



## RELAZIONE ILLUSTRATIVA RISORSE DECENTRATE ANNO 2022 PERSONALE DI QUALIFICA NON DIRIGENZIALE

### PREMESSA

A decorrere dal 6 luglio 2022 (giorno successivo alla costituzione del nuovo ente camerale) ai sensi dell'art.3 del decreto ministeriale 16.2.2018, la nuova Camera di Commercio è subentrata nella titolarità delle posizioni e dei rapporti giuridici attivi e passivi, anche processuali, che afferiscono alle preesistenti Camere di commercio di Avellino e Benevento ed il personale delle Camere di Avellino e Benevento è stato trasferito alla Camera di commercio Irpinia Sannio ai sensi dell'art. 2112 del codice civile e nel rispetto di quanto previsto dall'art. 31 del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165.

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

Entrambe le preesistenti Camere di Commercio hanno costituito i Fondi per l'anno 2022 del personale non dirigenziale debitamente certificati dai rispettivi organi di controllo e specificatamente:

- la ex Camera di Commercio di Avellino con Determinazione del Commissario Straordinario con i poteri della Giunta n. 15 del 28/04/2022 ( certificato con verbale n. 6 del 22 giugno 2022 del Collegio dei Revisori della ex CCIAA di Avellino);
- la ex Camera di Commercio di Benevento: Determinazione del Commissario Straordinario con i poteri della Giunta n. 37 del 26/05/2022 (certificato con verbale n. 4 del 9 giugno 2022 del Collegio dei Revisori della ex CCIAA di Benevento).

Ai suddetti fondi ed in specie all'ammontare delle risorse variabili della CCIAA di Avellino (€ 74.156,33) e della CCIAA di Benevento (€ 75.505,00) - come risultanti dai provvedimenti di cui sopra e trattandosi di importi allora non ancora quantificabili - si è reso necessario aggiungere i residui di parte stabile anno 2021 ammontanti ad € 9.354,32 per la Camera di Avellino e ad € 10.760,51 per la Camera di Benevento.

L'ARAN - Agenzia per la Rappresentanza Negoziabile delle pubbliche amministrazioni - , con nota prot. 18640 del 22 maggio 2015, inviata ad Unioncamere, avente ad oggetto "*Accorpamento Camere di Commercio e costituzione nuovo Ente ex art. 1, comma 5, L. 580/93 e s.m.i.*" ha chiarito che, nel caso particolare della creazione di nuovo ente in corso d'anno:

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



Unioncamere ha confermato la perdurante applicabilità delle suddette indicazioni, alla luce della nuova normativa.

La Giunta Camerale con deliberazione n. 1/21 adottata nella seduta del 24 ottobre 2022:

- 1) ha preso atto di quanto indicato dall'ARAN con nota prot. 18640 del 22 maggio 2015 in caso di creazione di nuovo ente in corso d'anno;
- 2) ha determinato:
  - il Fondo risorse decentrate anno 2022 per il personale non dirigenziale della Camera di Avellino in complessivi € **254.585,41** di cui € **183.299,29** di risorse stabili ed € **83.510,65** di risorse variabili;
  - il Fondo risorse decentrate anno 2022 per il personale non dirigenziale della Camera di Benevento in complessivi € **227.004,51** di cui € **146.334,00** di risorse stabili ed € **86.265,51** di risorse variabili;
- 3) ha approvato l'erogazione delle suddette risorse al personale di ciascuna delle camere di commercio accorpate secondo le regole stabilite nei relativi contratti integrativi di AV e BN;
- 4) **ha confermato che i residui di parte stabile anno 2021 dovevano essere certificati dal Collegio dei Revisori dei Conti** e che l'integrazione delle risorse variabili di € **10.565,88** della ex CCIAA di Avellino, dovesse formare oggetto di accordo tra le parti in sede di contrattazione decentrata; in caso contrario detti importi non potranno essere utilizzati.

Alla luce di quanto sopra esposto, in data **15 dicembre 2022** si è svolto un incontro tra la delegazione di parte datoriale e la delegazione sindacale in esito al quale si è convenuto:

- in applicazione di quanto previsto dall'ARAN con nota prot. 18640 del 22 maggio 2015 nel caso particolare della creazione di nuovo ente in corso d'anno, l'erogazione delle risorse decentrate rese disponibili alla contrattazione per l'anno 2022 nei confronti del personale non dirigenziale di ciascuna delle camere di commercio accorpate avverrà secondo le regole già stabilite nei contratti integrativi di AV e BN, come sottoscritti rispettivamente in data 25.7.2019 e 26.7.2019;
- le procedure per l'attribuzione delle progressioni economiche orizzontali ai dipendenti della ex Camera di Commercio di Benevento con decorrenza dal 01.01.2022 saranno avviate nel corrente anno e portate a termine secondo la disciplina vigente prima dell'accorpamento presso la preesistente CCIAA di Benevento;
- di integrare la componente variabile delle risorse decentrate della preesistente CCIAA di Avellino sino ad un importo massimo corrispondente all'1,2% monte salari dell'anno 1997.



**Illustrazione dell'articolato dell'accordo (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)**

Come già esposto in premessa l'accordo stipulato in data **15 dicembre 2022** ha stabilito quanto segue:

- *“in applicazione di quanto previsto dall'ARAN con nota prot. 18640 del 22 maggio 2015 nel caso particolare della creazione di nuovo ente in corso d'anno, l'erogazione delle risorse decentrate rese disponibili alla contrattazione per l'anno 2022 nei confronti del personale non dirigenziale di ciascuna delle camere di commercio accorpate avverrà secondo le regole già stabilite nei contratti integrativi di AV e BN, come sottoscritti rispettivamente in data 25.7.2019 e 26.7.2019”;*  
Per i dipendenti della ex Camera di Commercio di Avellino sarà applicato il CCI stipulato in data 25.07.2019, mentre per i dipendenti della ex Camera di Commercio di Benevento si darà applicazione il CCI stipulato in data 26.07.2019.
- *“le procedure per l'attribuzione delle progressioni economiche orizzontali ai dipendenti della ex Camera di Commercio di Benevento con decorrenza dal 01.01.2022 saranno avviate nel corrente anno e portate a termine secondo la disciplina vigente prima dell'accorpamento presso la preesistente CCIAA di Benevento”;*  
Tale clausola dell'accordo, frutto anche di richiesta di parte sindacale in tal senso, è stata adottata al fine di garantire l'allineamento dell'applicazione degli istituti contrattuali tra i dipendenti della Ex Camera di Avellino (che hanno già ottenuto le Progressioni Economiche Orizzontali per l'anno 2022) e i dipendenti della ex CCIAA di Benevento.
- *“di integrare la componente variabile delle risorse decentrate della preesistente CCIAA di Avellino sino ad un importo massimo corrispondente all'1,2% monte salari dell'anno 1997”*  
Per la ex CCIAA di Avellino, con determinazione del Commissario n. 15 del 28.04.2022 di costituzione del fondo risorse decentrate anno 2022, è stato incluso tra le risorse variabili anche l'importo di **€. 10.565,88** (risorse fino ad massimo dell'1,2% monte salari 1997, dirigenza esclusa) e previo accordo in sede di contrattazione integrativa. Tale previsione scaturiva dall'applicazione dell'art. 67 comma 4 del CCNL 21.05.2018.  
L'accordo è stato raggiunto in sede di contrattazione decentrata del 15.12.2022 e, pertanto, tali risorse potranno essere utilizzate.

Per quanto riguarda l'articolazione dei contratti collettivi integrativi delle preesistenti Camere di Commercio si rappresenta quanto segue.



## Ex Camera di Commercio I.A.A. di Avellino

### Relazione illustrativa dell'articolato del contratto stipulato il 25.07.2019

#### ***QUADRO ESAUSTIVO DELLA REGOLAMENTAZIONE DI OGNI AMBITO/MATERIA E DELLE NORME LEGISLATIVE E CONTRATTUALI CHE LEGITTIMANO LA CONTRATTAZIONE INTEGRATIVA DELLA SPECIFICA MATERIA TRATTATA***

In data 21 maggio 2018 è stato sottoscritto il CCNL per il triennio 2016-2018 il quale, ha dettato una nuova disciplina, tra l'altro, delle relazioni sindacali, della costituzione e dell'utilizzo delle risorse decentrate.

In applicazione del suddetto CCNL, l'Ente, dopo aver provveduto a costituire la delegazione datoriale e ad approvare gli indirizzi di contrattazione per la delegazione trattante di parte pubblica, il 25 luglio 2019, dopo aver portato a termine le fasi di informazione e di confronto previste dal contratto nazionale, ha sottoscritto in un'unica sessione negoziale, il CCI per il triennio 2019-2021.

L'art. 15 del D.L. 30 novembre 2020, n. 157, ad emergenza sanitaria in corso, ha differito, in deroga all'art. 42, comma 4, del d.lgs. n. 165/2001, le elezioni degli organismi della rappresentanza sindacale, prevedendo la proroga del mandato delle RSU - in scadenza ad aprile 2021 - dando termine per il loro rinnovo fino al 15 aprile 2022.

L'art.8 comma 7 del CCNL 1.5.2018 ha previsto che i contratti collettivi integrativi "conservano la loro efficacia fino alla stipulazione, presso ciascuna ente, dei successivi contratti collettivi integrativi".

Pertanto, l'efficacia del CCI sottoscritto il 25.7.2019, nelle more della stipulazione del prossimo contratto integrativo - che si presume per il triennio 2023-2025 - permane.

Tanto premesso, il CCI del 25.7.2019 verte sulle seguenti materie oggetto di contrattazione ai sensi dell'art.7 del CCNL 21.5.2018:

- a) i criteri di ripartizione delle risorse disponibili per la contrattazione integrativa di cui all'art. 68, comma 1 tra le diverse modalità di utilizzo;
- b) i criteri per l'attribuzione dei premi correlati alla performance nonché la maggiorazione del premio individuale, secondo quanto previsto dall'art.69;
- c) i criteri per la definizione delle procedure per le progressioni economiche;
- d) la determinazione del valore e i criteri generali per l'attribuzione dell'indennità correlata alle condizioni di lavoro di cui all'art. 70-bis, entro i valori minimi e massimi; detta indennità ha sostituito le vecchie indennità di rischio, disagio e maneggio valori;
- f) i criteri generali per l'attribuzione dell'indennità per specifiche responsabilità di cui all'art. 70-quinquies comma 1 ;
- g) i criteri generali per l'attribuzione di trattamenti accessori per i quali specifiche leggi operino un rinvio alla contrattazione collettiva (precisazione utile, ma non è una vera novità);
- h) i criteri generali per l'attivazione di piani di welfare integrativo;
- j) la correlazione tra i compensi di cui all'art. 18, comma 1, lett. h) e la retribuzione di risultato dei titolari di posizione organizzativa; i rv
- m) le misure concernenti la salute e sicurezza sul lavoro;
- n) l'elevazione del contingente dei rapporti di lavoro a tempo parziale ai sensi dell'art. 53, comma 2;
- o) il limite individuale annuo delle ore che possono confluire nella banca delle ore, ai sensi dell'art. 38-bis del CCNL del 14/9/2000;
- p) i criteri per l'individuazione di fasce temporali di flessibilità oraria in entrata e in uscita, al fine di conseguire una maggiore conciliazione tra vita lavorativa e vita familiare;
- q) l'elevazione del periodo di 13 settimane di maggiore e minore concentrazione dell'orario multiperiodale, ai sensi dell'art. 25, comma 2;
- r) l'individuazione delle ragioni che permettono di elevare, fino ad ulteriori sei mesi, l'arco temporale su cui è calcolato il limite delle 48 ore settimanali medie, ai sensi dell'art. 22, comma 2;
- s) l'elevazione del limite massimo individuale di lavoro straordinario ai sensi dell'art.38 del CCNL del 14.9.2000;



t) i riflessi sulla qualità del lavoro e sulla professionalità delle innovazioni tecnologiche inerenti l'organizzazione di servizi;

u) l'incremento delle risorse di cui all'art. 15, comma 5 attualmente destinate alla corresponsione della retribuzione di posizione e di risultato delle posizioni organizzative, ove implicante, ai fini dell'osservanza dei limiti previsti dall'art. 23, comma 2 del d. lgs. n. 75/2017, una riduzione delle risorse del Fondo di cui all'art. 67;

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

Talune delle materie previste dall'art.7 comma 4 del CCNL 21.5.2018 ed in specie, quelle di cui alle lettere e) servizi esterni, i) indennità reperibilità, k) numero turni l) arco temporale turni, w) indennità polizia locale e z) esenzione turni, non sono state disciplinate dal CCI di cui trattasi in quanto riferite ad istituti che storicamente non trovano applicazione presso le Camere di Commercio; di tanto si è dato atto nelle premesse del CCI.

La stipula del contratto decentrato integrativo di cui trattasi è stata preceduta dall'approvazione da parte degli organi camerali del Nuovo Regolamento per l'Ordinamento degli Uffici e del Personale nonché del Nuovo Sistema di misurazione e valutazione della performance, che hanno formato oggetto di informazione e confronto con la delegazione di parte sindacale.

### ***QUADRO DI SINTESI DELLE MODALITÀ DI UTILIZZO DA PARTE DELLA CONTRATTAZIONE INTEGRATIVA DELLE RISORSE DEL FONDO UNICO DI AMMINISTRAZIONE***

Le risorse approvate e certificate come disponibili per la contrattazione per l'anno 2022, in applicazione dell'art.68 comma 2 del CCNL 21.5.2018, sono destinate ai seguenti utilizzi:

- a) premi correlati alla performance organizzativa;
- b) premi correlati alla performance individuale;
- c) indennità condizioni di lavoro destinate a remunerare lo svolgimento di attività esposte a rischi, disagiate e implicanti il maneggio valori;
- d) compensi per specifiche responsabilità del personale non incaricato di posizione organizzativa;
- e) progressioni economiche dal 1° gennaio dell'anno di riferimento.

E' rispettato il limite di destinazione di cui all'art.68 comma 3 del CCNL 21.5.2018 ed in particolare alla performance individuale è destinato più del 30 % delle risorse variabili; la gran parte delle risorse (68%) al fine del conseguimento di adeguati livelli di efficienza e di produttività dei servizi pubblici, è destinata alla performance.

### ***EFFETTI ABROGATIVI IMPLICITI. IN MODO DA RENDERE CHIARA LA SUCCESSIONE TEMPORALE DEI CONTRATTI INTEGRATIVI E LA DISCIPLINA VIGENTE DELLE MATERIE DEMANDATE ALLA CONTRATTAZIONE INTEGRATIVA***

Come in premessa riferito, il CCI stipulato il 25.7.2019 conserverà la propria efficacia fino alla stipulazione del successivo contratto decentrato.

In caso di sopravvenuta sottoscrizione del nuovo contratto collettivo nazionale di lavoro (CCNL) o in caso di novità normative riguardanti le materie oggetto del CCI, sarà verificata la validità delle clausole contrattuali già concordate





**ILLUSTRAZIONE E SPECIFICA ATTESTAZIONE DELLA COERENZA CON LE PREVISIONI IN MATERIA DI MERITOCRAZIA E PREMIALITÀ AI FINI DELLA CORRESPONSIONE DEGLI INCENTIVI PER LA PERFORMANCE INDIVIDUALE ED ORGANIZZATIVA**

In linea con le più recenti previsioni legislative e contrattuali in materia di meritocrazia e premialità, nella definizione dei criteri per l'attribuzione dei premi correlati alla performance è stato individuato il legame che deve intercorrere da un lato tra il contenuto delle performance attese e gli obiettivi dell'Ente, e dall'altro tra il contenuto dell'apprezzamento del lavoro svolto e del contributo fornito al risultato, da parte del singolo, ed il riconoscimento economico correlato.

Il CCI di cui trattasi prevede al riguardo che l'attribuzione dei premi destinati alla performance individuale ed organizzativa sia strettamente correlata ad effettivi incrementi di produttività e di miglioramento della qualità ed economicità dei servizi e sia quindi attuata, in unica soluzione, dopo la necessaria verifica e certificazione a consuntivo, mediante gli strumenti di valutazione e controllo della gestione, dei risultati totali o parziali conseguiti, in coerenza con gli obiettivi annualmente predeterminati nel Piano della Performance e con il sistema di valutazione e misurazione della performance adottato dall'Ente.

La valutazione individuale del personale fa riferimento agli obiettivi sia in quanto espressione dell'apporto individuale al conseguimento degli obiettivi di ente ed area organizzativa di appartenenza, sia in quanto traduzione delle attese dell'Ente verso un espletamento efficace delle azioni significative facenti capo al singolo e comunque riconducibili all'area di appartenenza.

Gli incentivi e i riconoscimenti economici sono previsti per coloro che hanno raggiunto il livello di prestazione e di risultato attesi e predefiniti in sede di assegnazione di obiettivi; la misurazione e valutazione dei comportamenti del personale di qualifica non dirigenziale nonché l'attribuzione dei premi correlati alla performance individuale avviene secondo la metodologia di dettaglio condivisa dall'OIV di cui al provvedimento dirigenziale n.125 del 15.6.2020 ad integrazione del Sistema di valutazione della performance approvato con provvedimento n. 6 del 25.6.2019.

**ILLUSTRAZIONE E SPECIFICA ATTESTAZIONE DELLA COERENZA CON IL PRINCIPIO DI SELETTIVITÀ DELLE PROGRESSIONI ECONOMICHE FINANZIATE CON IL FONDO PER LA CONTRATTAZIONE INTEGRATIVA - PROGRESSIONI ORIZZONTALI - AI SENSI DELL'ARTICOLO 23 DEL DECRETO LEGISLATIVO N. 150/2009 (PREVISIONE DI VALUTAZIONI DI MERITO ED ESCLUSIONE DI ELEMENTI AUTOMATICI COME L'ANZIANITÀ DI SERVIZIO):**

Nella definizione dei criteri per le procedure volte al conferimento delle progressioni orizzontali si è operato in stretta aderenza con la cornice di regole - legali e contrattuali - che vigono in materia e che non possono essere modificate in sede di contrattazione integrativa.

Pertanto, le procedure stesse rispondono ad un utilizzo selettivo, rivolto ad un limitato numero di dipendenti e solo alle persone che abbiano dimostrato di avere sviluppato negli anni un'accresciuta competenza nell'ambito del proprio profilo professionale/di competenza in relazione anche alla retribuzione percepita ed alla performance individuale degli ultimi tre anni; occorre altresì essere in possesso del requisito di un periodo minimo di permanenza nella posizione economica in godimento pari a ventiquattro mesi.

L'accertamento della crescita dei livelli di competenza che il dipendente ha dimostrato di aver acquisito nel tempo sono stati ancorati ai seguenti ambiti, con esclusione di elementi automatici come l'anzianità di servizio:

- a) competenze, intendendo per tali le conoscenze, capacità e attitudini così come stabilite nel sistema di classificazione (declaratorie di categoria e di singolo profilo professionale e di competenza adottato), che si traducono in comportamenti organizzativi atti a produrre costantemente nel tempo performance e risultati di lavoro adeguati per l'ente e come tali verificate nell'ambito della valutazione annuale;
- b) prestazioni, intendendo per tali i contributi/apporti individuali al conseguimento dei risultati dell'area di appartenenza, annualmente accertati, per il periodo di riferimento utile ai fini della progressione, sempre nell'ambito della valutazione annua.



Gli elementi di valutazione sono diversamente graduati, in termini di incidenza sul punteggio massimo attribuibile, per le categorie di inquadramento e la posizione economica successiva viene acquisita, nel limite del numero degli sviluppi possibili per ciascuna posizione, dai dipendenti che conseguono i punteggi più elevati, secondo la procedura di cui al provvedimento dirigenziale n.126 del 15 giugno 2020 condivisa dall'OIV ad integrazione del Sistema di valutazione della performance approvato con provvedimento n. 6 del 25.6.2019.

Ai fini dell'individuazione delle progressioni economiche attribuibili si tengono presenti:

- il rispetto della permanenza biennale nella posizione economica precedente;
- le valutazioni individuali del triennio precedente l'anno di riferimento,
- il rispetto del rapporto di legge - in misura non superiore al 50% - tra i dipendenti in possesso dei requisiti per concorrere all'attribuzione di una P.EC e le P.EC. attribuibili; -
- il rispetto del limite delle risorse stabili e di quelle annualmente destinate,
- il rispetto del principio di non retrodatazione oltre il primo gennaio del 2022 previa certificazione delle relative risorse decentrate;

L'esito della procedura selettiva ha una vigenza limitata al solo anno della selezione, senza ultrattività.

***ILLUSTRAZIONE DEI RISULTATI ATTESI DALLA SOTTOSCRIZIONE DEL CONTRATTO INTEGRATIVO. IN CORRELAZIONE CON GLI STRUMENTI DI PROGRAMMAZIONE GESTIONALE (PIANO DELLA PERFORMANCE), ADOTTATI DALL'AMMINISTRAZIONE IN COERENZA CON LE PREVISIONI DEL TITOLO II DEL DECRETO LEGISLATIVO N. 150/2009.***

I risultati attesi sono essenzialmente i seguenti:

- valorizzare il ruolo dei dipendenti accompagnando l'evoluzione in atto per tale ruolo 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 camerale in tempi adeguati;
- realizzare - per le materie oggetto di contrattazione così come previsto dai vigenti CCNL- un "disegno" omogeneo all'interno delle più ampie politiche di gestione del personale, al fine di conseguire evidenti e rilevabili miglioramenti quali-quantitativi dell'azione della Camera secondo criteri di innovazione, efficienza, efficacia ed economicità;
- realizzare un utilizzo efficiente ed efficace delle risorse disponibili per la contrattazione.

## **Ex Camera di Commercio I.A.A. di Benevento**

### **Relazione illustrativa dell'articolato del contratto stipulato il 26.07.2019**

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

Il Contratto Collettivo integrativo riguardante le materie demandate dal CCNL alla contrattazione decentrata integrativa a livello di ente, ha l'obiettivo di valorizzare il ruolo dei dipendenti della Camera di Commercio di Benevento, accompagnando l'evoluzione in atto per tale ruolo 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 camerale in tempi adeguati.

Nel quadro dello sviluppo di una coerente e organica politica del personale le nuove relazioni sindacali, così come definite dagli artt. 5, 6 e 7 del CCNL, costituiscono un tema di assoluto rilievo e sono impostate sul coinvolgimento, sul dialogo, sull'informazione trasparente e tempestiva, sul massimo rispetto reciproco dei ruoli della parte pubblica e di quella sindacale.

Il CCI scaturisce quindi dalla volontà delle parti di realizzare – per le materie oggetto di contrattazione così come previsto dai vigenti CCNL – un "disegno" omogeneo all'interno delle più ampie politiche di gestione del personale.



Sotto il profilo normativo nel corso del 2017 i decreti legislativi 74 e 75 hanno portato importanti novità sia al d.lgs. 150/2009 in materia di valutazione e trasparenza sia al d.lgs. 165/2001, testo unico del pubblico impiego. Tali novità impattano ovviamente sui modelli di gestione, valutazione e anche sul contenuto del presente contratto decentrato.

Il nuovo CCNL di comparto del 21.5.2018 e relativo al triennio 2016-2018, rappresenta un passo fondamentale di un contratto nazionale sottoscritto dopo molti anni di "blocco" della contrattazione nazionale.

Nel frattempo questa Camera di commercio, anche a fronte delle novità introdotte dalla normativa e dal nuovo CCNL, ha deciso d'impostare una serie di azioni/direttive al fine di rendere il più possibile omogeneo e coerente il modello complessivo di gestione del personale ed i sistemi di valutazione.

Il CCI 2019-2021 dopo le fasi d'informazione e confronto definite dal CCNL per specifiche materie individuate dallo stesso CCNL, è stata affrontata in un'unica sessione negoziale, su tutte le materie oggetto di contrattazione presenti in questa Camera di commercio e definite dai vigenti CCNL.

Le novità introdotte dal nuovo CCNL vanno armonizzate al contesto in cui si trova ad operare la Camera di commercio di Benevento che, così come tutte le Camere di commercio italiane, è stata coinvolta - nell'ambito di un più ampio processo di riforma della Pa (riforma "Madia") - dal percorso di riforma che la normativa ha definito per la razionalizzazione e per la ridefinizione delle funzioni di tutto il sistema camerale nazionale. Fra il 2014 (taglio delle entrate del diritto annuale) e il dicembre 2016 (decreto 219/16 che definisce la riforma, la riduzione del numero nazionale delle camere di commercio, ecc.) anche la Camera di commercio di Benevento ha dovuto ridefinire le proprie strategie, ridurre i costi di funzionamento e del personale, ridefinire le priorità d'azione e il proprio modello organizzativo a fronte delle nuove funzioni e dello specifico contesto dell'economia del territorio.

La Camera di Commercio di Benevento è inoltre interessata dal processo di accorpamento con la Camera di Commercio di Avellino, ai sensi del Ministro dello Sviluppo Economico del 16 novembre 2016 che ha istituito la "Camera di commercio industria artigianato e agricoltura Irpinia Sannio". Ciò implica l'impossibilità di potersi dotare di nuovo personale fino alla conclusione del processo di riforma.

In tale contesto, la valorizzazione del personale dipendente assume rilievo strategico per la mission istituzionale dell'Ente camerale sannita.

Nello specifico, l'articolato del CCI triennio 2019-2021, valido anche per l'anno 2022, parte dall'atto di indirizzo fornito dalla Giunta Camerale con delibera n. 31 del 7/06/2019 e nelle premesse specifica che la contrattazione avviene sulle risorse decentrate anno per anno disponibili, che sono tutte quelle che confluiscono nel fondo al netto degli importi necessari per corrispondere i differenziali di progressione economica al personale che ne beneficia nonché le quote dell'indennità di comparto di cui alle lett. b) e c) dell'art.33 comma 4 del CCNL 22.1.2004.

L'utilizzo delle risorse in tal modo quantificate e disponibili deve considerare l'esigenza, imposta dal contratto nazionale, di assicurare una prevalente destinazione alla valorizzazione della performance organizzativa ed individuale.

Talune delle materie previste dall'art.7 comma 4 del CCNL 21.5.2018 ed in specie, quelle di cui alle lettere e) servizi esterni, i) indennità reperibilità, k) numero turni l) arco temporale turni, w) indennità polizia locale e z) esenzione turni, non sono disciplinate dal CCI in quanto riferite ad istituti che storicamente non trovano applicazione presso le Camere di Commercio.

L'utilizzo delle risorse quantificate e disponibili considera l'esigenza, imposta dal nuovo contratto nazionale stipulato in data 21 maggio 2018, di assicurare una prevalente destinazione delle stesse alla valorizzazione della performance organizzativa ed individuale.





Passando all'esame delle singole clausole dell'intesa si rappresenta quanto segue:

#### **Articolo 1 - Ambito di applicazione e norma generale**

Viene definito il campo di applicazione dell'intesa (personale non dirigenziale dipendente della Camera di commercio di Benevento e con contratto di lavoro subordinato a tempo indeterminato e pieno) nonché la norma generale di riferimento (art. 7 del CCNL 21/05/2018).

#### **Articolo 2 - Durata, decorrenza, tempi e procedure di applicazione del contratto**

L'art. 2 statuisce il periodo di riferimento dell'intesa (1/1/2019-31/12/2021) e specifica che l'impostazione generale del contratto è stata definita in coerenza con i vincoli risultanti dall'art. 40 del d.lgs. 165/2001 e dagli stessi CCNL vigenti. Il secondo comma sottolinea che gli effetti del contratto decorrono dal giorno successivo alla data di stipulazione, salvo specifica e diversa prescrizione e decorrenza espressamente prevista dal contratto stesso ed al terzo comma si prevede, in linea con i principi giuridici generali, che il contratto collettivo integrativo conserva la propria efficacia fino alla stipulazione del successivo contratto decentrato. In caso di sopravvenuta sottoscrizione in tale periodo di validità del nuovo contratto collettivo nazionale di lavoro (CCNL) o in caso di novità normative riguardanti le materie oggetto del presente CCDI, le parti riaprono il confronto per verificare la validità delle clausole contrattuali concordate.

#### **Articolo 3 - Relazioni sindacali**

L'art. 3 specifica che al di fuori dell'ambito delle materie riservate alla contrattazione collettiva, le relazioni sindacali si realizzano mediante la partecipazione articolata in informazione e confronto ed introduce la regola che l'Amministrazione garantisce la convocazione della delegazione trattante per le materie oggetto di contrattazione decentrata almeno 5 giorni prima ogni qualvolta le parti ne facciano richiesta. Tale disposizione è adottata in attuazione dell'art. 3 del CCNL 21/05/2018 ed al fine di improntare il sistema delle relazioni sindacali alla partecipazione consapevole, al dialogo costruttivo e trasparente.

Si stabilisce, altresì, che riunioni del tavolo di delegazione trattante si svolgono di norma al di fuori dell'orario di lavoro.

#### **Articolo 4 - Criteri di ripartizione delle risorse disponibili per la contrattazione integrativa fra le diverse modalità di utilizzo**

L'art. 4 stabilisce, innanzitutto, l'allineamento del Contratto Integrativo alla contrattazione nazionale stabilendo che ai sensi del comma 3 dell'art.68 del CCNL 21.5.2018, la parte prevalente delle risorse di natura variabile deve essere annualmente destinata ai trattamenti economici di cui al comma 2 dell'art.68 lettere a), b), c), d), e), f) e, specificamente, alla performance individuale va destinato almeno il 30% di tali risorse.

I criteri di ripartizione di tali somme sono i seguenti:

- riservare risorse finanziarie, di natura stabile, alle progressioni economiche in modo programmato nel tempo, ad evitare l'immediata o comunque progressiva erosione delle stesse, ed in misura strettamente correlata alla limitatezza del numero di dipendenti che possono fruirne, garantendo al contempo pari opportunità nell'individuazione delle categorie contrattuali nelle quali dare corso a tali progressioni;
- garantire gli importi obbligatori previsti dai CCNL nazionali, in particolare con riferimento all'indennità di comparto ed erogare le ulteriori indennità nel limite delle risorse decentrate rimanenti e previste dal bilancio;
- assicurare che gli importi a titolo di "produttività" vengano destinati ai dipendenti con prestazioni positive quale risultato aggiuntivo apprezzabile rispetto al risultato atteso dalla normale prestazione lavorativa, mantenendo nel tempo entità significative degli importi da destinare al riconoscimento dell'impegno e del contributo dei singoli al conseguimento dei risultati di lavoro (performance individuale), nell'ambito delle prevalenti destinazioni e delle percentuali minime da destinare a tal fine;
- destinare ad attività da svolgere in particolari condizioni di lavoro compensi che costituiscano riconoscimento di tali condizioni, in ossequio alla normativa generale definita dal CCNL del 21.5.2018.

A fronte di tali criteri ed in ottemperanza ai principi sanciti sia dal nuovo contratto nazionale stipulato in data 21 maggio 2018 sia dall'art. 40 dell'art. 165/2001, viene assicurata una prevalente destinazione delle risorse alla valorizzazione della performance organizzativa ed individuale stabilendo che almeno il 75% delle risorse sia destinata a tale finalità. La ripartizione delle risorse risponde, inoltre, all'esigenza di destinare ad attività da svolgere in particolari condizioni di lavoro compensi che costituiscano adeguato riconoscimento di tali condizioni, in ossequio alla normativa generale definita dal ccnl.

A fronte di tali criteri, la destinazione delle risorse disponibili per la contrattazione integrativa avviene secondo la ripartizione percentuale, rispetto al totale di dette risorse, di seguito definita per i diversi utilizzi:

- |   |           |        |
|---|-----------|--------|
| a) premi correlati alla performance organizzativa | almeno il | 37,5 % |
| b) premi correlati alla performance individuale   | almeno il | 37,5 % |
| c) indennità condizioni di lavoro                 | massimo   | 3 %    |



- |   |         |      |
|---|---------|------|
| d) compensi per specifiche responsabilità             | massimo | 10 % |
| e) progressioni economiche a decorrere dall'anno 2020 | massimo | 12 % |

#### **Articolo 5 - Criteri per l'attribuzione dei premi correlati alla performance**

L'art. 5 stabilisce i criteri da avere quale punto di riferimento per l'attribuzione dei premi correlati alla performance organizzativa ed individuale; tali criteri mirano a garantire una stretta correlazione ad effettivi incrementi di produttività e di miglioramento della qualità ed economicità dei servizi.

L'attribuzione dei premi, pertanto, è attuata, in unica soluzione, dopo la necessaria verifica e certificazione a consuntivo, mediante gli strumenti di valutazione e controllo della gestione, dei risultati totali o parziali conseguiti, in coerenza con gli obiettivi annualmente predeterminati e con il sistema di valutazione e misurazione della performance adottato dall'Ente.

La valutazione individuale del personale farà riferimento agli obiettivi sia in quanto espressione dell'apporto individuale al conseguimento degli obiettivi di ente ed area organizzativa di appartenenza, sia in quanto traduzione delle attese dell'Ente verso un espletamento efficace delle azioni significative facenti capo al singolo e comunque riconducibili all'area di appartenenza.

#### **Art. 6 - Differenziazione del premio individuale**

L'art. 6 introduce la possibilità di premiare i dipendenti che conseguono le valutazioni più elevate, secondo quanto previsto dal sistema di valutazione della Camera, con una maggiorazione del 30% del valore medio pro-capite dei premi attribuiti al personale valutato positivamente sulla base dei criteri selettivi. La quota limitata massima di personale valutato, a cui tale maggiorazione può essere attribuita, è il 30% del personale di ciascuna categoria.

#### **Art. 7 – Criteri per la definizione delle procedure per le progressioni economiche**

L'art. 7 definisce i criteri per attribuire le posizioni economiche successive a quella iniziale di ciascuna categoria contrattuale che sono improntati:

- ad assicurare un'effettiva modalità valutativa e selettiva ed equilibrio nelle opportunità di accesso all'interno delle varie categorie, anche in ragione del numero limitato di possibili assegnatari;
- ad accertare la crescita dei livelli di competenza che il dipendente ha dimostrato di aver acquisito nel tempo ed infine;
- ad ancorare tale accertamento agli ambiti delle competenze e delle prestazioni.

La procedura si conclude con l'assegnazione agli aspiranti di un punteggio e la posizione economica successiva viene acquisita, nel limite del numero degli sviluppi possibili per ciascuna posizione, dai dipendenti che conseguono i punteggi più elevati. La procedura finalizzata all'attribuzione degli sviluppi economici ha luogo, di regola, entro il trimestre successivo all'ultima valutazione annuale del triennio preso a riferimento, ferme restando le decorrenze fissate dalla legge e dal CCNL per l'attribuzione del trattamento economico corrispondente e interessa il personale in servizio presso la Camera alla data del primo gennaio di ogni anno del triennio contrattuale integrativo, in possesso del requisito minimo di 24 mesi nella posizione in godimento.

#### **Articolo 8 - individuazione delle misure dell'indennità correlata alle condizioni di lavoro, nonché definizione dei criteri generali per la sua attribuzione.**

L'art. 8 disciplina le indennità da riconoscere al personale che presta la propria attività in particolari condizioni di lavoro e prevede che per le prestazioni che implicano l'esposizione a rischi e, come tali pericolose o dannose per la salute, sia erogato un importo pari ad euro 5,00 per giorno di effettivo svolgimento di esse; per le prestazioni implicanti disagio ossia prestazioni richieste e rese per l'espletamento di servizi "su chiamata" al di fuori dell'orario di servizio ovvero in caso di inderogabile ed effettiva necessità sia previsto un importo pari ad euro 2,50 per giorno di effettivo svolgimento di esse; per le prestazioni che implicano il maneggio valori le parti negoziali hanno previsto un'indennità, variabile da 1 a 2 euro, parametrata ad un incasso giornaliero e ad un incasso mensile.

#### **Articolo 9 - criteri generali per l'attribuzione dell'indennità per specifiche responsabilità**

L'art. 9 specifica che le l'indennità per specifiche responsabilità di cui all'art. 70-quinquies del CCNL 21.5.2018 potrà essere attribuita dal Segretario Generale alle posizioni di lavoro caratterizzate da particolari responsabilità tenendo in considerazione i fattori della responsabilità di direzione, della complessità di ruolo e della professionalità e competenze. Il riconoscimento economico avrà luogo entro il limite massimo previsto dal CCNL nel rispetto dell'ammontare delle risorse decentrate destinate a tale finalità. Ad ogni dipendente non potrà essere attribuita più di un'indennità per specifiche responsabilità. Nel caso in cui ricorrano responsabilità diverse, al dipendente interessato sarà attribuita l'indennità di valore economico più elevato.

#### **Articolo 10 – Welfare integrativo**

Nell'art. 10 l'amministrazione camerale, nei limiti dello stanziamento di bilancio, si impegna a rifinanziare la Cassa Mutua Dipendenti secondo le modalità previste dalla normativa vigente. Si specifica, altresì, che la stessa Camera si adopererà per consentire a beneficio dei dipendenti la concessione di polizze sanitarie integrative delle prestazioni



erogate dal servizio sanitario nazionale mediante successiva istituzione di - ovvero adesione a - un fondo di assistenza sanitaria integrativa del servizio sanitario nazionale.

**Articolo 11 – Correlazione tra la retribuzione di risultato e particolari compensi**

L'art. 11 prevede che ai titolari di posizione organizzativa, in aggiunta alla retribuzione di posizione e di risultato, potranno essere erogati anche i compensi di cui al comma 1 lett.h) dell'art.18 del CCNL 21.5.2018 che specifiche disposizioni di legge espressamente prevedano a favore del personale, in coerenza con le medesime, senza decurtazione alcuna della retribuzione di risultato.

**Articolo 12 - linee di indirizzo e i criteri generali per la individuazione delle misure concernenti la salute e sicurezza sul lavoro**

L'art. 12 detta le linee di indirizzo in materia di sicurezza sui luoghi di lavoro stabilendo, in particolare, che si continuerà ad assicurare, nel tempo, l'attuazione della normativa in materia secondo le indicazioni del documento di valutazione dei rischi e garantendo gli interventi di formazione ed informazione del personale.

**Articolo 13 – Elevazione del contingente dei rapporti di lavoro a tempo parziale**

L'art. 13 prevede la possibilità di elevare il contingente previsto dal comma 2 dell'art.53 del CCNL 21.5. fino ad un ulteriore 10 % in presenza di specifiche e gravi e documentate situazioni familiari, a condizione che non venga compromessa la ordinaria gestione delle attività riferite ai settori interessati alla trasformazione del rapporto.

**Articolo 14 – Limite individuale annuo in banca delle ore**

L'art. 14 garantisce che saranno realizzati incontri tra le parti finalizzati all'attuazione della banca delle ore nel caso dovesse intervenire un concreto interesse in tal senso e si stabilisce che il limite individuale annuo delle ore da far confluire nella banca delle ore, ai sensi dell'art.38 bis del CCNL 14.9.2000, ad ogni buon fine, viene fissato in 30 ore.

**Articolo 15 – Criteri per l'individuazione di fasce temporali di flessibilità oraria**

L'art. 15 prevede la possibilità, nel rispetto delle norme contrattuali, di garantire ai dipendenti che ne hanno necessità di ulteriori fasce temporali di flessibilità oraria giornaliera in entrata e in uscita, al fine di conseguire una maggiore conciliazione tra la vita lavorativa e quella familiare.

**Articolo 16 – Orario multiperiodale**

Anche la Camera di Commercio di Benevento introduce questa disciplina che rappresenta una novità contrattuale prevista all'art. 25 del CCNL 21/05/2018.

**Articolo 17 – Elevazione limite massimo lavoro straordinario**

Si eleva a n. 528 ore il limite massimo individuale annuo di ore di lavoro straordinario di cui all'art. 14, c. 4, del CCNL dell'1.4.1999, per un numero di dipendenti non superiore al 2% dell'organico in presenza di esigenze di diretta assistenza agli organi istituzionali, fermo restando il limite delle risorse previste nel bilancio della Camera.

**Articolo 18 – Innovazioni tecnologiche e qualità del lavoro**

Le innovazioni tecnologiche e i processi di informatizzazione che caratterizzano la prestazione di lavoro del personale camerale sono accompagnati da specifica formazione del personale interessato.

**Articolo 19 - Incremento di risorse per retribuzione di posizione e risultato**

Nella vigenza dell'articolo 23 comma 2 del decreto legislativo n. 75/2017, l'eventuale incremento delle risorse di cui all'art. 15 comma 5 del CCNL 21.5.2018 non potrà superare il 5% della parte stabile del fondo risorse decentrate annualmente approvato.

**Articolo 20 – Criteri generali per la determinazione della retribuzione di risultato dei titolari di P.O.**

All'art. 20 si esplicitano i criteri generali per la determinazione della retribuzione di risultato dei titolari di Posizione Organizzativa che l'art. 7, comma 4, lettera v) del CCNL 21/05/2018 riserva alla contrattazione integrativa. Essi sono definiti in coerenza con quelli previsti per la dirigenza e per il personale non dirigente ed hanno lo scopo di garantire adeguate risposte e riconoscimenti economici a coloro che avranno raggiunto i livelli di prestazione/risultato attesi e predefiniti in sede di assegnazione degli obiettivi. Si stabilisce, altresì, che nell'ipotesi di conferimento ad un lavoratore, già titolare di posizione organizzativa, di un incarico ad interim relativo ad altra posizione organizzativa vacante, per la durata dello stesso, al lavoratore, nell'ambito della retribuzione di risultato, è attribuito un ulteriore importo la cui misura



può variare dal 15% al 25% del valore economico della retribuzione di posizione prevista per la posizione organizzativa oggetto dell'incarico ad interim. In coerenza con la metodologia di valutazione di questa Camera, anche per le posizioni organizzative la retribuzione di risultato viene erogata a fronte di raggiungimento di risultati superiori a quelli normalmente attesi per il ruolo ricoperto. Tale retribuzione viene determinata ed eventualmente erogata secondo una scala di graduale incremento della retribuzione di risultato, a fronte della qualità dei risultati ottenuti rispetto agli obiettivi assegnati nell'anno.

#### Articolo 21 - Norme finali

L'art. 21 chiude l'articolato del contratto prevedendo, in particolare, che e parti si impegnano a rivedere le materie oggetto dell'accordo alla luce di eventuali nuove disposizioni legislative o novità introdotte da futuri CCNL, fermo restando in ogni caso il rispetto di eventuali obblighi di adeguamento a nuove norme di legge che dovessero intervenire.

#### **B) quadro di sintesi delle modalità di utilizzo delle risorse per l'anno 2022 e confronto con l'anno 2021**

Sulla base dei criteri di cui all'articolo 4 del negoziato (tenuto conto dell'accordo stipulato in sede di contrattazione decentrata in data 27 ottobre 2021 per l'anno 2021), le risorse dell'anno 2022, cui sono state aggiunte le economie dell'anno 2021 dalla Giunta Camerale con deliberazione n. 1/21 del 24.10.2022, a conclusione del ciclo della performance anno 2021 sono così ripartite e poste a confronto delle risorse anno 2021:

finalità	Risorse ANNO 2021	Risorse ANNO 2022
Impieghi fissi (PEC già attribuite e indennità comparto)	€ 97.954,97	€ 97.954,85
premi correlati alla performance organizzativa	€ 99.231,90	96.787,24 €
premi correlati alla performance individuale		
indennità condizioni di lavoro	€ 3.219,93	3.871,49 €
compensi per specifiche responsabilità	€ 10.733,10	12.904,97 €
progressioni economiche, con decorrenza nell'anno di riferimento	€ 12.879,72	15.485,96 €
<b>Totali</b>	<b>224.019,63 €</b>	<b>227.004,51 €</b>

Si ricorda che, limitatamente all'anno 2021, la legge aveva consentito la possibilità di erogare i risparmi dei buoni pasto e dello straordinario specificatamente ai premi relativi alla performance a seguito di specifica contrattazione con la parte sindacale che presso la CCIAA di Benevento si è svolta in data 27 ottobre 2021. Tali premi, pertanto, risultano più alti per l'anno 2021.



**C) effetti abrogativi impliciti**

L'art. 2 stabilisce che gli effetti del contratto decorrono dal giorno successivo alla data di stipulazione, salvo specifica e diversa prescrizione e decorrenza espressamente prevista dal contratto stesso. A decorrere da tale data, pertanto, non sono più efficaci le norme previste dai precedenti CCI.

Occorre inoltre considerare che, ai sensi dell'art. 71 del CCNL 21 maggio 2018 «la nuova disciplina sui fondi ..omissis..sostituisce integralmente tutte le discipline in materia dei precedenti CCNL, che devono pertanto ritenersi disapplicate, fatte salva quelle espressamente richiamate dalle nuove disposizioni»

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

Le previsioni di cui al negoziato sottoscritto sono coerenti con le disposizioni in materia di meritocrazia e premialità in quanto i criteri di cui all'art. 4, 5, 6, 7, 11 e 20 prevedono un sistema retributivo premiante per i dipendenti dell'Ente camerale in coerenza con gli obiettivi annualmente predeterminati e con il sistema di valutazione e misurazione della performance adottato dall'Ente.

Si specifica che, sotto l'aspetto gestionale, l'avvio della contrattazione e la stipula del contratto decentrato integrativo per il triennio 2019-2021 si è inserito nel più ampio contesto di rivisitazione ed aggiornamento, da parte della Camera di Commercio di Benevento, dei propri modelli e delle proprie metodologie di valutazione, sviluppo e gestione del personale, che sono stati adeguati ai più recenti dettati normativi e contrattuali e sono stati sviluppati a fronte dei più recenti approfondimenti effettuati nell'ambito del sistema camerale.

Nella seduta del 7/06/2019, infatti, la Giunta Camerale ha provveduto ad adottare un nuovo Sistema di Misurazione e valutazione della performance, modellato sulla scorta delle linee guida diramate nel corso del mese di novembre 2018 da Unioncamere nazionale e redatte di concerto con il Dipartimento della Funzione Pubblica.

Nel rispetto del modello di relazioni sindacale vigente il predetto documento è stato trasmesso alla parte sindacale.

Il predetto Sistema è stato aggiornato ed integrato con successive delibere di Giunta Camerale n. 14 del 03.03.2020 e n. 32 del 30.07.2020. Sulla scorta delle espresse riserve previste in tali documenti, il Segretario Generale ha adottato nel corso del 2020 specifiche determinazioni, la n. 202/2020 e la n. 203/2020, di approvazione della metodologia di dettaglio per la valutazione dei dipendenti e per l'attribuzione delle PEO.

Il predetto Sistema è stato ritenuto valido dall'OIV anche per gli anni 2021 e 2022.

Il Sistema di Misurazione e Valutazione della performance dell'Ente camerale analizza i criteri e le modalità di valutazione della performance organizzativa e della performance individuale; esso introduce, inoltre, nuove schede di valutazione anche per i titolari di Posizione Organizzativa e per il personale non dirigente.

A tali processi di valutazione occorrerà far riferimento per l'attribuzione dei premi di cui al CCI.





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

Come sopra evidenziato l'art. 7 del negoziato prevede che i criteri per la definizione delle progressioni economiche. Viene sancito che gli elementi di valutazione sono diversamente graduati, in termini di incidenza sul punteggio massimo attribuibile, per le categorie di inquadramento.

Considerato che è specificatamente stabilito che la procedura si conclude con l'assegnazione agli aspiranti di un punteggio e la posizione economica successiva viene acquisita, nel limite del numero degli sviluppi possibili per ciascuna posizione, dai dipendenti che conseguono i punteggi più elevati, si attesta la coerenza dei criteri stabiliti con il principio di selettività delle progressioni economiche.

L'art. 4 del negoziato prevede che una parte delle risorse disponibili alla contrattazione sia destinata alle progressioni economiche orizzontali, sino ad un massimo del 12%, a decorrere dal 2020. Questo perché il CCNL 21 maggio 2018, all'art. 16, ha stabilito che tali progressioni sono attribuite in relazione alle risultanze della valutazione della performance individuale del triennio che precede l'anno in cui è adottata la decisione di attivazione dell'istituto; il personale dipendente della Camera di Commercio di Benevento non è stato valutato per gli anni 2015 e 2016, mentre per l'anno 2017 è stato possibile formulare una valutazione sulla scorta delle risultanze di cui alla relazione delle performance anno 2017, approvata con determinazione presidenziale n. 17/2018 ed utilizzando le schede di cui al Sistema di Misurazione e valutazione della performance vigente. Per l'anno 2019, pertanto, non si è potuto procedere all'attivazione del predetto istituto; pur approvandone le regole le stesse esplicheranno hanno potuto spiegare i propri effetti a partire dall'anno 2020, nel momento in cui è stato possibile disporre delle valutazioni del triennio precedente 2017 -2019.

Nel corso del 2020 si è proceduto, con determinazione dirigenziale, ad approvare una metodologia ad integrazione del sistema di misurazione e valutazione di performance dell'Ente, al fine di rendere omogenee valutazioni individuali facenti capo a diversi Sistemi ( in specie a quelli di cui provvedimenti n. 16/2011 e n.29 del 7/06/2019, aggiornato, quest'ultimo, con provvedimento n. n.14 del 03/03/2020 ed integrato con provvedimento n. 32 del 30.07.2020).

Gli elementi di valutazione sono diversamente graduati, in termini di incidenza sul punteggio massimo attribuibile, per le categorie di inquadramento e la posizione economica successiva viene acquisita, nel limite del numero degli sviluppi possibili per ciascuna posizione, dai dipendenti che conseguono i punteggi più elevati, secondo la procedura di cui al provvedimento dirigenziale n.203/2020 condivisa dall'OIV ad integrazione del Sistema di valutazione della performance.

In dettaglio, per l'anno 2019, per i motivi citati, non sono state previste e attribuite nuove progressioni economiche.

Per l'anno 2020, a seguito della selezione effettuata e sulla base dei criteri suindicati, sono state attribuite n. 9 nuove posizioni economiche (su n. 20 dipendenti partecipanti alla selezione) con decorrenza 01.01.2020.

Per l'anno 2021, a seguito della selezione effettuata e sulla base dei criteri suindicati, sono state attribuite n. 5 nuove posizioni economiche (su n. 11 dipendenti partecipanti alla selezione) con decorrenza 01.01.2021.



Per l'anno 2022 si prevede l'attribuzione di nuove progressioni economiche orizzontali, da avviare, secondo quanto previsto anche dall'accordo stipulato il 15.12.2022, entro il 31.12.2022.

**F) illustrazione dei risultati attesi dalla sottoscrizione del contratto integrativo, in correlazione con gli strumenti di programmazione gestionale**

Dall'applicazione del contratto integrativo 2019-2021, valido anche per l'anno 2022, si attende un incremento della produttività del personale.

**G) altre informazioni eventualmente ritenute utili**

Le materie riservate alla contrattazione integrativa ex art.7 comma 4 del CCNL 21.5.2018 sono state oggetto di debita informazione, al pari di quelle oggetto di confronto relativamente ai criteri generali dei sistemi di valutazione della performance.

Nel corso del triennio sono state rese tutte le informazioni alla parte sindacale nel rispetto del modello sindacale corrispondente.

Il Segretario Generale  
dott. Luca Perozzi

Firma digitale ai sensi dell'art. 24 del d.lgs. 82/2005