNUALE</b>	
<b>OBIETTIVO OPERATIVO</b>	<b>5.1.A</b> Mantenere livello riscossione diritto annuale spontaneo	
<b>AZIONI</b>	1. Procedura di sollecito di pagamento per incentivare l'utilizzo del "Ravvedimento operoso" per l'annualità di diritto annuale 2023 in autonomia (previa estrazione di elenchi di soggetti in stato omesso e incompleto versamento sia di imprese già iscritte al 1 gennaio che di iscrizioni in corso d'anno) tramite invio di segnalazioni alle p.e.c. depositate al Registro delle imprese utilizzando l'apposito servizio denominato MA.MA. Mailing Massivo p.e.c. con successiva gestione dell'utenza telefonica e di tutta la corrispondenza successiva direttamente da parte dell'ufficio;	
	2. Attività di recupero di annualità precedenti quella corrente non ancora iscritte a ruolo con l'invio di un sollecito di pagamento alle imprese inadempienti da inviare alle p.e.c. depositate tramite l'apposito servizio MA.MA., e successiva notifica (su richiesta) di atti di accertamento e contestuale irrogazione di sanzione che sostituiscano l'attività di iscrizione diretta a ruolo con Agenzia delle Entrate Riscossione.	
INDICATORI DI VALUTAZIONE		
AZIONI	INDICATORE	Target anno 2024
AZIONE 1	% di posizioni con PEC gestite	100%
AZIONE 2	n. posizioni gestite	≥ 4.000

### G) Altre informazioni utili

Nessuna

Taranto, 15 novembre 2024

Il Segretario generale f.f.  
dr.ssa Claudia Sanesi

*Firma digitale apposta ai sensi dell'art. 24 del D.Lgs. 82/2005*