



## CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO INTEGRATIVO

### PERSONALE NON DIRIGENZIALE DIPENDENTE DELLA CAMERA DI COMMERCIO DI SALERNO -

#### - PARTE ECONOMICA 2022

Il giorno 25 del mese di novembre dell'anno 2022, alle ore 12,00 , presso la sede dell'Ente Camerale di Salerno, ivi ubicata alla via Gen. Clark n.19/21, si sono riunite le delegazioni trattanti di parte datoriale e sindacale, giusta convocazione tramite pec n. 43938/U del 18 novembre '22 per la trattazione del seguente ordine del giorno :

a) *Sottoscrizione definitiva accordo integrativo - Parte economica 2022.*

Sono presenti:

Camera di Commercio di Salerno nella persona del Presidente della delegazione di parte datoriale  
Dott. Raffaele De Sio - Segretario Generale

e le seguenti Organizzazioni sindacali territoriali e RSU

#### ORGANIZZAZIONI SINDACALI

CISL FP  
V. DELLA ROCCA

CGIL  
E. RISOLO  
N. VENTRE

UIL  
G. RUSSO

CSA  
D. SAPERE

#### RSU

S. VAIANO

M. DEL GROSSO

G. D'AURIA

R. GIORDANO

A. DELL'ANNO

Al termine della riunione le parti sottoscrivono l'allegato Contratto Collettivo Decentrato Integrativo del personale non dirigente della Camera di Commercio di Salerno relativo alla parte economica 2022.



## PREMESSA DI CARATTERE GENERALE

Le parti danno atto che:

- con determinazione dirigenziale n. 193 del 28 aprile 2022 è stato costituito provvisoriamente il fondo per le risorse decentrate anno 2022 a norma dell'art. 67 del CCNL Comparto Funzioni Locali 21/05/2018 per un importo di Euro 918.099,50, di cui Euro 618.011,53 per risorse stabili ed Euro 300.087,97 per risorse variabili;
- il Collegio dei Revisori dei conti in data 28 aprile 2022, con verbale n. 3, hanno espresso il parere di competenza ex art. 40-bis del D.Lgs. 165/01 e smi, in ordine alla compatibilità finanziaria del fondo;
- in data 5 maggio 2022 è stato inviato ai componenti della RSU e alle OO.SS. territoriali copia della predetta determinazione n. 193/2022;
- con delibera n. 16 dell'1 giugno 2022 la Giunta camerale ha formulato alla parte pubblica gli indirizzi per lo svolgimento delle trattative con la parte sindacale;
- il fondo per lavoro straordinario stanziato nel Preventivo economico 2022, approvato con deliberazione del Consiglio camerale n. 12 del 17/12/2021, al conto di budget 321003 è pari ad Euro 45.153,06;
- in data 3 novembre 2022 è stata sottoscritta l'ipotesi di contratto collettivo decentrato integrativo del personale non dirigenziale di parte economica 2022;
- con verbale n. 8 del 14 novembre 2022 l'Organo di controllo ha reso il parere di competenza ai sensi dell'art. 40 bis, comma 3 sexies del D. Lgs. 165/01;
- con delibera n. 50 del 14 novembre 2022 la Giunta camerale ha autorizzato la parte datoriale alla sottoscrizione definitiva parte economica anno 2022;
- gli importi indicati nell'ambito del presente accordo sono definiti in via previsionale;
- le somme al momento non prevedibili saranno inseriti nel fondo risorse decentrate in sede di consuntivazione;

Le parti concordano e stipulano quanto di seguito riportato:

### Art. 1 Ambito di Applicazione

1. La presente ipotesi di contratto decentrato integrativo - parte economica 2022 - redatto ai sensi degli articoli 7 e 8 del CCNL comparto Funzioni Locali periodo 2016/2018 del 21/05/2018, si applica a tutto il personale non dirigente della Camera di Commercio di Salerno e con qualunque tipo di contratto di lavoro subordinato (tempo indeterminato, tempo determinato, contratto di formazione e lavoro, rapporto di telelavoro) a tempo pieno o parziale.

2. Il presente accordo ha validità per il periodo 1/1/2022 - 31/12/2022 per le parti ad esso delegate dal CCNL e dal CCDI vigenti.

3. L'impostazione generale del contratto è stata definita in coerenza con i vincoli risultanti dall'art.

2



40 del d.lgs. 165/2001 e dagli stessi CCNL vigenti. Pertanto, l'ipotesi di accordo è stato sottoposto, previa redazione della Relazione Illustrativa e tecnico finanziaria, alla certificazione del collegio dei revisori ai sensi del citato articolo 40 D.lgs. 165/2001. Successivamente alla certificazione favorevole da parte del Collegio all'ipotesi di accordo, la stessa è stata sottoposta alla Giunta camerale per l'autorizzazione al Presidente della delegazione di parte pubblica alla firma dell'accordo. Le risorse si intendono pertanto rese disponibili solo in seguito alla certificazione positiva da parte del Collegio dei Revisori.

4. Le parti hanno concordato, quindi, di rivedersi per la firma dell'accordo, una volta effettuate con esito favorevole le fasi di cui al comma 3.

5. Lo stesso accordo sarà pubblicato, in modo permanente, sul sito istituzionale dell'Ente, con modalità che garantiscano la piena visibilità ed accessibilità delle informazioni ai cittadini, corredato della relazione tecnico finanziaria e della relazione illustrativa, entrambe certificate dagli organi di controllo.

6. In caso di sopravvenuta sottoscrizione, nel periodo di validità indicato nel comma 2, di un nuovo contratto collettivo nazionale di lavoro (C.C.N.L.), o in caso di novità normative riguardanti le materie oggetto del presente C.C.I., le parti riaprono la contrattazione per verificare la validità delle clausole concordate.

#### Art. 2 Principi e finalità

1. Con il presente accordo si definiscono i criteri di ripartizione delle risorse economiche tra le varie modalità di utilizzo, a valere sul fondo risorse decentrate anno 2022.

2. I principi e criteri di gestione delle politiche di sviluppo delle risorse umane della Camera di Commercio di Salerno sono tendenti, da un lato, a migliorare il livello di efficienza e produttività dei servizi camerali erogati, e, dall'altro, a valorizzare l'impegno e la qualità della prestazione del personale.

3. Nel quadro di uno sviluppo organico e coerente della politica di gestione delle risorse umane, le relazioni sindacali, nel rispetto reciproco dell'autonomia e delle prerogative della dirigenza e delle rappresentanze sindacali, sono orientate alla correttezza ed alla trasparenza e contribuiscono alla realizzazione delle finalità all'uopo individuate.

4. La Camera di Commercio promuove il merito, il miglioramento della performance organizzativa e individuale, attraverso l'utilizzo di sistemi selettivi, secondo logiche meritocratiche, nonché valorizzando i dipendenti che conseguono le migliori performance attraverso l'attribuzione di incentivi economici e di carriera e la parità di genere.

5. Il presente accordo promuove adeguati livelli di efficienza e produttività nel raggiungimento delle finalità e degli obiettivi propri della Camera di Commercio di Salerno, nonché nei servizi resi all'utenza incentivando l'impegno e la qualità della performance, nell'ambito di un più ampio



sistema di valutazione della performance dell'Ente.

### Art. 3

#### Criteri per la ripartizione e destinazione delle risorse finanziarie ex art. 68 del CCNL 21/5/2018

1. Il fondo risorse decentrate è determinato annualmente sulla base delle disposizioni contrattuali e legislative, tenendo conto delle disponibilità economico-finanziarie dell'Ente.
2. La disciplina contrattuale distingue le risorse decentrate in due categorie: la prima comprende le RISORSE STABILI, ovvero tutte le fonti che incrementano stabilmente l'importo del fondo unico di cui al comma 1 e presentano il carattere della incertezza, stabilità e continuità e che, quindi, restano acquisite al Fondo anche per il futuro; la seconda, concerne le RISORSE VARIABILI, ovvero fonti mediante le quali il Fondo può essere alimentato annualmente con importi variabili, che presentano la caratteristica della eventualità e variabilità.
3. In particolare, le risorse stabili sono destinate prioritariamente al finanziamento degli istituti economici stabili individuati dall'art. 67, comma 1 del CCNL 21/5/2018. Esse sono definite in un unico importo che resta confermato con le medesime caratteristiche anche per gli anni successivi, con le integrazioni e le modifiche eventualmente derivanti dalle disposizioni contrattuali e di legge.
4. Le risorse variabili sono destinate a compensare gli istituti economici di cui all'art. 68, comma 2 del CCNL 21/5/2018.
5. L'ammontare del Fondo è determinato provvisoriamente, per l'anno 2022, in Euro 918.099,50, di cui Euro 618.011,53 per risorse aventi carattere di certezza, stabilità e continuità (risorse stabili) previste dall'articolo 67, commi 1 e 2 del CCNL ed Euro 300.087,97 per risorse aventi il carattere della eventualità e variabilità (risorse variabili) previste dall'articolo 67, comma 3 del CCNL.
6. Tale distribuzione ha carattere di previsione. L'Ente si riserva di comunicare la distribuzione delle risorse a consuntivo in seguito all'applicazione del presente contratto.

### Art. 4

#### Strumenti di premialità

1. Conformemente alla normativa vigente ed ai regolamenti adottati dall'Amministrazione è possibile l'utilizzo dei seguenti strumenti di premialità:
  - premi correlati alla performance organizzativa;
  - premi correlati alla performance individuale;
  - premio individuale differenziato di cui all'articolo 69 del CCNL 21.05.2018,
  - progressioni economiche attribuite in relazione alle risultanze della valutazione della performance individuale, sulla base di quanto stabilito dall'articolo 16 del CCNL 21.05.2018;
  - specifiche forme incentivanti e/o compensi previsti dalle vigenti norme di legge e riconducibili alle previsioni dell'art. 68, comma 2, lettera g), del CCNL 21.5.2018.



### Art. 5

#### Criteri per la ripartizione e destinazione delle risorse finanziarie stabili e variabili

1. La parte stabile del fondo è destinata a finanziare in via prioritaria gli istituti economici stabili individuati nell'art. 67, c. 1 del CCNL 2016-2018.
2. Le somme destinate ai suddetti istituti costituiscono un importo consolidato al netto di quelle destinate alla retribuzione di posizione e di risultato delle P.O. istituite.
3. Le parti definiscono i criteri per ripartire sulle restanti somme, annualmente disponibili le quote da destinare agli istituti di cui al comma 2 dell'art. 68 del CCNL 2016-2018 e gli artt. 16 e ss della parte giuridica del CCDI, fermo restando che le nuove progressioni economiche, comprensive del rateo di tredicesima, devono essere finanziate esclusivamente da risorse stabili.
4. Le parti concordano di destinare interamente le risorse di cui all'art. 67, comma 3, determinate per l'anno 2022 in via previsionale in Euro 277.882,80 al finanziamento degli istituti di cui all'art. 68, comma 2, lett. a (performance organizzativa), b (performance individuale), c (indennità condizioni di lavoro) ed e (compensi per specifiche responsabilità); la quota destinata a performance individuale è presuntivamente determinata nel 53% delle predette risorse di cui all'art. 67, comma 3.
5. Le parti concordano che eventuali risorse di parte stabile residue non utilizzate per altri istituti concorrono ad incrementare la percentuale destinata agli istituti variabili.
6. Confluiscono nel fondo le eventuali risorse residue di parte stabile non utilizzate negli anni precedenti.

### Art. 6

#### Criteri per l'attribuzione delle risorse destinate all'organizzazione e alla performance

1. L'accordo in esame ha l'obiettivo di valorizzare il ruolo dei dipendenti cameralli accompagnando l'evoluzione dell'organizzazione in atto, all'interno di uno scenario sempre più variabile, i cui fattori critici di successo sono rappresentati dal valore delle competenze, dalle responsabilità, dalla velocità di azione per rispondere alle esigenze dell'amministrazione pubblica e dell'utenza, interna ed esterna, in tempi adeguati e definisce la destinazione delle risorse per le politiche di sviluppo delle risorse umane e per la produttività.
2. I compensi destinati ad incentivare la performance individuale ed organizzativa ed il miglioramento dei servizi saranno erogati ai dipendenti solo a conclusione del processo di valutazione annuale.

5

M K

CR

D

U

DD  
M

P



3. I criteri per l'attribuzione e l'erogazione dei compensi destinati a remunerare la performance individuale e organizzativa sono quelli espressamente individuati e definiti nel Sistema per la misurazione, la valutazione e la rendicontazione della performance individuale ed organizzativa del personale in coerenza con gli obiettivi strategici, organizzativi ed individuali di cui al Ciclo della performance annuale dell'ente camerale e nel rispetto del principio di corrispettività ex art. 7, comma 5, del D. Lgs. 165/01.

4. Le logiche del sistema di misurazione e valutazione della performance della Camera di Commercio di Salerno sono orientate alla selettività e meritocrazia ed escludono ogni forma di automatismo e di erogazione in maniera indifferenziata.

5. I criteri di erogazione sono definiti nel vigente sistema di misurazione e valutazione della performance in coerenza con il Ciclo delle performance.

6. Le parti concordano di destinare alla performance individuale una quota del 53% delle risorse variabili di cui all'articolo 68, comma 3 del CCNL 21.05.2018.

7. Concordano altresì, che il valore pro-capite della differenziazione del premio individuale è pari al 75%.

8. Per l'anno 2022 in via previsionale l'importo di Euro 459.745,00 è destinato alla corresponsione di compensi legati alla performance organizzativa ed individuale ed è così ripartita:

- per Euro 313.475,97 si premia la performance organizzativa;
- per Euro 146.269,03 si premia la performance individuale (tenendo conto di quanto disposto dal comma 3, dell'articolo 68 del CCNL 21/05/2018).

9. Ai fini dell'erogazione dell'incentivazione individuale e organizzativa si tiene conto del vigente sistema di misurazione e valutazione della performance approvato dalla Giunta camerale con deliberazione n.7 del 5 marzo 2019 ed aggiornato con le delibere n.53/2020 e n. 62/2021.

Le fasi in cui si articola il sistema sono le seguenti:

Fase previsionale: In questa fase ai dirigenti, che hanno partecipato alla definizione della programmazione, vengono formalmente assegnati gli obiettivi specifici da conseguire che devono tener conto, laddove possibile, dei risultati conseguiti nell'anno precedente;

Fase di monitoraggio: Questa fase intermedia ha l'obiettivo di monitorare in corso d'anno il progressivo realizzarsi delle attese e si sostanzia in almeno un momento di verifica intermedia, durante il quale sono adottate le misure correttive degli eventuali scostamenti evidenziati;

Fase consuntiva: Quest'ultima fase consiste nella raccolta degli elementi per la valutazione consuntiva d'esercizio, nella stesura delle schede di valutazione, nell'eventuale colloquio finale con il valutato, tenendo conto dei risultati dell'anno precedente, nella illustrazione di ogni altro elemento necessario al processo di valutazione.

Lo strumento di valutazione è costituito dalla scheda di valutazione.

10. Ai fini dell'assegnazione delle premialità relative al contributo individuale alle performance di Ente e di Area ex art. 13 e ss del vigente sistema di "MISURAZIONE, LA VALUTAZIONE E LA RENDICONTAZIONE DELLA PERFORMANCE ORGANIZZATIVA E INDIVIDUALE DEL PERSONALE" si

6



terrà conto dei seguenti coefficienti di ponderazione della prestazione in funzione del grado di partecipazione agli obiettivi e dell'apporto quali-quantitativo connesso alla categoria professionale di appartenenza di ciascuna unità di personale, come di seguito indicato:

CATEGORIA D	PESO 1
CATEGORIA C	PESO 0,95
CATEGORIA B	PESO 0,90
CATEGORIA A	PESO 0,85

#### Art. 7

#### Compensi per la remunerazione delle indennità condizioni di lavoro art. 68, comma 2, lett. c del CCNL 21 maggio 2018

1. L'indennità è riferita alle condizioni di lavoro che comportano rischio, disagio e maneggio di valori. Il valore dell'indennità è considerato unitariamente per le suddette situazioni.
2. L'attribuzione è riconosciuta ai lavoratori che sono maggiormente esposti alle citate condizioni di lavoro, la cui prestazione lavorativa sia realmente ed effettivamente differenziata da quella degli altri lavoratori. Deve trattarsi di condizioni di lavoro che non caratterizzino in modo tipico le mansioni di un determinato profilo professionale, dato che queste sono già state valutate e remunerate con il trattamento stipendiale previsto per il suddetto profilo.
3. L'indennità condizioni di lavoro è unica ed è destinata a remunerare lo svolgimento di attività:
  - disagiate;
  - esposte a rischi e, pertanto, pericolose o dannose per la salute;
  - implicanti il maneggio di valori.
4. L'importo totale per il finanziamento dell'indennità condizioni di lavoro 2022, in via previsionale e tenuto conto del costo dell'istituto per l'anno 2022, è pari ad Euro 9.169,73 e riguarda:

-Prestazioni che implicano attività disagiate in via previsionale Euro 5.999,14

In via previsionale Euro 4.729,14 per il disagio connesso allo stress relazionale riconducibile alle prestazioni che comportano un'effettiva attività di front-office in presenza svolta nell'ambito del salone dei servizi anagrafici camerali (Registro Imprese- Albi e Ruoli- Protesti), ovvero con particolari tipologie di utenza connessa all'utilizzo dei servizi degli Uffici diritto annuale, Marchi e brevetti. L'erogazione avverrà previa attestazione della prestazione resa da parte del dirigente d'area competente.

In via previsionale per il disagio connesso all'attività dell'ufficio "contenzioso tributario", limitatamente ai giorni in cui si effettua il patrocinio dell'Ente dinnanzi ai competenti organi giudiziari, fermo restando il limite di euro 10 giornaliero contemplato dal comma 2 dell'articolo 70 bis del CCNL 21 maggio 2018.

7

*(Handwritten signatures and initials)*



L'erogazione avverrà previa attestazione della prestazione resa da parte del dirigente d'area competente.

In via previsionale Euro 1.270,00 per il disagio connesso all'improgrammabilità dell'orario di servizio, riconducibile a prestazioni lavorative caratterizzate da articolazioni orarie di particolare flessibilità richiesta dalla peculiare natura del servizio reso durante la celebrazione delle sedute di Giunta/Consiglio e per l'assistenza alle relative riunioni, secondo le seguenti misure:

Euro 10,00 giornalieri nei giorni di effettivo svolgimento delle predette attività disagiate di supporto agli organi collegiali da parte degli uffici preposti (segreteria di Presidenza e di Direzione); detta indennità è riconosciuta per i due giorni che precedono la seduta di Giunta e/o Consiglio, nel giorno della riunione degli organi medesimi ed in quello successivo, previa attestazione da parte del Dirigente d'Area competente;

Euro 10,00 giornalieri assegnati per l'attività svolta dal personale che coadiuva il Segretario Generale nel processo di verbalizzazione delle sedute di Giunta/Consiglio limitatamente all'attività lavorativa prestata - dalla singola unità - per i due giorni che precedono la seduta di Giunta e/o Consiglio, nel giorno della riunione degli organi medesimi ed in quello successivo, previa attestazione da parte dal Segretario Generale.

Prestazioni che implicano esposizione al rischio e, come tali, pericolose o dannose per la salute In via previsionale Euro **1.347,33**

L'importo anzidetto riguarda la remunerazione delle seguenti condizioni di lavoro disagiate:

In via previsionale Euro 983,25 per i giorni di attività ispettiva dell'ufficio Metrico limitatamente ai giorni in cui si svolgono ispezioni documentate da apposito verbale, previa attestazione dal Dirigente d'Area competente mediante corresponsione di euro 2,25;

In via previsionale Euro 364,08 per i giorni di attività di stamperia e movimentazione carichi per il personale assegnato alla categoria professionale "A" nei giorni di presenza e di effettivo svolgimento delle prestazioni disagiate mediante corresponsione di euro 1,64;

Prestazioni che implicano il maneggio valori da corrispondere per ogni giornata di effettivo svolgimento dell'attività nella seguente misura: In via previsionale Euro **1.823,26**

L'importo anzidetto riguarda la remunerazione delle seguenti condizioni di lavoro disagiate:

In via previsionale Euro 614,04 per i giorni di attività implicanti maneggio valori nell'ambito della gestione della cassa interna (art.43 DPR 254/2005) per la corresponsione al Cassiere ed al Vice Cassiere di una indennità giornaliera di euro 2,58;

In via previsionale Euro 1.209,22 ai riscuotitori speciali per i giorni di attività implicanti maneggio valori nell'ambito degli uffici Registro Imprese, Albi e ruoli, Diritto Annuale, Marchi e Brevetti e Protesti mediante corresponsione di euro 1,03 giornalieri;



5. La somma da liquidare è calcolata su base annuale moltiplicando il numero di giornate in cui ricorrono le condizioni previste di cui innanzi per la relativa indennità giornaliera contemplata dal presente articolo.

#### Art. 8

#### Compensi articolo 68, comma 2 del CCNL 21 maggio 2018

1. L'importo totale in via previsionale Euro 17.338,67 (al netto di contributi previdenziali ed Irap a carico Ente) è destinato a compensare il personale impegnato, direttamente ed indirettamente, nell'attuazione di progetti finanziati dal Fondo Perequativo nazionale e per la realizzazione di iniziative di sistema, nonché per la realizzazione di iniziative finanziate da risorse di terzi, di seguito riportate a titolo esemplificativo:

- a. concorsi e operazioni a premio (DPR 430/2001 e smi) importo provvisorio euro 10,16;
- b. prestazione verso terzi paganti e contratti di sponsorizzazione (Art. 43 legge 449/97), determinati per ricavi metrologia legale, proventi procedure conciliative, per entrate servizio telematico registro imprese importo provvisorio 1.903,49 (importo a loro di contributi previdenziali e IRAP);
- c. progetto Controllo e Vigilanza mercato e tutela consumatori (prot. intesa Mise-Unioncamere giocattoli ) importo provvisorio 677,00 ;
- d. progetto Controllo e Vigilanza mercato e tutela consumatori (prot. intesa Mise-Unioncamere tipologia prodotti elettrici ) importo provvisorio 338,50 ;
- e. progetto Controllo e Vigilanza mercato e tutela consumatori (prot. intesa Mise-Unioncamere puericoltura e prima infanzia ) importo provvisorio 338,50 ;
- f. progetto "excelsior" anno 2021 importo provvisorio 14.071,02;

2. Le parti stabiliscono che per le modalità di erogazione dei suddetti importi troverà applicazione il vigente Regolamento per la realizzazione di attività in conto Terzi.

#### Art. 9

#### Oneri diretti alla corresponsione delle progressioni economiche orizzontali art. 68, comma 2, lett. j) del CCNL 21 maggio 2018

1. L'importo di euro 242.047,55 (PEO storicizzate) è destinato, ai sensi dell'art. 68, comma 2, lettera j) del contratto collettivo nazionale di lavoro del 21 maggio 2018 alla corresponsione delle progressioni economiche orizzontali nelle rispettive categorie professionali già assegnate al personale secondo la disciplina dell'art. 5 del CCNL 31/03/1999.

2. Le parti concordano di attivare una procedura selettiva relativa alle progressioni economiche orizzontali con decorrenza 1/1/2022, il cui costo è presumibilmente determinato ai sensi del successivo comma 7 in Euro 8.270,34.

3. La parte datoriale e la parte sindacale concordano di attuare le PEO nella misura del 50% per ciascuna categoria professionale aventi titolo in ciascuna categoria, tenuto conto dei criteri selettivi



previsti dall'articolo 16 del CCNL del 21 maggio 2018 nonché dell'apposito regolamento che allegato al presente verbale ne forma parte integrante (All. B).

Il numero delle progressioni orizzontali sono complessivamente pari a 6 unità, così distinte:

- Categoria Professionale A: 0
- Categoria Professionale B: 0
- Categoria Professionale C: 2
- Categoria Professionale D: 4

4. La percentuale di cui al punto 3 sarà applicata a ciascuna categoria di inquadramento del personale di cui al suddetto comma, sempre a garanzia di un'adeguata selettività delle procedure.

5. Ai fini dell'applicazione della percentuale di cui sopra, nel caso risultasse un numero di dipendenti non intero, si procederà all'arrotondamento all'unità superiore.

6. L'Amministrazione, previa sottoscrizione dell'accordo decentrato, adotterà con atto del Segretario Generale l'avviso di selezione da diffondere al personale.

7. Le parti si danno reciprocamente atto che la somma destinata al finanziamento delle nuove progressioni economiche orizzontali dovrà trovare capienza, unitamente agli utilizzi derivanti dai precedenti atti, nell'ambito delle risorse fisse e stabili del fondo risorse decentrate. Per l'anno 2022 l'importo pari a € 8.270,34 è prudenzialmente stimato a titolo di preventivo, tenendo conto della decorrenza economica delle nuove progressioni dal 1/1/2022 (importi lordi con 13a) e calcolato ipotizzando, sempre prudenzialmente, l'effetto economico massimo teorico come se le possibili progressioni del 50% del personale avente titolo a partecipare procedessero tutte alla massima progressione prevista nella categoria di appartenenza, non essendo possibile, al momento, quantificare in termini economici puntuali la somma necessaria.

#### Art. 10

#### Integrazione del Fondo delle risorse decentrate con importi variabili annuali di cui all'art.68, comma 2, del CCNL del 21/5/2018 Incentivi funzioni tecniche art. 113, co. 2) D.lgs 50/2016

1. L'importo in via previsionale di Euro 6.770,00 sono le risorse esterne che afferiscono ai proventi derivanti dall'articolo 113, comma 2, del D.lgs. 18 aprile 2016, n.50 e smi per la corresponsione degli incentivi per le funzioni tecniche.75

2. Tale importo sarà destinato all'incentivazione del personale individuato dal Dirigente d'Area competente e corrisposto nella misura prevista dal regolamento incentivi dell'articolo 113, comma 2, del codice dei contratti pubblici, da ultimo, approvato con delibera consiliare n. 13 del 25 novembre 2019.



#### Art. 11

#### Differenziazione del premio individuale di cui all'articolo 69 del CCNL 21/5/2018

1. Le parti concordano di destinare a tale finalità per l'anno 2022 l'importo in via previsionale di Euro 25.812,18 corrispondente alla misura prevista dall'art. 6, comma 7 del presente contratto, assegnando il suddetto premio ad un totale di 12 unità.

2. I dipendenti la cui valutazione relativa alla performance individuale si colloca nel Livello premiale A - Prestazione ottima del sistema di misurazione e valutazione della performance approvato con delibera di Giunta n. 7/2019 e smi e che abbiano conseguito una valutazione pari a 100, concorreranno all'attribuzione di una maggiorazione del premio individuale secondo quanto previsto dal precedente Art. 6.

3. Al personale che cessa dal servizio nel corso dell'anno il compenso sarà rapportato ai mesi nei quali il dipendente ha prestato effettivo servizio.

#### Art. 12

#### Compensi per la remunerazione delle indennità per specifiche responsabilità art. 70-quinquies, comma 1 del CCNL 21 maggio 2018

1. L'importo totale in via previsionale di euro 120.286,54 è destinato, previa mappatura degli uffici ai sensi del vigente regolamento, a compensare l'esercizio di compiti che comportano specifiche e rilevanti responsabilità al personale inquadrato nelle categorie professionale "B" "C" "D" che non risulti incaricato di funzioni dell'area delle posizioni organizzative secondo la disciplina dell'art. 13 del CCNL 21 maggio 2018, tenuto conto del limite massimo previsto dall'art. 70 quinquies del CCNL 21.05.18 e dei criteri previsti dall'apposito regolamento allegato al presente contratto (all. A).

2. Restano confermate per l'anno 2022 le fasce dell'indennità per particolari responsabilità di cui al vigente regolamento.

#### Art. 13

#### Indennità di comparto ex art. 33, comma 5 del CCNL 22/01/2004

1. L'importo in via previsionale di euro 28.659,49 è destinato alla corresponsione delle quote di indennità di comparto, ai sensi dell'art. 33 del CCNL 22/01/2004.

2. L'indennità di comparto ha carattere di generalità e natura fissa e ricorrente.

3. Essa viene corrisposta per dodici mensilità.



#### Art. 14

#### Vincoli ed Interpretazione autentica

1. Le parti sono consapevoli di non poter in ogni caso stipulare in sede decentrata CCDI in contrasto con i vincoli e con i limiti risultanti dal CCNL o che disciplinano materie non espressamente delegate a tale livello negoziale, ovvero che comportano oneri non previsti negli strumenti di programmazione annuale e pluriennale.
2. Nei casi di violazione dei vincoli e dei limiti di competenza imposti dalle norme di legge o dalla contrattazione nazionale le clausole sono nulle, non possono essere applicate e sono sostituite ai sensi degli articoli 1339 e 1419, comma 2, del codice civile.  
Nel caso insorgano controversie sull'interpretazione di clausole la cui applicazione risulti oggettivamente non chiara le parti si incontrano entro 30 giorni per definirne il significato.
3. L'eventuale accordo di interpretazione autentica sostituisce la clausola controversa sin dall'inizio della vigenza del contratto.

#### Art. 15

#### Disposizioni finali

1. Le parti si danno reciprocamente atto che la distribuzione di cui alla presente pre-intesa contrattuale sarà resa definitiva in sede di sottoscrizione del contratto integrativo - parte economica.
2. Per quanto non contemplato dal presente accordo di parte economica per l'anno 2020 si fa riferimento al CCDI e al CCNL.
3. Le parti concordano di destinare le economie risultanti, per l'anno 2022, nel Fondo per la retribuzione delle P.O., al Fondo risorse decentrate del presente contratto.

R

R

||

R

~~GR~~  
GR

R

R



All. A)

**REGOLAMENTO PER L'ATTRIBUZIONE DELL'INDENNITA' PER SPECIFICHE RESPONSABILITA'  
DELLA CAMERA DI COMMERCIO I.A.A. DI SALERNO**

**INDICE**

- Art. 1 - Finalità
- Art. 2 - Destinatari
- Art. 3 - Criteri di individuazione delle specifiche responsabilità presenti nell'ente
- Art. 4 - Modalità di individuazione delle specifiche responsabilità
- Art. 5 - Modalità di graduazione dell'indennità relativa a specifiche responsabilità
- Art. 6 - Durata e tempi di erogazione
- Art. 7 - Decorrenza

**ART. 1**

**FINALITA'**

1. Il presente Regolamento, in attuazione dell'articolo 70-quinquies, comma 1 del CCNL 21 maggio 2018, contempla la metodologia di conferimento, la graduazione e le modalità di erogazione del compenso spettante ai dipendenti per lo svolgimento di compiti che comportino specifiche responsabilità.
2. Il presente regolamento non trova comunque attuazione per l'esercizio di quei compiti o funzioni che costituiscono naturale esplicazione della propria attività lavorativa.

**ART. 2**

**DESTINATARI**

1. Destinatari del compenso di cui al precedente art. 1 sono i dipendenti camerali appartenenti alle categorie professionali B e C, ed alla categoria D secondo la disciplina di cui art. 70-quinquies, comma 1 del CCNL 21 maggio 2018, con esclusione del personale incaricato di funzioni dell'area delle posizioni organizzative secondo la disciplina dell'art. 13 del CCNL 21 maggio 2018
2. L'incarico di responsabile è conferito dal Segretario Generale, d'intesa con il Dirigente di Area ai dipendenti inquadrati, indifferentemente, nelle categorie professionali B, C e D.
3. Il provvedimento motivato, dovrà indicare le specifiche mansioni che si ricollegano ai requisiti indicati nel successivo articolo 3 del presente regolamento che danno diritto alla corresponsione dell'indennità.
4. Gli incarichi possono essere revocati dal Segretario Generale con atto scritto, in relazione a intervenuti mutamenti organizzativi o in conseguenza di uno specifico accertamento di risultati negativi.

ART. 3



### CRITERI DI INDIVIDUAZIONE DELLE SPECIFICHE RESPONSABILITA' PRESENTI NELL'ENTE

1. L'assegnazione dell'indennità per particolari responsabilità prevista dall'articolo 70-quinquies, comma 1, del CCNL 21 maggio 2018 si base sui seguenti criteri:

#### Requisiti minimi per il conferimento sono:

1. responsabili di ufficio senza Posizione organizzativa;
2. responsabili di almeno un procedimento amministrativo o di un processo organizzativo complesso ai sensi degli artt. 4 e 5 della legge 241/90 relativamente a tutti i procedimenti di propria competenza, con relativi compiti istruttori previsti dall'ordinamento (proposte di delibere, determine ecc) e/o con adozione degli atti che impegnano l'Amministrazione all'esterno;
3. svolgimento di attività poste in staff al Segretario Generale di particolare rilievo per l'organizzazione dell'Ente;

#### Tipologie di responsabilità che giustificano il conferimento.

1. responsabilità di coordinamento di personale di categoria pari o inferiore;
2. responsabilità di conseguimento di obiettivi/risultati/programmi/piani di attività specifici;
3. responsabilità di istruttoria di procedimenti particolarmente complessi;
4. responsabilità di preposizione a strutture strategiche;
5. responsabilità di attività sostitutiva, nell'ambito delle competenze esercitabili;
6. responsabilità di attività implicanti l'esercizio di funzioni di alta specializzazione (per alta specializzazione si intende il conseguimento di una abilitazione per l'esercizio di determinate funzioni es. responsabile della sicurezza nei luoghi di lavoro, responsabile della trasparenza);
7. responsabilità di funzioni per cui è prevista l'iscrizione ad un albo professionale (da valutare ai soli fini del conseguimento del requisito previsto per la corresponsione del compenso);
8. responsabilità di attività implicanti l'esercizio di funzioni di particolare abilità, competenza e professionalità elevata;
9. responsabilità di elaborazione di pareri e di supporti consulenziali in genere;
10. responsabilità di gestione di rapporti e relazioni complesse e continuative con interlocutori esterni, di natura comunicativa, informativa, di confronto, ancorchè senza poteri decisionali.

### ART. 4

#### MODALITA' DI INDIVIDUAZIONE DELLE SPECIFICHE RESPONSABILITA'

1. Ciascun Dirigente elabora e presenta una proposta contenente l'elenco delle "specifiche responsabilità" che, ove assegnate ad un singolo ufficio/unità organizzativa, possono comportare l'attribuzione dell'indennità prevista dall'articolo 70-quinquies, comma 1. Il Segretario Generale con provvedimento motivato procede alla graduazione delle indennità, all'eventuale integrazione o modifica delle proposte iniziali, e all'individuazione definitiva delle specifiche responsabilità tenendo conto delle risorse disponibili e dell'evoluzione e della complessità dei procedimenti gestiti all'interno dell'Ente camerale. Tali valori sono correlati ai criteri individuati per la "pesatura" della complessità e responsabilità gestite dai responsabili di ufficio e procedimento, di cui al successivo articolo 5 del presente regolamento.
2. Il valore massimo dell'indennità è fissato in Euro 3.000,00.
3. Il provvedimento di cui al precedente comma 2 non potrà essere adottato in assenza della contrattazione decentrata integrativa annuale che individui le risorse a disposizione dell'Ente

*[Handwritten signatures and initials at the bottom of the page]*



per le finalità di cui al presente regolamento, da svolgersi tassativamente entro il mese di gennaio dell'anno di riferimento.

4. L'indennità per specifiche responsabilità ha natura retributiva fissa e ricorrente ed è erogata mensilmente.
5. Ad ogni dipendente non può essere attribuita più di un'indennità per specifiche responsabilità; nel caso in cui ricorrano responsabilità diverse al dipendente interessato è attribuita l'indennità di valore economico più elevato.
6. L'importo dell'indennità è decurtato, come avviene per la retribuzione di posizione delle posizioni organizzative, nel solo caso di assenza per malattia per i primi 10 giorni di ogni evento morboso in applicazione dell'articolo 71, comma 1, del decreto legge 112/2008 convertito in legge n. 133/2008 e smi
7. In applicazione del decreto legislativo n. 151/2001 l'indennità di cui al presente articolo non può essere revocata durante il periodo di congedo di maternità e/o paternità.

#### ART. 5

#### MODALITA' DI GRADUAZIONE DELL'INDENNITA' RELATIVA A SPECIFICHE RESPONSABILITA'

1. La somma destinata a compensare le indennità per particolari responsabilità di cui all'articolo 70-quinquies, comma 1 del CCNL 21 maggio 2018, sarà ripartita tra il personale incaricato tenendo conto dei punteggi attribuiti in applicazione dei criteri di seguito indicati.
2. Ai fini di graduare le indennità collegate agli incarichi di compiti che comportano specifiche responsabilità, si tengono presenti i seguenti indicatori di pesatura, dei quali vengono specificati i criteri:



POSIZIONI DI PARTICOLARE RESPONSABILITA' DI CUI 70-quinquies, comma 1 del CCNL 21 maggio  
2018- **DIPENDENTI CATEGORIA D**

**Livello di complessità procedimentale**  
(Punteggio massimo 28)

Punti	Giudizio	Fattispecie
14	basso	Attività che comporta lo svolgimento di atti e procedure ripetitive in un quadro normativo di riferimento che non richiede particolari attività interpretative
20	medio	Attività che comporta lo svolgimento di atti e procedure parzialmente ripetitive in un quadro normativo di riferimento che richiede attività interpretative, flessibilità e adattamento
28	alto	Attività che comporta lo svolgimento di atti e procedure non ripetitive, che richiedono capacità innovative sotto il profilo amministrativo e tecnico.

**Supporto agli organi camerali nello svolgimento del loro mandato**  
(Punteggio massimo 3)

Punti	Giudizio	Fattispecie
1	basso	Segue l'istruttoria di delibere e determinazioni per gli ambiti di rispettiva competenza
2	medio	Concorre alla definizione e all'attuazione di decisioni di media complessità e/o fornisce assistenza, anche occasionale, nel corso delle riunioni di Organi camerali
3	alto	Concorre alla definizione e all'attuazione di decisioni nell'ambito di problematiche complesse

**Coordinamento**  
(Punteggio massimo 3)

Punti	Fattispecie
1	Da 1 a 3 addetti
2	Da 4 a 5 addetti
3	Oltre 5 addetti

Handwritten signatures and initials: 1, [Signature], [Signature], [Signature], [Signature], [Signature]



**Autonomia (livello di riferimento gerarchico)  
(Punteggio massimo 3)**

Punti	Fattispecie
1	SIC/PO/AP
2	Dirigente
3	Segretario Generale/Conservatore

Voto complessivo > 29: somma percepita Euro 3.000,00;

Voto complessivo < 29: somma percepita Euro 2.100,00;

Voto complessivo < 20: somma percepita Euro 0;



POSIZIONI DI PARTICOLARE RESPONSABILITA' DI CUI ALL'ART. 70-quinquies, comma 1 del CCNL 21 maggio 2018 **DIPENDENTI CATEGORIA B e C**

**Livello di responsabilità  
(Punteggio massimo 21)**

Punti	Fattispecie
10	Incarichi che comportano l'assunzione di una responsabilità diretta di iniziativa e di risultato
18	Responsabilità di procedimento complesso, anche telematico (comprende, inoltre, la responsabilità di firma di atti specifici verso l'esterno)
21	Responsabilità di realizzare singoli programmi o specifici obiettivi individuati dal Dirigente

**Qualità relazioni interne/esterne  
(Punteggio massimo 3)**

Punti	Fattispecie
3	Utenza interna/esterna diversificata
2	Solo utenza esterna
1	Solo utenza interna

**Livello di riferimento gerarchico  
(Punteggio massimo 3)**

Punti	Fattispecie
1	SIC/PO/AP
2	Dirigente
3	Segretario Generale

**Coordinamento  
(Punteggio massimo 3)**

Punti	Fattispecie
18	

18

11

11

ERH

11

11

11

11



1	Da 1 a 2 addetti
2	Da 3 a 5 addetti
3	> 5 addetti

Voto complessivo > 23: somma percepita Euro 3.000,00;  
Voto complessivo < 23: somma percepita Euro 2.100,00;  
Voto complessivo < 18: somma percepita Euro 0;

#### ART. 6

##### DURATA E TEMPI DI EROGAZIONE

1. Gli incarichi che danno diritto all'indennità per specifiche responsabilità decadono al 31 dicembre ogni anno solare, salvo proroga. Sono rinnovabili, aggiornabili o revocabili in relazione a possibili variazioni contrattuali o organizzative.
2. Gli importi annuali sono proporzionalmente ridotti in relazione alla durata dell'incarico e relativamente ai periodi nei quali la relativa responsabilità non viene esercitata.
3. La verifica circa la sussistenza dei presupposti per l'assegnazione dell'indennità sarà effettuata, di norma, con cadenza annuale.

#### ART. 7

##### DECORRENZA

Il presente Regolamento decorre dall'01/01/2022 al 31/12/2022.



## REGOLAMENTO RECANTE I CRITERI PER LA DEFINIZIONE DELLE PROCEDURE PER LE PROGRESSIONE ECONOMICHE ORIZZONTALI NELL'AMBITO DELLE CATEGORIE PROFESSIONALI

### Art. 1

#### Oggetto del regolamento e principi di applicazione

1. Il presente regolamento disciplina i criteri di valutazione per l'attribuzione della progressione economica orizzontale, secondo quanto previsto dagli artt. 5 e 6 del CCNL del 31.03.1999 come integrato dall'art. 9 del CCNL dell'11.04.2008, nonché in base a quanto stabilito dall'art. 16 del CCNL Funzioni Locali 2016/2018 del 21.05.2018. La metodologia di valutazione del personale di cui al presente regolamento è finalizzata esclusivamente alla progressione economica all'interno della categoria di appartenenza del dipendente.
2. Le procedure di cui al presente Regolamento si conformano ai principi di trasparenza, pubblicità, imparzialità, tempestività, economicità e celerità di espletamento, nonché a criteri diretti a verificare le competenze acquisite dai dipendenti.
3. Le progressioni economiche orizzontali sono attribuite in modo selettivo ad una quota limitata di dipendenti, intendendo come tale una percentuale rispetto ai soggetti aventi titolo in ciascuna categoria professionale.
4. Può beneficiare della progressione economica orizzontale in ciascun anno, una quantità percentuale di personale per ciascuna categoria, con arrotondamento per eccesso per almeno un dipendente per categoria avente titolo a partecipare alla selezione, e comunque in subordine, nei limiti e a concorrenza delle somme stanziare a tale scopo.
5. La progressione economica orizzontale si sviluppa partendo dal trattamento tabellare iniziale delle quattro categorie o delle posizioni di accesso infra-categoriale ove ancora previste, con l'acquisizione in sequenza degli incrementi corrispondenti alle posizioni successive previste nel contratto collettivo nazionale di lavoro, dando origine ai seguenti possibili percorsi individuali:
  - per la categoria A, dalla A1 alla posizione A6;
  - per la categoria B, dalla B1 alla posizione B8 e dalla posizione B3 alla posizione B8;
  - per la categoria C, dalla C1 alla posizione C6;
  - per la categoria D, dalla D1 alla posizione D7;
6. Il valore economico di ogni posizione successiva alla posizione iniziale è quello indicato dalle disposizioni contrattuali vigenti al momento del riconoscimento.
7. La progressione economica orizzontale è riconosciuta sulla base di quanto previsto dai contratti collettivi nazionali ed integrativi di lavoro e nei limiti delle risorse disponibili così come stabilito dall'art. 23, comma 1, del D.Lgs. n. 150/2009 (c.d. Riforma Brunetta), nonché dai successivi Decreti Legislativi nn. 74 e 75 del 2017.

### Art. 2

#### Periodicità delle selezioni

1. Le selezioni vengono effettuate ogni anno con riferimento alla valutazione conseguita nel triennio precedente con riferimento ai contingenti di personale in organico alla data di sottoscrizione del



relativo accordo. Il valore economico di ogni posizione successiva alla posizione iniziale è quello indicato dalle vigenti disposizioni contrattuali.

2. L'attribuzione economica e giuridica non potrà avere decorrenza anteriore all'anno nel quale viene sottoscritta la pre-intesa contrattuale, ovvero, ove certificata positivamente e senza modificazioni richieste dall'Organo di controllo, il contratto integrativo che prevede l'attribuzione dell'istituto, con la previsione delle necessarie risorse finanziarie.

3. Non è ammessa l'attribuzione retroattiva rispetto a quanto previsto dal precedente comma 2 e le graduatorie non sono riutilizzabili negli anni successivi

### Art. 3

#### Numero delle Progressioni Economiche da attribuire

1. Ogni anno viene determinato, mediante accordo decentrato integrativo, l'importo complessivo delle risorse da destinare a tale istituto nell'ambito del fondo per le risorse decentrate costituito ai sensi del vigente CCNL, nonché la percentuale, comunque limitata e nel rispetto della disponibilità economica dell'anno di riferimento, dei dipendenti che possono beneficiare della progressione.

2. Il valore economico di ogni posizione successiva alla posizione iniziale è quello indicato dalle vigenti disposizioni contrattuali. Non è ammessa l'attribuzione retroattiva rispetto a quanto previsto dal precedente art. 2 e le graduatorie non sono riutilizzabili negli anni successivi.

### Art. 4

#### Procedure selettive

1. Il Segretario Generale provvede all'indizione delle selezioni per l'attribuzione delle posizioni economiche per l'intero Ente, all'interno di ciascuna categoria mediante emissione di apposito Avviso da pubblicizzare sul sito istituzionale, nonché dandone ampia diffusione attraverso OdS, indicando:

- il numero dei passaggi delle categorie superiori determinati ai sensi dell'art. 3 del presente regolamento;
- I requisiti necessari all'ammissione alla selezione, così come determinati dal successivo art. 5;
- i termini entro i quali verranno effettuate le fasi della procedura selettiva;

2. Agli interessati dovranno essere concessi almeno 5 giorni continuativi dalla pubblicazione del predetto avviso per procedere alla presentazione delle domande di partecipazione alla selezione.

3. L'ammissione dei dipendenti in possesso dei requisiti per la partecipazione alle selezioni, avviene d'ufficio, a cura dell'Ufficio "Gestione, organizzazione e sviluppo risorse umane" sulla base della documentazione presentata.

4. Le graduatorie vengono formate e approvate con determinazione dirigenziale dal Segretario Generale al termine del percorso selettivo descritto nel presente Regolamento.

5. A parità di punteggio finale, i criteri di precedenza al fine del passaggio economico sono nell'ordine seguente:

- in caso di parità nella graduatoria precede il candidato che ha maggiore anzianità di servizio;
- in caso di ulteriore parità, precede il candidato che ha la maggiore età anagrafica;
- in caso di ulteriore parità, precede il candidato che ha maggiore anzianità di servizio nella categoria economica di provenienza.

6. Le graduatorie sono pubblicate all'albo on-line, dandone informativa alle Organizzazioni Sindacali ed alla RSU dell'Ente. Entro cinque giorni continuativi dalla pubblicazione delle graduatorie il dipendente interessato può presentare motivata istanza di riesame avverso il punteggio attribuito



per eventuali errori e/o omissioni. Le istanze di riesame saranno valutate dal Segretario Generale e/o da una commissione all'uopo costituita da quest'ultimo, alla presenza del dipendente e, se richiesto, da un rappresentante sindacale, entro i 5 giorni successivi alla data di presentazione. Le risultanze saranno trasmesse al Servizio Gestione del Personale il quale, entro i successivi 5 giorni, provvederà ad approvare/rettificare le graduatorie definitive con apposito provvedimento del Segretario Generale.

7. Resta salva la facoltà del dipendente di attivare le azioni e ricorsi per la tutela dei propri interessi.  
8. L'attivazione della procedura di revisione e/o di ricorso non sospende, nelle more della sua definizione, lo svolgimento del procedimento di valutazione e gli effetti allo stesso conseguenti.

#### Art. 5

##### Requisiti richiesti per l'ammissione alla selezione

1. Sono ammessi alle procedure selettive per l'attribuzione delle progressioni economiche orizzontali i dipendenti in possesso dei seguenti requisiti:

- abbiano maturato un'anzianità minima di servizio di 24 mesi nella posizione economica immediatamente inferiore, comprendendo nell'anzianità anche i periodi prestati presso altre amministrazioni del comparto e quelli prestati a tempo determinato presso lo stesso Ente e/o presso altre amministrazioni del comparto. Ai fini della maturazione del biennio il rapporto di lavoro a tempo parziale è considerato equivalente al rapporto di lavoro a tempo pieno; sono esclusi dal computo dell'anzianità di servizio i periodi di aspettativa e di congedo non retribuiti;
- abbiano conseguito, nell'ultimo triennio, una valutazione finale pari o superiore alla media di punti 85, attribuita secondo il sistema di valutazione della performance individuale vigente;
- possesso, per il personale in mobilità in ingresso, di 3 schede continuative di valutazione di cui almeno 1 rilasciata dalla CCIAA di Salerno;

2. Sono esclusi dalla selezione i dipendenti che, a partire dal biennio precedente all'anno della procedura di attribuzione delle Progressioni Economiche Orizzontali abbiano subito un procedimento disciplinare con sanzione della sospensione dal servizio e privazione dello stipendio.

3. Sono esclusi, altresì, i dipendenti che hanno subito condanne penali con sentenza di primo grado, ovvero che hanno patteggiato, negli ultimi cinque anni, per reati commessi contro la PA nell'esercizio delle proprie funzioni;

4. Possono partecipare alla procedura, con riserva, i dipendenti in servizio sottoposti a procedimento disciplinare non ancora definito, ovvero impugnati presso le competenti sedi. L'ammissione con riserva, così come l'eventuale progressione acquisita a seguito della procedura di selezione, resta comunque condizionata all'esito del procedimento.

5. Il personale comandato o distaccato presso enti, amministrazioni, ha diritto di partecipare alle selezioni per le progressioni orizzontali previste per il restante personale dell'ente di effettiva appartenenza. A tal fine l'ente di appartenenza concorda le modalità per acquisire dall'ente di utilizzazione le informazioni e le eventuali valutazioni richieste secondo la propria disciplina.

6. Ai sensi dell'art. 47 del CCNL del 14.9.2000, integrato dall'art. 39 del CCNL 22.1.2004, il periodo di aspettativa o distacco sindacale è considerato utile servizio ai fini della progressione economica orizzontale.

7. Il dipendente in aspettativa o distacco sindacale, è ammesso alla procedura selettiva per l'attribuzione della progressione economica orizzontale se nell'ultimo triennio di servizio ha



partecipato alla produttività, con liquidazione della relativa quota d'incentivo, secondo le modalità stabilite dal CCI.

8. Al dipendente in distacco o aspettativa sindacale, sarà attribuito il valore medio del punteggio riportato dai dipendenti interessati al percorso economico che lo riguarda e appartenenti alla struttura ove lo stesso è formalmente assegnato. In mancanza di tali dipendenti gli sarà riconosciuto il valore medio delle valutazioni conseguite da tutti i dipendenti assegnati alle altre strutture dell'ente e concorrenti al passaggio economico concernente il dipendente in aspettativa o distacco sindacale

#### Art. 6

##### Criteri selettivi

1. La valutazione è effettuata con riferimento alla performance individuale ed alle capacità e competenze professionali sulla base della scheda di valutazione in uso all'atto dell'attivazione della procedura. La metodologia è quella che viene utilizzata anche per la corresponsione della produttività. Ai fini del calcolo del punteggio di cui al punto precedente, occorre considerare le prestazioni riportate nel vigente sistema di misurazione e valutazione della performance e riportate nella correlata scheda di valutazione della "performance" del singolo dipendente, espressa dai fattori di valutazione della performance individuale e organizzativa del singolo dipendente.

2. I titoli di studio oggetto di valutazione nell'ambito dei percorsi formativi sono da intendersi come ulteriori o superiori rispetto a quelli previsti per l'accesso dall'esterno alla categoria professionale di appartenenza.

#### Progressione economica per la prima posizione economica successiva a quella iniziale delle categorie A, B, B3 e C

1. In applicazione del vigente contratto "Funzioni Locali" le selezioni relative alla prima posizione economica successiva a quella iniziale delle Categorie A, B e C vengono effettuate secondo le seguenti modalità (è considerata prima progressione anche quella dalla posizione economica B3 alla posizione B4 nel caso in cui la prima rappresenti anche posizione giuridica di accesso all'impiego):

Il punteggio massimo attribuibile è 100, così suddiviso:

##### a) esperienza acquisita

Fino ad un massimo di **10 punti** per la cat. A e **5 punti** per le categorie B, B3 e C attribuiti in funzione dell'esperienza acquisita, secondo la seguente articolazione:

- 1 punto per ogni anno di servizio nella categoria;
- 0,25 punti per ogni mese di servizio computato in dodicesimi rispetto all'anno intero. Il mese è utile ai fini del punteggio se comprende più di 15 giorni di servizio;

##### b) prestazioni erogate

Fino ad un massimo di **90 punti** attribuiti calcolando la media dei punteggi attribuiti, rilevabili dalle schede di valutazione del triennio precedente a quello relativo all'anno di eventuale attribuzione della progressione, secondo la seguente articolazione:



media dei punteggi attribuiti, rilevabili dalle schede di valutazione	Punteggio
100,00	90
97 - 99,99	87
94 - 96,99	84
91 - 93,99	81
88 - 90,99	78
85 - 87,99	75

Nel caso di assenza prolungata, dovuta a maternità, infortuni sul lavoro, malattia per causa di servizio, gravi patologie e comunque per quelle disciplinate da apposite normative previste dalla legge, vengono prese in considerazione le valutazioni, ove esistenti, relativamente all'ultimo triennio. In mancanza sarà presa in considerazione la prima valutazione utile.

### c) Percorsi formativi

Fino ad un massimo di **5 punti** (limitatamente alle categoria B, B3 e C) sono attribuiti in relazione al conseguimento dei titoli appresso indicati, escludendo quelli già utilizzati per precedenti progressioni orizzontali, secondo la seguente articolazione:

- Certificazioni linguistiche (Livello A1 - A2 = **punti 0,15**; Livello B1 - B2 = **punti 0,30**; Livello C1 - C2 = **punti 0,45**);
- Laurea triennale: **punti 1**;
- Laurea specialistica, magistrale o vecchio ordinamento: **punti 2**;
- corso di specializzazione post-laurea universitario di almeno 100 ore: **punti 1** per ciascun corso;
- Master di I° livello universitario: **punti 0,75**;
- Master di II° livello universitario o Dottorato di ricerca: **punti 1,50**;
- abilitazioni all'esercizio di attività libero professionali (esclusi i casi in cui sia acquisita con il solo conseguimento del titolo di studio): **punti 1,50**

Categorie progressioni		Criteri generali selezione	Punteggio massimo
A	da A1 a A2	Esperienza acquisita	10
B	da B1 a B2	Esperienza acquisita	5
	da B3 a B4 (con posizione iniziale B3 giuridico)		
B	da B1 a B2		90
	da B3 a B4 (con posizione iniziale B3 giuridico)		5
	da C1 a C2		
C	da C1 a C2		
		TOTALE	100

11

↓

MP



L'effettiva attribuzione della progressione orizzontale è, comunque, subordinata al raggiungimento di una valutazione minima di punti 85/100. Tale media è data da un unico punteggio da attribuire, previsto nelle schede allegate al presente Regolamento.

**2. Progressione economica per le posizioni economiche successive alla prima delle categorie A, B e C**

Le selezioni relative alle progressioni economiche successive alla prima, all'interno delle Categorie A, B e C vengono effettuate secondo le seguenti modalità:  
Il punteggio massimo attribuibile è 100, così suddiviso:

**a) prestazioni erogate**

Fino ad un massimo di **90 punti** attribuiti calcolando la media dei punteggi attribuiti, rilevabili dalle schede di valutazione del triennio precedente a quello relativo all'anno di eventuale attribuzione della progressione, secondo la seguente articolazione:

media dei punteggi attribuiti, rilevabili dalle schede di valutazione	Punteggio
100,00	90
97 - 99,99	87
94 - 96,99	84
91 - 93,99	81
88 - 90,99	78
85 - 87,99	75

Nel caso di assenza prolungata, dovuta a maternità, infortuni sul lavoro, malattia per causa di servizio, gravi patologie e comunque per quelle disciplinate da apposite normative previste dalla legge, vengono prese in considerazione le valutazioni esistenti escludendo quelle relative al periodo di assenza;

**b) Percorsi formativi (ad esclusione della cat. A)**

Fino ad un massimo di **10 punti** sono attribuiti in relazione al conseguimento dei titoli appresso indicati, escludendo quelli già utilizzati per precedenti progressioni orizzontali, secondo la seguente articolazione:

- Certificazioni linguistiche (Livello A1 - A2 = **punti 0,15**; Livello B1 - B2 = **punti 0,30**; Livello C1 - C2 = **punti 0,45**);
- Laurea triennale: **punti 1**;
- Laurea specialistica, magistrale o vecchio ordinamento: **punti 2**;
- corso di specializzazione post-laurea universitario di almeno 100 ore: **punti 1** per ciascun corso;
- Master di I° livello universitario: **punti 0,75**;



- Master di II° livello universitario o Dottorato di ricerca: **punti 1,50**;
- abilitazioni all'esercizio di attività libero professionali (esclusi i casi in cui sia acquisita con il solo conseguimento del titolo di studio): **punti 1,50**

Categorie progressioni		Criteri generali selezione	Punteggio massimo
A	da A2 a A3, da A4 a A5, da A5 a A6	Prestazioni erogate	90
B	Da B2 a B3, da B3 a B4, da B4 a B5, da B5 a B6, da B6 a B7, da B7 a B8.	Percorsi formativi (ad esclusione della cat. A)	10
C	Da C2 a C3, da C3 a C4, da C4 a C5, da C5 a C6		
		TOTALE	100

L'effettiva attribuzione della progressione orizzontale è, comunque, subordinata al raggiungimento di una valutazione minima di punti 85/100. Tale media è data da un unico punteggio da attribuire, previsto nelle schede allegate al presente Regolamento.

### 3. Progressione economica per le posizioni economiche della Categoria D

Le selezioni relative alle progressioni economiche all'interno della Categoria D vengono effettuate secondo le seguenti modalità:

Il punteggio massimo attribuibile è 100, così suddiviso:

#### a) prestazioni erogate

Fino ad un massimo di 90 punti attribuiti calcolando la media dei punteggi attribuiti, rilevabili dalle schede di valutazione del triennio precedente a quello relativo all'anno di eventuale attribuzione della progressione, secondo la seguente articolazione:

media dei punteggi attribuiti, rilevabili dalle schede di valutazione

media dei punteggi attribuiti, rilevabili dalle schede di valutazione	Punteggio
100,00	90
97 - 99,99	87
94 - 96,99	84
91 - 93,99	81

*Handwritten signatures and initials:* N, DS, A, CR, R, M, G, 17



88 - 90,99	78
85 - 87,99	75

Nel caso di assenza prolungata, dovuta a maternità, infortuni sul lavoro, malattia per causa di servizio, gravi patologie e comunque per quelle disciplinate da apposite normative previste dalla legge, vengono prese in considerazione le valutazioni esistenti escludendo quelle relative al periodo di assenza;

#### b) Percorsi formativi

Fino ad un massimo di **10 punti** sono attribuiti in relazione al conseguimento dei titoli appresso indicati, escludendo quelli già utilizzati per precedenti progressioni orizzontali, secondo la seguente articolazione:

- Certificazioni linguistiche (Livello A1 - A2 = **punti 0,15**; Livello B1 - B2 = **punti 0,30**; Livello C1 - C2 = **punti 0,45**);
- Laurea triennale: **punti 1**;
- Laurea specialistica, magistrale o vecchio ordinamento: **punti 2**;
- corso di specializzazione post-laurea universitario di almeno 100 ore: **punti 1** per ciascun corso;
- Master di I° livello universitario: **punti 0,75**;
- Master di II° livello universitario o Dottorato di ricerca: **punti 1,50**;
- abilitazioni all'esercizio di attività libero professionali (esclusi i casi in cui sia acquisita con il solo conseguimento del titolo di studio): **punti 1,50**

Categorie progressioni		Criteria generali selezione	Punteggio massimo
D	da D1 a D2	Prestazioni erogate	90
	da D2 a D3		
	da D3 a D4	Percorsi formativi	10
	da D4 a D5		
	da D5 a D6		
	da D6 a D7		

L'effettiva attribuzione della progressione orizzontale è, comunque, subordinata al raggiungimento di una valutazione minima di punti 85/100. Tale media è data da un unico punteggio da attribuire, previsto nelle schede allegate al presente Regolamento.

#### Art. 7

##### Utilizzo delle risorse destinate all'attribuzione della Progressione Economica Orizzontale e non assegnate

1. Le somme destinate alla Progressione Economica Orizzontale definite con l'accordo di cui all'art. 3 e non assegnate, mediante accordo integrativo al decentrato potranno essere destinate ad incrementare il fondo alla produttività dell'anno di riferimento e distribuito in base ai criteri definiti nella metodologia di valutazione vigente.

#### Art. 8

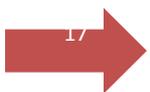
27



### Norme finali e transitorie

1. Dal momento di entrata in vigore delle presenti norme regolamentari sono da intendersi abrogate tutte le vigenti disposizioni regolamentari incompatibili con le norme stesse
2. Le parti concordano che il presente regolamento abbia efficacia immediata dall'approvazione dello stesso.
3. Le parti convengono di incontrarsi per esaminare eventuali criticità che dovessero emergere in sede di applicazione dei criteri definiti con il presente regolamento, una volta conclusa la procedura selettiva di competenza del 2020 al fine di valutare eventuali modifiche e/o correttivi da applicare ai criteri suindicati.
4. Per quanto non previsto espressamente dal presente regolamento, trovano applicazione le norme contrattuali vigenti al momento dello svolgimento delle procedure selettive.

*in casu/FS*



## **Schemi di Relazione illustrativa e Relazione tecnico-finanziaria ai contratti integrativi**

(articolo 40, comma 3-sexies, Decreto Legislativo n. 165 del 2001)

***1.1 -***

## **Modulo I - La costituzione del Fondo per la contrattazione integrativa**

Sezione I - Risorse fisse aventi carattere di certezza e stabilità

- Risorse storiche consolidate
- Incrementi esplicitamente quantificati in sede di Ccnl/Ccrl/Ccpl
- Altri incrementi con carattere di certezza e stabilità

Sezione II - Risorse variabili

Sezione III - (eventuali) Decurtazioni del Fondo

Sezione IV - Sintesi della costituzione del Fondo sottoposto a certificazione

- Totale risorse fisse aventi carattere di certezza e stabilità sottoposto a certificazione
- Totale risorse variabili sottoposto a certificazione
- Totale Fondo sottoposto a certificazione

Sezione V - Risorse temporaneamente allocate all'esterno del Fondo

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

Sezione I - Destinazioni non disponibili alla contrattazione integrativa o comunque non regolate dal Contratto Integrativo sottoposto a certificazione

Sezione II - Destinazioni specificamente regolate dal Contratto Integrativo

Sezione III - (eventuali) Destinazioni ancora da regolare

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

- Totale destinazioni non disponibili alla contrattazione integrativa o comunque non regolate esplicitamente dal Contratto Integrativo
- Totale destinazioni specificamente regolate dal Contratto Integrativo
- Totale delle eventuali destinazioni ancora da regolare
- Totale definizione delle poste di destinazione del Fondo sottoposto a certificazione

Sezione V - Destinazioni temporaneamente allocate all'esterno del Fondo

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

- 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
- Attestazione motivata del rispetto del principio di attribuzione selettiva di incentivi economici
- Attestazione motivata del rispetto del principio di selettività delle progressioni di carriera finanziati con il Fondo per la contrattazione integrativa (progressioni orizzontali)

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

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

Sezione I - Verifica che gli strumenti della contabilità economico-finanziaria dell'Amministrazione presidiano correttamente ex ante il limite di spesa del Fondo proposto alla certificazione

Sezione II - Verifica a consuntivo, mediante gli strumenti della contabilità economico-finanziaria dell'Amministrazione, che il limite di spesa del Fondo dell'anno precedente risulta rispettato (ed eventuale accertamento delle economie del Fondo che ai sensi contrattuali possono transitare al Fondo successivo ai fini del rispetto dell'integrale utilizzo delle risorse)

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

**PREMESSA METODOLOGICA**

Obiettivo della presente relazione è quello di fornire le informazioni sulla quantificazione e finalizzazione dell'uso delle risorse decentrate nel rispetto dei canoni di compatibilità economico-finanziaria previsti dalle disposizioni legislative e contrattuali vigenti, nell'ottica di facilitare le verifiche da parte degli Organi di controllo.

Lo schema di Relazione illustrativa è composto, sulla base delle indicazioni fornite dalla Ragioneria Generale dello Stato con la circolare 25/2012, da due distinti moduli:

- 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, della modalità di utilizzo delle risorse accessorie e dei risultati attesi in relazione agli utilizzi del fondo ed alla relativa erogazione delle risorse premiali.

Lo schema di Relazione tecnico-finanziaria sull'utilizzo delle risorse previste nel fondo per la contrattazione integrativa è suddiviso in quattro moduli:

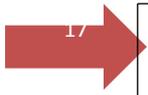
- 1) costituzione del fondo per la contrattazione integrativa;
- 2) definizione delle poste di destinazione del fondo per la contrattazione integrativa;
- 3) schema generale riassuntivo del fondo per la contrattazione integrativa;
- 4) compatibilità economico-finanziaria e modalità di copertura degli oneri del fondo con riferimento agli strumenti annuali e pluriennali del bilancio

**RELAZIONE ILLUSTRATIVA al CONTRATTO DECENTRATO INTEGRATIVO RIFERITO ALL'UTILIZZO DEL FONDO RISORSE DECENTRATE**

**Modulo 1 - Scheda 1.1**

**Illustrazione degli aspetti procedurali, sintesi del contenuto del contratto ed autodichiarazione relative agli adempimenti della legge**

<b>Data di sottoscrizione</b>		
<b>Periodo temporale di vigenza</b>		Parte Economica 1.1.2021 – 31.12.2021
<b>Composizione della delegazione trattante</b>		Parte Pubblica (ruoli/qualifiche ricoperti): Raffaele De Sio – Presidente delegazione trattante – Segretario Generale  Organizzazioni sindacali ammesse alla contrattazione: RSU
<b>Soggetti destinatari</b>		Personale non dirigente della CCIAA di Salerno
<b>Materie trattate dal contratto integrativo (descrizione sintetica)</b>		a) Utilizzo risorse decentrate dell'anno 2021  c) Fattispecie, criteri, valori e procedure per la individuazione e corresponsione dei compensi relativi alle finalità previste dall'art. 68 del CCNL 21/5/08 comparto "Funzioni Locali"
<b>Rispetto dell'iter adempimenti procedurali e degli atti propedeutici e successivi alla contrattazione</b>	<b>Intervento dell'Organo di controllo interno. Allegazione della Certificazione dell'Organo di controllo interno alla Relazione illustrativa.</b>	È stata acquisita la certificazione dell'Organo di controllo interno?  Sì, von verbale n. 7 del 15/11/2021
		Nel caso l'Organo di controllo interno abbia effettuato rilievi, descriverli  L'Organo di controllo ha segnalato con riferimento all'art. 7 penultimo capoverso in materia di indennità condizioni di lavoro di cassare le parole "salvo ulteriori integrazioni" dal momento che il contratto riposta analiticamente le attività di front-office per le quali trova applicazione l'istituto.  L'Organo di controllo ha inoltre preso atto della introduzione di un coefficiente di ponderazione in funzione della categoria professionale di appartenenza di ciascuna unità di personale ai fini della performance organizzativa auspicando una più marcata differenziazione per il prossimo contratto di parte economica.
	<b>Attestazione del rispetto degli obblighi di legge che in caso di inadempimento comportano la sanzione del divieto di erogazione della retribuzione accessoria</b>	È stato adottato il Piano della performance previsto dall'art. 10 del d.lgs. 150/2009?  Sì, con delibera della Giunta camerale n. 5 del 29/01/2021
		È stato adottato il Programma triennale per la trasparenza e l'integrità previsto dall'art. 11, comma 2 del d.lgs. 150/2009  Sì, nell'ambito del piano triennale di prevenzione della corruzione 2021/2023 approvato con deliberazione della Giunta camerale n. ___ dell'1 aprile 2021
		È stato assolto l'obbligo di pubblicazione di cui ai commi 6 e 8 dell'art. 11 del d.lgs. 150/2009  Sì



		<p>La Relazione della Performance è stata validata dall'OIV ai sensi dell'articolo 14, comma 6. del d.lgs. n. 150/2009?</p> <p>La relazione sulle performance 2021 sarà approvata e validata nei termini previsti dal decreto 150/2009, come modificato dal D.Lgs. 75/2017</p>
<b>Eventuali osservazioni</b>		

**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**

**Premesse di carattere generale**

L'ipotesi di contratto decentrato scaturisce dalla volontà delle parti di realizzare – per le materie oggetto di contrattazione così come previsto dal vigente CCNL 21/5/2018 – Comparto “Funzioni locali – un “disegno” omogeneo all'interno delle più ampie politiche di gestione del personale.

La legge delega 4 marzo 2009, n. 15, il D. Lgs. 27 ottobre 2009, n. 150, e, da ultimo, il D. Lgs. 74/2017 hanno ridefinito il ruolo della contrattazione collettiva nazionale ed integrativa in relazione a molteplici profili.

Il nuovo art. 40, comma 3-bis, del D. Lgs. 165/01, come modificato dall'art. 54 del D. Lgs. 150/09, ribadisce oltre che il carattere di “doverosità” della contrattazione integrativa, anche la sua “fisiologica” finalizzazione all'obiettivo del conseguimento di “adeguati livelli di efficienza e produttività dei servizi pubblici”.

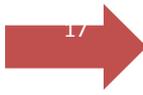
Si tratta, peraltro, di un obbligo già ricavabile dalla normativa pregressa ed in primo luogo dallo stesso D. Lgs. 165/01 che, all'art. 7, comma 5, vieta alle Amministrazioni Pubbliche di erogare trattamenti economici accessori che non corrispondano alle prestazioni effettivamente rese.

Più in dettaglio, con riferimento alla finalizzazione a risultati ed obiettivi, nonché alla selettività delle erogazioni stabilite in sede di contrattazione integrativa – che costituiscono altrettanti vincoli insuperabili, a pena di nullità del contratto decentrato integrativo, con connessa responsabilità per danno erariale di coloro che lo sottoscrivono o li applicano – le norme contenute nel D. Lgs. 150/09 e s.m.i., chiariscono:

- che è necessario rispettare il principio di corrispettività ex art. 7, comma 5, del D. Lgs. 165/01, ai sensi del quale *“le amministrazioni pubbliche non possono erogare trattamenti economici accessori che non corrispondono alle prestazioni effettivamente rese”*;
- che la contrattazione collettiva integrativa è tenuta ad assicurare adeguati livelli di efficienza e produttività dei servizi pubblici, incentivando l'impegno e la qualità della performance ai sensi dell'art. 45, comma 3, del D. Lgs. n. 165/01, come innovato D. Lgs n. 150/09. Quest'ultimo, a sua volta, stabilisce che ogni trattamento economico accessorio deve derivare dalla remunerazione della performance individuale, dalla performance organizzativa - con riferimento all'amministrazione nel suo complesso e alle unità organizzative o aree di responsabilità in cui si articola l'amministrazione - dall'effettivo svolgimento di attività particolarmente disagiate ovvero pericolose o dannose per la salute. Si tratta di vincoli, nella gestione delle risorse per i trattamenti accessori, che sono stati comunque rispettati in sede di contrattazione integrativa.

Tutto ciò premesso, in considerazione dell'importanza delle novità introdotte in materia di contrattazione integrativa e preso atto del sistema graduale di attuazione delineato dal decreto in esame, la circolare del Dipartimento della Funzione Pubblica n. 7 del 13 maggio 2010 pubblicato sulla G.U. – S.G. n. 163 del 15/07/2010 ha fornito alcuni indirizzi applicativi da assumere a riferimento nell'ambito della contrattazione integrativa.

Appare, peraltro, necessario richiamare l'art. 13 del D. Lgs. 25 maggio 2017 n. 74, che ha modificato l'art. 19 del D. Lgs. 150/2009 assegnando al contratto collettivo nazionale, nell'ambito delle risorse destinate al trattamento economico accessorio collegato alla performance ai sensi dell'articolo 40, comma 3-bis, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, il compito di stabilire la quota delle risorse destinate a remunerare, rispettivamente, la performance organizzativa e quella individuale oltre che a fissare criteri idonei a garantire che alla significativa differenziazione dei giudizi di cui all'articolo 9, comma 1, lettera d), corrisponda un'effettiva diversificazione dei trattamenti economici correlati.

 Particolarmente significativo è il nuovo modello di relazioni sindacali delineato dal CCNL 21/5/2018 che, sostanzialmente, individua i seguenti segmenti relazionali: a) la partecipazione; b) la contrattazione integrativa.

Come nel precedente modello, la prima forma di relazione è “l’informazione” che l’art. 4 descrive come trasmissione di dati e di elementi conoscitivi. È da evidenziare che, rispetto al 1999, tale forma di relazione interviene in un contesto nel quale sono ormai consolidate forme diverse di trasparenza e comunicazione. Tuttavia l’informazione non viene intesa come una forma di pubblicazione, ma nel senso della trasmissione diretta al soggetto interessato della questione che si vuole rendere nota. Lo stesso articolo prevede che questa sia fornita nei tempi, nei modi e nei contenuti che consentano una valutazione approfondita dell’eventuale impatto che le decisioni possano determinare. Il comma successivo evidenzia che l’informazione è la prima forma di relazione e il presupposto per ciascuna di esse. È, infatti, a seguito dell’informazione che può essere attivato il “confronto” previsto dall’art. 5.

Questa modalità di relazione è definita come “dialogo approfondito” finalizzato a “esprimere valutazioni esaustive” e a partecipare costruttivamente alla definizione delle misure che l’ente intende adottare. Il confronto può essere proposto dalla stessa amministrazione contestualmente all’invio dell’informazione o dai soggetti sindacali entro 5 giorni dalla ricezione della stessa. A conclusione del confronto, è prevista la redazione di una “sintesi dei lavori e delle posizioni emerse”. Evidentemente questo documento non è predisposto nella forma di un verbale in quanto non è richiesto l’incontro delle volontà delle parti, ma deve esplicitare le osservazioni emerse nel corso dei colloqui evidenziando quali aspetti siano ritenuti critici e quali interventi di modifica siano stati proposti, pur nella consapevolezza che non si tratta di posizioni vincolanti per l’amministrazione.

Il confronto assorbe le competenze originariamente assegnate alla concertazione che riguardano, in particolare, i “criteri” da utilizzare in ambito valutativo oltre alla articolazione delle tipologie degli orari di lavoro, l’individuazione di profili professionali, la verifica in ordine alla implementazione del fondo e il trasferimento di attività ad altri soggetti.

È da evidenziare che, così come nel precedente modello, con riferimento agli istituti premiali, l’oggetto della contrattazione riguarda esclusivamente i “criteri”. Ciò vuol dire che il tema della trattativa non deve riguardare le modalità operative con cui ripartire le risorse disponibili, attribuire i premi alla performance, definire le procedure per le progressioni economiche o le modalità per l’attribuzione di indennità per specifiche responsabilità, ma deve preoccuparsi di delineare i valori a cui fare riferimento nella successiva definizione delle metodologie.

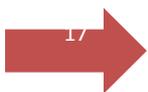
A tal riguardo è opportuno rimarcare la differenza sostanziale tra gli ambiti negoziali e quelli caratterizzati da autonomia organizzativa.

Ferma restando l’opportunità che ogni intervento organizzativo rispetti il principio di informazione e sia l’esito di una possibile condivisione, questo, per effetto della disposizione contenuta nell’art. 5, co. 2 del D. Lgs. 165/2001, deve essere assunto “in via esclusiva” dagli organi preposti alla gestione.

#### **A) Illustrazione del contratto integrativo**

L’ipotesi di contratto decentrata 2021 (parte economica) ha per oggetto tutte le materie demandate alla contrattazione decentrata integrativa a livello di Ente secondo il modello delle relazioni sindacali previsto dal titolo II del CCNL del Comparto Funzioni Locali 21/5/2018 ed ha l’obiettivo di valorizzare l’impegno e la qualità della prestazione del personale al fine di rispondere alle esigenze dell’Amministrazione pubblica ed, in particolare, dell’utenza camerale attraverso il miglioramento del livello di efficienza e produttività dei servizi erogati.

Tale contratto scaturisce quindi dalla “volontà” delle parti di realizzare per le materie oggetto di contrattazione - all’interno di un quadro di sviluppo organico e coerente della politica di gestione delle risorse umane - i seguenti principi:



corrispondenza tra obiettivi strategici/programmatici/operativi dell'Ente finalizzati a conseguire evidenti e rilevabili miglioramenti quali/quantitativi dell'azione della Camera di Commercio di Salerno secondo criteri di innovazione, efficienza, efficacia ed economicità;

gestione razionale delle competenze, valorizzando e riconoscendo professionalità acquisite, riconosciute e necessarie e coerenti con la "vision" dell'Ente per lo sviluppo del territorio e per rispondere in modo adeguato ed efficiente alle esigenze di imprese e consumatori.

## B) Effetti abrogativi impliciti

All'interno del contratto non vi sono effetti abrogativi impliciti, né richiami a precedenti contratti.

Il contratto determina l'abrogazione implicita delle norme del contratto integrativo – parte economica - stipulato nell'anno 2020 relativo all'utilizzo del fondo risorse decentrate.

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

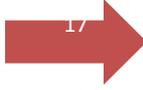
L'accordo sottoscritto definisce la destinazione delle risorse decentrate per l'anno 2021.

Il contesto normativo all'interno del quale si muove la contrattazione decentrata poggia su alcuni punti fondamentali contenuti nel D. Lgs. 150/09 come modificato dal D. Lgs. 22 maggio 2017, n. 74, e ribaditi dal CCNL 21/5/2018:

- un ciclo di gestione della performance, mirato a supportare una valutazione delle amministrazioni e dei dipendenti volta al raggiungimento ed al riconoscimento del merito;
- la selettività dell'attribuzione dei premi;
- il rafforzamento delle responsabilità dirigenziali e la riforma della contrattazione collettiva, volta a chiarire gli ambiti di competenza rispettivi dell'amministrazione e della contrattazione;
- una procedura semplificata per le sanzioni disciplinari, con la definizione di un catalogo di infrazioni particolarmente gravi assoggettate al licenziamento;
- l'introduzione di due vincoli sulla destinazione delle risorse assai pregnanti, ovvero l'assegnazione di almeno il 30% della parte variabile del fondo all'incentivazione della performance individuale, e la previsione secondo la quale la parte maggioritaria della quota variabile del fondo sia destinata alla incentivazione della performance individuale, di quella organizzativa, nonché alle indennità per condizione di lavoro, di turno, di reperibilità, per le attività aggiuntive svolte in giornate festive, per specifiche responsabilità e di funzione.

L'art. 13 del D. Lgs. 75/2017, nel modificare il suddetto art. 19 così recita *"Il contratto collettivo nazionale, nell'ambito delle risorse destinate al trattamento economico accessorio collegato alla performance ai sensi dell'articolo 40, comma 3-bis, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, stabilisce la quota delle risorse destinate a remunerare, rispettivamente, la performance organizzativa e quella individuale e fissa criteri idonei a garantire che alla significativa differenziazione dei giudizi di cui all'articolo 9, comma 1, lettera d), corrisponda un'effettiva diversificazione dei trattamenti economici correlati"*.

Con l'entrata in vigore del CCNL 21/5/2018 è stata definitivamente superata la divisione del personale per fasce di merito introdotte dalla citata riforma Brunetta, tuttavia con la novella contenuta nell'art. 6 è stato stabilito che la contrattazione decentrata integrativa dovrà decidere le forme di differenziazione della performance individuale: al posto delle abrogate fasce rigide che erano state introdotte dal Dlgs 150/2009, infatti, si deve garantire una differenza a favore dei dipendenti più brillanti, da individuare in misura limitata, tale da garantire loro la erogazione di un compenso più elevato di almeno il 30% del dato medio: siamo in presenza di una forma vincolata di differenziazione che ha un impatto assai rilevante nella stragrande maggioranza delle amministrazioni in cui le differenze effettive sui compensi per la produttività sono molto più ridotte.



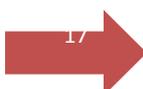
È utile sottolineare che la Camera di Commercio di Salerno ha da tempo applicato *practices* in linea con quelli che le nuove norme si prefiggono per la Pubblica Amministrazione segnatamente alla fissazione degli obiettivi annuali dell'Ente, alla verifica dei risultati conseguiti ed alla differenziazione nella valutazione annuale dei dipendenti per l'attribuzione di premi e progressioni sulla base del raggiungimento degli obiettivi e delle competenze dimostrate.

Pertanto, tenuto conto degli obiettivi generali e specifici affidati per l'anno 2021, nonché delle scelte programmatiche di bilancio e degli obiettivi programmati, la ripartizione e l'utilizzo delle risorse decentrate del personale, disponibili per detto esercizio, risultano orientati al riconoscimento dell'impegno individuale prestato da parte del personale nel miglioramento della performance dell'Ente.

L'erogazione dei premi relativi sarà connessa oltre che al contributo individuale al raggiungimento degli obiettivi fissati annualmente per l'Ente, anche al raggiungimento di risultati aggiuntivi quali-quantitativi di livello apprezzabile rispetto al risultato atteso della normale prestazione lavorativa.

In tal senso lo stanziamento più rilevante effettuato nell'ambito della destinazione delle risorse del Fondo è quello diretto ad erogare compensi diretti ad incentivare la produttività attraverso la corresponsione di compensi correlati al merito all'impegno di gruppo – performance organizzativa e individuale, in modo selettivo e secondo i risultati accertati dal vigente sistema permanente di valutazione delle performance.

- D) Illustrazione e specifica attestazione della coerenza con il principio di selettività delle progressioni economiche**
  
- E) Illustrazione dei risultati attesi dalla sottoscrizione del contratto integrativo, in correlazione con gli strumenti di programmazione gestione**



## RELAZIONE TECNICO-FINANZIARIA AL CONTRATTO DECENTRATO INTEGRATIVO ANNO 2019 IN MERITO ALL'UTILIZZO DEL FONDO RISORSE DECENTRATE

### **Modulo I – Costituzione del fondo per la contrattazione integrativa**

Il fondo per le risorse decentrate è stato definito provvisoriamente con determinazione del Segretario Generale n. 166 dell'1/4/2021 per un importo di Euro 933.129,93, oltre ad un ulteriore importo di Euro 94.800,10.

Con circolare n. 20 dell'8/5/2015 il Dipartimento della Ragioneria Generale dello Stato del Ministero dell'Economia e delle Finanze - Ispettorato Generale per gli ordinamenti del personale e l'analisi dei costi del lavoro pubblico – rubricata *“Applicazione dell'art. 9 D.L. 31 maggio 2010, n. 78, convertito, con modificazioni, nella L. 30 luglio 2010, n. 122, recante “Misure urgenti in materia di stabilizzazione finanziaria e di competitività economica Istruzioni applicative circa la decurtazione permanente da applicare, a partire dal 2015, ai fondi della contrattazione integrativa, in misura corrispondente ai risparmi realizzati ai sensi dell'articolo 9, comma 2-bis, del decreto legge 31 maggio 2010, n. 78 convertito, con modificazioni, in legge 30 luglio, 2010, n. 122 come modificato dall'articolo 1, comma 456 della legge n. 147/2013”* ha impartito istruzioni operative in materia di fondi per la contrattazione integrativa, alla luce delle disposizioni introdotte con la legge n. 147/2013.

In merito, occorre ricordare che il comma 456, dell'articolo 1, della legge n. 147/2013 (legge di stabilità 2014) ha modificato l'articolo 9, comma 2-bis, del decreto-legge 31 maggio 2010, n. 78, convertito, con modificazioni, dalla legge 30 luglio 2010, n. 122 e successive modificazioni, introducendo innovazioni in ordine alla determinazione dei fondi destinati alla contrattazione integrativa,

L'art. 1, comma 236, della legge 28 dicembre 2015, n. 208 (legge di stabilità 2016), ha stabilito che *“Nelle more dell'adozione dei decreti legislativi attuativi degli articoli 11 e 17 della legge 7 agosto 2015, n. 124, con particolare riferimento all'omogeneizzazione del trattamento economico fondamentale e accessorio della dirigenza, tenuto conto delle esigenze di finanza pubblica, a decorrere dal 1° gennaio 2016 l'ammontare complessivo delle risorse destinate annualmente al trattamento accessorio del personale, anche di livello dirigenziale, di ciascuna delle amministrazioni pubbliche di cui all'art. 1, comma 2, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, e successive modificazioni, non può superare il corrispondente importo determinato per l'anno 2015 ed è, comunque, automaticamente ridotto in misura proporzionale alla riduzione del personale in servizio, tenendo conto del personale assumibile ai sensi della normativa vigente”*.

L'art. 23 del d.lgs. 75/2017, entrato in vigore il 22 giugno 2017, ha previsto che a decorrere dal 1° gennaio 2017, l'ammontare complessivo delle risorse destinate annualmente al trattamento accessorio del personale, anche di livello dirigenziale, di ciascuna delle amministrazioni pubbliche di cui all'articolo 1 comma 2 del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165 non può superare il corrispondente importo determinato per l'anno 2016 e che a decorrere dalla predetta data l'articolo 1, comma 236 della legge 28 dicembre 2015 n.208 è abrogato.

Complessivamente il suddetto fondo risorse decentrate per l'anno 2021 risulta pari ad Euro 933.129,93, suddiviso in risorse stabili per Euro 613.403,29, risorse variabili pari ad Euro 319.726,64.

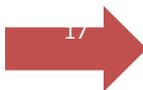
### **Sezione I - Risorse fisse aventi carattere di certezza e stabilità**

In base a quanto previsto dall'art. 67, comma 1 del CCNL 2016/2018 *“A decorrere dall'anno 2018, il “Fondo risorse decentrate”, è costituito da un unico importo consolidato di 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, ivi comprese quelle dello specifico Fondo delle progressioni economiche e le risorse che hanno finanziato le quote di indennità di comparto di cui all'art. 33, comma 4, lettere b) e c), del CCNL del 22.1.2004. Le risorse di cui al precedente periodo 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. Nell'importo consolidato di cui al presente comma confluisce altresì l'importo annuale delle risorse di cui all'art. 32, comma 7, del CCNL del 22.1.2004, pari allo 0,20% del monte salari dell'anno 2001, esclusa la quota relativa alla dirigenza, nel caso in cui tali risorse non siano state utilizzate, nell'anno 2017, per gli incarichi di "alta professionalità". L'importo consolidato di cui al presente comma resta confermato con le stesse caratteristiche anche per gli anni successivi".

Pertanto, detto importo consolidato, pari complessivamente ad Euro 559.877,35 è stato determinato applicando le norme contrattuali di seguito evidenziate:

Composizione Fondo per le risorse decentrate - parte stabile							voci
	Dato storicizzato al 31/12/1999						€ 157.788,96
Anno	<b>incrementi effettuati in applicazione di CCNL</b>						
2001	Art 15 comma 1 lettera (a) CCNL 1/4/99 (indennità ex art. 31 comma 2 lett.(c) C	L. 31.279.500					€ 16.154,51
2001	Art. 4 comma 1° CCNL 5/10/2001 (+ 1,1% monte salari 1997 L. 3.458.479.064	L. 38.043.270					€ 19.647,71
2004	Art. 32 comma 1 CCNL 22/1/2004	(0,62% su monte salari 2001 pari ad €.		€ 2.415.434,38			€ 14.975,69
2004	Art. 32 comma 2 CCNL 22/1/2004	(0,50% su monte salari 2001 pari ad €.		€ 2.415.434,38			€ 12.077,17
2004	Art. 29 comma 2 CCNL 22/1/2004 - dich.cong. 14 (differenziale incrementi retributivi pos. Economiche accesso e sviluppo)						€ 8.667,53
2005	Art 15 comma 1 CCNL 1/4/99 (+ 0,52% monte salari 1997 pari a L. 3.458.479.064	recup. Anno 2004					€ 9.288,01
2006	Art. 4 comma 4 CCNL 9/5/2006 (0,5% su monte salari 2003 pari a €.	1.961.060,49) al netto oneri sociali carico Ente e					
	spese pers.dirigente-rapporto costo del pers.su entrate correnti 2005				27,44%		€ 9.805,30
2008	incremento art. 8 c. 2 CCNL 11/4/2008 - 0,6% del monte salari anno 2005 esclusa quota dirigenza (con ra		€ 3.194.687,00				€ 19.168,12
							€ 109.784,04
Anno	<b>Risparmi sulla previsione di spesa per lavoro straordinario</b>						
2000	Art 14 comma 4 CCNL 1/4/99 (risparmi lavoro straordinario)	L. 13.303.605					€ 6.870,74
2003	Art 14 comma 3 CCNL 1/4/99 (risparmi lavoro straordinario - differenza impegni 01/02						€ 19.379,32
2004	Art. 14 c. 3 CCNL 1/4/1999 (risparmi lavoro straordinario - differenza impegni 2003-2004						€ 14.861,55
2004	Art. 14 comma 3° CCNL 1/4/1999: differenza stanziamento tra straordinario 2004 e straordinario 1998						€ 85.286,05
2007	Art. 14 c. 3 CCNL 1/4/1999 risparmi lavoro straordinario						€ 1.382,63
2008	Art. 14 c. 3 CCNL 1/4/1999 risparmi lavoro straordinario						€ 20.791,54
2010	Art. 14 c. 3 CCNL 1/4/1999 risparmi lavoro straordinario						€ 493,23
							€ 149.065,06
Anno	<b>Trasferimenti di funzioni ed uffici</b>						
2000	Art. 15 comma 1 lettera (l) CCNL 1/4/99 (incrementi trasferimento uffici UPICA €	L. 90.000.000					€ 46.481,12
2001	Art. 15 comma 1 lettera (l) CCNL 1/4/99 (incrementi trasferimento protesti)	L. 20.000.000					€ 10.329,14
							€ 56.810,26



Anno	integrazione Fondo con risorse personale cessato								
2001	Art. 4 comma 2° CCNL 5/10/2001 (RIA + ADP cessati dall' 1/1/2000)	L. 22.081.195						€	11.403,99
2003	Art 4 comma 2 CCNL 5/10/2001 (RIA + AdP Cessati dall'1/1/2002 al 31/12/2003)							€	11.588,86
2004	Art. 14 c. 2 CCNL 05/10/2001 (RIA + AadP cessati dall'01/01/2004-31/12/2004)							€	6.264,18
2005	Art. 4 comma 2 ccnl 5/10/2001 (Ria + adp cessati anno 2004)							€	3.918,39
2005	Art. 33 c. 5 ccnl 22/1/2004 ( economie ind. Comparto cessati 2005)							€	1.240,26
2006	Art. 4 comma 2 ccnl 5/10/2001 (Ria + adp cessati anno 2006)							€	797,13
2006	Art. 4 comma 2 ccnl 5/10/2001 (Ria + adp cessati 2002/2003 - integrazione 2006)							€	4.477,84
2006	Art. 4 comma 2 ccnl 5/10/2001 (Ria + adp cessati 2004 - integrazione 2006)							€	977,63
2006	Art. 4 comma 2 ccnl 5/10/2001 (Ria + adp cessati 2005 - integrazione 2006)							€	1.281,00
2006	Art. 33 c. 5 ccnl 22/1/2004 ( economie ind. Comparto cessati 2005 diff. 2006)							€	1.031,34
2006	Art. 33 c. 5 ccnl 22/1/2004 ( economie ind. Comparto cessati 2006)							€	156,98
2006	Economie anno 2006 progressione orizzontale Silvestri Angiolina							€	1.834,30
2007	Art. 4 comma 2 ccnl 5/10/2001 (Ria + adp cessati anno 2007 Finamore)							€	1.445,52
2007	Art. 4 comma 2 ccnl 5/10/2001 (Ria + adp cessati anno 2007 Imperato)							€	3.667,82
2007	Art. 4 comma 2 ccnl 5/10/2001 (Ria + adp cessati anno 2007 La Grutta)							€	2.607,99
2007	Art. 4 comma 2 ccnl 5/10/2001 (Ria + adp cessati anno 2007 Silvestri Antonio)							€	1.742,51
2007	Art. 4 comma 2 ccnl 5/10/2001 (Ria + adp cessati 2006 - integrazione 2007 (silvestri a.)							€	2.365,38
2007	Art. 33 c. 5 ccnl 22/1/2004 ( economie ind. Comparto cessati 2007); Finamore 7/12; Silvestri 6/12, Imperato, La Grutta							€	1.875,60
2007	Economie anno 2007 progressione orizzontale Finamore Francesco							€	1.589,84
2007	Economie anno 2007 progressione orizzontale Imperato Giorgio							€	4.053,53
2007	Economie anno 2007 progressione orizzontale Silvestri Antonio							€	3.918,60
2007	Economie anno 2007 progressione orizzontale La Grutta Pasqualina							€	6.739,13
2007	Economie anno 2006 progressione orizzontale - integrazione - Silvestri Angiolina							€	5.443,10
2007	Economie anno 2006 su progressioni orizzontali ex art. 17, comma 2 lett. B) ccnl 1/4/99							€	26.380,56
2008	Art. 4 comma 2 ccnl 5/10/2001 (Ria + adp cessati anno 2008 De tommaso)	01/01/2008						€	2.779,21
2008	Art. 4 comma 2 ccnl 5/10/2001 (Ria + adp cessati anno 2008 Geppert)	01/01/2008						€	2.342,02
2008	Art. 4 comma 2 ccnl 5/10/2001 (Ria + adp cessati anno 2008 Autuori)	29/02/2008						€	1.512,77
2008	Art. 4 comma 2 ccnl 5/10/2001 (Ria + adp cessati anno 2008 Renzi)	29/02/2008						€	2.530,79
2008	Art. 4 comma 2 ccnl 5/10/2001 (Ria + adp cessati anno 2008 Samelli)	01/07/2008						€	1.307,87
2008	Art. 4 comma 2 ccnl 5/10/2001 (Ria + adp cessati integrazione 2007 Finamore)							€	903,45
2008	Art. 4 comma 2 ccnl 5/10/2001 (Ria + adp cessati integrazione 2007 La grutta)							€	7,74
2008	Art. 4 comma 2 ccnl 5/10/2001 (Ria + adp cessati integrazione 2007 Silvestri)							€	1.493,58
2008	Art. 33 c. 5 ccnl 22/1/2004 ( economie ind. Comparto cessati 2007 diff. 2008) finamore							€	207,30
2008	Art. 33 c. 5 ccnl 22/1/2004 ( economie ind. Comparto cessati 2007 diff. 2008) silvestri							€	293,70
2008	Art. 33 c. 5 ccnl 22/1/2004 ( economie ind. Comparto cessati 2008): De Tommaso							€	497,52
2008	Art. 33 c. 5 ccnl 22/1/2004 ( economie ind. Comparto cessati 2008): Geppert							€	497,52
2008	Art. 33 c. 5 ccnl 22/1/2004 ( economie ind. Comparto cessati 2008): Autuori							€	293,10
2008	Art. 33 c. 5 ccnl 22/1/2004 ( economie ind. Comparto cessati 2008): Samelli							€	281,70
2008	Art. 33 c. 5 ccnl 22/1/2004 ( economie ind. Comparto cessati 2008): Nappi							€	65,01
2008	Economie anno 2008 progressione orizzontale De Tommaso							€	2.628,27
2008	Economie anno 2008 progressione orizzontale Geppert							€	2.628,27
2008	Economie anno 2008 progressione orizzontale Autuori 10/12							€	1.069,14
2008	Economie anno 2008 progressione orizzontale Renzi 10/12							€	6.329,92
2008	Economie anno 2008 progressione orizzontale Samelli 6/12							€	3.797,95
2008	Economie anno 2008 progressione orizzontale - Nappi							€	544,18
2008	Economie anno 2007 progressione orizzontale - finamore							€	1.045,65
2008	Economie anno 2007 progressione orizzontale - silvestri ant.							€	3.677,30
2009	Art. 4 comma 2 ccnl 5/10/2001 (Ria + adp cessati anno 200	01/03/2009						€	3.891,55
2009	Art. 4 comma 2 ccnl 5/10/2001 (Ria + adp cessati anno 200	30/04/2009						€	2.947,62
2009	Art. 4 comma 2 ccnl 5/10/2001 (Ria + adp cessati anno 200	31/03/2009						€	1.998,17
2009	Art. 4 comma 2 ccnl 5/10/2001 (Ria + adp cessati anno 200	30/04/2009						€	2.165,71
2009	Art. 4 comma 2 ccnl 5/10/2001 (Ria + adp cessati anno 200	30/06/2009						€	1.833,91
2009	Art. 4 comma 2 ccnl 5/10/2001 (Ria + adp cessati integrazione 2008 De Tommaso)							€	8,25
2009	Art. 4 comma 2 ccnl 5/10/2001 (Ria + adp cessati integrazione 2008 Geppert)							€	6,95
2009	Art. 4 comma 2 ccnl 5/10/2001 (Ria + adp cessati integrazione 2008 Autuori)							€	302,55
2009	Art. 4 comma 2 ccnl 5/10/2001 (Ria + adp cessati integrazione 2008 Renzi)							€	705,30
2009	Art. 4 comma 2 ccnl 5/10/2001 (Ria + adp cessati integrazione 2008 Samelli)							€	1.307,86
2009	incremento progressioni adeguamenti CCNL 2008-2009 (maturato 2008 riassorbito nel 2009)							€	1.591,42
2009	incremento progressioni derivanti da adeguamenti CCNL 2008-2009 (maturato dal 1/1/2009)							€	4.652,60
2010	Art. 4 comma 2 ccnl 5/10/2001 (Ria + ad pers. cessati anno 2010 Sisti)	06/01/2010						€	4.540,15
2010	Art. 4 comma 2 ccnl 5/10/2001 (Ria + ad pers. cessati anno 2010 Orciuoli)	31/03/2010						€	2.427,07
2010	Art. 4 comma 2 ccnl 5/10/2001 (Ria + ad pers. cessati anno 2010 Crispo)	30/12/2010						€	-
2010	Art. 4 comma 2 ccnl 5/10/2001 (Ria + adp cessati integrazione 2009 Caiazzo)							€	778,31
2010	Art. 4 comma 2 ccnl 5/10/2001 (Ria + adp cessati integrazione 2009 Lancini)							€	1.473,81
2010	Art. 4 comma 2 ccnl 5/10/2001 (Ria + adp cessati integrazione 2009 Chiola)							€	666,05
2010	Art. 4 comma 2 ccnl 5/10/2001 (Ria + adp cessati integrazione 2009 Ruoppolo)							€	1.082,86
2010	Art. 4 comma 2 ccnl 5/10/2001 (Ria + adp cessati integrazione 2009 Mari P.)							€	1.833,91
2011	Art. 4 comma 2 ccnl 5/10/2001 (Ria + ad pers. cessati anno 2010 Sisti)	06/01/2010						€	83,93
2011	Art. 4 comma 2 ccnl 5/10/2001 (Ria + ad pers. cessati anno 2010 Orciuoli)	31/03/2010						€	809,02
								€	178.642,44
Anno	<b>processi di riorganizzazione dell'Ente</b>								
2006	Art. 15 comma 5° CCNL 1/4/1999: Processi di riorganizzazione dell'Ente							€	0,01
2010	progressioni A1-A5 del personale riqualificato in B1 destinate al bilancio nell'accordo sindacale del 16/11/2010 (nel limite di 1.327,17 x 5 = 6.635,85)							-€	5.038,25
2011	Integrazione Fondo con quota parte delle risorse corrispondenti al comparto ed alla P.E.O. del personale giunto in mobilità nell'anno 2011 (per la differenza, inserita in un fondo virtuale, si provvederà all'inserimento nel fondo al termine degli effetti dell'art. 9, comma 2bis, del D.Lgs 78/2010 - blocco per il triennio 2011/2013).							€	4.593,96
								-€	444,28
2018	Importo Posizioni Organizzative confluito in bilancio dal 2018, al netto dello 0,20% monte salari 2001 (Art. 32 comma 7 CCNL 22/1/2004), già							-€	91.769,13
2018	differenza Integrazione Fondo con quota parte delle risorse corrispondenti al comparto ed alla P.E.O. del personale giunto in mobilità nell'ann							€	-
2018	<b>TOTALE FONDO PARTE FISSA determinato all'1/1/2018 ai sensi dell'art. 67 comma 1 del CCNL 21/05/2018</b>							€	<b>559.877,35</b>

In ottemperanza, poi, alla previsione di cui all'art. 15, comma 5 del CCNL 21/5/2018 che testualmente dispone "A seguito del consolidamento delle risorse decentrate stabili con decurtazione di quelle che gli enti hanno destinato alla retribuzione di posizione e di risultato delle posizioni organizzative dagli stessi istituite, secondo quanto previsto dall'art. 67, comma 1, le risorse destinate al finanziamento della retribuzione di posizione e di risultato delle posizioni organizzative sono corrisposte a carico dei bilanci degli enti" si è provveduto a stornare dalle risorse fisse l'importo di Euro 91.769,63 destinato al finanziamento della retribuzione di posizione e di risultato del personale con incarico di posizione organizzativa e di alta professionalità. A tale ultimo riguardo tenuto conto delle indicazioni fornite dall'ARAN (orientamento applicativo CFL7) si è provveduto a decurtare dalla parte stabile del fondo anche l'importo di Euro 4.830,37 corrispondente alle risorse di cui all'art. 32, comma 7 del CCNL 22/1/2014, pari allo 0,20% del monte salari dell'anno 2001, esclusa la quota relativa alla dirigenza, tenuto conto che sono state istituiti presso l'Ente i suddetti incarichi di posizione organizzativa con alta professionalità.

Ai sensi dell'art. 67, comma 2 del CCNL 2016/2018, poi, le risorse decentrate stabili sono state incrementate nel 2020:

- a) dell'importo di Euro 6.377,28, derivante, in base a quanto previsto dalla lettera c) del comma 2 dalle retribuzioni individuali di anzianità ed assegni *ad personam* non più corrisposti al personale cessato dal servizio nel corso del 2020 compresa la quota di tredicesima mensilità.

Pertanto, tenendo di quanto sopra, le risorse stabili vengono determinate, per il 2021, in Euro 613.403,29.

## **Sezione II - Risorse variabili**

Le risorse variabili, caratterizzate da incertezza, eventualità e variabilità nel tempo, e, pertanto, da determinare annualmente, vengono nel 2021 definite in Euro 319.726,64 applicando le norme contrattuali di seguito evidenziate.

### **Art. 67, comma 3**

**Lettera a):** risorse derivanti dall'applicazione dell'art. 43 della legge n. 449/97, anche tenuto conto di quanto esplicitato dall'art. 15, comma 1, lett. d) del CCNL 1/4/99, come modificato dall'art. 4, comma 4 del CCNL 5/10/2001, che all'ultimo punto (lett. c) indica "i contributi dell'utenza per servizi pubblici non essenziali o, comunque, per prestazioni, verso terzi paganti, non connesse a garanzia dei diritti fondamentali".

Rientrano in tale tipologia anche i ricavi per concorsi a premio risultati che concorrono al fondo nella misura di Euro 73,79, corrispondente al 10% dei ricavi registrati nell'anno.

In ottemperanza a quanto disposto con nota n. 388298 del 12/11/2018 del Ministero dello Sviluppo Economico proprio in tema di fonti esterne di alimentazione della parte variabile del fondo risorse decentrate, le risorse in argomento sono connotate dalle seguenti caratteristiche:

- gli importi da corrispondere al personale devono trovare piena copertura nelle risorse che costituiscono il fondo di produttività e, dunque, al lordo degli oneri riflessi dovuti a carico del bilancio dell'Ente e dei relativi oneri fiscali (IRAP);
- l'istruttoria documentale deve essere completa e disponibile per eventuali verifiche da parte delle autorità ispettive e, in sede di certificazione, da parte del collegio dei revisori;
- le somme che alimentano il fondo risorse decentrate non devono provenire da progetti finanziati con l'incremento delle misure del diritto annuale ex art. 18, comma 10 della legge 580/93 e smi;
- in considerazione del particolare sistema di gestione del fondo perequativo e delle iniziative di sistema ove prevedono riconoscimenti di contributi a progetto concluso, la quota parte del contributo ricevuto relativa al personale devono essere reso disponibile solo al termine del complesso iter di verifiche e di autorizzazioni che coinvolgono i diversi soggetti (collegio dei revisori, commissione tecnica del fondo ed organi Unioncamere) e quindi solamente all'incasso della somma.

**Lettera c):** risorse che specifiche disposizioni prevedono specifici trattamenti economici in favore del personale determinate in Euro 19.952,97 e riguardano:

risorse destinate al personale per prog. Controllo e Vigilanza mercato e tutela consumatori	5.754,50
risorse destinate al personale per il progetto "excelsior" nuova modalità, con risorse destinate anno 2020 (2° sem)	10.136,47
Incentivi Funzioni tecniche art. 113 d.lgs 50/2016, come mod. da art. 1. c. 526, legge 205/2017 (non soggette a vincolo art. 23 c. 2, d.lgs. 75/2017)	4.062,00
	19.952,97

**Lettera h):** un importo corrispondente alle eventuali risorse stanziare dagli enti ai sensi del comma 4, che recita "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".

Tale importo, già previsto dall'art. 15, comma 2 del CCNL 1/4/99, risulta pari ad Euro 21.433,86, determinato dal seguente conteggio: M.S. anno 1997, al netto della quota relativa alla dirigenza (Euro 1.786.155,37 x 1,2% = 21.433,86).

**Lettera i):** un importo corrispondente alle eventuali risorse stanziare dagli enti ai sensi del comma 5, lett. b) (che sostituisce l'art. 15, comma 5 del CCNL 1/4/99). In particolare, detto comma stabilisce:

*"Gli enti possono destinare apposite risorse:*

*a) [...]*

*b) 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 applicazione di quanto al punto precedente, e sulla base della deliberazione n. 8 del 31/1/2020, con la quale è stato approvato il Piano delle performance 2021/2023 tenuto conto della relazione previsionale e programmatica 2021, la Giunta camerale ha stabilito di destinare all'incentivazione del personale l'importo complessivo di Euro 254.545,45 per il mantenimento degli obiettivi di performance.

Detto importo è stato determinato sulla base delle azioni contenute nella "Metodologia per l'individuazione delle azioni e dei risultati ottenuti dall'Ente per l'incremento delle risorse decentrate" allegata alla deliberazione della Giunta camerale n. 5 del 29/01/2021 alla quale si rimanda e tenuto conto dei seguenti parametri:

- individuazione di un rapporto proporzionale tra il beneficio economico/risparmio per le imprese sia diretto che indiretto.
- miglioramento di un servizio, anche a seguito dell'informatizzazione di alcuni processi, a cui siano correlabili risparmi organizzativi ottenuti senza dedicare personale dell'ente. L'obiettivo può essere raggiunto anche mediante la realizzazione di processi di riorganizzazione/razionalizzazione di alcune attività comportanti risparmi di bilancio.
- raggiungimento di obiettivi di produttività/qualità verificato anche attraverso gli strumenti di monitoraggio in uso;
- realizzazione di nuovi servizi anche obbligatori per legge in grado di assicurare eventualmente maggiori introiti per l'Ente.

Al riguardo occorre precisare che il comma 3 dell'art. 23 del D. Lgs. 74/2017 ha stabilito che gli Enti possono destinare apposite risorse alla componente variabile dei fondi per il salario accessorio, anche per l'attivazione dei servizi o di processi di riorganizzazione e il relativo mantenimento, nel rispetto dei vincoli di bilancio e delle vigenti disposizioni in materia di vincoli della spesa di personale e in coerenza con la

normativa contrattuale vigente per la medesima componente variabile, configurando una stabilizzazione delle risorse anche per gli anni successivi anche per il mero mantenimento dei processi di riorganizzazione realizzati.

Ai sensi dell'art. 1, comma 870 della legge 178/2020 è previsto tra le risorse stabili l'economia realizzata nell'esercizio 2020 per buoni pasto non erogato in considerazione delle prestazioni lavorative in smart working del personale per un importo di Euro 19.487,61 e che per effetto della suddetta previsione normativa vengono destinate al fondo risorse decentrate anche in deroga alla previsione ex art. 23 del D. Lgs. 74/2017. Nessuna economia risulta invece realizzata per l'altra componente retributiva prevista dalla legge di bilancio, ovvero la retribuzione per straordinario.

Si segnala, infine, che nell'anno precedente non si sono registrate minori erogazioni a valere sul fondo 2020 - parte stabile - tali da essere portate ad incremento del fondo 2021 ai sensi dell'art. 68, comma 1 ultimo periodo.

### **Sez. III - Eventuali decurtazioni del fondo**

A seguito dell'entrata in vigore del D. Lgs. 75/2017, che all'art. 23 comma 2 statuisce che *"Nelle more di quanto previsto dal comma 1, al fine di assicurare la semplificazione amministrativa, la valorizzazione del merito, la qualità dei servizi e garantire adeguati livelli di efficienza ed economicità dell'azione amministrativa, assicurando al contempo l'invarianza della spesa, a decorrere dal 1° gennaio 2017, l'ammontare complessivo delle risorse destinate annualmente al trattamento accessorio del personale, anche di livello dirigenziale, di ciascuna delle amministrazioni pubbliche di cui all'articolo 1, comma 2, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, non può superare il corrispondente importo determinato per l'anno 2016. A decorrere dalla predetta data l'articolo 1, comma 236, della legge 28 dicembre 2015, n. 208 è abrogato"*, non si deve procedere ad alcuna decurtazione per le cessazioni dal servizio.

L'art. 67, comma 7 del CCNL 21/5/18 fa esplicito rimando alla norma anzidetta, per cui si rende necessario comparare il fondo risorse decentrate come innanzi determinato con l'importo netto dell'anno 2016, cioè comprensivo delle decurtazioni.

Occorre tuttavia evidenziare che il rispetto del vincolo 2016 risulta assicurato dalla comparazione del fondo complessivamente considerato, ivi incluse le somme destinate, nel 2021 alla retribuzione di posizione e di risultato delle PO. Al riguardo si evidenzia che detto fondo, ora allocato direttamente a bilancio ai sensi dell'art. 15 comma 5 è risultato pari ad Euro 94.800,10.

La riduzione del fondo salario accessorio 2017, così come previsto dal D. Lgs. 75/2017 è stata determinata tenendo conto delle sole risorse soggette al limite, come si rileva nella Sez. V – Modulo II.

### **Sez. IV - Sintesi della costituzione del fondo sottoposto a certificazione**

DESCRIZIONE	IMPORTO
RISORSE STABILI	613.403,29
RISORSE VARIABILI	319.726,64
<b>TOTALE COMPLESSIVO</b>	<b>933.129,93</b>

## Sez. V - Risorse temporaneamente allocate all'esterno fondo

Fattispecie non ricorrente.

## Sez. VI - Attestazione motivata dal punto di vista tecnico-finanziario del rispetto di vincoli di carattere generale

Le somme destinate ad impieghi di carattere permanente (progressioni economico orizzontali e indennità di comparto), sono finanziate esclusivamente tramite il ricorso alle risorse stabili (pari ad Euro 613.403,29). Occorre, altresì evidenziare che vi sono alcune indennità che, pur essendo, per loro natura e per previsione contrattuale, pagate dalle risorse variabili, rappresentano, in realtà, un onere stabile, la cui corresponsione deve, in ogni caso, essere assicurata. Ci si riferisce, in particolare, alle indennità di responsabilità, piuttosto che all'indennità del personale di categoria A, piuttosto che a quella attribuita agli ispettori metrici.

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

Calcolo limite salario accessorio anno 2018	
fondo salario accessorio	€ 890.628,40
fondo posizioni organizzative	€ 96.600,00
posizione e risultato segretario	- €
fondo dirigenza	- €
totale indennità di vigilanza	- €
fondo straordinario	- €
eventuali altre voci accessorie	- €
<b>ammontare salario accessorio anno 2018</b>	<b>987.228,40 €</b>
Calcolo limite salario accessorio anno corrente (2021)	
personale in servizio al 31.12.2018	64,00
personale in servizio anno corrente alla data della determinazione de	57,16
differenza personale in servizio	- 6,84
valore unitario medio salario accessorio anno 2018	15.425,44 €
eventuale decurtazione o disponibilità sul fondo rispetto anno 2018	- 105.510,04 €
<b>nuovo limite parziale salario accessorio anno 2018</b>	<b>881.718,36 €</b>
fondo salario accessorio anno corrente	876.204,92 €
fondo posizioni organizzative	96.600,00 €
posizione e risultato segretario	- €
fondo dirigenza	- €
totale indennità di vigilanza	- €
fondo straordinario	- €
eventuali altre voci accessorie	- €
<b>ammontare parziale salario accessorio anno corrente</b>	<b>972.804,92 €</b>
<b>limite salario accessorio anno 2016</b>	<b>€ 1.130.835,13</b>
eventuale decurtazione o disponibilità sul fondo rispetto anno corrent	158.030,21 €
<b>totale teorico massimo salario accessorio anno corrente</b>	<b>1.130.835,13 €</b>

## **Modulo III - 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 sistema contabile dell'Ente prevede tre conti, il 321007 denominato "Progressione economica orizzontale", il 321011 "Fondo politiche sviluppo ru", in cui sono state stanziare le somme necessarie al pagamento del salario accessorio del personale dell'Ente, ed il conto 321006 denominato "Retribuzione di posizione e di risultato PO" per la corresponsione della retribuzione mensile di posizione al personale con incarico di PO. In tali conti sono state registrate le somme che hanno costituito costo sino al mese di dicembre.

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

Mensilmente i dati relativi alle somme del salario accessorio, rinvenienti dai tre conti anzidetti, il 321006, 321007 e 321011, sono registrati in contabilità con scarico dall'applicativo di gestione degli stipendi e vi è, pertanto, un controllo sulle somme erogate.

Alla chiusura dell'esercizio, per determinare esattamente le somme a saldo da destinare alla produttività, viene detratto dal fondo approvato l'importo che è stato già destinato complessivamente, nell'anno, al pagamento delle somme di cui al punto precedente. In tal modo, dopo il pagamento del saldo della produttività e dell'indennità di risultato alle PO, si determinano, automaticamente, anche gli eventuali risparmi da destinare al fondo dell'anno successivo, che generano una sopravvenienza attiva nell'anno di competenza. Ovviamente, dall'anno in corso, l'indennità di risultato non erogato alle PO andrà ad economia, non potendosi più considerare un risparmio all'interno del fondo.

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

La deliberazione del Consiglio camerale n. 16 del 18 dicembre 2019 con cui è stato approvato il Preventivo economico per l'esercizio 2020, poi oggetto di aggiornamento con deliberazione consiliare n. 7 del 27/7/2020, nella parte relativa alle risorse per le politiche di sviluppo delle risorse umane e per la produttività del personale dei livelli assicura la copertura finanziaria del fondo di cui trattasi, come riportato nella tabella che segue:

Conto	Descrizione	Costi
321006	Retribuzione di posizione e risultato PO	94.800,10
321007	Progressione Economica Orizzontale	256.055,18
321011	Fondo politiche sviluppo r.u. (parte variabile)	657.677,14
244001	Debiti v/dipendenti retrib. Accessoria	19.487,61
	<b>Totale</b>	<b>1.028.020,23</b>

Infine, la copertura del fondo per retribuzione di posizione e risultato al personale incaricato di posizioni organizzativa, anche con incarico di alta professionalità, che, come detto, l'art. 15, comma 5 del CCNL



21/5/18 ha posto a carico dei bilanci degli Enti, è assicurata nell'ambito del mastro 3210 denominato "Competenze al personale".

Salerno, 15 novembre 2021

IL DIRIGENTE D'AREA I e II

# Ricevuta acquisizione contratto integrativo

ai sensi dell'art. 40-bis, comma 5, del d.lgs. 165/2001

In data:	
Registrazione ID:	<b>5224430</b>
Amministrazione/Ente:	<b>CAMERA DI COMMERCIO INDUSTRIA ARTIGIANATO E AGRICOLTURA DI SALERNO</b>
Responsabile del procedimento:	<b>Raffaele De Sio</b>
Data di sottoscrizione:	<b>25 novembre 2022</b>
Forma giuridica:	<b>contratto integrativo</b>
Tipologia di contratto o atto:	<b>solo economico</b>
Periodo di vigenza:	<b>dal 2022 al 2022</b>
Destinatari:	<b>personale non dirigente</b>
Composizione delegazione di parte pubblica:	<b>solo direttori/dirigenti/funzionari</b>
Numero organizzazioni sindacali firmatarie:	<b>4</b>
Firmato da RSU:	<b>SI</b>
Nome e file contratto integrativo:	<b>CCDI 25 NOVEMBRE 2022 PARTE ECONOMICA 2022_compressed (1).pdf</b> Dimensione: <b>1.991.264 KB</b>
Nome e file relazione tecnica:	<b>schema di relazione illustrativa ccdi_2022.pdf</b> Dimensione: <b>352.573 KB</b>
Nome e file relazione illustrativa:	<b>schema di relazione illustrativa ccdi_2022.pdf</b> Dimensione: <b>352.573 KB</b>
Note:	