



## CAMERA DI COMMERCIO INDUSTRIA ARTIGIANATO E AGRICOLTURA DI FOGGIA

### RELAZIONE ILLUSTRATIVA SUL CONTRATTO DECENTRATO INTEGRATIVO PERSONALE NON DIRIGENTE. TRIENNIO 2023 – 2025

#### **Premessa.**

La presente relazione, prevista dall'art. 40 comma 3 – sexies del D.Lgs 165/2001, è redatta secondo lo schema standard predisposto con la circolare n. 25 del 19/7/2012 e s.m.i. emanata dal Dipartimento della Ragioneria Generale dello Stato d'intesa con il Dipartimento della Funzione pubblica.

Essa comprende la relazione illustrativa e la relazione tecnico-finanziaria. La relazione deve essere oggetto di esplicita certificazione da parte del Collegio dei Revisori ai sensi dell'art. 40 c. 3 *sexies* del d.lgs. 165/2001. Inoltre, il Collegio deve effettuare, rilasciandone apposita certificazione, i controlli previsti dall'art. 40 bis del citato d.lgs. n. 165/2001 *“sulla compatibilità dei costi della contrattazione collettiva integrativa con i vincoli di bilancio e quelli derivanti dall'applicazione delle norme di legge, con particolare riferimento alle disposizioni inderogabili che incidono sulla misura e sulla corresponsione dei trattamenti accessori”*.

La competenza in materia di controllo del contratto decentrato integrativo è, pertanto, del Collegio dei revisori dei Conti e dovrà riguardare:

- il rispetto dei vincoli derivanti dal CCNL anche con riferimento alle materie contrattabili;
- il rispetto dei vincoli derivanti da norme di legge e dello stesso D.Lgs. 165/2001;
- la compatibilità economico finanziaria;
- il rispetto dei vincoli di bilancio risultanti dagli strumenti di programmazione annuale pluriennale



## RELAZIONE ILLUSTRATIVA

Il presente contratto integrativo è stato sottoscritto in vigore del nuovo CCNL sottoscritto il 16.11.2022 disciplina la parte normativa e la parte economica e concerne il triennio 2023 - 2025 realizzando il pieno allineamento con la contrattazione nazionale.

Modulo I – *Illustrazione degli aspetti procedurali, sintesi del contenuto del contratto ed autodichiarazione relative agli adempimenti di legge*

<b>Data di sottoscrizione</b>	<b>IPOTESI 04.12.2023</b>
<b>Periodo temporale di vigenza</b>	Triennio 2023 - 2025
<b>Composizione della delegazione trattante</b>	<i>Parte Pubblica:</i> dott.ssa Lorella Palladino - Presidente delegazione trattante dott.ssa Giovanna Ivana Valerio - Componente della delegazione trattante dott. Mario Giuliano – Componente della delegazione trattante <i>Organizzazioni sindacali ammesse alla contrattazione:</i> CGIL, UIL, CISL Ha partecipato anche la RSU <i>Organizzazione sindacali firmatarie:</i> - UIL Ha sottoscritto il contratto anche la RSU
<b>Soggetti destinatari</b>	Personale non dirigente con rapporto di lavoro a tempo indeterminato e determinato
<b>Materie trattate dal Contratto integrativo (descrizione sintetica)</b>	Disposizioni Generali Trattamento economico e criteri generali sulle metodologie di valutazione e sistemi di incentivazione Compensi per particolari attività e responsabilità Lavoro, straordinario, disposizioni applicabili a particolari tipi di rapporto, salute e sicurezza sul lavoro Disposizioni in materia di sciopero



<b>Rispetto dell'iter adempimenti procedurali e degli atti propedeutici e successivi alla contrattazione</b>	<b>Intervento dell'Organo di controllo interno.</b>  <b>Allegazione della Certificazione dell'Organo di controllo interno alla Relazione illustrativa.</b>	La certificazione dell'Organo di controllo interno sul fondo risorse decentrate 2023 è stata acquisita con Verbale n.52/2023  La Certificazione dell'Organo di controllo interno sull'ipotesi di CCDI 2023-2025 è stata acquisita in data _____ con Verbale n. _____  Nessun rilievo
	<b>Attestazione del rispetto degli obblighi di legge che in caso di inadempimento comportano la sanzione del divieto di erogazione della retribuzione accessoria</b>	E' stato adottato il Piano della performance previsto dall'art. 10 del DLgs 150/2009 Il Piano integrato di attività e Organizzazione 2023-2025 è stato adottato con deliberazione della Giunta Camerale n. 9 del 17.03.2023 ed aggiornato con deliberazione n. 59 del 25.07.2023.  E' stato adottato il Piano Triennale di Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza di cui all'art. 11, comma 2 del DLgs 150/2009 confluito nel Piano integrato di attività e Organizzazione 2023-2025 è stato adottato con deliberazione della Giunta Camerale n. 9 del 17.03.2023 ed aggiornato con deliberazione n. 59 del 25.07.2023.  L'Amministrazione ai sensi dell'art. 10 comma 8 del DLgs 33/2013, ha assolto gli obblighi di pubblicazione nell'apposita sezione Amministrazione Trasparente del sito web istituzionale dell'Ente.  La relazione sulla Performance 2022 è stata validata dall'OIV in data 30.06.2022.
<b>Eventuali osservazioni</b>		nessuna

## Modulo II – Illustrazione dell'articolato del contratto

*(Attestazione della compatibilità con i vincoli derivanti da norme di legge e di contratto nazionale – modalità di utilizzo delle risorse accessorie – risultati attesi – altre informazioni utili)*

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



L'ipotesi di Contratto Collettivo Integrativo sottoscritto in data 04.12.2023 contiene disposizioni in merito agli istituti a contenuto normativo ed economico che le norme di legge e i contratti collettivi nazionali di lavoro demandano a tale livello di contrattazione ed ha validità triennale 2023-2025.

I criteri di ripartizione delle risorse economiche tra le varie modalità di utilizzo, a valere sul fondo risorse decentrate, potranno essere negoziati con cadenza annuale a richiesta delle parti.

Il contratto collettivo decentrato integrativo per il triennio 2023-2025 è così articolato:

Il **Titolo I** è dedicato alle "Disposizioni generali".

L'**articolo 1** definisce l'ambito di applicazione.

L'**articolo 2** definisce la durata e l'efficacia del contratto integrativo, nonché la decorrenza e la disciplina transitoria.

Il contratto disciplina gli istituti giuridici ed economici ed ha validità triennale, 2023 - 2025, fermo restando che, in ogni caso, continuerà a produrre effetti giuridici sino alla sua totale o parziale sostituzione, per le parti sostituite o incompatibili, ad opera della stipulazione definitiva del successivo contratto collettivo integrativo di lavoro presso l'amministrazione, ai sensi dell'art. 8, comma 8, del CCNL Funzioni Locali del 16.11.2022.

I criteri di ripartizione delle risorse economiche tra le varie modalità di utilizzo, a valere sul fondo risorse decentrate, potranno essere negoziati con cadenza annuale a richiesta delle parti. Si applica a tutti i lavoratori in servizio presso l'Ente, di qualifica non dirigenziale, con rapporto di lavoro subordinato a tempo indeterminato ed a tempo determinato.

L'**articolo 3** prevede l'adozione delle clausole di interpretazione autentica in caso di controversie sull'interpretazione del contratto integrativo. L'iniziativa può anche essere unilaterale e l'eventuale accordo è soggetto alla stessa procedura di stipulazione del presente contratto e sostituisce la clausola controversa con efficacia retroattiva, mentre per le controversie individuali in corso, aventi ad oggetto le materie appositamente regolate dall'accordo, l'interpretazione autentica ha effetto solo con il consenso delle parti interessate.

Il **Titolo II** è dedicato al "**Trattamento economico e criteri generali sulle metodologie di valutazione e sui sistemi d'incentivazione**".

L'**articolo 4** definisce i criteri di ripartizione, espressi in termini percentuali, delle risorse finanziarie determinate annualmente dall'Ente secondo le modalità di cui agli artt. 79 e 80 del CCNL 16.11.2022, che hanno disapplicato le precedenti per le parti non espressamente richiamate.

Le risorse per l'anno 2023 sono state determinate dall'Ente, secondo le disposizioni dell'articolo 79 del CCNL 16.11.2022, con deliberazione di Giunta n. 23 del 13.04.2023, con la quale è stato approvato il Fondo delle risorse decentrate in complessivi € 489.717,62 di cui € 223.312,90 di risorse stabili ed € 266.404,72 di risorse variabili.

I criteri di destinazione delle risorse economiche, tra i vari istituti alimentati dal fondo risorse decentrate, devono tendere a un'equilibrata distribuzione delle stesse tra gli istituti che compongono il sistema economico accessorio del personale dipendente, privilegiando, per quanto possibile, il regime di premialità meritocratica ed il ristoro indennitario per particolari condizioni di lavoro, secondo principi di attendibilità, selettività, utilità, coerenza e necessità riconosciuta. In particolare i criteri per la ripartizione delle risorse sono stati così contrattati:

- riservare risorse finanziarie, di natura stabile, alle progressioni economiche in modo programmato nel tempo, onde evitare l'immediata o comunque progressiva erosione delle stesse, ed in misura strettamente correlata alla limitatezza del numero di dipendenti che possono fruirne, garantendo al contempo pari opportunità nell'individuazione delle Aree contrattuali nelle quali dare corso a tali progressioni;
- garantire gli importi obbligatori previsti dai CCNL nazionali, in particolare con riferimento all'indennità di comparto;



- destinare ad attività che comportano specifiche responsabilità ed a quelle da svolgere in particolari condizioni di lavoro compensi che costituiscano adeguato riconoscimento di tali condizioni, in ossequio alla normativa generale definita dal CCNL;
  - mantenere nel tempo entità significative degli importi da destinare al riconoscimento dell'impegno e del contributo dei singoli al conseguimento dei risultati di lavoro (performance individuale), nell'ambito delle prevalenti destinazioni e delle percentuali minime da destinare a tal fine, stabilite dal CCNL del 16.11.2022;
- A fronte di tali criteri, le risorse disponibili per la contrattazione integrativa avviene sono destinate a:
- premi correlati alla performance organizzativa
  - premi correlati alla performance individuale
  - indennità specifiche condizioni di lavoro, nonché i compensi di cui all'art. 24, comma 1 CCNL 14.9.2000
  - compensi per specifiche responsabilità;
  - compensi previsti da disposizioni di legge
  - differenziali stipendiali, con decorrenza nell'anno di riferimento, finanziate con risorse stabili.

e nel rispetto dei seguenti criteri:

Le risorse rese annualmente disponibili ai sensi del comma 1, sono destinate agli istituti di cui al precedente comma 4, nel rispetto dei seguenti criteri:

- a) la misura prevalente delle risorse decentrate di parte variabile è destinata ad incentivare la performance:
  - a1) una quota almeno pari al 60% è destinata ad incentivare e riconoscere l'impegno individuale, quale risultante delle valutazioni delle prestazioni lavorative effettuate secondo il S.M.V.P. (performance individuale);
  - a2) nell'ambito della performance individuale, una quota è destinata alla differenziazione del premio individuale di cui all'art. 80, comma 2, lett.b);
  - a3) una quota al massimo pari al 40% delle risorse è destinata alla performance organizzativa;
- b) le risorse annualmente destinate alle indennità specifiche condizioni di lavoro di cui all'art. 84bis devono essere non superiori al 10% del totale delle risorse variabili. Le predette risorse possono essere incrementate qualora ci siano condizioni di lavoro che derivino dall'attuazione di obiettivi strategici previsti nel piano della performance;
- c) le risorse annualmente destinate alle indennità per specifiche responsabilità devono essere non superiori al 20% del totale delle risorse variabili.

**L'articolo 5** disciplina i criteri per l'attribuzione dei premi correlati alla performance compensi diretti ad incentivare la produttività nel rispetto delle previsioni dell'art. 7, comma 4 del CCNL 16.11.2022.

L'attribuzione degli incentivi in oggetto è strettamente correlata ad effettivi incrementi di produttività e di miglioramento della qualità ed economicità dei servizi ed è quindi attuata, in unica soluzione ovvero secondo modalità definite dal sistema di valutazione della Camera di commercio, dopo la necessaria verifica e certificazione a consuntivo dei risultati totali o parziali conseguiti, in coerenza con gli obiettivi annualmente predeterminati e con il sistema di valutazione e misurazione della performance adottato dalla Camera di commercio.

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/servizio di appartenenza .

Il sistema d'incentivazione ha lo scopo di garantire adeguate risposte e riconoscimenti economici a coloro che avranno raggiunto il livello di prestazione/risultato attesi e predefiniti in sede di assegnazione di obiettivi.



In coerenza con quanto sopra previsto, l'incentivazione della performance, organizzativa ed individuale, intende rispondere ai seguenti criteri generali:

- assicurare un costante legame tra gli obiettivi programmatici che impegnano la struttura ed il coinvolgimento su di essi del singolo dipendente;
- rendere, pertanto, i dipendenti consapevoli della propria valutazione professionale in modo da consentire un migliore orientamento verso gli obiettivi prioritari dell'ente e fornire un'opportunità di crescita individuale;
- costituire la base per i percorsi di sviluppo professionale ed economico che risponda ai requisiti di equità, meritocrazia, trasparenza;
- stimolare un continuo miglioramento delle prestazioni individuali,
- promuovere un continuo riscontro "valutatore-valutato" in ordine al rapporto fra prestazione/apporto richiesti e prestazione/apporto resi;
- evidenziare eventuali esigenze formative di supporto o d'integrazione della competenza professionale;
- migliorare il livello generale di comunicazione interna;
- rappresentare occasione e stimolo per riflessioni e proposte relative ai piani formativi del personale.

Sul premio spettante a seguito della valutazione viene operata una decurtazione in proporzione alle giornate di assenza, ad esclusione di:

- Congedo ordinario e festività soppresse
- Permessi per dipendenti portatori di handicap grave
- Permessi legge 104 per l'assistenza a familiari
- Infortunio sul lavoro
- Citazione a testimoniare e funzioni di giudice popolare
- Donazione sangue/midollo osseo
- Permessi volontari della protezione civile
- Terapie salvavita
- Sciopero e permessi sindacali
- Lutto

Ai fini del calcolo del premio, sei ore di permesso fruito su base oraria per l'espletamento di visite, terapie, prestazioni specialistiche o esami diagnostici, permessi di studio, permessi straordinari ex art. 41 CCNL 16.11.2022, decurtazioni orarie dovute a mancato recupero corrispondono convezionalmente ad un'intera giornata di assenza.

La decurtazione giornaliera per assenze sarà calcolata sulla base della seguente formula:

$(\text{ammontare del premio di risultato erogabile a seguito punteggio di valutazione} / 252 \text{ gg lavorative annue}) \times 0,60$ .

La decurtazione non opera per i primi 10 giorni di assenza per malattia durante l'anno.

I compensi correlati alla performance del personale sono corrisposti ai lavoratori interessati con una effettiva presenza in servizio di almeno 3 mesi nell'anno.

Per il personale assunto/cessato dal servizio durante l'anno (mobilità, assunzione, cessazione ecc.) il premio legato alla performance sarà riproporzionato sulla base dei giorni di servizio prestato.

Per il personale part-time il premio teorico spettante a seguito della valutazione viene riproporzionato in funzione della ridotta durata della prestazione.

**L'articolo 6** definisce la misura percentuale della maggiorazione di cui all'art. 81, comma 2 del CCNL 16.11.2022 (Differenziazione del premio individuale) è previsto che ai dipendenti che conseguono le valutazioni più elevate, secondo quanto previsto dal sistema di valutazione di questa Camera è attribuita una maggiorazione del premio individuale di cui all'art. 80, comma 2, lett.b) del CCNL 16.11.2022, che si aggiunge alla quota di detto premio attribuita al personale valutato positivamente sulla base dei criteri selettivi. La misura di detta maggiorazione, è pari al 30% del valore medio pro-capite dei premi attribuiti al personale valutato positivamente.



Per quanto concerne la limitata quota massima di personale valutato, a cui tale maggiorazione verrà attribuita, essa viene così definita: il numero delle persone interessate non può comunque superare il 10% del totale per Area di inquadramento; la maggiorazione è attribuita in ordine decrescente, a partire dal valore più elevato, fino al concorso del 10% (numero di unità interessate, arrotondato all'unità superiore per eccesso). La soglia del 10% non può essere superata. In caso di pari merito precede il dipendente che non abbia beneficiato del premio individuale l'anno precedente e in caso di ulteriore parità il dipendente che abbia conseguito la valutazione più elevata l'anno precedente.

Il personale interessato è quello assunto a tempo indeterminato ed il personale assunto a tempo determinato con contratto avente durata annuale.

**L'art. 7** detta i criteri generali per la definizione delle procedure per le progressioni economiche.

Al fine di remunerare l'accrescimento del grado di competenza professionale progressivamente acquisito dai dipendenti nello svolgimento delle proprie funzioni, agli stessi possono essere attribuiti, nel corso della vita lavorativa, uno o più "differenziali stipendiali" di pari importo, da intendersi come incrementi stabili dello stipendio. Tali "differenziali stipendiali", che si configurano come progressione economica all'interno dell'area ai sensi dell'art. 52 comma 1-bis del D.lgs. n. 165/2001 e che non determinano l'attribuzione di mansioni superiori, avvengono mediante procedura selettiva di area, attivabile annualmente in relazione alle risorse disponibili nel Fondo risorse decentrate.

Sulla scorta di tale presupposto, le procedure per l'attribuzione del riconoscimento economico in questione intendono rispondere ai seguenti criteri:

- assicurare un'effettiva modalità valutativa e selettiva ed equilibrio all'interno delle varie Aree, anche in ragione del numero limitato di possibili destinatari dell'incremento stipendiale fisso;
- accertare la crescita dei livelli di competenza che il dipendente ha dimostrato di aver acquisito nel tempo;

Al fine di semplificare, da un punto di vista selettivo e gestionale, le procedure per le progressioni economiche nei limiti di quanto previsto dall'art. 14 del CCNL 16/11/2022, si stabilisce che a partire dall'anno 2023 e ogni anno seguente la Camera di commercio di Foggia:

- informa con apposito comunicato, inviato via mail al personale, l'avvio delle fasi valutative e selettive per l'eventuale erogazione dei "differenziali stipendiali" del personale che - al 31/12 dell'anno precedente a quello della fase di valutazione e selezione e dell'eventuale riconoscimento di "differenziale stipendiale" - risponde ai requisiti previsti dall'art. 14 del CCNL 16/11/2022.
- applica il principio del "silenzio assenso" e pertanto verranno prese in considerazione per partecipare alla procedura valutativa e selettiva tutte le persone in possesso dei requisiti di cui all'art. 14 del CCNL 16/11/2022 le quali, entro i termini definiti dal comunicato non abbiano formalmente scritto agli uffici del Personale di non voler essere prese in considerazione per l'eventuale incremento stipendiale fisso.
- eroga il "differenziale stipendiale" al personale meritevole e nei limiti e nel numero previsto dalla contrattazione con decorrenza 1° gennaio dell'anno in cui è stata effettuata la fase valutativa e selettiva.

Nell'ambito di quanto previsto dall'art. 14 del CCNL 16/11/2022 attraverso il presente contratto decentrato integrativo si stabilisce che possono partecipare alla procedura selettiva i lavoratori che negli ultimi 2 anni non abbiano beneficiato di alcuna progressione economica.

In coerenza con le risorse previste per la copertura finanziaria delle progressioni economiche e con i criteri di ripartizione delle risorse disponibili per la contrattazione integrativa, il numero di "differenziali stipendiali" attribuibili per l'anno 2023 sono così definiti:

ANNO	AREA		
	Funzionari e EQ	Istruttori	Operatori Esperti
2023	n. 4	n. 7	n. 1



Per quanto concerne il numero di “differenziali stipendiali” attribuibili negli anni 2024 e 2025, esso sarà subordinato:

- alle risorse stabili che si deciderà di destinare a tale finalità nell’anno di riferimento a fronte della costituzione annuale delle risorse per la contrattazione decentrata;
- al rispetto dei criteri generali per l’erogazione dei “differenziali stipendiali” definiti dall’art. 3 c. 3 lett. a) e dal c. 2 del presente contratto decentrato integrativo
- al confronto con le parti sindacali

**L’art. 8** stabilisce gli ulteriori criteri e la ponderazione di tutti i criteri per l’attribuzione delle progressioni economiche nonché i criteri di priorità in caso di parità di punteggio.

Gli “ulteriori criteri” che ai sensi del comma 2 dell’art. 14 del CCNL 16/11/2022 sono presi in considerazione per l’attribuzione dei differenziali stipendiali sono correlati alle capacità culturali e professionali acquisite anche attraverso i percorsi formativi ed in particolare essi sono:

- titoli di studio e professionali
- percorsi formativi
- maturazione particolari esperienze professionali a seguito di conferimento di specifici incarichi e/o specifiche responsabilità.

La ponderazione dei criteri oggetto del presente articolo è così definita:

- **criterio “media delle ultime tre valutazioni individuali annuali conseguite”**: o comunque delle ultime tre valutazioni disponibili in ordine cronologico, qualora non sia stato possibile effettuare la valutazione a causa di assenza motivata dal servizio del dipendente in relazione ad una delle annualità **PESO ATTRIBUITO 50%**
- **criterio “esperienza professionale”**: per esperienza professionale si intendono le capacità acquisite e la crescita professionale dimostrata nel periodo intercorrente dall’ultima progressione economica acquisita **PESO ATTRIBUITO 40%**
- **“ulteriori criteri”** correlati alle capacità culturali e professionali acquisite anche attraverso i percorsi formativi”: **PESO ATTRIBUITO 10%**

In caso di parità di punteggi ottenuti con l’applicazione del criterio di cui alla lettera d) del comma 2 dell’art. 14 del CCNL la priorità verrà data:

- a chi ha conseguito la valutazione più alta nel triennio in esame
- a chi ha beneficiato di un minor numero di progressioni economiche
- a chi è stata attribuita da più tempo la progressione economica

La progressione economica di cui al presente articolo si realizza nel limite delle risorse stabili effettivamente disponibili e destinate a tale istituto in sede di contrattazione collettiva integrativa. In caso di mancato utilizzo delle risorse destinate alle progressioni nell’anno di riferimento, i risparmi sono destinati al finanziamento degli altri istituti contrattuali. La progressione economica è attribuita a decorrere dal 1° gennaio dell’anno di sottoscrizione definitiva del contratto integrativo.

Il personale interessato è quello in servizio nell’Ente alla data del 1 gennaio dell’anno in cui è effettuata la procedura valutativa ai fini dell’applicazione dell’istituto e deve possedere il requisito minimo di 24 mesi maturati dall’ultima progressione attribuita, alla data del 1 gennaio dell’anno come sopra specificato, considerando, ai fini del computo del predetto requisito che il personale trasferito da altro ente per mobilità non interrompe il proprio rapporto di lavoro, che prosegue con il nuovo ente, pertanto nel periodo di cui sopra si computa anche la decorrenza delle pregresse progressioni. Il differenziale stipendiale è attribuito ai dipendenti che hanno conseguito il punteggio più alto all’interno dell’area di appartenenza e via via in ordine decrescente, nel limite dei posti disponibili applicando i criteri di cui all’allegato 1.



I differenziali stipendiali di cui al presente articolo, unitamente a quelli previsti dall'art. 78, comma 3, lett. b) CCNL 2019/2021, cessano di essere corrisposti in caso di passaggio tra aree, fatto salvo quanto previsto all'art. 15, comma 3 (Progressioni tra le aree) CCNL 2019/2021.

L'esito della procedura selettiva ha una vigenza limitata al solo anno per il quale sia stata prevista l'attribuzione della progressione economica all'interno dell'area. Le graduatorie vengono portate a conoscenza dei dipendenti con apposito avviso.

In sede di attribuzione del differenziale stipendiale al personale inquadrato nell'Area dei Funzionari e nell'Area degli Istruttori di cui all'art. 101 del CCNL 2019/2021, al quale per l'esercizio delle rispettive mansioni sia necessaria l'iscrizione ad un ordine professionale o l'abilitazione professionale o l'iscrizione ad albi o albi speciali, la misura del differenziale viene incrementata rispettivamente di euro 200 e euro 150.

**L'articolo 9** individua i criteri generali per la determinazione della retribuzione di risultato dei dipendenti incaricati della titolarità di Elevata Qualificazione:

a) nell'ambito delle risorse complessive finalizzate all'erogazione della retribuzione di posizione e di risultato di tutte le Elevate Qualificazioni una quota non inferiore al 15% delle risorse complessivamente finalizzate all'erogazione della retribuzione di posizione e di risultato di tutti gli Incarichi di Elevata Qualificazione assegnati. I risparmi di retribuzione di risultato realizzati per gli effetti applicativi della correlazione tra retribuzione di risultato e compensi previsti da disposizioni di legge per i titolari di Incarichi di Elevata Qualificazione, alimentano le disponibilità delle risorse finalizzate all'erogazione della retribuzione di risultato complessive.

b) L'erogazione della retribuzione di risultato è subordinata al corretto completamento del ciclo della performance prescritto dal vigente ordinamento. La determinazione della retribuzione di risultato dei titolari di E.Q. è correlata alle risultanze del sistema di misurazione e valutazione della performance e la sua quantificazione è direttamente proporzionale alla valutazione assegnata ai titolari di E.Q. quale performance individuale, nei limiti delle risorse disponibili anno per anno.

c) L'assenza dal lavoro per periodi temporali significativi (comunque non superiore a 9 mesi nell'anno) può consentire il riconoscimento della retribuzione premiale, laddove la residua attività resa nell'ambito del servizio attivo abbia, comunque, consentito il raggiungimento degli obiettivi assegnati al titolare di E.Q. secondo la valutazione al riguardo effettuata dal competente Dirigente.

d) Nell'ipotesi di conferimento ad un lavoratore, già titolare di EQ, di un incarico ad interim relativo ad altra posizione di EQ 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 l'ulteriore incarico ad interim. Anche per la definizione delle citate percentuali, l'ente tiene conto della complessità delle attività e del livello di responsabilità connessi all'incarico attribuito nonché al grado di conseguimento degli obiettivi.

e) I particolari compensi previsti da disposizioni di legge, secondo i criteri e le modalità stabilite dall'Amministrazione, vengono erogati in aggiunta alla retribuzione di risultato nell'importo spettante salve le previsioni di abbattimento di cui al successivo art. 13.

Ai fini del calcolo della retribuzione di risultato il Segretario Generale, acquisiti gli esiti della valutazione annuale di tutti gli incaricati di Elevata Qualificazione, procede dividendo il totale delle risorse disponibili nell'anno di riferimento per la somma dei punteggi di tutte le E.Q., ottenendo così il quoziente base. Tale quoziente base viene moltiplicato per il punteggio individuale di ciascuna E.Q., arrotondando all'unità di Euro a secondo che si tratti di frazione inferiore o superiore a centesimi 0,50.

Sul premio spettante a seguito della valutazione viene operata una decurtazione in proporzione alle giornate di assenza, ad esclusione di:

- Congedo ordinario e festività sopresse
- Permessi per dipendenti portatori di handicap grave
- Permessi legge 104 per l'assistenza a familiari
- Infortunio sul lavoro



- Citazione a testimoniare e funzioni di giudice popolare
- Donazione sangue midollo osseo
- Permessi volontari della protezione civile
- Terapie salvavita
- Sciopero e permessi sindacali
- Lutto

Ai fini del calcolo del premio, sei ore di permesso fruito su base oraria per l'espletamento di visite, terapie, prestazioni specialistiche o esami diagnostici, permessi di studio, permessi straordinari ex art. 41 CCNL 16.11.2022, decurtazioni orarie dovute a mancato recupero corrispondono convezionalmente a una intera giornata di assenza.

La decurtazione giornaliera per assenze sarà calcolata sulla base della seguente formula:

(ammontare del premio di risultato erogabile a seguito punteggio di valutazione / 252 gg lavorative annue) x 0,60.

La decurtazione non opera per i primi 10 giorni di assenza per malattia durante l'anno.

Il **Titolo III** è dedicato ai "**Compensi per particolari attività o responsabilità**".

L'**articolo 10** stabilisce i criteri generali per il riconoscimento degli istituti indennitari e sinteticamente afferma il principio secondo cui gli stessi sono riconosciuti solo in presenza delle prestazioni di lavoro effettivamente rese ed aventi le caratteristiche legittimanti il relativo ristoro economico. L'effettiva identificazione degli aventi diritto è di competenza del Segretario Generale ed il permanere delle condizioni è verificato periodicamente. Le indennità non competono, di norma, in caso di assenza dal servizio e sono riproporzionate in caso di prestazioni ad orario ridotto (ad esempio rapporti di lavoro part time).

Vengono disciplinati criteri, fattispecie e procedimento per l'attribuzione dell'indennità correlata alle condizioni di lavoro prevista dall'art. 84 bis CCNL Funzioni Locali 2019-2021, riferita alle situazioni di disagio, esposizione a rischi e maneggio valori stabilendone la misura.

L'**articolo 11** definisce i criteri generali per l'attribuzione dell'indennità per specifiche responsabilità nel rispetto del valore massimo di € 3.000 annui lordi elevabili fino ad un massimo di € 4.000 per il personale inquadrato nell'Area dei Funzionari ed Elevata Qualificazione stabilito dal CCNL 16.11.2022.

L'indennità viene erogata su base annua dopo aver individuato le posizioni di lavoro caratterizzate da specifiche responsabilità in stretta correlazione con la concreta organizzazione del lavoro, l'organizzazione degli uffici e dei servizi, la razionalizzazione ed ottimizzazione dell'impiego delle risorse umane.

Vengono compensate le posizioni lavorative i cui compiti e funzioni non rientrano nel normale oggetto delle attività ordinarie dei dipendenti recate dalla declaratoria professionale declinata dalla contrattazione collettiva.

I compiti esercitati e le responsabilità affidate devono risultare formalmente assegnati e la determinazione del valore dell'indennità viene riconosciuta dal Segretario Generale sulla base di criteri di differenziazione e graduazione delle diverse responsabilità.

L'**articolo 12** disciplina i criteri generali per l'attribuzione di trattamenti accessori per i quali specifiche leggi operino un rinvio alla contrattazione collettiva.

Nel determinare o riconoscere trattamenti economici accessori, così come richiesto – secondo l'una o l'altra tipologia di intervento - da previsioni di legge, saranno osservati i seguenti criteri:

- graduazione degli importi laddove vi siano fasce orarie e/o giornate differenti nelle quali si colloca lo svolgimento delle attività che dà titolo all'attribuzione del trattamento accessorio;
- determinazione dei valori unitari (per singolo evento/attività) che tenga conto della ripetitività di questi ultimi assicurando, quindi, che gli importi complessivi, sommati a quelli percepiti dai singoli interessati a titolo di



produttività, si mantengano entro valori congrui, in particolare per quelle fattispecie in cui il lavoro, che dà titolo all'attribuzione del compenso, si colloca all'interno delle fasce ordinarie.

L'**articolo 13** disciplina la correlazione tra la retribuzione di risultato delle posizioni organizzative ed i particolari compensi aggiuntivi previsti da specifiche disposizioni di legge dovuti alle medesime posizioni, per i quali si procederà ad operare un abbattimento della retribuzione di risultato spettante al singolo titolare di incarico di Elevata Qualificazione secondo le percentuali di riduzione concordate.

L'**articolo 14** prevede la possibilità di riconoscere un incentivo economico a favore del personale utilizzato in attività di docenza ai sensi dell'art. 55, comma 8 (Destinatari e processi della formazione). Al fine di valorizzare il patrimonio di conoscenze individuali acquisite nel corso dell'attività lavorativa dal proprio personale e sulla base del programma di formazione annuale previsto del Piano integrato, tra le voci di utilizzo delle risorse decentrate integrative può essere previsto un compenso da destinare al personale chiamato a tenere sessioni formative nell'Ente.

L'incentivo, in tali casi riconosciuto, verrà definito nel suo ammontare, previo accordo tra le parti, in occasione dell'attivazione delle relative sessioni formative.

Il **Titolo IV** è dedicato a "**Orario di Lavoro, lavoro straordinario, disposizioni applicabili a particolari tipi di rapporto, salute e sicurezza sul lavoro**".

L'**articolo 15** è dedicato alla prevenzione e sicurezza dell'ambiente di lavoro. L'Amministrazione per tale fattispecie si impegna a dare completa applicazione alla vigente normativa in materia.

L'**articolo 16** stabilisce il limite individuale annuo delle ore che possono confluire nella banca delle ore.

La Banca delle ore è quello strumento di gestione flessibile dell'orario di lavoro che consente di fruire, in modo retribuito o come permessi compensativi, delle prestazioni di lavoro straordinario effettuate.

Ogni dipendente è titolare di un conto individuale in cui accantonare le ore di lavoro straordinario effettuate mensilmente da utilizzare entro l'anno successivo a quello di maturazione, tenendo conto delle esigenze tecniche, organizzative e di servizio.

Le ore di lavoro straordinario che possono confluire nella banca delle ore, di cui all'art. 33 del CCNL 16.11.2022, non devono eccedere il 30% del monte ore annuo effettuato.

L'**articolo 17** stabilisce l'elevazione del limite massimo individuale di lavoro straordinario. Il limite massimo annuo individuale delle prestazioni di lavoro straordinario per il personale a tempo pieno e indeterminato è fissato in 180 ore, così come previsto dall'art. 14 comma 4 del CCNL 1.4.1999, specificamente autorizzate dal competente dirigente. Per esigenze eccezionali – debitamente motivate riguardanti un numero di dipendenti non superiore al 2% dell'organico – il limite massimo individuale di cui all'art. 14, comma 4 del CCNL 01.04.1999 può essere elevato a n. 190 ore, fermo restando il limite delle risorse lavoro straordinario.

L'**articolo 18** stabilisce i criteri per l'individuazione di fasce temporali di flessibilità oraria in entrata e in uscita. Al fine di conciliare le esigenze di vita e di lavoro del personale dipendente è adottato, nella Camera di commercio di Foggia, l'istituto dell'orario flessibile. Per flessibilità in entrata e uscita si intende la possibilità, data al dipendente, di gestire l'inizio e la fine della propria prestazione mattiniera e pomeridiana, nel rispetto delle 36 ore settimanali o comunque nel rispetto delle fasce obbligatorie di presenza previste dall'orario di lavoro e delle ore complessivamente previste nel mese. Il dipendente può avvalersi della facoltà in entrata ed uscita nell'ambito della medesima giornata e l'eventuale regolarizzazione dell'orario deve essere effettuata entro i due mesi successivi dalla maturazione dello stesso, secondo le modalità ed i tempi concordati con il dirigente. In relazione a particolari situazioni personali, sociali o familiari, dopo specifica richiesta della persona ed autorizzazione della



dirigenza secondo modalità previste dal disciplinare di gestione, sono favoriti nell'utilizzo dell'orario flessibile - anche con forme di flessibilità ulteriori rispetto al regime previsto per la generalità dei dipendenti e compatibilmente con le esigenze di servizio - i dipendenti che si trovano nelle condizioni di cui al comma 4 dell'art. 36 CCNL 16/11/2022 e coloro che presentino un'istanza adeguatamente motivata.

L'**articolo 19** stabilisce, in applicazione dell'art. 82 del CCNL FL 16.11.2022, la destinazione delle risorse, già stanziata dall'amministrazione per finalità assistenziali, agli istituti del welfare integrativo previsti dal CCNL 16.11.2022, prevedendo che la misura delle risorse sia destinata a iniziative di sostegno al reddito della famiglia, supporto all'istruzione dei figli, contributi a favore di attività culturali, ricreative e con finalità sociale.

A tal fine l'ente si impegna ad attivare una rete di strutture o convenzioni che erogano i servizi di seguito elencati attraverso l'utilizzo di voucher welfare: acquisto di libri scolastici, acquisto di attrezzature informatiche, abbonamenti per trasporto pubblico, servizi di assistenza agli anziani, prestazioni sanitarie ricorrenti nelle necessità del personale, abbonamenti a strutture per la pratica sportiva. La gestione delle risorse è demandata alla Camera di Commercio ed avverrà attraverso l'attivazione di una piattaforma web accessibile a tutti i dipendenti con tutte le varie convenzioni a loro disposizione.

**Il Titolo V** è dedicato alle **"Disposizioni in materia di sciopero"**.

L'**articolo 20** prevede in attuazione dell'Accordo collettivo nazionale in materia di norme di garanzia del funzionamento dei servizi pubblici essenziali nell'ambito del Comparto "Regioni – Autonomie locali", al fine di garantire la continuità delle prestazioni indispensabili in caso di sciopero i dirigenti sono tenuti ad assicurare le prestazioni lavorative del personale per i seguenti servizi:

- Servizi del personale per l'erogazione degli emolumenti retributivi ed il versamento delle ritenute previdenziali e fiscali per le scadenze di legge: un dipendente
- Registro Imprese per il rilascio di certificati del Registro Imprese e R.E.A. esclusivamente per partecipazione alle gare di appalto: un dipendente
- Registro Imprese per il rilascio di dispositivi digitali: un dipendente
- Commercio estero per il rilascio di certificati d'origine, per l'esportazione e l'importazione temporanea di merci (carnet ATA - TIR) e di certificati per lo sdoganamento di merci deperibili, limitatamente alle scadenze di legge: un dipendente
- Tutela della proprietà industriale per la ricezione degli atti di registrazione brevetti: un dipendente
- Deposito del denaro incassato: un dipendente

**Il Titolo VI** è dedicato alle **"Disposizioni Particolari"**

L'**articolo 21** prevede i riflessi sulla qualità del lavoro e delle innovazioni tecnologiche inerenti l'organizzazione dei servizi. In presenza di evoluzioni organizzative strutturali, determinate da eventi normativi, da scelte dell'Ente in rapporto alla missione istituzionale e/o alle istanze dell'utenza, da sviluppi tecnologici, la valutazione dell'impatto del cambiamento che ne discende dovrà ricomprendere specifiche considerazioni su eventuali mutamenti che esso comporta rispetto alle conoscenze ed alle capacità fino a quel momento richieste al personale coinvolto, in tutto o in parte, da tale cambiamento, nonché su eventuali ricollocazioni organizzative e, se di conseguenza necessario, uno specifico piano di intervento sulla fornitura dei supporti conoscitivi, formativi, strumentali ritenuti adeguati, nonché, se richiesto dall'entità delle innovazioni previste, specifiche iniziative preventive di qualificazione e riqualificazione atte a favorire l'adeguamento, la ricollocazione e l'integrazione del personale nei nuovi contesti organizzativi, garantendo la continuità del rapporto di lavoro. La gestione di tali passaggi



decisionali avviene comunque in coerenza con i tempi richiesti dall'adeguamento ai cambiamenti organizzativi richiesti.

## B) quadro di sintesi delle modalità di utilizzo delle risorse

Le risorse sono quindi destinate nel seguente modo:

DESCRIZIONE	IMPORTO
Indennità di Comparto	€ 23.705,00
Fondo Progressioni economiche orizzontali/differenziali stipendiali	€ 140.117,25
Progressioni economiche anno 2023	€ 12.300,00
<b>TOTALE RISORSE STABILI</b>	<b>€ 176.122,25</b>
Premi correlati alla performance (individuale, organizzativa e premio differenziale individuale)	€ 248.049,93
Indennità condizioni di lavoro	€ 12.000,00
Indennità specifiche responsabilità	€ 38.000,00
Retribuzione risultato Elevate qualificazioni	€ 15.545,44
<b>TOTALE RISORSE VARIABILI</b>	<b>€ 313.595,37</b>

## C) effetti abrogativi impliciti

non pertinente

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

Il contratto enuncia espressamente all'art. 5 sopra richiamato i principi e criteri generali ai quali si deve informare il Sistema di Misurazione e Valutazione il cui aggiornamento sarà oggetto di confronto con i sindacati.

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

La selettività delle progressioni economiche è tuttavia garantita come ampiamente illustrato negli articoli 7 e 8 del contratto.

Si precisa che il fondamento della selezione all'interno di ciascuna categoria per l'acquisizione della progressione economica orizzontale sono le risultanze del sistema permanente di misurazione e valutazione della performance nonché le competenze acquisite e le capacità culturali e professionali.

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

I risultati attesi, collegati alla sottoscrizione del contratto integrativo e a cui sono collegati la valutazione della performance individuale e organizzativa, sono descritti nei seguenti documenti di programmazione della Camera di Commercio:

- Piano della Performance adottato dall'Amministrazione, in coerenza con le previsioni del Titolo II del Decreto Legislativo n.150/2009, che definisce gli obiettivi strategici ed operativi e illustra il portfolio servizi istituzionali, per ciascuno dei quali individua obiettivi di miglioramento in termini di efficienza e di efficacia, misurati con specifici indicatori;



- progetti obiettivo individuati dalla Giunta camerale al fine dell'integrazione delle risorse variabili e destinate al mantenimento e/o miglioramento della qualità, dell'efficienza dei servizi camerali;
- atti di assegnazione di obiettivi individuali al personale.

Infine la misurazione e la valutazione della performance rappresentano una fase fondamentale nell'ambito del Ciclo di gestione della performance, in quanto consentono il miglioramento della qualità dei servizi offerti dalla CCIAA e la crescita delle competenze professionali dei dipendenti, attraverso la valorizzazione del merito e l'erogazione dei premi in relazione ai risultati prodotti dai singoli dipendenti e dagli uffici.

**G) altre informazioni eventualmente ritenute utili per la migliore comprensione degli istituti regolati dal contratto**

Le informazioni utili per la comprensione degli istituti regolati dal contratto sono contenute nelle precedenti sezioni.

IL SEGRETARIO GENERALE  
(Dott.ssa Lorella Palladino)