



Camera di Commercio
Napoli

**Camera di Commercio Industria Agricoltura
Artigianato
NAPOLI**

RELAZIONE ILLUSTRATIVA

**(Art. 40 comma 3- sexies D. Lgs. 165/2001 e Circolare MEF n. 25 del
19/7/2012)**

**A N N O
2022**

Premessa

Nelle pubbliche amministrazioni le materie afferenti la contrattazione collettiva nazionale e la contrattazione decentrata integrativa sono disciplinate dal Titolo III del Decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165. In particolare, l'articolo 40 prevede che:

- Le pubbliche amministrazioni attivano autonomi livelli di contrattazione collettiva integrativa, nel rispetto delle disposizioni dettate dall'articolo 7, comma 5, dello stesso decreto e dei vincoli di bilancio risultanti dagli strumenti di programmazione annuale e pluriennale. (*Comma 3-bis*)
- A corredo di ogni contratto integrativo le pubbliche amministrazioni, redigono una relazione tecnico-finanziaria ed una relazione illustrativa, che devono essere certificate dagli organi di controllo interno, utilizzando gli schemi appositamente predisposti e resi disponibili dal Ministero dell'economia e delle finanze d'intesa con il Dipartimento della funzione pubblica. (*Comma 3-sexies*)

Con la Circolare n. 25 del 19 luglio 2012, il Dipartimento della Ragioneria Generale dello Stato, d'intesa con il Dipartimento della Funzione Pubblica, ha predisposto degli schemi standard per l'elaborazione della "Relazione illustrativa" e della "Relazione tecnico-finanziaria", che tutti gli Enti devono utilizzare per garantire la piena conoscenza delle informazioni relative alla contrattazione decentrata integrativa, come richiesto dalla richiamata normativa. Le relazioni, secondo la normativa vigente in essere, sono finalizzate:

- a supportare la *delegazione trattante di parte pubblica* con uno strumento uniforme di esplicitazione e valutazione dei contenuti del contratto sottoposto a certificazione;
- a supportare gli *organi di controllo* con un omogeneo piano di verifica della certificazione degli atti della contrattazione integrativa, rendendo organici e sequenziali i diversi aspetti del controllo;
- a fornire al *cittadino/utente*, che ha accesso a tali atti nella sezione trasparenza del sito web delle diverse Amministrazioni, la piena visibilità e confrontabilità dei contenuti esplicativi degli accordi stipulati in sede integrativa.



RELAZIONE ILLUSTRATIVA

Lo schema di *relazione illustrativa* è composto da due distinti moduli, così articolati:

1. Illustrazione degli aspetti procedurali e sintesi del contenuto del contratto;
2. Illustrazione dell'articolato del contratto e relativa attestazione della compatibilità con i vincoli derivanti da norme di legge e di contratto nazionale; modalità di utilizzo delle risorse accessorie; risultati attesi in relazione agli utilizzi del fondo ed all'erogazione delle risorse premiali; altre informazioni utili.

Per la corretta compilazione dei moduli sopra elencati l'Ente si è avvalso delle istruzioni riportate nelle seguenti circolari:

a) Circolare n. 7 del 13 maggio 2010 del Dipartimento della Funzione Pubblica, ad oggetto: *“Contrattazione integrativa. Indirizzi applicativi del decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150”*;

b) Lettera circolare n. 1 del 17 febbraio 2011 del Dipartimento della Funzione Pubblica, ad oggetto: *“Applicazione del decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150. Intesa del 4 febbraio 2011. Decorrenze”*;

c) Lettera circolare n. 7 del 5 aprile 2011 del Dipartimento della Funzione Pubblica, ad oggetto: *“Decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150: chiarimenti applicativi”*.

d) Circolare n. 25 del 19.07.2012 del Dipartimento della ragioneria Generale dello Stato, ad oggetto: *“Schemi di Relazione illustrativa e Relazione tecnico-finanziaria ai contratti integrativi”*.

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

Data di sottoscrizione	
Periodo temporale di vigenza	● 01/01/2022 – 31/12/2022
Composizione della delegazione trattante	<u>PARTE PUBBLICA</u> Presidente: avv. Ilaria Desiderio - Segretario Generale della CCIAA di Napoli

	<p>Componente: Dirigente Area Gestione Risorse – dott. Ciro De Rosa (transitato presso altra amministrazione in data 30.12.2022)</p> <p>Componente: Dirigente Area Promozione - dott. Roberto Parisio</p> <p>Componente: Dirigente Area Tutela del Mercato – dott. Nicola Pisapia</p> <p><u>PARTE SINDACALE</u> (elenco sigle)</p> <p>Organizzazioni sindacali ammesse alla contrattazione</p> <p>CGIL/FP</p> <p>CISL/ FP</p> <p>UIL FPL</p> <p>RSU AZIENDALE</p> <p>Organizzazioni sindacali firmatarie dell'ipotesi di contratto:</p> <p>CGIL/FP</p> <p>CISL/ FP</p> <p>UIL FPL</p> <p>RSU AZIENDALE</p>	
Soggetti destinatari	Il personale non dirigente della Camera di Commercio di Napoli con contratto di lavoro a tempo indeterminato e determinato.	
Materie trattate dal contratto integrativo (descrizione sintetica)	<p>Destinazione delle Risorse Decentrate disponibili per la contrattazione</p> <ul style="list-style-type: none"> - Indennità di comparto - Progressioni economiche orizzontali - Performance organizzativa ed individuale - Indennità previste dal CCNL Vigente - Compensi inerenti le prestazioni correlate ai concorsi a premio e al Servizio Legale 	
Rispetto dell'iter adempimenti procedurali e degli	Intervento dell'Organo di controllo interno. Allegazione della	<p>Il Collegio dei Revisori dei Conti ha redatto la certificazione in data</p>



atti propedeutici e successivi alla contrattazione	Certificazione dell'Organo di controllo interno alla Relazione illustrativa.	
	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 PIAO 2022 – 2024 con Delibera di Giunta n° 81 del 21.10.2022.
		È stato adottato, preliminarmente all'adozione del PIAO, il Programma triennale di prevenzione della Corruzione 2022/2024 previsto dall'art. 11, comma 2 del d.lgs. 150/2009 con Delibera di Giunta Camerale n. 6 del 11.02.2022.
		È stato assolto l'obbligo di pubblicazione di cui ai commi 6 e 8 dell'art. 11 del d.lgs. 150/2009.
		Il processo di validazione della Relazione delle Performance 2019 è stato concluso con Deliberazione di Giunta n. 124 del 20.12.2021. Per gli anni 2020 e 2021 la verifica e la relativa validazione verranno effettuati nell'anno 2023.
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)

ILLUSTRAZIONE DI QUANTO DISPOSTO DAL CONTRATTO INTEGRATIVO

La Camera di Commercio di Napoli, anche per l'anno 2022, ha costituito il Fondo accessorio per lo sviluppo delle risorse umane e per la produttività del personale non dirigente.

In data 16 novembre 2022 l'Aran e i sindacati hanno sottoscritto il Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro per il triennio 2019-2021 del Comparto delle Funzioni locali.

A norma dell'art. 80 dell'approvato CCNL, comma 4, "Il presente articolo disciplina l'utilizzo dei Fondi risorse decentrate dall'anno 2023. Dal 1° gennaio di tale anno devono pertanto ritenersi disapplicate le clausole di cui all'art. 68 del CCNL del 21.05.2018, fatte salve quelle richiamate nel presente articolo.",

Nella costituzione del presente Fondo Risorse Decentrate Personale non Dirigente per l'anno 2022 è stata, pertanto, applicata la disciplina prevista dal Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro relativo al personale non dirigente del comparto funzioni locali per il triennio 2016/2018, con particolare riguardo all'art. 67, ancora in applicazione del CCNL per il comparto delle Funzioni Locali del 21/05/2018 – triennio 2016-2018, ed in particolare all'**art. 67** relativo alla costituzione del fondo delle risorse decentrate a favore del personale.

Il Fondo così costituito viene finalizzato dal contratto collettivo nazionale di lavoro secondo quanto previsto dall'**art. 68** e precisamente per questa Camera di Commercio:

- (**comma 1**) alla corresponsione dei differenziali di progressione economica al personale già beneficiario negli anni precedenti e dei trattamenti economici fissi a carico delle risorse stabili del fondo (indennità di comparto, altre ed eventuali riassegnazioni del fondo anno precedente per risorse stanziare e non impiegate interamente ex art. 67 commi 1 e 2;

- (**comma 2**) in via residuale al finanziamento dei premi collegati alla performance organizzativa ed individuale (lettere a e b) e ad alcune indennità: c) di lavoro di cui all'art. 70-bis (disagio, rischio, maneggio valori; e) compensi per specifiche responsabilità, secondo le discipline di cui all'art. 70 quinquies; g) 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 (compensi ISTAT); j) progressioni economiche decorrenti dall'anno di riferimento, finanziate con risorse stabili.

-(**comma 3**) la contrattazione integrativa destinati ai trattamenti economici di cui al comma 2 lettere a), b), c), d), e), f), la parte prevalente delle risorse di cui all'art. 67 comma 3 con esclusione delle lettere c), f), g) di tale ultimo comma e, considerando la differenziazione del premio individuale previsto dall'**art. 69** comma 2 e 3.

MODALITÀ DI UTILIZZO DELLE RISORSE DECENTRATE 2022

A) Utilizzo delle risorse stabili:

Il Contratto decentrato destina le risorse stabili al finanziamento degli istituti economici elencati di seguito:

I. indennità di comparto;

II. progressioni economiche orizzontali;

I Finanziamento dell'indennità di comparto (art. 68 comma 1)

Al finanziamento di tale istituto sono destinate le risorse necessarie ad assicurare l'erogazione di trattamento obbligatorio in funzione della categoria di iscrizione del personale dipendente.

II Finanziamento delle progressioni economiche

(Art. 67 commi 1 e 2 del CCNL 21.05.2018)

Nel limite delle risorse (di cui all'art. 67, commi 1 e 2, del C.C.N.L. 21/05/2018) annualmente destinate a tale finalità, vengono definiti i criteri per la definizione delle procedure per le progressioni economiche, nel rispetto del dettato di cui all'art. 16 del C.C.N.L. Funzioni Locali 2016 – 2018, che, tra le altre regole, impone di tener conto, nella valutazione, delle risultanze della performance individuale del triennio che precede l'anno in cui è adottata la decisione di attivazione dell'istituto ed eventualmente anche dell'esperienza maturata negli ambiti professionali di riferimento. La Camera di Commercio di Napoli ha finanziato per il "**Fondo Risorse anno 2022 personale non dirigente**" l'importo di € 853.167,68 di cui le PEO per l'anno 2022 di € 3.156,40.

Le risorse stabili che risultano ulteriormente disponibili, annualmente sono destinate ad incrementare le risorse variabili.

B) Utilizzo delle risorse variabili:

Il Contratto decentrato destina le risorse variabili al finanziamento degli istituti economici elencati di seguito:

I. Performance organizzativa ed individuale

II. indennità previste dal C.C.N.L.

III. Compensi inerenti le prestazioni correlate ai concorsi a premio e attività Servizio Legale

I. Performance organizzativa ed individuale

I. Utilizzo delle risorse variabili per il finanziamento della produttività ed il miglioramento dei servizi (art. 68, commi 2 lett. a) e b))

L'attribuzione dei compensi di produttività è strettamente correlata ad effettivi incrementi della produttività e di miglioramento quali-quantitativo dei servizi da intendersi come risultato aggiuntivo apprezzabile rispetto al risultato atteso dalla normale prestazione lavorativa.

I compensi destinati a incentivare la produttività ed il miglioramento dei servizi sono corrisposti ai lavoratori interessati, a conclusione del processo di valutazione delle prestazioni e dei risultati nonché in base al conseguimento degli obiettivi predefiniti in sede di Programmazione dell'Amministrazione Camerale.

La valutazione delle prestazioni e dei risultati dei lavoratori avverrà attraverso il Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance (SMVP). L'erogazione degli incentivi è subordinata alla verifica dell'effettivo raggiungimento degli obiettivi ed il collegamento con miglioramenti apprezzabili rispetto agli esiti delle attività ordinariamente svolte (c.d. Performance).

II. INDENNITÀ PREVISTE DAL C.C.N.L

II.a. Utilizzo delle risorse variabili per la remunerazione di specifiche responsabilità (art.68 comma 2 lett. e ed art.70 quinquies, comma 1 CCNL 2016- 2018)

Presupposto per l'assegnazione di tale tipologia di indennità è l'assegnazione di compiti che comportano funzioni di coordinamento di unità lavorative o un elevato grado di autonomia decisionale.

II.a.1. Si è convenuto di attribuire l'indennità per l'esercizio dei compiti che comportano specifiche responsabilità ai Responsabili di Unità Operativa Semplice e Complessa che non siano incaricati di funzioni dell'area delle posizioni organizzative: la posizione di lavoro di "responsabile di U.O." è relativa alla struttura organizzativa dell'ente e alla sua articolazione in Servizi U.O.C. e Uffici U.O.S..

L'importo dell'indennità, spettante ai Responsabili di U.O.C./U.O.S. risulta essere:

- Responsabile di Servizio (U.O.C.): € 3.000,00 lorde annue max
- Responsabile di Ufficio (U.O.S): € 2.500,00 lorde annue max

Il valore massimo dell'indennità è fissato in ragione delle risorse annuali disponibili.

L'indennità è erogata mensilmente a patto che sussista la permanenza delle condizioni organizzative che hanno determinato l'attribuzione dei compiti che comportano specifiche responsabilità.



Ad ogni dipendente non può essere attribuita più di un'indennità per specifiche responsabilità; nel caso in cui siano attribuiti compiti che comportano specifiche responsabilità diverse, al dipendente interessato è attribuita l'indennità di valore economico più elevato.

Inoltre la suddetta indennità è erogata solo se la posizione è stata effettivamente ricoperta per almeno 3 mesi nel corso dell'anno ed è ridotta proporzionalmente qualora la copertura della posizione sia part-time. In caso di presenza a full time per periodi superiori a 3 mesi ma inferiori a 12, l'indennità è ridotta proporzionalmente. In caso di assenza del soggetto che svolge compiti che comportano specifiche responsabilità, qualora tali compiti vengano temporaneamente e formalmente assegnati a personale che non ricopre già altri compiti che comportano specifiche responsabilità (nel qual caso si applica quanto previsto al punto 2.d), al medesimo soggetto è corrisposto l'importo corrispondente al periodo di effettivo esercizio dei compiti assegnati.

II.a.2. Inoltre si precisa che le indennità art.70 quinquies, comma 1 CCNL 2016- 2018 comprendono anche le ipotesi in cui vengano individuati compiti e funzioni che comportano l'esercizio di specifiche responsabilità relative a procedimenti particolarmente complessi e/o ad incarichi specifici formalmente attribuiti dal dirigente. L'importo di tali indennità non può superare l'importo massimo di € 2.000,00 annue. L'erogazione delle suddette indennità decorre dalla data di adozione del provvedimento dirigenziale di individuazione del dipendente responsabile dello specifico procedimento amministrativo individuato con determinazione segretariale.

II.a.3. Infine vengono riconosciute le indennità e responsabilità attinenti a compiti e funzioni relativi a procedimenti riguardanti i tributi, gli archivisti informatici e l'URP. L'importo di tali indennità non può superare l'importo massimo di € 350,00 annue.

II.b. Utilizzo delle risorse variabili per la remunerazione di indennità di rischio, maneggio valori e disagio:

In applicazione dell'art. 70- bis del CCNL 2016-2018 sono riconosciute le seguenti indennità:

II.b.1 indennità di disagio art. 70- bis comma 1 lett. a)

Risorse per compensare l'esercizio di attività svolte in condizioni particolarmente disagiate da parte del personale delle categorie A, B e C.

La definizione di disagio comprende in termini generali tutti i disagi specifici, le cui indennità compensano in modo puntuale le prestazioni e quindi non sono cumulabili per la stessa fattispecie. Si considera quindi l'indennità di disagio come quelle indennità specifiche che non può essere generalizzata nell'Ente, ed è rivolta a remunerare singole situazioni organizzative che variano rispetto all'organizzazione dell'Ente nel suo complesso. È corrisposta per l'effettiva presenza in servizio.

II.b.2 indennità di rischio art. 70- bis comma 1 lett. b)

Al personale, le cui prestazioni lavorative comportano continua e diretta esposizione a



rischi pregiudizievoli per la salute e per l'integrità personale, come dal piano di valutazione dei rischi ai sensi del D. Lgs n. 81/2008, è riconosciuta un'indennità di rischio pari ad € 3,00 (art. 41 CCNL 22.1.2004) al giorno viene corrisposta esclusivamente per il periodo di effettiva esposizione al rischio.

Le risorse sono destinate a remunerare il Personale metrico per i giorni effettuati ai fini delle verifiche e delle ispezioni.

L'indennità viene corrisposta a consuntivo nell'anno successivo, per le giornate di effettiva esposizione ai rischi, corrispondenti alle giornate di effettivo svolgimento delle verifiche/ispezioni sul territorio.

II.b.3 indennità di maneggio valori art. 70- bis comma 1 lett. c)

Al personale adibito a servizi che comportino maneggio di valori di cassa compete un'indennità proporzionata al valore medio mensile dei valori maneggiati.

Le attività rientranti in tale casistica sono:

- Cassa
- Cassa economale

L'indennità giornaliera è corrisposta, mensilmente per l'effettivo espletamento del servizio:

- Addetti alla cassa per i giorni di effettivo servizio di cassa
- Cassiere – economo per i giorni di effettivo servizio di cassa

L'importo delle indennità di maneggio valori è così previsto già a decorrere dal 1° gennaio 2020 ed è tuttora vigente:

Fasce medie mensili d'incasso	Indennità
fino a € 4.500,00	€ 3,00
da € 4.501,00 in poi	€ 4,00

III. Utilizzo delle risorse variabili per la remunerazione del personale di categoria C e D che svolge le attività di concorsi a premi art.67 comma 3 lett. a)

Le risorse previste dall'art.67 comma 3 lett. a) (derivanti dall'applicazione dell'art.43 della legge n. 449/1997, tenuto conto dell'art. 15 - comma 1 – lett. d) del CCNL 1.4.1999 come modificato dall'art.4 comma 4 del CCNL del 5.10.2001) potranno essere utilizzate per il personale di categoria C e D che svolge attività relative ai concorsi a premi sono nella misura del:

- 80% dell'importo delle risorse stanziato nel fondo a favore del personale impegnato in tali attività;
- 20% dell'importo delle risorse stanziato nel fondo a compensare gli effettivi incrementi della produttività e miglioramenti quali-quantitativi dei servizi erogati.



Analogamente con riguardo all'art. 68 comma 2 lett. g) che richiama il principio dei compensi previsti da disposizioni di legge, riconosciuti esclusivamente a valere sulle risorse di cui all'art. 67, comma 3, lett. c), per il Servizio Legale/Avvocatura della Camera di Commercio di Napoli è prevista la corresponsione dei compensi professionali, secondo i principi del Regio Decreto-Legge n. 1578 del 27.11.1933, ed è riferita unicamente ai professionisti legali in servizio presso il Servizio Legale/Avvocatura dell'Ente camerale formalmente costituito con delibera del Consiglio camerale n. 14 del 30.12.2010, i quali sono iscritti nell'elenco speciale dell'Albo degli avvocati patrocinanti le pubbliche amministrazioni (Regio Decreto n. 37/1945), secondo i criteri e le modalità previste dal Regolamento dell'Avvocatura dell'Ente camerale approvato con Delibera di Consiglio n. 14 del 30.12.2010 e del Disciplinare approvato con Determinazione Segretariale n.203 del 27 maggio 2021.

Tali compensi a favore degli iscritti nell'Elenco speciale dell'Albo degli Avvocati tenuto presso uno dei Tribunali presenti sul territorio della Provincia di Napoli saranno erogati in aggiunta alla retribuzione di risultato, così come espressamente richiamato dall'art. 18 comma 1 lettera h) secondo allinea CCNL 21 maggio 2018.

b) quadro di sintesi delle modalità di utilizzo delle risorse

Sulla base dei criteri previsti dall'accordo le risorse vengono utilizzate nel seguente modo:

Descrizione	Importo
Art. 68 commi 2 lett. a) e b) – Premi correlati alla performance collettiva/ individuale	€ 476.906,49
Art. 67 comma 1 – progressioni economiche orizzontali 2020, 2021 e 2022	€ 251.436,31 (€ 239.380,51 + € 8.900,00 + € 3.156,40)
Art. art. 68 comma 1- indennità di comparto	€ 34.065,65
Art. 70- bis comma 1 lett. b) e c) – Indennità di rischio, maneggio valori	€ 4.920,00
Art. 70- bis comma 1 lett. a) – Indennità di disagio per personale di cat. A, B e C	€ 3.080,00
Art. 70 quinquies, comma 1 – indennità per specifiche responsabilità personale B, C e D	€ 77.000,00

Art. 70 - quinquies, comma 2 – indennità per specifiche responsabilità personale B, C e D	€ 350,00
Art. 68 comma 2 lett. g) – compensi per indennità di concorsi a premio e attività servizio legale a valere sulle risorse di cui all'art.67 comma 3 lett. a)	€ 5.408,63
TOTALE	853.167,68

Nell'ipotesi di Contratto Collettivo Integrativo anno 2022 le parti hanno concordato che, se a consuntivo risultano non utilizzate le indennità ex. Art. 70 bis lett. a), b), c), e art. 70 quinquies comma 1 e comma 2, queste vengono portate ad incrementare l'importo del premio correlato alla performance collettiva/individuale ex. Art. 68 comma 2 lettere a) e b).

c) effetti abrogativi impliciti

Così come previsto dal nuovo modello di relazioni sindacali la contrattazione è stata impostata per focalizzare l'attenzione sulle modalità di utilizzo delle risorse decentrate che, in base all'articolo 7 del CCNL 21.05.2018, sono determinate in sede di contrattazione decentrata integrativa con cadenza annuale. Pertanto, la contrattazione, avente ad oggetto esclusivamente le modalità di utilizzo delle risorse e facendo specifico riferimento al fondo dell'anno, disciplina la sola annualità economica 2022. Per quanto riguarda le materie demandate alla contrattazione, si precisa che le relazioni sindacali sono sempre state improntate sul rispetto dei reciproci ruoli di datore di lavoro e di rappresentanza sindacale, e su approcci orientati alla correttezza e alla trasparenza tra le parti.

d) Illustrazione e specifica attestazione della coerenza con le previsioni in materia di meritocrazia e premialità (coerenza con il Titolo III del D. Lgs. 150/2009, le norme di contratto nazionale e la giurisprudenza contabile) ai fini della corresponsione degli incentivi per la performance individuale ed organizzativa.

Le previsioni in materia di meritocrazia e premialità sono coerenti con le disposizioni del D.lgs. 150/2009.

Infatti gli Accordi Decentrati e il Sistema di misurazione e valutazione della Performance hanno introdotto elementi di giudizio del merito, riconoscendo conoscenze e capacità dai dipendenti con l'intento di adeguare le performance alle esigenze degli utenti/clienti dell'Ente.

I dipendenti sono stati coinvolti dai responsabili a collaborare in piani di miglioramento



di processi e prodotti e grande attenzione era posta ai comportamenti organizzativi in termini di efficacia ed efficienza.

Il Sistema di valutazione delle performance assicura la coerenza con le disposizioni in materia di selettività.

In particolare si rileva che, in applicazione dell'art. 69 CCNL del 21/05/2018 sono state determinate le modalità e i criteri per riconoscere la differenziazione del premio individuale da assegnare a massimo due dipendenti per Area.

e) Illustrazione e specifica attestazione della coerenza con il principio di selettività delle progressioni economiche finanziate con il Fondo per la contrattazione integrativa - progressioni orizzontali – ai sensi dell'articolo 23 del D. Lgs. 150/2009 (previsione di valutazioni di merito ed esclusione di elementi automatici come l'anzianità di servizio)

Il contratto decentrato ristabilisce i criteri per la definizione delle procedure per le progressioni economiche all'interno delle categorie, nel pieno rispetto di quanto previsto dall'art. 16 del C.C.N.L. Funzioni Locali 2016 –2018 e dei principi stabiliti dal D.LGS. 150/2009, in virtù del loro stretto collegamento, da un lato, con le risultanze della performance individuale raggiunta dal dipendente nell'ultimo triennio, nell'ambito della cui valutazione sono presi in considerazione il grado di raggiungimento di obiettivi, l'apporto individuale al raggiungimento degli stessi, nonché l'insieme delle conoscenze, delle capacità e dei comportamenti/attitudini possedute, dall'altro, con lo sviluppo delle competenze professionali ovvero della professionalità acquisita dal dipendente in rapporto alla categoria di inquadramento e alla retribuzione posseduti. Sono esclusi come primi elementi di valutazione, criteri automatici come l'anzianità di servizio.

f) Illustrazione dei risultati attesi dalla sottoscrizione del contratto integrativo, in correlazione con gli strumenti di programmazione gestionale (Piano della Performance), adottati dall'Amministrazione in coerenza con le previsioni del Titolo II del D.lgs. 150/2009.

I risultati attesi, collegati alla sottoscrizione del contratto integrativo e a cui sono collegati la valutazione della performance individuale e l'erogazione del compenso premiale, sono descritti nei documenti di programmazione della Camera di Commercio; in particolare il PIAO 2022 – 2024 adottato dall'Amministrazione con Delibera di Giunta n° 81 del 21.10.2022. definisce gli obiettivi strategici ed operativi per il 2022.

Il Segretario Generale

avv. *Ilaria Desiderio*



