

Camera di Commercio Industria Agricoltura Artigianato
Taranto

RELAZIONE ILLUSTRATIVA

**CONTRATTO DECENTRATO INTEGRATIVO
TRIENNIO 2023-2025**

**FONDO SALARIO ACCESSORIO PERSONALE NON
DIRIGENTE ANNO 2023**

INDICE

PREMESSA	pag. 3
 <u>RELAZIONE ILLUSTRATIVA</u>	
Premessa	pag. 4
MODULO 1- Scheda 1.1: “ILLUSTRAZIONE DEGLI ASPETTI PROCEDURALI, SINTESI DEL CONTENUTO DEL CONTRATTO ED AUTODICHIARAZIONE RELATIVE AGLI ADEMPIMENTI DELLA LEGGE”	pag. 5
MODULO 2: “ILLUSTRAZIONE DELL’ARTICOLATO DEL CONTRATTO”	pag. 8
A) Illustrazione di quanto disposto dal contratto integrativo	pag. 8
B) Quadro di sintesi delle modalità di utilizzo delle risorse	pag. 15
C) Effetti abrogativi impliciti	pag. 17
D) Illustrazione e specifica attestazione della coerenza con le previsioni in materia di meritocrazia e premialità	pag. 17
E) Illustrazione e specifica attestazione della coerenza con il principio di selettività delle progressioni economiche	pag. 22
F) Risultati attesi dalla sottoscrizione del contratto integrativo in correlazione con il piano delle performance	pag. 24
G) Altre informazioni utili	pag. 33

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

FONDO ACCESSORIO ANNO 2023

Personale non dirigente della Camera di Commercio di Taranto

Premessa

In data 13.10.2023 è stata sottoscritta l'ipotesi di Contratto Collettivo Decentrato Integrativo personale non dirigente per il triennio 2023 - 2025, tra la parte pubblica rappresentata dal Segretario generale f.f. della Camera di commercio di Taranto, giusta determina del Commissario Straordinario con i poteri di Giunta n.37 del 01.12.2022, e la parte sindacale. In data 26.10.2023 è stato sottoscritto il Contratto Collettivo Decentrato Integrativo personale non dirigente per il triennio 2023 - 2025 tra la parte pubblica e la parte sindacale.

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.

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 disciplina 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 concerne il periodo 2023–2025, sia per la parte normativa che per la parte economica.

		<p>Firmatarie del contratto:</p> <p>Parte Pubblica (ruoli/qualifiche ricoperti): Presidente Segretario generale f.f. dr.ssa Claudia Sanesi</p> <p>Delegazione di parte sindacale:</p> <p>dr. Francesco Maraglino R.S.U. dr. Diego Murri UIL FPL dr. Maurizio Angelici CISL FP</p>
Soggetti destinatari		Personale non dirigente con rapporto di lavoro a tempo indeterminato e determinato.
Materie trattate dal contratto integrativo (descrizione sintetica)		<p>Titolo I – Disposizioni generali (articoli da 1 a 4) Titolo II – Trattamento economico del personale Capo I - Risorse (articolo 5) Capo II – Criteri generali per la ripartizione e destinazione delle risorse (articoli 6 e 7) Capo III – Progressione economia orizzontale (articolo 8) Capo IV – Fattispecie, criteri, valori e procedure per individuare e corrispondere i compensi relativi alle indennità (articoli da 9 a 11) Capo V – Compensi previsti da specifiche disposizioni di legge (articoli 12-13) Capo VI – Premio individuale (articolo 14) Capo VII – Correlazione tra i compensi aggiuntivi ai titolati di incarichi di EQ e la retribuzione di risultato (articolo 15) Titolo III – Orario di lavoro, lavoro straordinario, disposizioni applicabili a particolari tipi di rapporto, salute e sicurezza sul lavoro Capo I – Salute e sicurezza sul lavoro (articolo 16) Capo II – Rapporti di lavoro part time (articolo 17) Capo III – Orario di lavoro, lavoro straordinario (articoli da 18 a 20) Titolo IV – Disposizioni particolari e finali Capo I – Disposizioni particolari (articoli da 21 a 23) Capo II – Disposizioni finali (articolo 24)</p>
Rispetto dell'iter adempimenti procedurale e degli atti propedeutici e successivi alla contrattazione	Intervento dell'Organo di controllo interno. Allegazione della Certificazione dell'Organo di controllo interno alla Relazione illustrativa.	<p>È stata acquisita la certificazione dell'Organo di controllo interno?</p> <p>Sì</p> <p>La certificazione dell'Organo di controllo interno sul fondo risorse decentrate 2023 è stata acquisita in data 18.04.2023.</p> <p>La certificazione dell'Organo di controllo interno sulla ipotesi di CCI 2023-2025 è stata acquisita in data 20.10.2023.</p> <p>Nel caso l'Organo di controllo interno abbia effettuato rilievi, descriverli</p> <p>Nessuno</p>
	Attestazione del rispetto degli obblighi di legge che in caso di inadempimento comportano la sanzione del	<p>È stato adottato il Piano della performance previsto dall'art. 10 del d.lgs. 150/2009?</p> <p>Sì. L'Ente ha approvato il "Piano della Performance 2023-2025" con l'adozione del PIAO (Piano integrato di attività e organizzazione) con determina del Commissario straordinario n.2 del 27 gennaio 2023, aggiornato con determina del Commissario straordinario n.17 del 19 maggio 2023.</p>

	<p>divieto di erogazione della retribuzione accessoria</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>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 27 gennaio 2023, aggiornato con determina del Commissario straordinario n.17 del 19 maggio 2023.</p> <hr/> <p>È stato assolto l'obbligo di pubblicazione di cui ai commi 6 e 8 dell'art. 11 del d.lgs. 150/2009?</p> <p>Sì per quanto di competenza.</p> <hr/> <p>La Relazione della Performance è stata validata dall'OIV ai sensi dell'articolo 14, comma 6. del d.lgs. n. 150/2009?</p> <p>La Relazione della Performance anno 2022 è stata approvata dal Commissario straordinario con determina n.12 del 16.05.2023. Detta Relazione è stata validata dall'OIV in data 23.05.2023.</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

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 ad una quota limitata di dipendenti, in un numero comunque non superiore al 50% del personale partecipante per ciascuna area, in modo selettivo, 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 2023 le risorse destinate al finanziamento di tale istituto ammontano ad €.7.500,00, da riproporzionare in funzione del periodo effettivo di tempo dalla formale attribuzione della suddetta indennità.

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 2023 ammontanti complessivamente ad €.153.733,50 sono destinate nel seguente modo:

Descrizione	2023	
Totale risorse stabili		€ 96.453,77
P.E.O. storiche	€ 69.877,99	
Indennità di comparto	€ 6.982,04	
Indennità ex III-IV qualifica funzionale	€ 129,12	
Nuove P.E.O. Anno 2023	€ 7.200,00	
Utilizzo Risorse stabili		€ 84.189,15
Economie risorse stabili		€ 12.264,62
Totale risorse variabili		€ 57.279,73
Indennità particolari condizioni di lavoro	€ 2.500,00	
Compensi per specifiche responsabilità *	€ 1.250,00	
Premi correlati alla performance individuale	€ 33.000,00	
Premio differenziale individuale	€ 4.000,00	
Premi correlati alla performance organizzativa	€ 17.235,15	
Incentivi per specifiche disposizioni di legge (compensi Avvocatura interna)	€ 11.559,20	
Utilizzo risorse variabili (comprese economie risorse stabili)		€ 69.544,35
Totale destinazioni Fondo		€ 153.733,50
* L'importo indicato corrisponde al valore annuo di €.7.500,00 riproporzionato al periodo nov-dic 2023 in considerazione dell'effettivo periodo di attribuzione delle specifiche responsabilità		

Non risultano somme riportate a nuovo dal fondo 2022.

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:

Verifica rispetto del limite Fondo 2016 (art.23, comma 2 del D.Lgs. N.75/2017)					
CONSISTENZA COMPLESSIVA FONDO ANNUALITA' 2023					€ 153.733,50
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
Voci non soggette al contenimento del limite rappresentato dal Fondo 2016					
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 2023.</i> <i>Importo escluso dal limite art.79, c.6 del CCNL 2019-2021</i>			-€	1.605,50
Articolo 79, comma 5 - comma 1, lett. b)	<i>Le quote relative agli incrementi annuali di cui al comma 1, lett. b) di competenza degli anni 2021 e 2022 e quelle relative agli incrementi annuali di cui al comma 3 di competenza dell'anno 2022 sono computate, quali risorse variabili ed una tantum, nel Fondo relativo al 2023. 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 2021.</i> Importo escluso dal limite art.79, c.6 del CCNL 2019-2021.			-€	1.605,50
Articolo 79, comma 5 - comma 1, lett. b)	<i>Le quote relative agli incrementi annuali di cui al comma 1, lett. b) di competenza degli anni 2021 e 2022 e quelle relative agli incrementi annuali di cui al comma 3 di competenza dell'anno 2022 sono computate, quali risorse variabili ed una tantum, nel Fondo relativo al 2023. 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 2022.</i> Importo escluso dal limite art.79, c.6 del CCNL 2019-2021.			-€	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. Quota anno 2023</i>	Monte Salari 2018		0,22%	-€ 1.100,60
Articolo 79, comma 5 e 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. Quota anno 2022</i>	Monte Salari 2018		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>			-€	12.372,00
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>			-€	11.559,20
CONSISTENZA FONDO 2023 RIDETERMINATO PER IL CONFRONTO CON IL FONDO 2016					€ 156.318,69
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)					€ 156.340,98
RIDUZIONE CONSISTENZA FONDO 2023 FINO A CONCORRENZA DEL FONDO 2016					€ -
CONSISTENZA COMPLESSIVA FONDO ANNUALITA' 2023 (totale risorse parte fissa+ totale risorse parte variabile-decurtazioni- decurtazioni per limite Fondo 2016)					€ 153.733,50

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”, come definiti nel Sistema di misurazione e valutazione della performance, aggiornato con delibera di Giunta camerale n.22 del 30.04.2019, in conformità con il D.Lgs. n.150/2009, come modificato dal Decreto legislativo 74/2017, questi 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 prestazione 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			
	TOTALE PUNTI ASSEGNATI (max 5 punti)		0	0,0%	

Performance individuale		FATTORI DI VALUTAZIONE	punteggio assegnato	% su punteggio max	50%	
	RISULTATI					
		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)					
TOTALE PUNTI ASSEGNATI (max 35 punti)		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			
		TOTALE PUNTI ASSEGNATI (max 5 punti)	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)			
		TOTALE PUNTI ASSEGNATI (max 35 punti)	0		

Performance organizzativa (peso 30%)	0,0%	→	0,0%
Performance individuale (peso 70%)	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 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			
	TOTALE PUNTI ASSEGNATI (max 5 punti)		0	0,0%	

Performance individuale	COMPORAMENTI	FATTORI DI VALUTAZIONE	VALUTAZIONE	% su punteggio max	60%
		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)			
TOTALE PUNTI ASSEGNATI (max 35 punti)		0	0,0%		

Performance organizzativa (peso 40%)	0,0%	→	0,0%
Performance individuale (peso 60%)	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

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 2023 da parte della Giunta camerale e successiva validazione da parte dell'Organismo indipendente di valutazione entro il 30 giugno 2024.

Si riportano qui di seguito gli obiettivi operativi individuati nel Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO) per l'anno 2023:

SCHEDA DI PROGRAMMAZIONE OPERATIVA

AREA STRATEGICA	2 IMPRESE
OBIETTIVO STRATEGICO	2.3 SEMPLIFICARE GLI ADEMPIMENTI BUROCRATICI, ACCOMPAGNARE LE IMPRESE, DIGITALIZZARE IL SISTEMA ECONOMICO LOCALE
OBIETTIVO OPERATIVO	2.3.B Gestione Punto Impresa Digitale (PID)
AZIONI	<ol style="list-style-type: none"> 1. Consolidamento del servizio 2. Attuazione del progetto 20% "Doppia Transizione"

INDICATORI DI VALUTAZIONE		
AZIONI	INDICATORE	Target anno 2023
AZIONE 1	Organizzazione eventi	2
AZIONE 2	Emanazione Bando	✓ (SI/NO)
destinazione risorse obiettivo		€ 13.000,00
risorse progetto 20%		€ 538.627,11 (di cui € 80.750,00 per oneri personale interno)

SCHEDA DI PROGRAMMAZIONE OPERATIVA

AREA STRATEGICA	2 IMPRESE
OBIETTIVO STRATEGICO	2.4 QUALITA' E SEMPLIFICAZIONE NELL'EROGAZIONE DEI SERVIZI AMMINISTRATIVI ALLE IMPRESE
OBIETTIVO OPERATIVO	2.4.A Incremento di produttività ed efficienza e miglioramento della qualità dei servizi del Registro delle imprese e del servizio Albi e Ruoli.
AZIONI	<ol style="list-style-type: none"> 1. attribuzione di priorità a pratiche urgenti e pratiche con richiesta di evasione celere; 2. aggiornamento costante della pubblicità legale; 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; 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, cancellazioni d'ufficio delle start up inadempienti, ecc); 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.

INDICATORI DI VALUTAZIONE		
AZIONI	INDICATORE	Target anno 2023
<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 e avvio procedura cancellazioni	1 elenco
<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	2.4 QUALITA' E SEMPLIFICAZIONE NELL'EROGAZIONE DEI SERVIZI AMMINISTRATIVI ALLE IMPRESE
OBIETTIVO OPERATIVO	2.4.B Incremento di produttività ed efficienza e miglioramento della qualità dei servizi dell'Area Regolazione del mercato
AZIONI	<ol style="list-style-type: none"> Mantenimento dei termini delle verifiche metriche e dei tempi di evasione delle pratiche di cancellazione protesti; 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 2023
<i>AZIONE 1</i>	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%
<i>AZIONE 2</i>	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	2.5 ADEMPIMENTO NUOVI OBBLIGHI NORMATIVI
OBIETTIVO OPERATIVO	2.5.A Composizione negoziata per la soluzione della crisi d'impresa
AZIONI	1. Attività di istruzione delle istanze

INDICATORI DI VALUTAZIONE

INDICATORE		Target anno 2023
<i>AZIONE 1</i>	Istruzione e verifica della completezza delle istanze pervenute	100%

SCHEDA DI PROGRAMMAZIONE OPERATIVA

AREA STRATEGICA	4 PROCESSI INTERNI
------------------------	---------------------------

OBIETTIVO STRATEGICO	4.1 PARTECIPAZIONI
-----------------------------	---------------------------

OBIETTIVO OPERATIVO	4.1.A Razionalizzazione delle società partecipate
----------------------------	--

AZIONI	<ol style="list-style-type: none"> 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 2023
<i>AZIONE 1</i>	Attuazione delle misure previste	✓ (SI/NO)
<i>AZIONE 2 e 3</i>	Predisposizione e adozione delibera di Giunta e Relazione	✓ (SI/NO)

SCHEMA DI PROGRAMMAZIONE OPERATIVA

AREA STRATEGICA	4 PROCESSI INTERNI
OBIETTIVO STRATEGICO	4.2 PATRIMONIO IMMOBILIARE E MOBILIARE
OBIETTIVO OPERATIVO	4.2.A Riqualificazione degli spazi
AZIONI	<ol style="list-style-type: none"> 1. Ricognizione e dismissione dei beni mobili obsoleti e/o deteriorati; 2. Procedure realizzazione nuovi uffici presso il Centro Servizi; 3. Efficientamento energetico

INDICATORI DI VALUTAZIONE		
AZIONI	INDICATORE	Target anno 2023
AZIONE 1	Adozione provvedimento dismissione beni	✓ (SI/NO)
AZIONE 2	Pubblicazione bandi di gara per affidamento lavori	✓ (SI/NO)
AZIONE 3	Adozione misure per il risparmio energetico	✓ (SI/NO)

SCHEDA DI PROGRAMMAZIONE OPERATIVA

AREA STRATEGICA	4 PROCESSI INTERNI
------------------------	---------------------------

OBIETTIVO STRATEGICO	4.4 QUALITA' ED EFFICIENZA UFFICIO RAGIONERIA, ATTIVITA' DI SUPPORTO ALL'UFFICIO GESTIONE DEL PERSONALE E CICLO DI GESTIONE DELLA PERFORMANCE.
-----------------------------	---

OBIETTIVO OPERATIVO	4.4.A 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.
----------------------------	---

AZIONI	<ol style="list-style-type: none"> 1. Attività propedeutiche e successive all'accorpamento con la CCIAA di Brindisi; 2. Riconciliazione crediti/debiti diritto annuale anni 2014-2015; 3. Determinazione delle risorse decentrate dei Fondi del personale camerale dirigente e non dirigente; 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.
---------------	--

INDICATORI DI VALUTAZIONE		
INDICATORE		Target anno 2023
AZIONE 1	Definizione del budget con nuove chiavi contabili; riconciliazione saldi conti patrimoniali	✓ (SI/NO)
AZIONE 2	Operazioni contabili di integrazione e/o rettifica poste Stato patrimoniale crediti/debiti diritto annuale anni 2014-2015	✓ (SI/NO)
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

AREA STRATEGICA	5 RISORSE
------------------------	------------------

OBIETTIVO STRATEGICO	5.1 DIRITTO ANNUALE
-----------------------------	----------------------------

OBIETTIVO OPERATIVO	5.1.A Mantenere livello riscossione diritto annuale spontaneo
----------------------------	--

AZIONI	<ol style="list-style-type: none"> 1. Procedura di sollecito di pagamento per incentivare l'utilizzo del "Ravvedimento operoso" per l'annualità di diritto annuale 2022 in autonomia (previa estrazione degli elenchi di tutti gli omessi e gli incompleti versamenti sia delle imprese già iscritte che di quelle di nuova iscrizione) tramite invio di lettera di avviso alle p.e.c. depositate al Registro delle imprese utilizzando l'apposito servizio denominato MA.MA. Mailing Massivo p.e.c. e gestione dell'utenza telefonica e della corrispondenza 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 2023
AZIONE 1	% di posizioni con PEC gestite	100%
AZIONE 2	n. posizioni gestite	≥ 3.000

G) Altre informazioni utili

Nessuna

Il Segretario generale f.f.

dr.ssa Claudia Sanesi

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