Camera di Commercio Industria Agricoltura Artigianato Taranto

RELAZIONE ILLUSTRATIVA E TECNICO FINANZIARIA

CONTRATTO DECENTRATO INTEGRATIVO

TRIENNIO 2019-2021

FONDO SALARIO ACCESSORIO PERSONALE NON DIRIGENTE ANNO 2022

Camera di Commercio
Taranto

INDICE

PREMESSA pag. 4

RELAZIONE ILLUSTRATIVA

Premessa pag. 5

MODULO 1- Scheda 1.1: "ILLUSTRAZIONE DEGLI ASPETTI PROCEDURALI, SINTESI DEL CONTENUTO DEL CONTRATTO ED AUTODICHIARAZIONE RELATIVE AGLI ADEMPIMENTI DELLA LEGGE" pag. 6

MODULO 2: "ILLUSTRAZIONE DELL'ARTICOLATO DEL CONTRATTO" pag. 9

A) Illustrazione di quanto disposto dal contratto integrativo pag. 9

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 della performance pag. 23

G) Altre informazioni utili pag. 54

RELAZIONE TECNICO FINANZIARIA

MODULO I: "LA COSTITUZIONE DEL FONDO PER LA CONTRATTAZIONE INTEGRATIVA" pag. 55

- **SEZIONE I**: Risorse fisse aventi carattere di certezza e stabilità pag. 55
- **SEZIONE II:** Risorse variabili pag. 57
  - > Destinazione di apposite risorse per il conseguimento di obiettivi dell'Ente, anche di mantenimento, definiti nel piano della performance pag. 58
- **SEZIONE III:** Eventuali decurtazioni del fondo pag. 60
- **SEZIONE IV:** Sintesi della costituzione del fondo sottoposto a certificazione pag. 63
- **SEZIONE V:** Risorse temporaneamente allocate all'esterno del fondo pag. 63

MODULO II: "DEFINIZIONE DELLE POSTE DI DESTINAZIONEDEL FONDO PER LA CONTRATTAZIONE INTEGRATIVA" pag. 63

- **SEZIONE I**: Destinazioni non disponibili alla contrattazione integrativa o comunque che non saranno regolate specificatamente dal contratto integrativo pag. 63
- **SEZIONE II**: Destinazioni specificatamente regolate dal contratto integrativo pag. 64
- **SEZIONE III**: (eventuali) Destinazioni ancora da regolare pag. 66
- **SEZIONE IV**: Sintesi della definizione delle poste di destinazione del fondo per la contrattazione integrativa sottoposto a certificazione pag. 66
- **SEZIONE V**: Destinazioni temporaneamente allocate all'esterno del fondo pag. 66
- **SEZIONE VI**: Attestazione motivata, dal punto di vista tecnico-finanziario, del rispetto dei vincoli di carattere generale pag. 66

MODULO III: "SCHEMA GENERALE RIASSUNTIVO DEL FONDO PER LA CONTRATTAZIONE INTEGRATIVA E CONFRONTO CON IL CORRISPONDENTE FONDO CERTIFICATO DELL'ANNO PRECEDENTE" pag. 67

MODULO IV: "COMPATIBILITA' ECONOMICO FINANZIARIA E MODALITA' DI COPERTURA DEGLI ONERI DEL FONDO CON RIFERIMENTO AGLI STRUMENTI ANNUALI E PLURIENNALI DI BILANCIO" pag. 67

- **SEZIONE I**: Esposizione finalizzata alla verifica che gli strumenti della contabilità economico – finanziaria dell'Amministrazione presidiano correttamente i limiti di spesa del fondo nella fase programmatoria della gestione pag. 67
- **SEZIONE II**: Esposizione finalizzata alla verifica a consuntivo che il limite di spesa del fondo dell'anno precedente risulti rispettato pag. 67
- **SEZIONE III**: Verifica delle disponibilità finanziarie dell'Amministrazione ai fini della copertura delle diverse voci di destinazione del fondo pag. 68

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 Integrativo

TRIENNIO 2019-2021

FONDO ACCESSORIO ANNO 2022

Personale non dirigente della Camera di Commercio di Taranto

Premessa

In data 18.11.2019 è stato sottoscritto il Contratto Collettivo Decentrato Integrativo personale non dirigente per il triennio 2019 - 2021, tra la parte pubblica rappresentata dal Segretario generale f.f. della Camera di commercio di Taranto, giusta determinazione presidenziale d'urgenza n. 7 del 08.06.2018 ratificata con delibera di Giunta n. 61 del 12.07.2018, e la parte sindacale.

Il suddetto CCDI, con vigenza per il triennio 2019-2021, non essendo stato oggetto di revisione, nelle more della sottoscrizione del nuovo CCNL per il triennio 2019-2021, continua a produrre integralmente i suoi effetti, ai sensi dell'art.3 dello stesso CCDI, sia sul piano normativo che sul piano economico anche per l'anno 2022, non essendo intervenuta alcuna modifica dello stesso.

Il presente documento ribadisce, pertanto, quanto già evidenziato nelle relazioni illustrative relative al Fondo accessorio personale non dirigente anni 2019, 2020 e 2021, predisposte sia ai fini della certificazione delle risorse che della sottoscrizione del contratto integrativo per il triennio 2019-2021.

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 21.05.2018.

L'art. 40-bis, co.1, del D.Lgs. 165/2001, modificato dal D.Lgs. 150/2009 e l'art. 8 comma 6 del CCNL del comparto Funzioni Locali 21 maggio 2018 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 stata 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 2019 – 2021, sia per la parte normativa che per la parte economica, continuando a produrre integralmente i suoi effetti, ai sensi dell'art.3 dello stesso CCDI, anche per l'anno 2022, realizzando il pieno allineamento con la contrattazione nazionale.

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 21.05.2018.

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 2022 tiene conto, come si diceva, delle novità introdotte dall'art.67 del CCNL FL 21.05.2018, 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 Taranto nella apposita sezione.

Relazione illustrativa

Il presente contratto integrativo, come detto in premessa, è stato sottoscritto in vigenza del CCNL FL del 21.05.2018: disciplina la parte normativa e la parte economica e concerne il triennio 2019 – 2021, la cui applicazione è estesa all'anno 2022, non essendo intervenuta alcuna modifica, nelle more della sottoscrizione del nuovo CCNL FL.

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

Data di sottoscrizione	**Preintesa sottoscritta in data 07.11.2019** **Contratto sottoscritto in data 18.11.2019**
Periodo temporale di vigenza	**Triennio 2019-2021**
Composizione della delegazione trattante	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 **Firmatarie della preintesa:** Parte Pubblica (ruoli/qualifiche ricoperti): Presidente Segretario generale f.f. dr.ssa Claudia Sanesi Delegazione di parte sindacale: dr. Francesco Maraglino componente R.S.U. rag. Alessandra Lupo componente R.S.U. dr. Maurizio Angelici componente R.S.U. **Firmatarie del contratto:** Parte Pubblica (ruoli/qualifiche ricoperti): Presidente Segretario generale f.f. dr.ssa Claudia Sanesi Delegazione di parte sindacale: dr. Francesco Maraglino componente R.S.U. rag. Alessandra Lupo componente R.S.U. dr. Maurizio Angelici componente R.S.U.
Soggetti destinatari		Personale non dirigente con rapporto di lavoro a tempo indeterminato e determinato.
Materie trattate dal contratto integrativo (descrizione sintetica)		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 (articoli 14 e 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 24) Capo II – Disposizioni finali (articolo 25)
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**	È stata acquisita la certificazione dell'Organo di controllo interno? La certificazione dell'Organo di controllo interno sul fondo risorse decentrate 2022 è stata acquisita in data ------ La certificazione dell'Organo di controllo interno sulla ipotesi di CCI 2019-2021 è stata acquisita in data 11.11.2019

	alla Relazione illustrativa.	Nel caso l'Organo di controllo interno abbia effettuato rilievi, descriverli
	Attestazione del rispetto degli obblighi di legge che in caso di inadempimento comportano la sanzione del divieto di erogazione della retribuzione accessoria	È stato adottato il Piano della performance previsto dall'art. 10 del d.lgs. 150/2009? **Sì con determina del Commissario straordinario con poteri di Giunta n.12 del 26.05.2022 – Il PIAO è stato approvato con determina del Commissario straordinario n.19 del 30.06.2022.**
		È stato adottato il Programma triennale per la trasparenza e l'integrità previsto dall'art. 11 comma 2 del d.lgs. 150/2009? **Sì, il Piano triennale di prevenzione della corruzione e trasparenza è stato integrato nel PIAO approvato con determina del Commissario straordinario con poteri di Giunta n.19 del 30.06.2022.**
		È stato assolto l'obbligo di pubblicazione di cui ai commi 6 e 8 dell'art. 11 del d.lgs. 150/2009? **Sì per quanto di competenza.**
		La Relazione della Performance è stata validata dall'OIV ai sensi dell'articolo 14, comma 6. del d.lgs. n. 150/2009? **La Relazione della Performance anno 2021 è stata approvata dal Commissario straordinario con poteri di Giunta con determina n.16 del 13.06.2022. Detta Relazione è stata validata dall'OIV in data 29.06.2022.**
Eventuali osservazioni /		

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 2019 – 2021, estesa al 2022 per le motivazioni innanzi riportate.

Il contratto collettivo integrativo in questione 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 01.01.2019 – 31.12.2021, 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 7, del CCNL FL 21.5.2018.

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.
Le parti si danno atto che le risorse variabili di cui all'art. 67, comma 4, CCNL FL 21.05.2018, possono essere previste nella misura massima del 1,2% del monte salari dell'anno 1997, esclusa la quota relativa alla dirigenza, nell'ambito della determinazione di costituzione del fondo e che tale integrazione è ammessa nei limiti in cui nel bilancio dell'Ente sussista la relativa capacità di spesa. Con cadenza annuale sarà verificata la possibilità di integrazione del fondo. La predetta misura potrà variare, nell'ambito del suddetto limite massimo, in funzione di assicurare la compatibilità dell'entità delle risorse decentrate previste con i limiti di bilancio e di garantire il rispetto dei vincoli imposti dalle norme in vigore o da disposizioni che potrebbero sopravvenire nel corso di validità del presente accordo.

L'**articolo 6** illustra i criteri di ripartizione 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, per quanto possibile, il regime di premialità meritocratica 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 equità nell'individuazione delle categorie contrattuali nelle quali dare corso a tali progressioni;
b. garantire gli importi obbligatori previsti dai CCNL nazionali, in particolare con riferimento all'indennità di comparto;
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.

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;
d) compensi per specifiche responsabilità, secondo la disciplina di cui all'art. 70 quinquies CCNL del 21.05.2018;
e) compensi previsti da disposizioni di legge, riconosciuti esclusivamente a valere sulle risorse di cui all'art. 67, comma 3, lett. c), ivi compresi i compensi di cui all'art. 70-ter, CCNL del 21.05.2018;
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 30% delle risorse stabili disponibili sarà destinata ad incentivare le nuove progressioni economiche orizzontali;
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. 68, comma 2, lettera b);
- 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 21.05.2018.
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 alla categoria A;
- del 10% per il personale appartenente alla categoria B;
- del 20% per il personale appartenente alla categoria C;
- del 30% per il personale appartenente alla categoria D.

L'**articolo 8** detta i criteri generali per la definizione delle procedure per le progressioni economiche.

In base al nuovo art.7 del CCNL FL 21.05.2018 costituisce oggetto di contrattazione la definizione dei criteri per le procedure delle progressioni economiche: in particolare le progressioni economiche sono attribuite ad una quota limitata di dipendenti, in modo selettivo, sulla base delle risultanze della valutazione della performance individuale del triennio che precede l'anno in cui è adottata la decisione di

attivazione dell'istituto, tenendo conto, anche, a tal fine dell'elemento della esperienza acquisita negli ambiti professionali di riferimento.
I criteri per la definizione delle procedure per le progressioni orizzontali, ai sensi dell'art. 7, comma 4, lett. c), del CCNL FL 21.05.2018, sono stati determinati dalle parti:
a. assicurare un'effettiva modalità valutativa e selettiva ed equilibrio all'interno delle varie categorie, anche in ragione del numero limitato di possibili assegnatari;
b. accertare la crescita del livello di prestazioni, intendendo per tali i contributi/apporti/risultati individuali funzionali anche al conseguimento dei risultati dell'area/servizio di appartenenza, annualmente accertati, per il periodo di riferimento utile ai fini della progressione, sempre nell'ambito della valutazione annua.

Le risultanze del sistema permanente di valutazione costituiscono il fondamento della selezione all'interno di ciascuna categoria 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) aver maturato almeno 24 mesi nella posizione economica in godimento alla data del 1° gennaio dell'anno come sopra specificato, 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, pertanto nel periodo di cui sopra si computa anche la pregressa permanenza nella posizione economica di provenienza;
b) aver conseguito una valutazione media della performance individuale nel triennio precedente alla data di decorrenza della progressione di almeno 75/100;
c) non aver riportato sanzioni disciplinari superiori al rimprovero scritto nei due anni che precedono la data di adozione dell'atto di attribuzione della progressione.

In relazione agli elementi utili ai fini della progressione orizzontale sarà valutata anche l'esperienza acquisita negli ambiti professionali di riferimento.
La progressione economica si realizza nel limite delle risorse stabili effettivamente disponibili nella misura non inferiore al 30% delle stesse. 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, riferita alle situazioni di disagio, rischio e di maneggio valori.

L'**articolo 11** definisce i criteri generali per l'attribuzione dell'indennità per specifiche responsabilità.
Anche per l'anno 2022 le risorse destinate alle specifiche responsabilità non saranno utilizzate in attesa della attribuzione formale degli incarichi per l'anno di riferimento.

Gli **articoli 12 e 13** disciplinano i criteri generali per l'attribuzione delle forme di incentivazione delle prestazioni previste da specifiche disposizioni di legge. Gli articoli sono stati inseriti al fine di disciplinare in modo articolato le fattispecie che possano interessare l'Ente.
Si tratta di :

- 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.

L'**articolo 14** detta la disciplina del premio differenziale individuale. Si tratta di un istituto nuovo introdotto dall'art.69 del CCNL FL 21.05.2018, 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% (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 nel piano della performance assegnati alle posizioni organizzative, si procederà ad operare un abbattimento della retribuzione di risultato spettante al singolo titolare di posizione organizzativa 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 categoria, con esclusione delle posizioni organizzative, 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.27 CCNL FL 21.05.2018.

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. 38 del CCNL del 14.9.2000.

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 posizione organizzativa:

- nell'ambito delle risorse complessive finalizzate all'erogazione della retribuzione di posizione e di risultato di tutte le P.O. 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 posizione organizzativa 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 P.O. dovrà altresì essere proporzionale all'indennità di posizione definita per ciascuna posizione organizzativa.

L'**articolo 23** individua gli interventi in materia welfare integrativo.

L'**articolo 24** individua nuove modalità di lavoro flessibile quali il telelavoro e lo smart working (lavoro agile).

L'**articolo 25** 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 2022 ammontanti complessivamente ad €.141.458,31 sono destinate nel seguente modo:

Descrizione	Importo
Indennità di comparto	€.6.982,04
Fondo progressioni economiche orizzontali storico	€.66.290,54
Nuove progressioni economiche orizzontali	€.1.191,66
Indennità ex III-IV qualifica funzionale	€.129,12
Compensi per trattamenti economici accessori	
1) Indennità specifiche responsabilità (art.70-quinquies)	€.0,00
2) Indennità condizioni di lavoro (art.70-bis)	€.3.100,00
Premi correlati alla performance (individuale, organizzativa e premio differenziale individuale)	€.54.218,15
Incentivi per specifiche attività previste per legge (art.68, c.2, lett. g)	€.9.546,80
Totale	**€.141.458,31**

Le risorse indicate nel prospetto di cui innanzi sono indicative e provvisorie, in osservanza dei criteri generali di ripartizione delle risorse definiti nel presente CCDI. La definizione puntuale avverrà con successivo atto di assegnazione delle risorse alle diverse finalità adottato dal Segretario generale, pur sempre nel rispetto dei criteri definiti in sede di contrattazione integrativa.

Non risultano somme riportate a nuovo dal fondo 2021.

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 e portate conseguentemente in riduzione.

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:

CONSISTENZA COMPLESSIVA FONDO ANNUALITA' 2022 (totale risorse parte fissa+ totale risorse parte variabile-decurtazioni)		**€**	**141.458,31**
Verifica rispetto del limite Fondo 2016 (art.23, comma 2 del D.Lgs. N.75/2017)			
CONSISTENZA COMPLESSIVA FONDO ANNUALITA' 2022 (totale risorse parte fissa+ totale risorse parte variabile-decurtazioni)		**€**	**141.458,31**
ARTICOLO 67, COMMA 1	*Le risorse **destinate** a carico del Fondo **alla retribuzione di posizione e di risultato delle posizioni organizzative** .*	€	42.389,34
Voci non soggette al contenimento del limite rappresentato dal Fondo 2016			
ARTICOLO 67, COMMA 2 LETTERA A	*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***	-€	1.830,40
ARTICOLO 67, COMMA 2, LETTERA B	*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)*	-€	2.761,50
ARTICOLO 67 COMMA 3 LETTERA E	*eventuali risparmi accertati a consuntivo derivanti dalla applicazione della disciplina dello straordinario di cui all'art. 14 del CCNL 1/4/1999; l'importo confluisce nel Fondo dell'anno successivo; (voce non soggetta al contenimento del limite del Fondo 2016)*	-€	13.490,26
ARTICOLO 1 COMMA 870 LEGGE 178/2020	*risparmi accertati a consuntivo nell'esercizio 2020 per oneri buoni pasto come certificato dal Collegio Revisori*	€	-
ARTICOLO 67 COMMA 3 LETTERA C	*Compensi professionali legali relativi all'avvocatura interna (voce non soggetta al contenimento del limite del Fondo 2016)*	-€	9.546,80
CONSISTENZA FONDO 2022 RIDETERMINATO PER IL CONFRONTO CON IL FONDO 2016		**€**	**156.218,69**
AMMONTARE RISORSE DESTINATE AL FONDO ANNUALITA' 2016 COSTITUENTI IL LIMITE NON SUPERABILE (ex art. 23, comma 2, d. lgs. n° 75/2017 ed art. 67, comma 7, ccnl 21/05/2018)		**€**	**156.340,98**
RIDUZIONE CONSISTENZA FONDO 2022 FINO A CONCORRENZA DEL FONDO 2016		**€**	**-**
CONSISTENZA COMPLESSIVA FONDO ANNUALITA' 2022 (totale risorse parte fissa+ totale risorse parte variabile-decurtazioni- decurtazioni per limite Fondo 2016)		**€**	**141.458,31**

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 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, 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 Posizione organizzativa e per categoria.

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

Camera di Commercio
Taranto

SCHEDA DI VALUTAZIONE ANNO …….

Personale titolare di 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**			
	COMPORTAMENTI	**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

Camera di Commercio
Taranto

SCHEDA DI VALUTAZIONE ANNO ……..

Personale di 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	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 oganizzative 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 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

Coefficiente per l'attribuzione dei Fondi	
Fondo per la Performance organizzativa	0,0%
Fondo per la Performance individuale	0,0%

Camera di Commercio
Taranto

SCHEDA DI VALUTAZIONE ANNO ……..

Personale di categoria C e D

Dipendente ……..

Performance organizzativa	**RISULTATI**		punteggio assegnato	% su punteggio max	**40%**
		Risultatl di performance relativo all'ambito organizzativo di appartenenza			
		TOTALE PUNTI ASSEGNATI (max 5 punti)	0	0,0%	

Performance individuale	**COMPORTAMENTI**	**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 oganizzative 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

Coefficiente per l'attribuzione dei Fondi	
Fondo per la Performance organizzativa	0,0%
Fondo per la Performance individuale	0,0%

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 orizzontali.
Per poter accedere alla selezione i candidati devono possedere i seguenti requisiti:

a) aver maturato almeno 24 mesi nella posizione economica in godimento alla data del 1° gennaio dell'anno come sopra specificato, 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, pertanto nel periodo di cui sopra si computa anche la pregressa permanenza nella posizione economica di provenienza;
b) aver conseguito una valutazione media della performance individuale nel triennio precedente alla data di decorrenza della progressione di almeno 75/100;
c) non aver riportato sanzioni disciplinari superiori al rimprovero scritto 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 della media delle risultanze della valutazione della performance individuale del triennio precedente alla data di decorrenza dell'istituto, quale principale elemento di valutazione, in conformità a quanto previsto dal CCNL 21.05.2018.

In relazione agli elementi utili ai fini della progressione orizzontale saranno valutati anche l'esperienza acquisita negli ambiti professionali di riferimento.
Pertanto vengono stabilite le seguenti modalità di attribuzione dell'esperienza acquisita.

MODALITA' DI ATTRIBUZIONE DEL CRITERIO DELL'ESPERIENZA ACQUISITA

- TITOLI DI SERVIZIO
  L'attribuzione del punteggio riferito ai titoli di servizio è la seguente

TITOLI DI SERVIZIO	PUNTEGGIO ANNUO
Titolare di posizione organizzativa	5
Responsabile di servizio e/o posizione di staff	4
Responsabile di unità operativa intermedia e/o semplice	3

Sono escluse le categorie A e B.

- ESPERIENZA ACQUISITA
  Il servizio prestato presso Camere di commercio, Aziende speciali delle Camere di commercio e/o altri Enti del sistema camerale, e/o altri Enti pubblici viene valutato

considerando il numero di anni di anzianità, arrotondando per eccesso periodi di servizio superiori a sei mesi.
Il punteggio è attribuito secondo la seguente tabella:

SERVIZIO	PUNTI PER ANNO
Servizio prestato nella stessa categoria o ex qualifica funzionale presso Camere di commercio, Aziende speciali delle Camere di commercio e/o altri Enti o organismi del sistema camerale	0,50
Servizio prestato nella stessa categoria o ex qualifica funzionale presso altre Amministrazioni pubbliche	0,25
Servizio prestato nella categoria o ex qualifica funzionale inferiore presso Camere di commercio, Aziende speciali delle Camere di commercio e/o altri Enti o organismi del sistema camerale	0,20
Servizio prestato nella categoria o ex qualifica funzionale inferiore presso altre Amministrazioni pubbliche	0,10

Non è attribuito alcun punteggio per il servizio prestato presso imprese private.

Il punteggio massimo attribuibile non potrà superare il 25% del punteggio massimo conseguibile nel sistema di valutazione della performance individuale del triennio precedente.

Al fine di rispettare la disposizione del comma 2 dell'art. 16 del CCNL 21.05.2018, 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 categoria.

La procedura si conclude con l'assegnazione agli aspiranti di un punteggio e la posizione economica successiva viene acquisita, 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 della 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 Piano performance per l'anno di riferimento.

La corresponsione delle risorse relative ai premi legati alla performance sarà consentita solo a seguito dell'adozione della Relazione della Performance per l'anno 2022 da parte della Giunta camerale e successiva validazione da parte dell'Organismo indipendente di valutazione entro il 30 giugno 2023.

Si riportano qui di seguito gli obiettivi operativi individuati nel Piano perfomance per l'anno 2022:

Camera di Commercio Taranto

SCHEDA DI PROGRAMMAZIONE OPERATIVA

AREA STRATEGICA	**1 TERRITORIO**
OBIETTIVO STRATEGICO	***1.1 PROGRAMMARE E SUPPORTARE LA CRESCITA SOCIO – ECONOMICA DEL TERRITORIO DI COMPETENZA***
OBIETTIVO OPERATIVO	**1.1.A** Economia civile

AZIONI	1. Supporto alle attività di formazione su Economia Civile con partner territoriali (borse di studio per studenti; organizzazione seminari ed eventi formativi per studenti e docenti).
	2. Prosecuzione delle attività del Laboratorio Taranto – Società Benefit (osservatorio, laboratorio d'impresa, eventi di promozione) e di altri incubatori specialistici per la creazione di imprese ad impatto.
	3. Prosecuzione del progetto di Rete Internazionale per l'Ecologia integrale.

INDICATORI DI VALUTAZIONE		
AZIONI	**INDICATORE**	**Target anno 2022**
AZIONE 1	Organizzazione seminari	1
AZIONE 2	n. eventi	1
	Report aggiornamento demografia	2
AZIONE 3	n. eventi	1
destinazione risorse obiettivo		**€ 60.000**

Camera di Commercio Taranto

SCHEDA DI PROGRAMMAZIONE OPERATIVA

AREA STRATEGICA	**1 TERRITORIO**
OBIETTIVO STRATEGICO	***1.1 PROGRAMMARE E SUPPORTARE LA CRESCITA SOCIO – ECONOMICA DEL TERRITORIO DI COMPETENZA***
OBIETTIVO OPERATIVO	**1.1.B** Suap e gestione Fascicolo elettronico d'impresa
AZIONI	1. Prosecuzione del piano di azione SUAP camerale: Ufficio di supporto ai Comuni; report periodici di verifica utilizzo strumenti; incontri di formazione verso Comuni e utenza; Incremento del n. complessivo di pratiche; incremento e consolidamento cooperazione interistituzionale e stipula/aggiornamento convenzioni.

INDICATORI DI VALUTAZIONE	
INDICATORE	**Target anno 2022**
Elaborazione report periodici	4
Incontri di formazione	1
destinazione risorse obiettivo	**€ 25.000**

Camera di Commercio
Taranto

SCHEDA DI PROGRAMMAZIONE OPERATIVA

AREA STRATEGICA	**1 TERRITORIO**
OBIETTIVO STRATEGICO	***1.1 PROGRAMMARE E SUPPORTARE LA CRESCITA SOCIO – ECONOMICA DEL TERRITORIO DI COMPETENZA***
OBIETTIVO OPERATIVO	**1.1.C** Tavolo istituzionale permanente
AZIONI	1. CIS – Partecipazione ai tavoli tecnici (secondo convocazioni ufficiali); partecipazione alle riunioni del TIP (secondo convocazioni ufficiali).

INDICATORI DI VALUTAZIONE		
AZIONI	**INDICATORE**	**Target anno 2022**
AZIONE 1	Partecipazione a riunioni TIP	✓ (SI/NO)

Camera di Commercio Taranto

SCHEDA DI PROGRAMMAZIONE OPERATIVA

AREA STRATEGICA	**1 TERRITORIO**
OBIETTIVO STRATEGICO	***1.1 PROGRAMMARE E SUPPORTARE LA CRESCITA SOCIO – ECONOMICA DEL TERRITORIO DI COMPETENZA***
OBIETTIVO OPERATIVO	**1.1.D** Orientamento e formazione per il lavoro
AZIONI	1. Attuazione del progetto 20%
	2. Consolidamento del servizio con riferimento ai Percorsi per le competenze trasversali e l'orientamento;
	3. Rilevazione Excelsior.

INDICATORI DI VALUTAZIONE		
INDICATORE		**Target anno 2022**
AZIONE 1	Emanazione Bando (voucher per competenze, formazione, sicurezza)	✓ (SI/NO)
AZIONE 2	Realizzazione PCTO con scuole provinciali	2
AZIONE 3	Realizzazione rilevazioni (Excelsior)	✓ (SI/NO)
destinazione risorse obiettivo		**€ 56.650,00 (di cui € 16.428,50 per oneri personale interno)**

Camera di Commercio
Taranto

SCHEDA DI PROGRAMMAZIONE OPERATIVA	
AREA STRATEGICA	**2 IMPRESE**
OBIETTIVO STRATEGICO	***2.1 OSSERVARE LE DINAMICHE ECONOMICHE LOCALI***
OBIETTIVO OPERATIVO	**2.1.A** Osservare ed analizzare il Sistema economico locale
AZIONI	1. Analisi periodica della demografia imprenditoriale.

INDICATORI DI VALUTAZIONE		
AZIONI	**INDICATORE**	**Target anno 2022**
AZIONE 1	Report trimestrale	4
destinazione risorse obiettivo		**€ 20.000**

Camera di Commercio
Taranto

SCHEDA DI PROGRAMMAZIONE OPERATIVA

AREA STRATEGICA	**2 IMPRESE**
OBIETTIVO STRATEGICO	***2.2 ASCOLTARE GLI STAKEHOLDER E COMUNICARE LA PA***
OBIETTIVO OPERATIVO	**2.2.A** Assicurare una maggiore partecipazione diretta delle imprese
AZIONI	1. Organizzazione di iniziative per la discussione dei risultati di mandato in itinere.

INDICATORI DI VALUTAZIONE		
AZIONI	**INDICATORE**	**Target anno 2022**
AZIONE 1	Organizzazione di eventi	1
destinazione risorse obiettivo		**€ 5.000**

Camera di Commercio Taranto

SCHEDA DI PROGRAMMAZIONE OPERATIVA

AREA STRATEGICA	**2 IMPRESE**
OBIETTIVO STRATEGICO	***2.2 ASCOLTARE GLI STAKEHOLDER E COMUNICARE LA PA***
OBIETTIVO OPERATIVO	**2.2.B** Attuare la Social Media Strategy camerale per incrementare utilizzo canali social.
AZIONI	1. Attuazione della SMS camerale per canali social e blog NoiCamera
	2. Gestione del blog NoiCamera.

INDICATORI DI VALUTAZIONE		
AZIONI	**INDICATORE**	**Target anno 2022**
AZIONI 1 e 2	*n. post su blog*	6
destinazione risorse obiettivo		**€ 3.000**

Camera di Commercio Taranto

SCHEDA DI PROGRAMMAZIONE OPERATIVA

AREA STRATEGICA	**2 IMPRESE**
OBIETTIVO STRATEGICO	***2.2 ASCOLTARE GLI STAKEHOLDER E COMUNICARE LA PA***
OBIETTIVO OPERATIVO	**2.2.C** Attivare un sistema di Customer Relationship Management e rilevare la soddisfazione dell'utenza (CS).
AZIONI	1. Utilizzo del sistema CRM.
	2. Realizzare le rilevazioni di Customer satisfaction.

INDICATORI DI VALUTAZIONE		
AZIONI	**INDICATORE**	**Target anno 2022**
AZIONE 1	Attivazione strumenti promozionali	✓ (SI/NO)
AZIONE 2	Rilevazione di Customer satisfaction	2
destinazione risorse obiettivo		**€ 5.000**

Camera di Commercio
Taranto

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.A** Attuare pienamente una strategia di e-government accelerando il passaggio a policy di open government
AZIONI	1. Continuo monitoraggio e aggiornamento sezione trasparenza del sito istituzionale.

INDICATORI DI VALUTAZIONE		
AZIONI	**INDICATORE**	**Target anno 2022**
AZIONE 1	monitoraggio e aggiornamento sezione trasparenza	✓ (SI/NO)

Camera di Commercio Taranto

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	1. Attuazione del progetto 20%
	2. Consolidamento del servizio

INDICATORI DI VALUTAZIONE	
INDICATORE	**Target anno 2022**
Emanazione Bando (voucher digitali I4.0)	✓ (SI/NO)
Organizzazione eventi	6
destinazione risorse obiettivo	**€ 185.400,00 (di cui € 37.080,00 per oneri personale interno)**
risorse aggiuntive	**€ 13.000,00**

Camera di Commercio Taranto

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.C** Iniziative a sostegno dello sviluppo d'impresa
AZIONI	1. Attività di promozione delle startup innovative provinciali.

INDICATORI DI VALUTAZIONE		
AZIONI	**INDICATORE**	**Target anno 2022**
AZIONE 1	n. eventi/iniziative	2
destinazione risorse obiettivo		**€.10.000,00**

Camera di Commercio Taranto

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.D** Servizi di informazione, formazione e assistenza all'export
AZIONI	1. Attuazione del progetto 20%
	2. Sportello informativo e di assistenza; formazione ed eventi

INDICATORI DI VALUTAZIONE	
INDICATORE	**Target anno 2022**
n. percorsi formativi	1
n. eventi promozionali	1
destinazione risorse obiettivo	**€ 56.650,00 (di cui € 10.763,50 per oneri personale interno)**
risorse aggiuntive	**€ 10.000,00**

Camera di Commercio
Taranto

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.E** Iniziative a sostegno del settore Turismo
AZIONI	1. Attuazione del progetto 20%

INDICATORI DI VALUTAZIONE	
INDICATORE	**Target anno 2022**
Erogazione voucher	✓ (SI/NO)
destinazione risorse obiettivo	**€ 56.650,00 (di cui € 11.330,00 per oneri personale interno)**

Camera di Commercio
Taranto

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.F** Prevenzione crisi d'impresa e supporto finanziario
AZIONI	1. Attuazione del progetto 20%

INDICATORI DI VALUTAZIONE	
INDICATORE	**Target anno 2022**
Emanazione bando (voucher crisi d'impresa)	✓ (SI/NO)
Realizzazione seminari formativi	1
destinazione risorse obiettivo	**€ 56.650,00 (di cui € 3.455,65 per oneri personale interno)**

Camera di Commercio Taranto

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	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 2022
AZIONI 1 e 2	Tempi medi di lavorazione delle pratiche telematiche Tribunale (protocolli) Registro Imprese	< 10 gg
	Tempi medi di lavorazione delle pratiche telematiche (protocolli) Registro Imprese	< 10 gg
AZIONE 3	Tempi medi di bollatura libri	< 10 gg
AZIONE 4	Gestione elenchi PEC scadute/errate e avvio procedura cancellazioni	1 elenco
AZIONE 5	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

Camera di Commercio
Taranto

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	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 2022**
AZIONE 1	n. richieste verifiche metriche evase entro 60 giorni dal loro ricevimento/n. totale richieste pervenute	> 96%
	N° di istanze di cancellazione e annotazione protesti gestite entro 25 giorni (ai sensi dell'art. 2 co.3 L. 235/2000)/N° totale istanze di cancellazione e annotazione pervenute nell'anno	> 96%
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.

Camera di Commercio
Taranto

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 e trasmissione alla Camera capoluogo di Regione delle istanze di composizione negoziata per la soluzione della crisi d'impresa, ai sensi del D.L. 24 agosto 2021, n.118.

INDICATORI DI VALUTAZIONE		
INDICATORE		**Target anno 2022**
AZIONE 1	n.istanze	1

Camera di Commercio
Taranto

SCHEDA DI PROGRAMMAZIONE OPERATIVA	
AREA STRATEGICA	**3 PERSONE**
OBIETTIVO STRATEGICO	***3.1 FORMARE IL PERSONALE***
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 2022**
AZIONE 1	Corsi/percorsi di formazione	3
Eventuale destinazione risorse obiettivo		**€ 3.000**

Camera di Commercio
Taranto

SCHEDA DI PROGRAMMAZIONE OPERATIVA

AREA STRATEGICA	**3 PERSONE**
OBIETTIVO STRATEGICO	***3.1 FORMARE IL PERSONALE***
OBIETTIVO OPERATIVO	**3.1.B** Favorire la partecipazione del personale alle scelte strategiche
AZIONI	1. Gestione della comunicazione interna.
	2. Prosecuzione briefing periodici con i responsabili degli Uffici.

INDICATORI DI VALUTAZIONE		
AZIONI	**INDICATORE**	**Target anno 2022**
AZIONE 1	Diffusione note di comunicazione al personale	12
AZIONE 2	Briefing	2

Camera di Commercio
Taranto

SCHEDA DI PROGRAMMAZIONE OPERATIVA

AREA STRATEGICA	**3 PERSONE**
OBIETTIVO STRATEGICO	***3.2 VALORIZZARE IL PERSONALE***
OBIETTIVO OPERATIVO	**3.2.A** Smart working
AZIONI	1. Predisposizione del Piano tipo di cui al c. 6, art.6 del D.L. 80/2021 fatti salvi ulteriori o diversi adempimenti derivanti da norme di legge o regolamentari sopravvenute.

INDICATORI DI VALUTAZIONE	
INDICATORE	**Target anno 2022**
Predisposizione documento	✓ (SI/NO)

Camera di Commercio Taranto

SCHEDA DI PROGRAMMAZIONE OPERATIVA

AREA STRATEGICA	**4 PROCESSI INTERNI**
OBIETTIVO STRATEGICO	***4.1 PARTECIPAZIONI***
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 2022**
AZIONE 1	Attuazione delle misure previste	✓ (SI/NO)
AZIONE 2 e 3	Predisposizione e adozione delibera di Giunta e Relazione	✓ (SI/NO)

Camera di Commercio
Taranto

SCHEDA 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	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 2022**
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)

Camera di Commercio
Taranto

SCHEDA DI PROGRAMMAZIONE OPERATIVA	
AREA STRATEGICA	**4 PROCESSI INTERNI**
OBIETTIVO STRATEGICO	***4.3 ACCORPAMENTO***
OBIETTIVO OPERATIVO	***4.3.A*** Attuazione del percorso di accorpamento con la Camera di commercio di Brindisi.
AZIONI	1. Attuazione del percorso di accorpamento secondo normativa vigente e/o provvedimenti di natura giurisdizionale.

INDICATORI DI VALUTAZIONE		
AZIONI	**INDICATORE**	**Target anno 2022**
AZIONE 1	Attuazione percorso	✓ (SI/NO)

Camera di Commercio
Taranto

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	1. Attività propedeutiche e successive all'accorpamento con la CCIAA di Brindisi;
	2. Attività finalizzate alla piena funzionalità del nuovo applicativo di contabilità CON2;
	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 2022**
AZIONE 1	Revisione del Piano dei conti e delle voci stipendiali	✓ (SI/NO)
AZIONE 2	Verifica puntuale fatture attive migrate in CON2	15.000
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)

Camera di Commercio Taranto

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	1. Procedura di sollecito di pagamento per incentivare l'utilizzo del "Ravvedimento operoso" per l'annualità di diritto annuale 2021 in autonomia (previa estrazione degli elenchi di tutti gli omessi 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 2022**
AZIONE 1	% di posizioni con PEC gestite	100%
AZIONE 2	n. posizioni gestite	≥ 2.500

Camera di Commercio
Taranto

SCHEDA DI PROGRAMMAZIONE OPERATIVA

AREA STRATEGICA	**5 RISORSE**
OBIETTIVO STRATEGICO	***5.2 RISPARMI***
OBIETTIVO OPERATIVO	**5.2.A** Assicurare il contenimento dei costi
AZIONI	1. Efficientamento energetico della struttura camerale.
	2. Ricorso a procedure di acquisto di beni e servizi sempre più improntato a criteri di economicità e ottimale rapporto qualità/prezzo .

INDICATORI DI VALUTAZIONE	
INDICATORE	**Target anno 2022**
% di riduzione degli oneri per prestazione di servizi rispetto all'anno 2015	≥ 13%

Obiettivi Comuni di Sistema

OBIETTIVO
FAVORIRE LA TRANSIZIONE DIGITALE
Ampliamento delle attività dei PID per favorire lo sviluppo delle competenze digitali delle PMI nonché la conoscenza delle nuove tecnologie. L'obiettivo verrà perseguito attraverso servizi di info-formazione e attività di assistenza, prevedendo anche l'ampliamento dell'offerta mediante iniziative su temi ad alto potenziale, in particolare sulle key enabling technologies(KET) come ad esempio l'intelligenza artificiale (IA) e la cybersecurity. Obiettivo collegato a O.O. **2.3.B** Gestione Punto Impresa Digitale (PID)

Indicatore	ALGORITMO		Target 2022
	Numeratore	Denominatore	
Livelli di attività di valutazione della maturità digitale delle imprese	N. self-assessment e/o assessment guidati (anche eseguiti da remoto) della maturità digitale condotti dal PID	-	≥ 50
Azioni di diffusione della cultura digitale realizzate dal PID	N. eventi di informazione e sensibilizzazione (seminari, webinar, formazione in streaming, ecc.) organizzati nell'anno dal PID	-	6

OBIETTIVO
FAVORIRE LA TRANSIZIONE BUROCRATICA E LA SEMPLIFICAZIONE
Il consolidamento della strategia di semplificazione da parte delle CCIAA passa attraverso: • l'estensione del numero dei Comuni aderenti al SUAP; • il potenziamento degli strumenti del Fascicolo Informatico di impresa (nell'ottica del principio once-only) e del Cassetto digitale; • un'importante operazione di pulizia e riqualificazione del DB del Registro imprese, mediante la cancellazione delle imprese non attive al fine di aggiornare la rappresentazione del sistema economico del Paese. Obiettivo collegato a O.O. **1.1.B** Suap e gestione Fascicolo elettronico d'impresa

Indicatore	ALGORITMO		Target 2022
	Numeratore	Denominatore	
Livello di utilizzo del portale impresainungiorno.gov	N. delle pratiche inviate attraverso il portale impresainungiorno.gov	-	≥ 25.000
Grado di adesione al cassetto digitale	N. imprese aderenti Cassetto digitale	N. imprese registrate al 31/12	≥ 42%
Grado di rilascio di strumenti digitali	N. strumenti digitali rilasciati (N. dispositivi (certificati: primo rilascio e rinnovi) di firma digitale (smart card e token))	N. imprese attive al 31/12	≥ 15
Grado di coinvolgimento dei Comuni nel SUAP	N. comuni aderenti al SUAP camerale	N. Totale comuni aderenti al SUAP	≥ 96%

OBIETTIVO
SOSTENERE LO SVILUPPO DELL'INTERNAZIONALIZZAZIONE DELLE IMPRESE
Supportare le PMI del territorio per avviarne o consolidarne la presenza all'estero attraverso attività di info-formazione, orientamento ai mercati e assistenza specialistica (piani per export, analisi di mercato, etc.); obiettivo da perseguire anche mediante il ripensamento dei servizi per l'estero, ossia digitalizzando l'offerta degli stessi e, al contempo, definendone di nuovi. Obiettivo collegato a O.O. **2.3.D** Servizi di informazione, formazione e assistenza all'export

Indicatore	ALGORITMO		Target 2022
	Numeratore	Denominatore	
Livello di supporto alle imprese in tema di internazionalizzazione	N. imprese supportate per l'internazionalizzazione	-	200
Livello di attività di informazione e orientamento ai mercati	N. incontri ed eventi di informazione e orientamento ai mercati (webinar, web-mentoring ecc.) organizzati dalla CCIAA direttamente o attraverso iniziative di sistema	-	2

OBIETTIVO
GARANTIRE LA SALUTE GESTIONALE E LA SOSTENIBILITÀ ECONOMICA DELL'ENTE
Si tratta di un obiettivo trasversale che rappresenta un vincolo fondamentale per la gestione degli enti camerali. Il consolidamento della salute economica rappresenta, infatti, il requisito per poter riversare risorse sul territorio e garantire servizi di qualità.

ndicatore	ALGORITMO		Target 2022
	Numeratore	Denominatore	
Indice equilibrio strutturale	(Proventi strutturali - Oneri strutturali)	Proventi strutturali	6%
Indice di struttura primario	Patrimonio netto	Immobilizzazioni	453%
% di incasso del Diritto annuale	Totale Diritto Annuale incassato entro il 31/12 al netto di interessi e delle sanzioni	Diritto Annuale al netto di interessi e delle sanzioni	62%
Capacità di generare proventi	Proventi correnti - Proventi da diritto annuale - Proventi da Diritti di segreteria - Proventi da Fondo perequativo	Proventi correnti (al netto del fondo svalutazione crediti da D.A)	1,5%

G) Altre informazioni utili

Nessuna

RELAZIONE TECNICO - FINANZIARIA

Contratto Collettivo Integrativo

TRIENNIO 2019-2021

FONDO ACCESSORIO ANNO 2022

Personale non dirigente della Camera di Commercio di Taranto

Modulo I – La costituzione del fondo per la contrattazione integrativa

Il fondo risorse decentrate, in applicazione delle disposizioni del CCNL 21/05/2018 del Comparto Funzioni Locali, è stato quantificato dall'Amministrazione con determina del Commissario straordinario con poteri di Giunta camerale n.14 del 26/05/2022 e con Determinazione dirigenziale n.56 del 27/05/2022 nei seguenti importi:

Descrizione	Importo
Risorse stabili	€.177.916,22
Risorse variabili	€.50.873,39
Totale risorse fisse + variabili soggette al contenimento	€.228.789,61
Decurtazioni operate per riduzioni personale	- €.87.331,30
Decurtazioni operate per limite Fondo 2016	-€.0,00
Totale	**€.141.458,31**

Sezione I – Risorse fisse aventi carattere di certezza e di stabilità

Il CCNL sottoscritto in data 21/05/2018 definisce nell'art.67 una nuova formulazione delle voci che compongono il Fondo del personale non dirigente.

Le risorse stabili sono costituite da un unico importo consolidato come specificato nell'art.67, c.1, che resta confermato con le stesse caratteristiche anche per gli anni successivi. Detto importo è composto da tutte le risorse decentrate stabili, indicate dall'art. 31, comma 2, del CCNL del 22.1.2004, relative all'anno 2017, come certificate dal Collegio dei revisori, ed è pari ad €.210.595,95, come riportato nel seguente prospetto contenuto nella Relazione tecnico finanziaria del Fondo 2017:

SEZIONE I - Risorse fisse aventi carattere di certezza, stabilità e continuità

Unico importo consolidato anno 2003 (Art. 31 c. 2 CCNL 2002-05 del 22.01.2004)		**€ 130.487,90**
Incrementi CCNL 2002-05		
art. 32 c. 1 CCNL 2002-2005 del 22.01.2004 (0,62% m.s. 2001 €1.220.180,32)	€ 7.565,12	
art. 32 c. 2 CCNL 2002-2005 del 22.01.2004 (0,50% m.s. 2001 €1.220.180,32)	€ 6.100,90	
art. 32 c. 7 CCNL 2002-2005 del 22.01.2004 **(0,20% m.s. 2001 €1.220.180,32 x alte profess.)**	€ 2.440,36	
		€ 16.106,38
art. 4 c.4 CCNL 2004/2005 del 09.05.2006 (0,5% m.s. 2003 €1.211.636,12)		€ 6.058,18
art. 8 c.5 CCNL 2006/09 del 11.04.2008 (0,6% m.s. 2005 €1.109.815,00)		€ 6.658,89
art. 4 c. 2 CCNL 2000-01 del 05.10.2001 **Ria personale cessato dal 2004 al 2016**		€ 51.284,60
TOTALE COMPLESSIVO RISORSE STABILI		**€ 210.595,95**

Ai sensi del suddetto art. 67, c.1, del CCNL 21/05/2018 tali risorse stabili confluiscono nell'unico importo consolidato al netto di quelle che gli enti hanno destinato, nel medesimo anno, a carico del Fondo, alla retribuzione di posizione e di risultato delle posizioni organizzative.

Si precisa che dall'importo unico consolidato non è stata detratta la somma di €.2.440,36, di cui all'art.32, c.7 CCNL 2002-2005 del 22.01.2004 (alte professionalità), in quanto l'Ente non ha in alcun modo istituito posizioni organizzative di alta professionalità alla data del 31.12.2017. Pertanto, seguendo l'orientamento contenuto nel parere Aran CFL 21 del 30/10/2018, il suddetto valore di €.2.440,36 confluisce nell'importo consolidato delle risorse stabili.

Risorse per la retribuzione di posizione e di risultato delle posizioni organizzative 2017 €. 42.389,34

Importo unico consolidato art.67, comma 1 (210.595,95 – 42.389,34) **€.168.206,61**

Incrementi risorse stabili

L'art. 67, comma 2, del CCNL 21/05/2018 prevede le ipotesi di incremento dell'importo unico consolidato di cui al comma 1 del medesimo articolo.

Tra le voci elencate, figurano:

lettera a) "*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*".
Tale importo ammonta ad **€.1.830,40** (confermato il valore presente nei Fondi 2019 – 2020 - 2021);

lettera b) *"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*".
Tale importo risulta pari ad **€.2.761,50** (confermato il valore presente nei Fondi 2019 – 2020 - 2021);

lettera c) "*importo corrispondente alle retribuzioni individuali di anzianità e degli assegni ad personam non più corrisposti al personale cessato dal servizio, compresa la quota di tredicesima mensilità; l'importo confluisce stabilmente nel Fondo dell'anno successivo alla cessazione dal servizio in misura intera in ragione d'anno*".
Tale importo ammonta ad **€.5.117,71** (importo non variato rispetto al Fondo 2021).

Totale risorse stabili **€.177.916,22**

Sezione II – Risorse variabili

Nell'ambito delle risorse variabili, definite all'art.67, comma 3, del citato CCNL 21/05/2018, sono state individuate le seguenti voci:

Riferimento CCNL	Descrizione	Importo
ARTICOLO 67 COMMA 3 LETTERA C	c) delle risorse derivanti da disposizioni di legge che prevedano specifici trattamenti economici in favore del personale, da utilizzarsi secondo quanto previsto dalle medesime disposizioni di legge - compensi professionali legali relativi all'avvocatura interna	€. 9.546,80
ARTICOLO 67 COMMA 3 LETTERA E	e) degli eventuali risparmi accertati a consuntivo derivanti dalla applicazione della disciplina dello straordinario di cui all'art. 14 del CCNL 1/4/1999; l'importo confluisce nel Fondo dell'anno successivo;	€.13.490,26
ARTICOLO 67 COMMA 3 LETTERA H e COMMA 4	h) di un importo corrispondente alle eventuali risorse stanziate dagli enti ai sensi del comma 4 - In sede di contrattazione integrativa, ove nel bilancio dell'ente sussista la relativa capacità di spesa, le parti verificano l'eventualità dell'integrazione, della componente variabile di cui al comma 3, sino ad un importo massimo corrispondente all'1,2% su base annua, del monte salari dell'anno 1997, esclusa la quota relativa alla dirigenza.	€. 7.336,33
ARTICOLO 67 COMMA 3 LETTERA I e COMMA 5 LETTERA B	i) di un importo corrispondente alle eventuali risorse stanziate dagli enti ai sensi del comma 5, lett. b) - Gli enti possono destinare apposite risorse alla componente variabile di cui al comma 3, per il conseguimento di obiettivi dell'ente, anche di mantenimento, definiti nel piano della performance o in altri analoghi strumenti di programmazione della gestione, al fine di sostenere i correlati oneri dei trattamenti accessori del personale; in tale ambito sono ricomprese anche le risorse di cui all'art. 56-quater, comma 1, lett. c).	€.20.500,00
Totale risorse variabili		**€.50.873,39**

Totale risorse stabili + risorse variabili **€.228.789,61**

Destinazione di apposite risorse per il conseguimento di obiettivi dell'Ente, anche di mantenimento, definiti nel piano della performance.

Nella definizione degli importi del Fondo 2022 la Camera di commercio, dato l'accresciuto livello di servizi esistenti al quale è correlato un aumento delle prestazioni del personale in servizio in un numero largamente deficitario rispetto a quello previsto dalla pianta organica, ha incrementato le risorse variabili dell'importo di €.20.500,00 a norma dell'art.67 comma 3 lett. i) e del comma 5 lett. b) del CCNL 21.5.2018, con determina del Commissario straordinario con poteri di Giunta camerale n.14 del 26/05/2022.

L'incremento proposto risulta sostanzialmente uguale a quello previsto nello scorso esercizio per la medesima finalità (€.20.000,00).

Sull'argomento, risulta importante evidenziare che nel corso degli ultimi anni i dipendenti camerali hanno dovuto garantire il raggiungimento degli obiettivi di performance e l'espletamento di nuovi e numerosi servizi che il legislatore ha attribuito alle Camere di commercio, nonostante il progressivo depauperamento dell'organico.

L'Ente, con determina del Commissario straordinario con poteri di Giunta n.12 del 26.05.2022, ha adottato il Piano della Performance 2022-2024, il documento programmatico triennale, previsto dall'art.10 del D.lgs 27 ottobre 2009, n.150, elaborato in coerenza con i contenuti ed il ciclo della programmazione pluriennale e di bilancio che individua gli indirizzi e gli obiettivi strategici ed operativi dell'Ente, definendo, altresì, con riferimento agli obiettivi finali ed intermedi ed alle risorse, gli indicatori per la misurazione e la valutazione della performance per l'anno 2022.

I contenuti del Piano performance 2022-2024 sono confluiti nel Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO) 2022-2024, adottato ai sensi dell'art. 6 del D.L. n. 80/2021 recante «*Misure urgenti per il rafforzamento della capacità amministrativa funzionale all'attuazione del PNRR e per l'efficienza della giustizia*» (convertito, con modificazioni, dalla Legge n. 113/2021), approvato con determina del Commissario straordinario con poteri di Giunta n.19 del 30.06.2022.

Agli obiettivi individuati nel Piano performance per l'anno 2022 vengono correlati e quantificati gli oneri del trattamento del personale necessario per il raggiungimento degli stessi, secondo i prospetti di seguito esposti, elaborati per aree di responsabilità:

Area amministrativo-contabile e legale	
Personale coinvolto: n.4 unità cat. C6 - n.1 unità cat. C5	
OBIETTIVO STRATEGICO	***2.5 ADEMPIMENTO NUOVI OBBLIGHI NORMATIVI***
OBIETTIVO OPERATIVO	2.5.A Composizione negoziata per la soluzione della crisi d'impresa
AZIONI	Attività di istruzione e trasmissione alla Camera capoluogo di Regione delle istanze di composizione negoziata per la soluzione della crisi d'impresa, ai sensi del D.L. 24 agosto 2021, n.118.
OBIETTIVO STRATEGICO	***4.2 PATRIMONIO IMMOBILIARE E MOBILIARE***
OBIETTIVO OPERATIVO	4.2.A Riqualificazione degli spazi
AZIONI	1. Ricognizione e dismissione dei beni mobili obsoleti e/o deteriorati;
	2. Procedure realizzazione nuovi uffici presso il Centro Servizi;
	3. Efficientamento energetico
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	1. Attività propedeutiche e successive all'accorpamento con la CCIAA di Brindisi;
	2. Attività finalizzate alla piena funzionalità del nuovo applicativo di contabilità CON2;
	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
OBIETTIVO STRATEGICO	***5.1 DIRITTO ANNUALE***
OBIETTIVO OPERATIVO	**5.1.A** Mantenere livello riscossione diritto annuale spontaneo
AZIONI	1. Procedura di sollecito di pagamento per incentivare l'utilizzo del "Ravvedimento operoso" per l'annualità di diritto annuale 2021 in autonomia (previa estrazione degli elenchi di tutti gli omessi 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.

	retribuzione oraria	n. ore dedicate all'attività	oneri per il conseguimento di obiettivi di performance
unità cat. C6	13,00	155	2.015,00
unità cat. C6	13,00	155	2.015,00
unità cat. C6	13,00	155	2.015,00
unità cat. C6	13,00	155	2.015,00
unità cat. C5	14,08	155	2.182,40
		totale	**10.242,40**

Area Regolazione del mercato e la tutela della fede pubblica			
n.1 unità cat. D7 - n.1 unità cat. C6			
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	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.		
	retribuzione oraria	n. ore dedicate all'attività	oneri per il conseguimento di obiettivi di performance
unità cat. D7	17,13	154	2.638,02
unità cat. C6	13,00	154	2.002,00
		totale	**4.640,02**

Area Anagrafica			
n.1 unità cat. C6 - n.1 unità cat. C5 - n.1 unità cat. B7			
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	1. attribuzione di priorità a pratiche urgenti (iscrizioni) 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, a.e., 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.		
	retribuzione oraria	n. ore dedicate all'attività	oneri per il conseguimento di obiettivi di performance
unità cat. C6	13,00	162	2.106,00
unità cat. C5	12,65	144	1.821,60
unità cat. B7	11,50	147	1.690,50
		totale	**5.618,10**

totale oneri per il conseguimento di obiettivi di performance **20.500**

Sezione III – Eventuali decurtazione del fondo

Sono state effettuate le seguenti decurtazioni:

Riferimento normativo	Decurtazione	Importo
ART. 1, COMMA 456 L. n° 247/2013	importo pari alle riduzioni proporzionali operate, con riferimento all'anno 2014, per cessazioni di personale 2011/2014 - decurtazioni consolidate	€.72.785,63
ART. 1, COMMA 236 L. n° 208/2015	importo pari alle riduzioni proporzionali operate, con riferimento all'anno 2016, per cessazioni di personale (N.B. se non già assorbita negli importi esposti sub A) parte fissa)	€.14.545,67
Totale decurtazioni		**€.87.331,30**

Fondo 2022 sottoposto a certificazione (€.228.789,61 - €.87.331,30) = €.141.458,31

Non sono state apportate ulteriori decurtazioni in quanto risulta rispettato il limite del Fondo anno 2016 come evidenziato nel prospetto seguente:

Verifica rispetto del limite Fondo 2016 (art.23, comma 2 del D.Lgs. N.75/2017)			
CONSISTENZA COMPLESSIVA FONDO ANNUALITA' 2022 (totale risorse parte fissa+ totale risorse parte variabile-decurtazioni)		**€**	**141.458,31**
ARTICOLO 67, COMMA 1	*Le risorse **destinate** a carico del Fondo **alla retribuzione di posizione e di risultato delle posizioni organizzative** .*	€	42.389,34
Voci non soggette al contenimento del limite rappresentato dal Fondo 2016			
ARTICOLO 67, COMMA 2 LETTERA A	*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***	-€	1.830,40
ARTICOLO 67, COMMA 2, LETTERA B	*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)*	-€	2.761,50
ARTICOLO 67 COMMA 3 LETTERA E	*eventuali risparmi accertati a consuntivo derivanti dalla applicazione della disciplina dello straordinario di cui all'art. 14 del CCNL 1/4/1999; l'importo confluisce nel Fondo dell'anno successivo; (voce non soggetta al contenimento del limite del Fondo 2016)*	-€	13.490,26
ARTICOLO 1 COMMA 870 LEGGE 178/2020	*risparmi accertati a consuntivo nell'esercizio 2020 per oneri buoni pasto come certificato dal Collegio Revisori*	€	-
ARTICOLO 67 COMMA 3 LETTERA C	*Compensi professionali legali relativi all'avvocatura interna (voce non soggetta al contenimento del limite del Fondo 2016)*	-€	9.546,80
CONSISTENZA FONDO 2022 RIDETERMINATO PER IL CONFRONTO CON IL FONDO 2016		**€**	**156.218,69**
AMMONTARE RISORSE DESTINATE AL FONDO ANNUALITA' 2016 COSTITUENTI IL LIMITE NON SUPERABILE (ex art. 23, comma 2, d. lgs. n° 75/2017 ed art. 67, comma 7, ccnl 21/05/2018)		**€**	**156.340,98**
RIDUZIONE CONSISTENZA FONDO 2022 FINO A CONCORRENZA DEL FONDO 2016		**€**	**-**
CONSISTENZA COMPLESSIVA FONDO ANNUALITA' 2022 (totale risorse parte fissa+ totale risorse parte variabile-decurtazioni- decurtazioni per limite Fondo 2016)		**€**	**141.458,31**

TOTALE FONDO 2022 SOTTOPOSTO A CERTIFICAZIONE €.141.458,31

Sezione IV – Sintesi della costituzione del fondo sottoposto a certificazione

Sintesi costituzione del fondo sottoposto a certificazione	Importo
Totale risorse fisse aventi carattere di certezza e di stabilità anno 2022 - Sezione I Risorse stabili sottoposte a certificazione (al netto delle decurtazioni = 177.916,22 - 87.331,30)	**€.90.584,92**
Totale risorse variabili anno 2022 - Sezione II Risorse variabili sottoposte a certificazione	**€.50.873,39**
TOTALE complessivo risorse Fondo 2022	**€.141.458,31**
TOTALE Fondo sottoposto a certificazione	**€.141.458,31**

Sezione V – Risorse temporaneamente allocate all'esterno del fondo

Non presenti.

Modulo II - Definizione delle poste di destinazione del Fondo per la contrattazione integrativa

Sezione I - Destinazioni non disponibili alla contrattazione integrativa o comunque che non saranno regolate specificamente dal Contratto Integrativo

In questa sezione sono rappresentate tutte le poste la cui disciplina esula dall'attività negoziale integrativa. Questa sezione rappresenta quindi la quantificazione da parte dell'amministrazione delle poste non contrattate e/o contrattabili del fondo che, sommata alle poste contrattate della sezione successiva, come oggettivamente rilevate dal contratto integrativo certificato dall'organo di controllo, parifica il totale delle risorse rese disponibili in sede di costituzione del fondo.

Le poste la cui destinazione è da considerarsi vincolante e/o storica sono le seguenti:

1. indennità di comparto quota carico fondo: sono inserite le risorse del fondo di cui all'art. 33 comma 4 del CCNL 2002-2005. Tale voce non è contrattabile in quanto la misura dell'indennità di comparto è stabilita dal CCNL e non può essere oggetto di contrattazione integrativa. Il valore inserito in tabella è esposto in forma previsionale, precisando che risulta diminuito rispetto agli anni precedenti causa cessazioni del personale in servizio.
2. Progressioni orizzontali storiche: sono inseriti i valori storici del fondo destinati a remunerare le progressioni economiche già in essere al 31/12/2021.
3. Indennità ex III-IV qualifica funzionale. Tale voce non è contrattabile in quanto la misura della suddetta indennità è stabilita dal CCNL e non può essere oggetto di contrattazione integrativa. Il valore inserito in tabella è esposto in forma previsionale, precisando che risulta diminuito rispetto agli anni precedenti causa cessazioni del personale in servizio.

Non saranno regolate dal contratto integrativo somme per totali €.73.401,70 in quanto relative a:

Descrizione	Importo
Indennità di comparto	€ 6.982,04
Progressioni economiche	€ 66.290,54
Indenn. Ex III-IV q.f.	€ 129,12
Totale	**€ 73.401,70**

Compensi previsti da specifiche disposizioni di legge: in tale voce sono inseriti gli importi destinati al personale dipendente a fronte di specifiche disposizioni di legge (compensi Avvocatura interna). Tali compensi sono legati in generale alla dinamica variabile della parte di entrata e sono collegati a regolamenti sulla loro utilizzazione approvati dalla Camera di Commercio di Taranto.

Descrizione	Importo
Art. 68 comma 2 lett. c) compensi derivanti da specifiche disposizione di legge	€ 9.546,80

Non sono regolate dal contratto decentrato le risorse per la retribuzione di posizione e di risultato dell'Area delle Posizioni organizzative e Alte Professionalità, pari a € 42.389,34 ossia l'importo destinato a tale finalità nel 2017 e confermato anche a Bilancio 2022.

In questa sede si ricorda che è stata adottata la nuova disciplina dell'area delle Posizioni Organizzative, in attuazione di quanto previsto dal CCNL 2016-2018, con determinazione del Segretario Generale n. 44 del 07.05.2019, previo confronto sulle seguenti materie:

(a) i criteri per il conferimento e la revoca degli incarichi di posizione organizzativa;

(b) i criteri per la graduazione delle posizioni organizzative, ai fini dell'attribuzione della relativa indennità.

Sono invece oggetto del contratto collettivo integrativo triennio 2019-2021:

(a) la correlazione tra i compensi di cui all'art. 18, comma 1, lett. h) del CCNL 21.05.2018 e la retribuzione di risultato dei titolari di posizione organizzativa;

(b) i criteri generali per la determinazione della retribuzione di risultato dei titolari di posizione organizzativa.

Non è previsto invece l'incremento delle risorse "attualmente destinate alla corresponsione della retribuzione di posizione e di risultato delle posizioni organizzative, ove implicante, ai fini dell'osservanza dei limiti previsti dall'art.23, comma 2 del D. Lgs. n. 75/2017, una riduzione delle risorse del Fondo di cui all'art. 67".

Sezione II - Destinazioni specificamente regolate dal Contratto Integrativo

In questa sezione sono rappresentate tutte le poste regolamentate con il contratto integrativo quale accordo economico per il triennio 2019-2021, sottoscritto in data 18/11/2019, attualmente vigente nelle more della definizione del contratto 2022-2024, coerentemente agli indirizzi formulati dall'organo politico alla delegazione di parte datoriale, così come espressi nella deliberazione di Giunta n. 36 del 20 giugno 2019.

Sono state previste le seguenti destinazioni:

1. art. 68 comma 2 lett. a) “premi correlati alla performance organizzativa”;

2. art. 68 comma 2 lett. b) “premi correlati alla performance individuale”;

3. art. 68 comma 2 lett. c) “indennità condizioni di lavoro di cui all’art. 70-bis”;

4. art. 68 comma 2 lett. e) “compensi per specifiche responsabilità, secondo le discipline di cui all’art. 70 quinquies”;

6. art. 68 comma 2 lett. j) “progressioni economiche, con decorrenza nell’anno di riferimento, finanziate con risorse stabili”;

7. art. 69 differenziazione del premio individuale.

Il contratto definisce i criteri generali di ripartizione delle risorse prevedendo quanto segue:

a. la misura prevalente delle risorse decentrate di parte variabile è destinata a incentivare la performance;

b. le risorse annualmente destinate ad incentivare la performance sono articolate su più livelli:

b.1) una quota non inferiore al 30% delle risorse variabili è destinata a incentivare e riconoscere l’impegno individuale, quale risultante dalle valutazioni delle prestazioni lavorative operate dai dirigenti (performance individuale);

b.2) una quota è destinata alla differenziazione del premio individuale;

b.3) la parte non inferiore al 10% delle risorse variabili è destinata alla performance organizzativa.

c. le risorse annualmente destinate alle indennità per specifiche responsabilità non possono essere superiori al 25% delle risorse decentrate di parte variabile.

Sono previste nell’anno 2022 nuove selezioni per l’attribuzione di progressioni economiche orizzontali.

Le risorse destinate a finanziare gli istituti in questione sono sinteticamente riepilogate nel seguente prospetto:

Descrizione	Importo
Nuove progressioni economiche orizzontali	€.1.191,66
Compensi per trattamenti economici accessori	
1) Indennità specifiche responsabilità (art.70-quinquies)	€.0,00
2) Indennità condizioni di lavoro (art.70-bis)	€.3.100,00
Premi correlati alla performance (individuale, organizzativa e premio differenziale individuale)	€.54.218,15
Totale	**€.58.509,81**

Considerato che il contratto decentrato ha stabilito esclusivamente i criteri di ripartizione delle risorse, la destinazione puntuale delle stesse sarà effettuata con atto del Segretario generale, nel rispetto dei suddetti criteri. Pertanto, le risorse disponibili sono inserite in questa sezione per l’importo di **€.58.509,81**.

Sezione III - (eventuali) Destinazioni ancora da regolare

Non sono presenti destinazioni da regolare oltre gli istituti previsti e finanziati nell'ambito del contratto decentrato integrativo.

Sezione IV - Sintesi della definizione delle poste di destinazione del Fondo per la contrattazione integrativa sottoposto a certificazione

Per la completa definizione di questa sezione si rinvia alla successiva destinazione puntuale delle risorse nel rispetto dei criteri definiti dalla contrattazione decentrata.

Descrizione	Importo
Somme non regolate dal contratto	€.82.948,50
Somme regolate dal contratto	€.58.509,81
Destinazioni ancora da regolare	€.0,00
Totale	**€ 141.458,31**

Sezione V - Destinazioni temporaneamente allocate all'esterno del Fondo

Non presenti.

Sezione VI - Attestazione motivata, dal punto di vista tecnico-finanziario, del rispetto di vincoli di carattere generale

a. attestazione motivata del rispetto di copertura delle destinazioni di utilizzo del Fondo aventi natura certa e continuativa con risorse del Fondo fisse aventi carattere di certezza e stabilità;

Le risorse stabili al netto delle decurtazioni ammontano ad €.90.584,92. Le destinazioni di utilizzo aventi natura certa e continuativa (indennità di comparto, progressioni orizzontali, indennità ex III-IV qualifica) sono pari ad €.73.401,70. Pertanto le destinazioni di utilizzo aventi natura certa e continuativa sono tutte finanziate con risorse stabili.

b. attestazione motivata del rispetto del principio di attribuzione selettiva di incentivi economici;

Gli incentivi economici sono erogati in base al CCNL e la parte destinata ai premi per la performance è erogata in applicazione delle norme dispositive dell'Ente in coerenza con il D. Lgs. 150/2009, così come modificato dal D.Lgs. 74/2017, e con la supervisione dell'Organismo indipendente di valutazione.

c. attestazione motivata del rispetto del principio di selettività delle progressioni di carriera finanziate con il Fondo per la contrattazione integrativa (progressioni orizzontali)

La disciplina delle PEO è stata profondamente modificata dal nuovo CCNL Funzioni Locali 2016 – 2018 ed è stata oggetto della contrattazione per il triennio 2019-2021; il principio di selettività delle

progressioni orizzontali è assicurato attraverso l'applicazione dei criteri di selezione definiti in sede di contratto decentrato integrativo per il triennio 2019-2021. Per i dettagli si rinvia a quanto sarà descritto in merito nella relazione illustrativa.

Modulo III - Schema generale riassuntivo del Fondo per la contrattazione integrativa e confronto con il corrispondente Fondo certificato dell'anno precedente

Descrizione	Anno 2022	Anno 2021	Differenza
Risorse stabili	€.90.584,92	€.90.584,92	+€.0,00
Risorse variabili	€.50.873,39	€.54.564,51	-€.3.691,12
Totale	**€ 141.458,31**	€.**145.149,43**	-€.3.691,12

Modulo IV - Compatibilità economico-finanziaria e modalità di copertura degli oneri del Fondo con riferimento agli strumenti annuali e pluriennali di bilancio

Sezione I - Esposizione finalizzata alla verifica che gli strumenti della contabilità economico-finanziaria dell'Amministrazione presidiano correttamente i limiti di spesa del Fondo nella fase programmatoria della gestione

Il Fondo per la produttività, in fase di costruzione del Preventivo (approvato entro il mese di dicembre dell'anno precedente), viene stimato in conformità alle norme di legge e contrattuali vigenti in quel momento e a tal riguardo si evidenzia che in linea precauzionale si è redatto il fondo tenendo presente il limite normativo originariamente imposto dalla legge 122/2010, così come modificato dalla normativa successivamente intervenuta, in ultimo l'art.23, comma 2, del D.Lgs. n.75/2017. Una volta quantificato in via estimativa, l'importo del Fondo viene inserito nel Preventivo nella voce di conto interessata per natura. La copertura alla quantificazione del fondo 2022 è stata in prima fase prevista con il Bilancio di previsione approvato con determina del Commissario straordinario con i poteri di Consiglio camerale n.38 del 20/12/2021.

In corso d'esercizio l'Amministrazione procede alla costituzione definitiva del Fondo, rispettosa dei limiti di spesa previsti per l'anno, e procede, se necessario, all'integrazione ovvero alla riduzione delle somme preventivate sulle diverse voci contabili attraverso aggiornamenti del Preventivo.

Nel Preventivo 2022 è stato assegnato al conto di budget n.321006 "Retribuzione accessoria" l'importo di €.170.000,00. Il Fondo risorse decentrate 2022 di €.141.458,31 risulta, pertanto, compatibile con le risorse previste.

Sezione II - Esposizione finalizzata alla verifica a consuntivo che il limite di spesa del Fondo dell'anno precedente risulta rispettato

Tenuto conto che nel corso dell'esercizio vengono imputate agli specifici conti di bilancio quelle voci stipendiali c.d. "fisse e continuative" corrisposte mensilmente ed afferenti il Fondo, in fase di chiusura dell'esercizio l'Amministrazione procede ad iscrivere in bilancio il costo / debito rappresentato dalle somme non ancora erogabili del Fondo, così come quantificato dalla Amministrazione in fase di costituzione.

In tal modo, l'Ente effettua un primo controllo rivolto ad evitare che vengano utilizzate per il Fondo produttività risorse superiori rispetto al limite di spesa (che può essere quello dettato dalla normativa vigente ovvero quello, solo inferiore, determinato in fase di costituzione).
Laddove, nell'anno successivo, in fase di liquidazione delle somme residue al personale dipendente, emergessero economie di liquidazione, le stesse avrebbero il seguente trattamento contabile:

- I risparmi non più utilizzabili sono stralciati contabilmente e restituiti definitivamente al bilancio camerale come sopravvenienze attive;
- I risparmi riutilizzabili secondo la normativa vigente sono riassegnati al fondo produttività del nuovo anno e risulteranno tra i debiti dell'Amministrazione verso il personale.

Altre verifiche sul rispetto del limiti di spesa vengono ordinariamente effettuate:

- nel corso dell'esercizio attraverso la verifica del rispetto del principio autorizzatorio del bilancio camerale sia nella specificazione "qualitativa" che di quella "quantitativa" per cui non possono disporsi spese per oggetti diversi da quelli previsti nelle voci di bilancio o per importi superiori agli stanziamenti o alle disponibilità delle voci stesse. Tale verifica viene condotta ogni volta che viene erogato al personale un elemento della retribuzione che trova finanziamento nel Fondo produttività;
- in occasione della redazione del conto annuale.

Il limite di spesa del Fondo dell'anno 2016 (€.156.340,98) risulta rispettato e per effetto dello stesso non è stata apportata alcuna decurtazione, così come evidenziato nella precedente sezione III del Modulo I.

Sezione III - Verifica delle disponibilità finanziarie dell'Amministrazione ai fini della copertura delle diverse voci di destinazione del Fondo

La copertura viene assicurata in occasione della iscrizione del Fondo produttività nel Preventivo, nonché in ogni suo aggiornamento, assicurando il rispetto del principio del pareggio.

Il totale del fondo come determinato dall'Amministrazione con determina del Commissario straordinario con poteri di Giunta n.14 del 26/05/2022 e con Determinazione dirigenziale n.56 del 27/05/2022 trova copertura nell'ambito delle risorse imputate al conto n.321006 "Retribuzione accessoria" del budget direzionale 2022.

L'imputazione ai suddetti conti consente, pertanto, una verifica costante tra sistema contabile e dati del Fondo per la produttività.

Taranto, 04 ottobre 2022

Il Segretario generale f.f.

(dott.ssa Claudia Sanesi)

Documento firmato da:
SANESI CLAUDIA
04.10.2022 18:24:19 CEST