



Camera di Commercio Industria Artigianato Agricoltura  
di Brindisi-Taranto

**RELAZIONE ILLUSTRATIVA**

**CONTRATTO DECENTRATO INTEGRATIVO  
PERSONALE NON DIRIGENTE TRIENNIO 2025-2027**

**FONDO SALARIO ACCESSORIO  
PERSONALE NON DIRIGENTE ANNO 2025**



## INDICE

<b>PREMESSA</b>	pag. 3
 <b><u>RELAZIONE ILLUSTRATIVA</u></b>	
<b>Premessa</b>	pag. 4
 <b>MODULO 1- Scheda 1.1: “ILLUSTRAZIONE DEGLI ASPETTI PROCEDURALI, SINTESI DEL CONTENUTO DEL CONTRATTO ED AUTODICHIARAZIONE RELATIVE AGLI ADEMPIMENTI DELLA LEGGE”</b>	 pag. 6
 <b>MODULO 2: “ILLUSTRAZIONE DELL’ARTICOLATO DEL CONTRATTO”</b>	pag. 8
A) Illustrazione di quanto disposto dal contratto integrativo	pag. 8
B) Quadro di sintesi delle modalità di utilizzo delle risorse	pag. 16
C) Effetti abrogativi impliciti	pag. 16
D) Illustrazione e specifica attestazione della coerenza con le previsioni in materia di meritocrazia e premialità	pag. 16
E) Illustrazione e specifica attestazione della coerenza con il principio di selettività delle progressioni economiche	pag. 22
F) Risultati attesi dalla sottoscrizione del contratto integrativo in correlazione con il piano delle performance	pag. 25
G) Altre informazioni utili	pag. 34



## PREMESSA

**ISTITUTO** Relazione illustrativa e relazione tecnico-finanziaria al contratto integrativo

**A COSA SERVE** Documento di accompagnamento della preintesa di contratto di secondo livello al fine di ottenere la certificazione positiva da parte dell'Organo di revisione

**FONTE NORMATIVA** Articolo 40, comma 3-sexies, d.lgs. 30 marzo 2001, n. 165

**CONTENUTO DELLA NORMA** A corredo di ogni contratto integrativo le pubbliche amministrazioni redigono una relazione tecnico-finanziaria ed una relazione illustrativa, utilizzando gli schemi appositamente predisposti e resi disponibili tramite i rispettivi siti istituzionali dal Ministero dell'Economia e delle finanze di intesa con il Dipartimento della Funzione pubblica. Tali relazioni vengono certificate dagli organi di controllo di cui all'articolo 40-bis, comma 1

**DISCIPLINA** Il contenuto dei due documenti è dettagliato nella circolare della Ragioneria Generale dello Stato n. 25 del 19 luglio 2012

**COMPETENZA** Dirigente / Responsabile del Personale



## **RELAZIONE ILLUSTRATIVA**

### ***Contratto Collettivo Decentrato Integrativo***

### ***TRIENNIO 2025-2027***

### ***FONDO ACCESSORIO ANNO 2025***

### ***Personale non dirigente della Camera di commercio di Brindisi-Taranto***

#### **Premessa - Costituzione del nuovo Ente Camera di commercio industria artigianato e agricoltura di Brindisi – Taranto.**

La Camera di commercio di Brindisi - Taranto è nata a seguito del recentissimo accorpamento dei due preesistenti Enti, Camera di commercio di Brindisi e Camera di commercio di Taranto.

Il nuovo Consiglio camerale, nominato con D.P.G.R. n. 8 del 15 gennaio 2024, si è insediato in data 29 febbraio 2024 determinando la nascita del nuovo Ente che, ai sensi dell'art.3, comma 1, del D.M. 16.2.2018, è subentrato nella titolarità delle posizioni e dei rapporti giuridici attivi e passivi, anche processuali, afferenti alle preesistenti Camere di commercio.

L'ARAN - con nota prot. 18640 del 22 maggio 2015 - ha chiarito che, a seguito della effettiva costituzione del nuovo Ente, nell'anno successivo alla costituzione dello stesso relativamente alla quantificazione delle risorse si avrà che:

- le risorse stabili sono quelle risultanti dalla sommatoria di quelle aventi analoga natura, come determinate presso ciascuna Camera di commercio nel rispetto della disciplina contrattuale nonché dei vincoli legislativi intervenuti in materia;
- le risorse variabili invece saranno determinate a regime per ogni periodo annuale attraverso l'autonoma applicazione da parte del nuovo soggetto giuridico delle specifiche disposizioni contrattuali vigenti per tutti gli enti del comparto, tenuto conto del numero complessivo dei dipendenti in servizio presso lo stesso;
- tali risorse saranno poi gestite dal nuovo ente attraverso la stipulazione di un proprio ed autonomo contratto integrativo.

Con determinazione dirigenziale n. 68 del 05/03/2025 si è proceduto alla costituzione del Fondo per il trattamento accessorio del personale non dirigente per l'anno 2025 in complessivi € 450.797,57 stabilendo di trasmettere al Collegio dei Revisori dei Conti tale atto congiuntamente all'ipotesi di contratto decentrato integrativo ai fini della prevista certificazione congiunta di cui all'art. 40-bis, comma 1, del D.lgs 165/2001.

In data 25.11.2025 è stata sottoscritta l'ipotesi di contratto collettivo decentrato integrativo personale non dirigente triennio 2025-2027 che costituisce il primo contratto integrativo di parte normativa del nuovo Ente camerale. In data 9.12.2025 è stato sottoscritto il contratto collettivo decentrato integrativo personale non dirigente per il triennio 2025 - 2027 tra la parte pubblica e la parte sindacale unitamente al fondo risorse decentrate 2025.



L'art. 40, comma 3 sexies, del D.Lgs 165/2001, come modificato dal D.Lgs 150/2009, prescrive alle Pubbliche Amministrazioni di accompagnare i contratti integrativi con una relazione illustrativa ed una relazione tecnico finanziaria secondo lo schema predisposto dal Ministero dell'Economia e delle Finanze, Dipartimento della Ragioneria Generale dello Stato, con Circolare n. 25 del 19.07.2012 a cui la presente relazione si allinea, evidenziando, tra l'altro, gli effetti attesi in esito alla sottoscrizione del contratto in materia di produttività individuale e collettiva, della natura premiale e selettiva dell'erogazione delle risorse ai fini di garantire l'efficienza dei servizi erogati nell'interesse della collettività e degli utenti.

La presente relazione illustrativa viene redatta ai sensi delle vigenti disposizioni legislative e contrattuali integrate con quanto disposto dalla succitata circolare n. 25 del 19 luglio 2012 del Ministero dell'Economia e delle finanze.

Si ricorda inoltre che il D.Lgs. 25 maggio 2017, n.74 ed il D.Lgs. 25 maggio 2017, n.75 hanno apportato modificazioni ed integrazioni rispettivamente al decreto legislativo 27 ottobre 2009, n.150 ed al D.Lgs. 30 marzo 2001, n. 165 anche con riferimento alle relazioni sindacali, rinviando al contratto collettivo nazionale di lavoro, che per il nuovo comparto delle Funzioni Locali, a cui le Camere di commercio appartengono, è stato sottoscritto in data 16.11.2022 relativamente al triennio 2019-2021.

L'art. 40 bis, co.1, del D.Lgs. 165/2001, modificato dal D.Lgs. 150/2009, e l'art. 8 comma 7 del CCNL del comparto Funzioni Locali 16 novembre 2022 prevedono, inoltre, che il controllo sulla compatibilità dei costi della contrattazione decentrata integrativa con i vincoli di bilancio e quelli derivanti dall'applicazione delle norme di legge spetti al collegio dei revisori dei conti, che provvede alla relativa certificazione degli oneri. A tal fine, l'ipotesi di contratto collettivo integrativo definita dalle parti, corredata della relazione illustrativa e tecnica, è inviata a tale organo entro dieci giorni dalla sottoscrizione.

La presente ipotesi di contratto integrativo disciplina gli istituti e le materie che le norme di legge e i contratti collettivi nazionali di lavoro demandano a tale livello di contrattazione, nel rispetto dei principi stabiliti dalla legge e concerne il periodo 2025–2027, sia per la parte normativa che per la parte economica.

L'orientamento seguito nella definizione del contratto decentrato integrativo, anche con riferimento alla destinazione delle risorse, è coerente con le disposizioni della riforma normativa e con le previsioni contenute nel CCNL Funzioni Locali del 16.11.2022.

I trattamenti economici accessori risultano collegati ad effettivi incrementi della produttività, ad oggettivi interventi di mantenimento/miglioramento nei livelli di qualità delle prestazioni, allo sviluppo delle competenze professionali ed alla condivisione degli obiettivi e sono definiti in base a criteri di differenziazione della produttività, che premiano il merito e misurano il diverso apporto individuale al raggiungimento degli obiettivi di performance.

La costituzione del Fondo Risorse Decentrate per l'anno tiene conto delle novità introdotte dall'art.79 del CCNL Funzioni Locali 16.11.2022, nonché delle disposizioni in tema di salario accessorio recate dall'art.23 del D.Lgs. 75/2017 (entrato in vigore il 22 giugno 2017), che prevede a decorrere dal 1° gennaio 2017 il divieto di superare il corrispondente importo determinato per l'anno 2016. Il parere del MEF/RGS n. 257831/2018 e l'art.11 del D.L. 14 dicembre 2018, n.135 hanno indicato le tipologie di risorse finanziarie che sono escluse dalla predetta limitazione.



La presente relazione illustrativa, unitamente alla Relazione tecnico – finanziaria, è pubblicata secondo quanto disposto dall'art. 21, comma 2, D. Lgs. 33/2013, sul sito istituzionale della Camera di commercio di Brindisi-Taranto nella apposita sezione.

## Relazione illustrativa

Il presente contratto integrativo, come detto in premessa, è stata sottoscritto in vigenza del nuovo CCNL Funzioni Locali del 16.11.2022 e disciplina la parte normativa e la parte economica per il triennio 2025–2027.

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

<b>Data di sottoscrizione</b>	<b>Preintesa sottoscritta in data 25.11.2025</b> <b>Contratto sottoscritto in data 9.12.2025</b>																														
<b>Periodo temporale di vigenza</b>	<b>Triennio normativo 2025-2027</b>																														
<b>Composizione della delegazione trattante</b>	<p>Parte Pubblica (ruoli/qualifiche ricoperti): Presidente Segretario generale dr.ssa Claudia Sanesi</p> <p>Organizzazioni sindacali ammesse alla contrattazione (elenco sigle): FP CGIL, CISL FP, UIL FPL, CSA Regioni Autonomie Locali</p> <p><b>Firmatarie della preintesa:</b></p> <p><u>Parte Pubblica</u> (ruoli/qualifiche ricoperti): Presidente Segretario generale dr.ssa Claudia Sanesi</p> <p><u>Delegazione di parte sindacale:</u></p> <table><tr><td>dr.ssa Rosa Palmieri</td><td>FP CGIL</td></tr><tr><td>rag. Bruna Torino</td><td>CISL FP</td></tr><tr><td>Sig. Giuseppe Zingaropoli</td><td>UIL FPL</td></tr><tr><td>Sig. Diego Murri</td><td>UIL FPL</td></tr><tr><td>dr. Pasquale Cattolico</td><td>CSA Regioni Autonomie Locali</td></tr><tr><td>dr.ssa Grazia Scaringella Boccaccio</td><td>CSA Regioni Autonomie Locali</td></tr><tr><td>rag. Antonella Landella</td><td>R.S.U.</td></tr><tr><td>dr. Francesco Maraglino</td><td>R.S.U.</td></tr><tr><td>dr.ssa Antonia Tarantino</td><td>R.S.U.</td></tr></table> <p><b>Firmatarie del contratto:</b></p> <p><u>Parte Pubblica</u> (ruoli/qualifiche ricoperti): Presidente Segretario generale dr.ssa Claudia Sanesi</p> <p><u>Delegazione di parte sindacale:</u></p> <table><tr><td>dr.ssa Rosa Palmieri</td><td>FP CGIL</td></tr><tr><td>rag. Bruna Torino</td><td>CISL FP</td></tr><tr><td>Sig. Giuseppe Zingaropoli</td><td>UIL FPL</td></tr><tr><td>dr.ssa Grazia Scaringella Boccaccio</td><td>CSA Regioni Autonomie Locali</td></tr><tr><td>rag. Antonella Landella</td><td>R.S.U.</td></tr><tr><td>dr. Francesco Maraglino</td><td>R.S.U.</td></tr></table>	dr.ssa Rosa Palmieri	FP CGIL	rag. Bruna Torino	CISL FP	Sig. Giuseppe Zingaropoli	UIL FPL	Sig. Diego Murri	UIL FPL	dr. Pasquale Cattolico	CSA Regioni Autonomie Locali	dr.ssa Grazia Scaringella Boccaccio	CSA Regioni Autonomie Locali	rag. Antonella Landella	R.S.U.	dr. Francesco Maraglino	R.S.U.	dr.ssa Antonia Tarantino	R.S.U.	dr.ssa Rosa Palmieri	FP CGIL	rag. Bruna Torino	CISL FP	Sig. Giuseppe Zingaropoli	UIL FPL	dr.ssa Grazia Scaringella Boccaccio	CSA Regioni Autonomie Locali	rag. Antonella Landella	R.S.U.	dr. Francesco Maraglino	R.S.U.
dr.ssa Rosa Palmieri	FP CGIL																														
rag. Bruna Torino	CISL FP																														
Sig. Giuseppe Zingaropoli	UIL FPL																														
Sig. Diego Murri	UIL FPL																														
dr. Pasquale Cattolico	CSA Regioni Autonomie Locali																														
dr.ssa Grazia Scaringella Boccaccio	CSA Regioni Autonomie Locali																														
rag. Antonella Landella	R.S.U.																														
dr. Francesco Maraglino	R.S.U.																														
dr.ssa Antonia Tarantino	R.S.U.																														
dr.ssa Rosa Palmieri	FP CGIL																														
rag. Bruna Torino	CISL FP																														
Sig. Giuseppe Zingaropoli	UIL FPL																														
dr.ssa Grazia Scaringella Boccaccio	CSA Regioni Autonomie Locali																														
rag. Antonella Landella	R.S.U.																														
dr. Francesco Maraglino	R.S.U.																														



<b>Soggetti destinatari</b>		Personale non dirigente con rapporto di lavoro a tempo indeterminato e determinato.
<b>Materie trattate dal contratto integrativo normativo sottoscritto il 25.11.2025 (descrizione sintetica)</b>		<p>Titolo I – Disposizioni generali (articoli da 1 a 4)</p> <p>Titolo II – Trattamento economico del personale</p> <p>Capo I - Risorse (articolo 5)</p> <p>Capo II – Criteri generali per la ripartizione e destinazione delle risorse (articoli 6 e 7)</p> <p>Capo III – Progressioni economiche all'interno delle aree (articolo 8)</p> <p>Capo IV – Fattispecie, criteri, valori e procedure per individuare e corrispondere i compensi relativi alle indennità (articoli da 9 a 11)</p> <p>Capo V – Compensi previsti da specifiche disposizioni di legge (articoli da 12 a 14)</p> <p>Capo VI – Premio individuale (articolo 15)</p> <p>Capo VII – Correlazione tra i compensi aggiuntivi ai titolati di incarichi di EQ e la retribuzione di risultato (articolo 16)</p> <p>Titolo III – Orario di lavoro, lavoro straordinario, disposizioni applicabili a particolari tipi di rapporto, salute e sicurezza sul lavoro</p> <p>Capo I – Salute e sicurezza sul lavoro (articolo 17)</p> <p>Capo II – Rapporti di lavoro part time (articolo 18)</p> <p>Capo III – Orario di lavoro, lavoro straordinario (articoli da 19 a 23)</p> <p>Titolo IV – Disposizioni particolari e finali</p> <p>Capo I – Disposizioni particolari (articoli da 24 a 26)</p> <p>Capo II – Disposizioni finali (articolo 27)</p>
<b>Rispetto dell'iter adempimenti procedurale e degli atti propedeutici e successivi alla contrattazione</b>	<b>Intervento dell'Organo di controllo interno. Allegazione della Certificazione dell'Organo di controllo interno alla Relazione illustrativa.</b>	<p>È stata acquisita la certificazione dell'Organo di controllo interno?</p> <p><b>Sì</b></p> <p>La certificazione dell'Organo di controllo interno sulla ipotesi di CCDI per il triennio 2025-2027 e sul fondo risorse decentrate 2025 è stata acquisita in data 2.12.2025.</p> <p>Nel caso l'Organo di controllo interno abbia effettuato rilievi, descriverli</p> <p><b>Nessuno</b></p>
	<b>Attestazione del rispetto degli obblighi di legge che in caso di inadempimento comportano la sanzione del divieto di erogazione della retribuzione accessoria</b>	<p>È stato adottato il Piano della performance previsto dall'art. 10 del d.lgs. 150/2009?</p> <p><b>Sì. L'Ente ha approvato il "Piano della Performance 2025-2027" con l'adozione del PIAO (Piano integrato di attività e organizzazione) con delibera di Giunta camerale n.3 del 30 gennaio 2025</b></p>
		<p>È stato adottato il Programma triennale per la trasparenza e l'integrità previsto dall'art. 11 comma 2 del d.lgs. 150/2009?</p> <p><b>Sì, il Piano triennale di prevenzione della corruzione e trasparenza è stato approvato con l'adozione del PIAO (Piano integrato di attività e organizzazione) con delibera di Giunta camerale n.3 del 30 gennaio 2025</b></p>
		<p>È stato assolto l'obbligo di pubblicazione di cui ai commi 6 e 8 dell'art. 11 del d.lgs. 150/2009?</p> <p><b>Sì per quanto di competenza.</b></p>



		<p>La Relazione della Performance è stata validata dall'OIV ai sensi dell'articolo 14, comma 6. del d.lgs. n. 150/2009?</p> <p><b>La Relazione della Performance anno 2024 è stata approvata dalla Giunta camerale della nuova Camera di commercio di Brindisi-Taranto con delibera n.83 del 03.06.2025. Detta Relazione è stata validata dall'OIV in data 13.06.2025.</b></p>
Eventuali osservazioni /		





**Modulo 2 Illustrazione dell'articolato del contratto** (Attestazione della compatibilità con i vincoli derivanti da norme di legge e di contratto nazionale – modalità di utilizzo delle risorse accessorie - risultati attesi - altre informazioni utili)

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

Il Contratto Collettivo Integrativo contiene disposizioni in merito agli istituti a contenuto normativo ed economico che le norme di legge e i contratti collettivi nazionali di lavoro demandano a tale livello di contrattazione ed ha validità triennale 2025-2027.

Il contratto collettivo integrativo per il triennio 2025-2027 è così articolato:

Il **Titolo I** è dedicato alle “Disposizioni generali”.

L'**articolo 1** definisce gli obiettivi e gli strumenti del sistema di relazioni sindacali ed elenca le materie e gli istituti che le norme di legge e i contratti collettivi nazionali di lavoro demandano alla contrattazione integrativa, nel rispetto dei principi stabiliti dalla legge.

L'**articolo 2** definisce l'ambito di applicazione.

L'**articolo 3** definisce l'efficacia e la durata del contratto integrativo, nonché la decorrenza e la disciplina transitoria.

Il contratto disciplina gli istituti giuridici ed economici ed ha validità triennale, per il periodo 01.01.2025 – 31.12.2027, 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.

L'**articolo 4** prevede le modalità per la verifica dello stato di attuazione del contratto integrativo.

Il **Titolo II** è dedicato al “Trattamento economico del personale”.

L'**articolo 5** sancisce che la determinazione annuale delle risorse da destinare all'incentivazione del merito, allo sviluppo delle risorse umane, al miglioramento dei servizi, alla qualità della prestazione ed alla produttività, nonché ad altri istituti economici previsti nel presente contratto, è di esclusiva competenza dell'Amministrazione che vi provvede con apposito atto dirigenziale di natura datoriale, in conformità e nel rispetto dei vincoli e dei limiti imposti dalle vigenti norme contrattuali e legali, nonché nell'osservanza di ulteriori disposizioni sopravvenute nel corso di validità del presente accordo, tenuto conto degli orientamenti giurisprudenziali consolidatisi nel tempo, ovvero di eventuali direttive ed indirizzi adottati, al riguardo, dall'Amministrazione.

L'**articolo 6** illustra i criteri di ripartizione, espressi in termini percentuali o in valori assoluti, delle risorse economiche tra le varie modalità di utilizzo e gli strumenti di premialità previsti.

I criteri di destinazione delle risorse economiche tra i vari istituti alimentati dal fondo risorse decentrate devono tendere ad un'equilibrata distribuzione delle stesse tra gli istituti che compongono il sistema economico accessorio del personale dipendente, privilegiando, pur sempre



nel rispetto dei limiti contrattuali e normativi, il regime di premialità meritocratica, le specifiche responsabilità 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:

- a. riservare risorse finanziarie, di natura stabile, alle progressioni economiche in modo programmato nel tempo, onde evitare l'immediata o comunque progressiva erosione delle stesse, ed in misura strettamente correlata alla limitatezza del numero di dipendenti che possono fruirne, garantendo al contempo pari opportunità nell'individuazione delle Aree contrattuali nelle quali dare corso a tali progressioni;
- b. garantire gli importi obbligatori previsti dai CCNL nazionali;
- c. destinare ad attività che comportano specifiche responsabilità ed a quelle da svolgere in particolari condizioni di lavoro compensi che costituiscano adeguato riconoscimento di tali condizioni, in ossequio alla normativa generale definita dal CCNL;
- d. mantenere nel tempo entità significative degli importi da destinare al riconoscimento dell'impegno e del contributo dei singoli al conseguimento dei risultati di lavoro (performance individuale), nell'ambito delle prevalenti destinazioni e delle percentuali minime da destinare a tal fine, stabilite dal CCNL del 16.11.2022.

Le risorse disponibili per la contrattazione integrativa sono destinate ai seguenti utilizzi:

- a) premi correlati alla performance organizzativa;
- b) premi correlati alla performance individuale;
- c) indennità condizioni di lavoro, di cui all'art. 70-bis CCNL del 21.5.2018 come rideterminate dall'art. 84-bis CCNL del 16.11.2022;
- d) compensi per specifiche responsabilità;
- e) compensi previsti da disposizioni di legge;
- f) differenziali stipendiali con decorrenza nell'anno di riferimento, finanziate con risorse stabili;
- g) piani di welfare integrativo;
- h) incentivo economico a favore del personale utilizzato in attività di docenza ai sensi dell'art. 55 comma 8 del CCNL 16/11/2022.

La ripartizione delle risorse tra i diversi utilizzi avviene nel rispetto dei seguenti criteri:

- a) una quota non inferiore al 50% delle risorse stabili disponibili sarà destinata ad incentivare le nuove progressioni economiche all'interno delle aree;
- b) le risorse stabili disponibili e non utilizzabili per le nuove progressioni economiche all'interno delle aree in sede di accordo annuale andranno ad incrementare, per l'anno di riferimento, le risorse destinate al finanziamento dei premi correlati alla performance individuale;
- c) la misura prevalente delle risorse decentrate di parte variabile è destinata ad incentivare la performance;
- d) le risorse annualmente destinate ad incentivare la performance sono articolate su più livelli:



- una quota non inferiore al 30% delle risorse variabili disponibili è destinata ad incentivare e riconoscere l'impegno individuale, quale risultante dalle valutazioni delle prestazioni lavorative operate dai dirigenti (performance individuale);
- una quota è destinata alla differenziazione del premio individuale di cui all'art. 80, comma 2, del CCNL del 16.11.2022;
- una quota di almeno il 10% è destinata ad incentivare la performance organizzativa.

L'**articolo 7** definisce i criteri generali per l'attribuzione dei premi correlati alla performance, nel rispetto delle previsioni dell'art.7 del CCNL Funzioni Locali 16.11.2022.

L'incentivazione della performance, organizzativa ed individuale, intende rispondere ai seguenti criteri generali:

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

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

I compensi destinati a incentivare la produttività sono corrisposti ai lavoratori interessati solo a conclusione dell'annuale processo di valutazione o in base alle modalità definite dal sistema di valutazione e solo a fronte di risultati aggiuntivi apprezzabili rispetto al risultato atteso dalla normale prestazione lavorativa.

Le somme destinate alla remunerazione della produttività, con riferimento sia alla performance organizzativa che alla performance individuale, saranno distribuite al personale che avrà conseguito un punteggio complessivo di valutazione dell'apporto individuale almeno pari al 55% del punteggio massimo complessivo di cui alla scheda di valutazione prevista nel sistema di misurazione e valutazione della performance di tempo in tempo vigente.

Il premio relativo alla performance organizzativa, calcolato in misura proporzionale al punteggio conseguito e risultante dalla scheda di valutazione sopra richiamata, limitatamente alla sezione relativa alla performance organizzativa, viene incrementato applicando i seguenti coefficienti:

- nessuna maggiorazione per il personale appartenente all'Area degli Operatori;
- del 10% per il personale appartenente all'Area degli Operatori esperti;
- del 20% per il personale appartenente all'Area degli Istruttori;
- del 30% per il personale appartenente all'Area dei Funzionari e dell'Elevata Qualificazione.



L'**articolo 8** definisce le procedure per le progressioni economiche.

L'art.7 del CCNL Funzioni Locali 16.11.2022 prevede che costituisce oggetto di contrattazione la definizione delle procedure delle progressioni economiche: in particolare, le progressioni economiche sono attribuite, in modo selettivo, ad una quota limitata di dipendenti (nell'ipotesi del CCDI sono previste in un numero comunque non superiore al 50% del personale partecipante per ciascuna area), sulla base sia

1. delle risultanze della valutazione della performance individuale del triennio che precede l'anno in cui è adottata la decisione di attivazione dell'istituto,
2. dell'elemento della esperienza professionale,
3. nonché sulla base di ulteriori criteri.

Le procedure per l'attribuzione delle progressioni economiche all'interno delle aree intendono rispondere ai seguenti criteri determinati dalle parti:

- a. assicurare un'effettiva modalità valutativa e selettiva ed equilibrio all'interno delle varie aree, anche in ragione del numero limitato di possibili destinatari del "differenziale stipendiale";
- b. accertare la crescita dei livelli di competenza che il dipendente ha dimostrato di aver acquisito nel tempo, sempre nell'ambito della valutazione annuale.

Le risultanze del sistema permanente di valutazione costituiscono il fondamento della selezione all'interno di ciascuna area per l'acquisizione della progressione economica.

Il personale interessato è quello in servizio nell'Ente alla data del 1° gennaio dell'anno in cui è sottoscritto il contratto integrativo, ovvero al 1° gennaio di ogni anno del triennio contrattuale integrativo.

Il personale interessato deve possedere i seguenti requisiti:

- a) non aver beneficiato negli ultimi tre anni di alcuna progressione economica, considerando, ai fini del computo del predetto requisito, che il rapporto di lavoro a tempo parziale è considerato equivalente al rapporto di lavoro a tempo pieno e che il personale trasferito da altro ente per mobilità non interrompe il proprio rapporto di lavoro, che prosegue con il nuovo ente;
- b) aver conseguito una valutazione media della performance individuale nel triennio precedente alla data di decorrenza della progressione pari o superiore al 60% del punteggio massimo conseguibile per la performance individuale, come rilevabile dalla scheda di valutazione di cui al sistema di valutazione vigente;
- c) non aver riportato sanzioni disciplinari superiori alla multa nei due anni che precedono la data di adozione dell'atto di attribuzione della progressione.

I "*differenziali stipendiali*" sono attribuiti, fino a concorrenza del numero fissato per ciascuna area, previa graduatoria dei partecipanti alla procedura selettiva, definita in base ai seguenti criteri:

- 1) **media delle ultime tre valutazioni individuali annuali conseguite** o comunque le ultime tre valutazioni disponibili in ordine cronologico, qualora non sia stato possibile effettuare la valutazione a causa di assenza dal servizio in relazione ad una delle annualità.



Al fine di rendere omogenee le valutazioni conseguite nel suddetto triennio relative anche alle accorpate Camere di Brindisi e di Taranto, le stesse saranno espresse in termini percentuali rispetto al valore massimo definito nelle rispettive schede di valutazione.

- 2) **esperienza professionale.** Per “*esperienza professionale*” si intende quella maturata nel medesimo profilo od equivalente, con o senza soluzione di continuità, anche a tempo determinato o a tempo parziale, nella stessa o altra amministrazione del comparto di cui all’art. 1 (*Campo di applicazione*) del CCNL 16.11.2022 nonché, nel medesimo o corrispondente profilo, presso altre amministrazioni di comparti diversi;
- 3) **ulteriori criteri,** correlati alle capacità culturali e professionali acquisite anche attraverso i percorsi formativi.

La ponderazione dei suddetti criteri è così definita:

- criterio “*media delle ultime tre valutazioni individuali annuali conseguite*”: 65%;
- criterio “*esperienza professionale*”: 30%;
- criterio “*ulteriori criteri, correlati alle capacità culturali e professionali acquisite anche attraverso i percorsi formativi*”: 5%.

Nell’ipotesi contrattuale è previsto che al personale che non abbia conseguito progressioni economiche da più di 6 anni è attribuito un punteggio aggiuntivo pari al 3% del punteggio ottenuto con l’applicazione dei suddetti criteri.

La progressione economica si realizza nel limite delle risorse stabili effettivamente disponibili nella misura non inferiore al 50% della stessa. Le eventuali stabili disponibili e non utilizzabili per le nuove progressioni economiche all’interno delle aree andranno ad incrementare, per l’anno di riferimento, le risorse destinate al finanziamento dei premi correlati alla performance individuale.

L’**articolo 9** stabilisce i criteri generali di riferimento per il riconoscimento degli istituti indennitari, e sinteticamente afferma il principio secondo cui gli stessi sono riconosciuti solo in presenza delle prestazioni di lavoro effettivamente rese ed aventi le caratteristiche legittimanti il relativo ristoro economico. Le indennità non competono, di norma, in caso di assenza dal servizio e sono riproporzionate in caso di prestazioni ad orario ridotto (rapporti di lavoro part time).

L’**articolo 10** disciplina criteri, fattispecie e procedimento per l’attribuzione dell’indennità correlata alle condizioni di lavoro prevista dall’art. 70 bis CCNL Funzioni Locali 2016-2018, il cui importo massimo è stato ridefinito dall’art.84-bis del CCNL 16.11.2022, riferita alle situazioni di disagio, rischio e maneggio valori.

L’**articolo 11** definisce i criteri generali per l’attribuzione dell’indennità per specifiche responsabilità.

L’indennità in questione prevista dall’art. 84, comma 1, del CCNL 16.11.2022 viene determinata secondo i seguenti criteri generali:

- a) si configurano le posizioni di lavoro caratterizzate da specifiche responsabilità, che saranno appositamente ed autonomamente individuate dal Segretario generale e/o Dirigente



- competente, 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, la valorizzazione delle professionalità. Possono essere destinatari dell'incarico dipendenti delle aree Operatori, Operatori Esperti, Istruttori e Funzionari ed Elevate Qualificazioni, che non risultino titolari di incarico di EQ;
- b) il compenso è finalizzato a remunerare le posizioni lavorative che esercitano effettivamente funzioni che implicano specifiche responsabilità. Non possono essere retribuiti, attraverso il riconoscimento del suddetto compenso, compiti e funzioni che rientrano nel normale oggetto delle attività ordinarie dei dipendenti, ma che siano aggiuntive rispetto a quelle normalmente previste dall'inquadramento e dal profilo professionale e di competenza, sulla base delle declaratorie professionali declinate dalla contrattazione collettiva nazionale di lavoro, come eventualmente integrata dagli accordi e/o dai regolamenti dell'Amministrazione, e che presentino profili di specifiche responsabilità;
  - c) sulla base dei criteri di destinazione definiti in sede di accordo integrativo per l'utilizzo delle risorse, l'Amministrazione individua l'importo complessivo destinato a finanziare l'indennità di specifiche responsabilità;
  - d) la determinazione del valore dell'indennità concretamente riconosciuta al singolo dipendente beneficiario è effettuata dal Segretario generale sulla base di criteri di differenziazione e graduazione delle diverse responsabilità, che danno conto del valore dell'indennità individuato, e nel rispetto dell'ammontare complessivo delle risorse destinate annualmente all'istituto.

Per l'anno 2025, quale fase transitoria nelle more dell'individuazione delle specifiche responsabilità è stato concordato che si intendono confermate, previa verifica della sussistenza dei requisiti, le specifiche responsabilità assegnate nelle accorpate Camere di commercio di Brindisi e Taranto.

Gli **articoli 12 e 13** disciplinano i criteri generali per l'attribuzione delle forme di incentivazione delle prestazioni previste da specifiche disposizioni di legge. Sono individuate, come segue, le fattispecie che possano interessare l'Ente:

- a) compensi per l'avvocatura (art. 27 del CCNL 14.09.2000 e art.9 della legge n.114 del 2014);
- b) compensi ISTAT, ai sensi dell'art. 70-ter del CCNL 21.05.2018;
- c) compensi per le operazioni di verbalizzazione dei concorsi a premi di cui al DPR n. 430/2001;
- d) compensi connessi agli effetti applicativi dell'art. 12, comma 1, lett. b), del D.L. n.437 del 1996, convertito nella legge n.556/1996, spese del giudizio.

L'**articolo 14** concerne i criteri per la definizione di un incentivo economico a favore del personale utilizzato in attività di docenza ai sensi dell'art. 55 comma 8 (Destinatari e processi della formazione), con relativi oneri a carico del Fondo di cui all'art 79 del CCNL 16.11.2022.

L'**articolo 15** detta la disciplina del premio differenziale individuale. Si tratta di una conferma dell'istituto introdotto dall'art.69 del CCNL FL 21.05.2018, come sostituito dall'art.81 del CCNL 16.11.2022, che mira a premiare i dipendenti che conseguano le migliori performance, mediante una maggiorazione del premio individuale: la misura di detta maggiorazione è definita nel 30% del valore medio pro-capite dei premi attribuiti al personale valutato positivamente sulla base del sistema di misurazione e valutazione vigente presso l'Ente, relative alla performance individuale.





Il numero dei dipendenti interessati non può superare il 40% del personale con rapporto di lavoro a tempo indeterminato non incaricato di posizione organizzativa.

Per l'attribuzione di tale maggiorazione si terrà conto soltanto dei valori di performance individuali superiori all' 85% del punteggio massimo.

L'**articolo 16** disciplina la correlazione tra la retribuzione di risultato delle posizioni organizzative ed i particolari compensi aggiuntivi previsti da specifiche disposizioni di legge, dovuti alle medesime posizioni, che non conduce a riduzioni od abbattimenti della retribuzione di risultato, qualora la stessa sia connessa ad obiettivi, indicati nel piano della performance, non coincidenti o sovrapposti, anche solo parzialmente, con le attività per i quali siano stati riconosciuti i compensi aggiuntivi.

Nel caso in cui, viceversa, i predetti compensi siano connessi ad attività che risultino previste nell'ambito degli obiettivi assunti nell'apposita sezione del PIAO, in particolare nell'ambito del piano della performance assegnati alle Elevate Qualificazioni, si procederà ad operare un abbattimento della retribuzione di risultato spettante al singolo titolare di E.Q. secondo le percentuali di riduzione concordate.

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

L'**articolo 17** stabilisce le linee di indirizzo e i criteri generali per la individuazione delle misure concernenti la salute e sicurezza sul lavoro.

L'**articolo 18** stabilisce che il contingente del numero dei rapporti di lavoro a tempo parziale in relazione alla dotazione di ciascuna categoria non può superare la percentuale del 25% della dotazione organica complessiva di ciascuna area, con esclusione delle Elevate Qualificazioni, non avvalendosi della possibilità di elevare il contingente dei rapporti di lavoro a tempo parziale ai sensi dell'art. 53, comma 8, del CCNL 21.05.2018.

L'**articolo 19** definisce i criteri per l'attuazione dell'istituto della flessibilità dell'orario di lavoro. In relazione a particolari situazioni personali, sociali o familiari, dopo specifica richiesta del dipendente ed autorizzazione della dirigenza, 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 20** si riferisce all'elevazione del periodo di 13 settimane di maggiore e minore concentrazione dell'orario multiperiodale, ai sensi dell'art. 31, comma 2, del CCNL 16/11/2022, argomento che le parti concordano di rinviare ad una successiva trattazione.

L'**articolo 21** prevede di elevare a dodici mesi l'arco temporale di riferimento su cui è calcolato il limite delle 48 ore settimanali medie, comprensive del lavoro straordinario, nel caso dei dipendenti incaricati di Elevata Qualificazione, in ragione del loro specifico incarico.

L'**articolo 22** fissa i criteri per l'elevazione del limite massimo individuale di lavoro straordinario ai sensi dell'art. 32, comma 3, e dell'art. 7, comma 4, lettera s), del CCNL 16.11.2022.



Il **Titolo IV** è dedicato a “Disposizioni particolari e finali”.

L'**articolo 23** si riferisce al limite individuale annuo delle ore che possono confluire nella banca delle ore, ai sensi dell'art.33, del CCNL 16.11.2022.

L'**articolo 24** individua i riflessi sulla qualità del lavoro e sulle professionalità delle innovazioni tecnologiche inerenti l'organizzazione dei servizi.

L'**articolo 25** stabilisce i criteri per la determinazione della retribuzione di risultato dei dipendenti incaricati della titolarità di Elevata Qualificazione:

- nell'ambito delle risorse complessive finalizzate all'erogazione della retribuzione di posizione e di risultato di tutte le EQ previste nell'Ente, viene destinata una quota pari al 15% delle stesse per il riconoscimento annuale della retribuzione di risultato a favore delle medesime EQ;
- la graduazione dell'indennità di risultato delle singole EQ dovrà essere proporzionale all'indennità di posizione definita per ciascuna Elevata Qualificazione;
- l'importo destinato alla retribuzione di risultato sarà erogato in misura proporzionale al punteggio complessivo conseguito dal titolare di Elevata Qualificazione all'esito della valutazione effettuata sulla base del vigente sistema di misurazione e valutazione dell'Ente.

L'**articolo 26** individua i criteri generali per l'attivazione di piani di welfare integrativo e definizione dell'eventuale finanziamento a carico del Fondo Risorse decentrate ai sensi dell'art. 82, comma 2, del CCNL 16.11.2022.

L'**articolo 27** rinvia, per tutto quanto non espressamente indicato nel presente contratto collettivo integrativo decentrato, alle disposizioni dei contratti collettivi nazionali di lavoro attualmente vigenti.





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

Le risorse del Fondo 2025, ammontanti complessivamente ad € 450.797,57, sono ripartite come segue:

Descrizione	2025	
<b>Totale risorse stabili</b>		<b>€ 255.290,22</b>
P.E.O. storiche*	€ 192.634,65	
Indennità di comparto*	€ 18.441,36	
Indennità ex III-IV qualifica funzionale*	€ 322,80	
Differenziali stipendiali per progressioni anno 2025	€ 4.600,00	
<b>Utilizzo Risorse stabili</b>		<b>€ 215.998,81</b>
<b>Economie risorse stabili</b>		<b>€ 39.291,41</b>
<b>Totale risorse variabili</b>		<b>€ 195.507,35</b>
Indennità particolari condizioni di lavoro	€ 6.000,00	
Compensi per specifiche responsabilità **	€ 45.000,00	
Premi correlati alla performance individuale	€ 80.000,00	
Premio differenziale individuale	€ 12.000,00	
Premi correlati alla performance organizzativa	€ 48.847,97	
Welfare integrativo	€ 30.000,00	
Incentivi per specifiche disposizioni di legge (compensi Avvocatura interna - contenzioso tributario - concorsi a premio)**	€ 12.950,79	
<b>Utilizzo risorse variabili (comprese economie risorse stabili)</b>		<b>€ 234.798,76</b>
<b>Totale destinazioni Fondo</b>		<b>€ 450.797,57</b>

\*Risorse non disponibili in sede di contrattazione

\*\* Risorse vincolate

### **C) Effetti abrogativi impliciti**

Non si determinano effetti abrogativi impliciti.

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

Per quanto concerne i criteri generali relativi alla “valutazione delle prestazioni”, questi sono definiti nel Sistema di misurazione e valutazione della performance adottato con delibera di Giunta camerale n.7 del 30.01.2025.

Tali criteri possono essere riassunti come segue:



1. **Riconoscere e valorizzare i contributi individuali differenziati.** Le persone, quando svolgono la loro attività sui processi operativi della Camera, mettono in gioco livelli di motivazione, capacità professionali, orientamento verso i risultati diversi. Il sistema di valutazione deve essere in grado di prevedere strumenti e procedure volti a tenere traccia di questa differenziazione di contributo e a riconoscere i diversi livelli di impegno e di risultato, al fine di valorizzare il merito. La misurazione del merito non deve comportare una valutazione valoriale della persona, ma rappresenta la declinazione del suo profilo di competenza, di esperienze, del suo potenziale, come previsto dalla Direttiva del Ministro per la Pubblica Amministrazione del 28 novembre 2023.

2. **Assicurare una stretta correlazione fra gli obiettivi delle persone e gli obiettivi dell'Ente.** Un sistema di valutazione delle persone contribuisce, attraverso un innalzamento delle prestazioni individuali, ad aumentare la capacità dell'organizzazione di conseguire i propri obiettivi strategici ed operativi. Su questa logica il sistema di valutazione dell'Ente deve correlare le prestazioni delle persone alle prestazioni dei processi su cui esse lavorano e, in ultima istanza, alle prestazioni della Camera.

3. **Supportare lo sviluppo professionale delle persone.** Il sistema di valutazione del personale dell'Ente camerale ha come finalità primaria lo sviluppo nel tempo delle professionalità presenti e della capacità delle persone di conseguire livelli di risultato sempre più sfidanti.

4. **Un sistema che guarda ai risultati – di prestazione e di crescita professionale.** In coerenza con il punto precedente, il sistema di valutazione del personale riconosce le persone sulla base del contributo realmente realizzato sui processi operativi.

5. **Valorizzare il ruolo dei Dirigenti e dei responsabili ai diversi livelli nello sviluppo delle persone.** Il sistema di valutazione ha la finalità primaria di sostenere un innalzamento costante del livello di professionalità delle persone ed è basato sul riconoscimento di tale professionalità. Per raggiungere pienamente le finalità che gli vengono riconosciute, il sistema necessita di un contributo significativo di tutti i ruoli che, all'interno della Camera, hanno responsabilità di gestione delle persone.

6. **Garantire l'allargamento della professionalità superando la logica della parcellizzazione delle attività.** La Camera di commercio, dato il rapido sviluppo delle competenze istituzionali, avverte l'esigenza di una forte flessibilità organizzativa. Tale flessibilità può essere conseguita attraverso un allargamento della professionalità delle persone, che devono essere in grado di svolgere attività su processi diversi.

I criteri di attribuzione degli incentivi vengono improntati alla valorizzazione dei ruoli e delle azioni. I conseguenti riconoscimenti economici rappresentano la naturale risposta alla valutazione finale delle prestazioni di lavoro. Quest'ultima è il passo finale di un processo di assegnazione degli obiettivi e successive verifiche di controllo/avanzamento dei risultati.

Vengono individuati – con livelli di approfondimento di diversa entità in relazione all'inquadramento dei dipendenti – obiettivi o progetti di lavoro e conseguenti risultati attesi sia sotto il profilo qualitativo delle prestazioni di lavoro (“cosa” raggiungere) sia sotto l'aspetto dei comportamenti organizzativi (“come” raggiungere i risultati). Gli obiettivi da conseguire devono essere comunicati ai dipendenti, da parte del dirigente d'area sulla base degli indirizzi generali stabiliti dall'Ente.

La valutazione della performance individuale si articola, pertanto, in due componenti fondamentali:

- **risultati**
- **comportamenti agiti e competenze**



La valutazione dei **risultati** avviene su obiettivi desunti dal Piano della performance (ricompreso all'interno del P.I.A.O.), da selezionare tra quelli di maggiore rilevanza in riferimento alle attività svolte dall'Ente; i risultati si riferiscono a quelli dell'amministrazione nel suo complesso, all'unità organizzativa di appartenenza o di diretta responsabilità, agli obiettivi individuali eventualmente assegnati.

L'incidenza della componente "Risultati" e, per converso di quella "Comportamenti e competenze", è differenziata tra le tipologie di personale oggetto di valutazione individuale; man mano che aumenta il livello di responsabilità, più importanti divengono i risultati conseguiti rispetto ai comportamenti tenuti.

Per la valutazione dell'apporto individuale del personale non dirigenziale viene utilizzata una scheda (di seguito riportata), differenziata per il personale titolare di Elevata Qualificazione e per Area.

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



SCHEDA DI VALUTAZIONE ANNO .....

Personale titolare di Elevata Qualificazione

Dipendente .....

Performance organizzativa	RISULTATI		valore	punteggio max	punteggio	50%
		Risultati di performance relativi all'ambito organizzativo di diretta responsabilità		50		
		<b>TOTALE PERFORMANCE ORGANIZZATIVA</b>		<b>50</b>		

Performance individuale	RISULTATI	FATTORI DI VALUTAZIONE	valore	punteggio max	punteggio	50%
		Risultato raggiungimento degli specifici obiettivi individuali		20		
	COMPORTEMENTI	Capacità di valutazione dei propri collaboratori		5		
		Capacità di responsabilizzazione (capacità di responsabilizzare i collaboratori, delegando competenze e responsabilità e capacità di orientamento e intervento nelle attività di esercizio)		5		
		Cooperazione e team working (capacità di lavorare in gruppo e di collaborare con altri colleghi e altre strutture organizzative interne dell'ente)		5		
		Orientamento all'utenza (capacità di mettere in atto soluzioni che, nel rispetto delle regole, favoriscano la soddisfazione del cliente e il raggiungimento di elevati livelli qualitativi del servizio)		5		
		Innovatività (capacità di stimolare l'innovazione a livello tecnologico, organizzativo e procedurale)		5		
		Analisi e problem solving (capacità di contestualizzare i problemi e individuare le soluzioni più idonee tra le alternative possibili, evidenziando eventuali criticità di implementazione nonché possibili azioni correttive)		5		
		<b>TOTALE PERFORMANCE INDIVIDUALE</b>		<b>50</b>		

<b>PUNTEGGIO COMPLESSIVO</b>	<b>100</b>
------------------------------	------------

legenda punteggi comportamenti
5 ottimo
4 buono
3 discreto
2 sufficiente
1 insufficiente



SCHEDA DI VALUTAZIONE ANNO .....

**Personale Area Operatori e Area Operatori Esperti**

Dipendente .....

Performance organizzativa	RISULTATI		indicatore grado raggiungimento performance	30%
		Risultato di performance relativo all'ambito organizzativo di appartenenza		
		<b>TOTALE PERFORMANCE ORGANIZZATIVA</b>		

Performance individuale	COMPORTEMENTI	FATTORI DI VALUTAZIONE	VALUTAZIONE	% su punteggio max	70%
		Qualità del contributo assicurato alla performance dell'unità organizzativa di appartenenza (contributo lavorativo apportato dal dipendente rispetto agli obiettivi di area/servizio ovvero all'efficace espletamento delle azioni comunque riconducibili al plesso organizzativo di competenza)			
		Capacità di eseguire i compiti assegnati (in termini di affidabilità, tempestività, completezza, qualità, ecc.)			
		Autonomia nello svolgimento del proprio lavoro (capacità di assolvere al compito senza la supervisione e l'impulso continuo del responsabile sovraordinato)			
		Cooperazione e team working (capacità di lavorare in gruppo e di collaborare con altri colleghi e altre strutture organizzative interne dell'ente)			
		Orientamento all'utenza (capacità di mettere in atto soluzioni che, nel rispetto delle regole, favoriscano la soddisfazione del cliente e il raggiungimento di elevati livelli qualitativi del servizio)			
		Flessibilità (disponibilità a mutare i propri schemi operativi in coerenza con il mutare del contesto; capacità di adattarsi in modo proattivo alle diverse esigenze organizzative e alle differenti situazioni di lavoro)			
		Risoluzione dei problemi (capacità di ricercare e produrre/proporre soluzioni efficaci a fronte di problematiche impreviste e/o emergenti)			
		TOTALE PUNTI ASSEGNATI (max 35 punti)			
		<b>TOTALE PERFORMANCE INDIVIDUALE</b>			

Performance organizzativa (peso 30%)	0,00	→	0,00
Performance individuale (peso 70%)	0,00	→	0,00
<b>Punteggio complessivo</b>			<b>0,00 \100</b>

legenda punteggi comportamenti
5 ottimo
4 buono
3 discreto
2 sufficiente
1 insufficiente

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



SCHEDA DI VALUTAZIONE ANNO .....

Personale Area degli Istruttori e Area dei Funzionari e dell'E.Q.

Dipendente .....

Performance organizzativa	RISULTATI		indicatore grado raggiungimento performance	40%
		Risultato di performance relativo all'ambito organizzativo di appartenenza		
		<b>TOTALE PERFORMANCE ORGANIZZATIVA</b>		

Performance individuale	COMPORAMENTI	FATTORI DI VALUTAZIONE	VALUTAZIONE	% su punteggio max	60%
		Qualità del contributo assicurato alla performance dell'unità organizzativa di appartenenza (contributo lavorativo apportato dal dipendente rispetto agli obiettivi di area/servizio ovvero all'efficace espletamento delle azioni comunque riconducibili al plesso organizzativo di competenza)			
		Capacità di eseguire i compiti assegnati (in termini di affidabilità, tempestività, completezza, qualità, ecc.)			
		Autonomia nello svolgimento del proprio lavoro (capacità di assolvere al compito senza la supervisione e l'impulso continuo del responsabile sovraordinato)			
		Cooperazione e team working (capacità di lavorare in gruppo e di collaborare con altri colleghi e altre strutture organizzative interne dell'ente)			
		Orientamento all'utenza (capacità di mettere in atto soluzioni che, nel rispetto delle regole, favoriscano la soddisfazione del cliente e il raggiungimento di elevati livelli qualitativi del servizio)			
		Flessibilità (disponibilità a mutare i propri schemi operativi in coerenza con il mutare del contesto; capacità di adattarsi in modo proattivo alle diverse esigenze organizzative e alle differenti situazioni di lavoro)			
		Risoluzione dei problemi (capacità di ricercare e produrre/proporre soluzioni efficaci a fronte di problematiche impreviste e/o emergenti)			
		TOTALE PUNTI ASSEGNATI (max 35 punti)		0,0%	
		<b>TOTALE PERFORMANCE INDIVIDUALE</b>			

Performance organizzativa (peso 40%)	0,00	→	0,00
Performance individuale (peso 60%)	0,00	→	0,00
<b>Punteggio complessivo</b>			<b>0,0 \100</b>

legenda punteggi comportamenti
5 ottimo
4 buono
3 discreto
2 sufficiente
1 insufficiente

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



Atteso, quindi, che la qualità e la professionalità della prestazione individuale è finalizzata a gratificare i dipendenti per i quali si registrano prestazioni di livello buono/elevato quale risultato aggiuntivo apprezzabile rispetto al prodotto della normale prestazione lavorativa, si conviene di attribuire i premi correlati alla performance a tutti i dipendenti che abbiano raggiunto, in sede di valutazione il punteggio complessivo di valutazione dell'apporto individuale almeno pari o superiore a 55 su 100. Tale soglia di ammissione costituisce un efficace meccanismo di selettività del sistema nel suo complesso.

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

Lo schema di CCDI prevede nuove progressioni economiche all'interno delle aree.  
Possono accedere alla selezione i lavoratori che:

- a) negli ultimi 3 anni non abbiano beneficiato di alcuna progressione economica. Ai fini della verifica del predetto requisito si tiene conto delle date di decorrenza delle progressioni economiche effettuate, considerando, ai fini del computo del predetto requisito, che il rapporto di lavoro a tempo parziale è considerato equivalente al rapporto di lavoro a tempo pieno e che il personale trasferito da altro ente per mobilità non interrompe il proprio rapporto di lavoro, che prosegue con il nuovo ente;
- b) abbiano conseguito una valutazione media della performance individuale nel triennio precedente alla data di decorrenza della progressione pari o superiore al 60% del punteggio massimo conseguibile per la performance individuale, come rilevabile dalla scheda di valutazione di cui al sistema di valutazione vigente;
- c) non abbiano riportato sanzioni disciplinari superiori alla multa nei due anni che precedono la data di adozione dell'atto di attribuzione della progressione.

Le progressioni economiche sono, pertanto, attribuite in modo selettivo, ad una quota limitata di dipendenti, sulla base delle risultanze della graduatoria dei partecipanti alla procedura selettiva, definita in base ai seguenti criteri:

- 1) **media delle ultime tre valutazioni individuali annuali conseguite** o comunque le ultime tre valutazioni disponibili in ordine cronologico, qualora non sia stato possibile effettuare la valutazione a causa di assenza dal servizio in relazione ad una delle annualità.  
Al fine di rendere omogenee le valutazioni conseguite nel suddetto triennio relative anche alle accorpate Camere di Brindisi e di Taranto, le stesse saranno espresse in termini percentuali rispetto al valore massimo definito nelle rispettive schede di valutazione;
- 2) **esperienza professionale.** Per "*esperienza professionale*" si intende quella maturata nel medesimo profilo od equivalente, con o senza soluzione di continuità, anche a tempo determinato o a tempo parziale, nella stessa o altra amministrazione del comparto di cui all'art. 1 (*Campo di applicazione*) del CCNL 16.11.2022 nonché, nel medesimo o corrispondente profilo, presso altre amministrazioni di comparti diversi;



- 3) **ulteriori criteri**, correlati alle capacità culturali e professionali acquisite anche attraverso i percorsi formativi.

La ponderazione dei suddetti criteri è così definita:

- criterio “*media delle ultime tre valutazioni individuali annuali conseguite*”: 65%;
- criterio “*esperienza professionale*”: 30%;
- criterio “*ulteriori criteri, correlati alle capacità culturali e professionali acquisite anche attraverso i percorsi formativi*”: 5%.

Il punteggio complessivo massimo per i suddetti criteri sarà pari a 100 così distinto:

Criteri	Punteggio massimo in valore assoluto
<i>Media delle ultime tre valutazioni individuali annuali conseguite</i>	65
<i>Esperienza professionale</i>	30
<i>Ulteriori criteri</i>	5
Totale	100

In riferimento al criterio “*media delle ultime tre valutazioni individuali annuali conseguite*” si specifica che saranno prese in considerazione le valutazioni della performance individuale, la cui media, espressa in termini percentuali, sarà così calcolata:

$$\text{Media valutazione} = \frac{(\text{valutaz. Perf. indiv. 2022} + \text{valutaz. Perf. indiv. 2023} + \text{valutaz. Perf. indiv. 2024}) / 3}{(\text{punteggio max conseguibile nella scheda di valutazione})} \times 100$$

Il punteggio da assegnare sarà riproporzionato in base al peso ponderale del 65% come segue:

$$\text{punteggio} = \frac{\text{media valutazione} \times 65}{100}$$

In riferimento al criterio “*esperienza professionale*”, si precisa che il peso ponderale del 30% sarà così distinto:

- 20% per A) Elementi valutativi;
- 10% per B) Periodo di permanenza nella posizione economica ricoperta.

Pertanto il punteggio massimo conseguibile per il criterio A) Elementi valutativi è pari a 20 mentre per il criterio B) Periodo di permanenza nella posizione economica ricoperta è pari a 10 in valore assoluto.

A) Elementi valutativi:





Elementi valutativi	Punteggio massimo
1) Orientamento all'utenza.	100
2) Cooperazione e team working.	100
3) Autonomia decisionale e/o Problem solving.	100
Totale	300

Il punteggio attribuito per ognuno degli “Elementi valutativi” sopraindicati sarà desunto dai punteggi corrispondenti riportati nelle singole schede di valutazione dell’ultimo triennio.

Il punteggio di ciascun elemento valutativo sarà espresso, come media del triennio delle valutazioni, in termini percentuali rispetto al punteggio massimo conseguibile per ciascuno di essi rilevabile dalle singole schede di valutazione.

$$\text{Punteggio singolo elemento valutativo} = \frac{(\text{valutaz. elemento valut. 2022} + \text{valutaz. elemento valut. 2023} + \text{valutaz. elemento valut. 2024}) / 3}{(\text{punteggio max conseguibile per elemento valut.})} \times 100$$

La sommatoria dei punteggi dei singoli elementi valutativi sarà riproporzionata considerando che al punteggio massimo raggiungibile di 300 dovrà corrispondere un valore proporzionale di 20.

$$\text{Punteggio complessivo elementi valutativi} = \frac{\text{sommatoria dei punteggi dei singoli elementi valutativi}}{300} \times 20$$

B) Periodo di permanenza nella posizione economica ricoperta.

Il punteggio relativo al periodo di permanenza, inteso dall’ultima progressione economica (*differenziale stipendiale*) conseguita, sarà attribuito in termini assoluti secondo la seguente tabella, sino ad un valore massimo di 10:

Periodo di permanenza nella posizione economica ricoperta	Punteggio massimo
Permanenza nella posizione economica ricoperta fino a tre anni	5
Permanenza nella posizione economica ricoperta fino a quattro anni	6
Permanenza nella posizione economica ricoperta fino a cinque anni	7
Permanenza nella posizione economica ricoperta fino a sei anni	8
Permanenza nella posizione economica ricoperta da sette a otto anni	9
Permanenza nella posizione economica ricoperta oltre otto anni	10

Il punteggio massimo, pertanto, attribuibile al criterio complessivo dell’“*esperienza professionale*” non potrà essere superiore a 30.

In riferimento agli “*ulteriori criteri, correlati alle capacità culturali e professionali acquisite anche attraverso i percorsi formativi*”, si precisa che gli elementi utili ai fini della relativa valutazione possono individuarsi come segue, considerando che il punteggio massimo conseguibile è pari a 5:



Ulteriori criteri: Titoli di studio e professionali	Punteggio massimo
Diploma	1
Laurea breve	1,5
Laurea spec./vecchio ordinamento	2
Abilitazione professionale	1
Master di 1° livello universitario	1
Frequenza corsi effettuati dall'ultima posizione acquisita (max 0,20 x corso) – max 1	1
Punteggio totale massimo	5

Al fine di rispettare il principio della c.d. “*quota limitata*” contenuta nella disposizione di cui all’art.23 del D.Lgs. 150/2009 tuttora vigente, si stabilisce che ogni anno possa accedere alle progressioni economiche un numero di dipendenti non superiore al 50% del personale in servizio nell’Ente alla data del 1° gennaio dell’anno di riferimento per ciascuna area di appartenenza.

Per il personale che non abbia conseguito progressioni economiche da più di 6 anni è attribuito un punteggio aggiuntivo complessivamente pari al 3% del punteggio ottenuto con l’applicazione dei suddetti criteri.

La procedura si conclude con l’assegnazione agli aspiranti di un punteggio e il “differenziale stipendiale” viene acquisito, nel limite massimo delle risorse stabili destinate alle progressioni nell’anno di riferimento, dai dipendenti che conseguono i punteggi più elevati.

La metodologia innanzi rappresentata, unitamente ai criteri di valutazione e ai requisiti richiesti, assicurano che le progressioni orizzontali siano coerenti con le previsioni in materia di meritocrazia e premialità.

#### **F) Risultati attesi dalla sottoscrizione del contratto integrativo in correlazione con il piano delle performance**

I risultati attesi dai dipendenti destinatari del presente contratto decentrato sono strettamente legati al maggiore impegno degli stessi, inteso anche in termini di apporto individuale al conseguimento degli obiettivi organizzativi dell’Ente camerale, come definiti nell’ambito del PIAO per l’anno di riferimento.

La corresponsione delle risorse relative ai premi legati alla performance sarà consentita solo a seguito dell’adozione della Relazione sulla Performance per l’anno 2025 da parte della Giunta camerale e successiva validazione da parte dell’Organismo indipendente di valutazione entro il 30 giugno 2026.

Si riportano qui di seguito gli obiettivi operativi individuati nel Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO) per l’anno 2025:



SCHEDA DI PROGRAMMAZIONE OPERATIVA		
AREA STRATEGICA	1 TERRITORIO	
OBIETTIVO STRATEGICO	1.1 PROGRAMMARE E SUPPORTARE LA CRESCITA SOCIO – ECONOMICA DEL TERRITORIO DI COMPETENZA	
OBIETTIVO OPERATIVO	1.1.D Orientamento e formazione per il lavoro	
AZIONI	1. Attuazione del progetto 20% “Formazione Lavoro”.	
INDICATORI DI VALUTAZIONE		
AZIONI	INDICATORE	Target anno 2025
AZIONE	Partecipazione alla VIII edizione del premio 2025 “Storie di Alternanza e Competenze”	✓ (SI/NO)

SCHEDA DI PROGRAMMAZIONE OPERATIVA		
AREA STRATEGICA	2 IMPRESE	
OBIETTIVO STRATEGICO	<b>2.2 ASCOLTARE GLI STAKEHOLDER E COMUNICARE LA PA</b>	
OBIETTIVO OPERATIVO	2.2.C Attivare un sistema di Customer Relationship Management e rilevare la soddisfazione dell’utenza (CS).	

SCHEDA DI PROGRAMMAZIONE OPERATIVA		
AREA STRATEGICA		2 IMPRESE
OBIETTIVO STRATEGICO		2.3 SEMPLIFICARE GLI ADEMPIMENTI BUROCRATICI, ACCOMPAGNARE LE IMPRESE, DIGITALIZZARE IL SISTEMA ECONOMICO LOCALE
OBIETTIVO OPERATIVO		2.3.A Attuare pienamente una strategia di e-government accelerando il passaggio a policy di open government
AZIONI		1. Continuo monitoraggio e aggiornamento sezione trasparenza del sito istituzionale;
INDICATORI DI VALUTAZIONE		
AZIONI	INDICATORE	Target anno 2025
AZIONE 1	Monitoraggio e aggiornamento sezione trasparenza	✓ (SI/NO)



SCHEDA DI PROGRAMMAZIONE OPERATIVA		
AREA STRATEGICA		2 IMPRESE
OBIETTIVO STRATEGICO		2.3 SEMPLIFICARE GLI ADEMPIMENTI BUROCRATICI, ACCOMPAGNARE LE IMPRESE, DIGITALIZZARE IL SISTEMA ECONOMICO LOCALE
OBIETTIVO OPERATIVO		2.3.B Gestione Punto Impresa Digitale (PID)
AZIONI		1. Consolidamento del servizio
		2. Attuazione del progetto 20% “Doppia Transizione”
INDICATORI DI VALUTAZIONE		
AZIONI	INDICATORE	Target anno 2025
AZIONE 1	Organizzazione eventi	4
AZIONE 2	Emanazione Bando	✓ (SI/NO)

SCHEDA DI PROGRAMMAZIONE OPERATIVA		
AREA STRATEGICA		2 IMPRESE
OBIETTIVO STRATEGICO		2.3 SEMPLIFICARE GLI ADEMPIMENTI BUROCRATICI, ACCOMPAGNARE LE IMPRESE, DIGITALIZZARE IL SISTEMA ECONOMICO LOCALE
OBIETTIVO OPERATIVO		2.3.D Servizi di informazione, formazione e assistenza all’export
AZIONI		Attuazione del progetto 20% “Internazionalizzazione”
INDICATORI DI VALUTAZIONE		
AZIONI	INDICATORE	Target anno 2025
AZIONE 1	Emanazione bando	✓ (SI/NO)



#### SCHEDA DI PROGRAMMAZIONE OPERATIVA

<b>AREA STRATEGICA</b>	<b>2 IMPRESE</b>
<b>OBIETTIVO STRATEGICO</b>	<b>2.4 QUALITA' E SEMPLIFICAZIONE NELL'EROGAZIONE DEI SERVIZI AMMINISTRATIVI ALLE IMPRESE</b>
<b>OBIETTIVO OPERATIVO</b>	<b>2.4.A</b> Incremento di produttività ed efficienza e miglioramento della qualità dei servizi del Registro delle imprese.
<b>AZIONI</b>	Attribuzione di priorità a pratiche urgenti e pratiche con richiesta di evasione celere; Aggiornamento costante della pubblicità legale; Accelerazione delle tempistiche previste dalla norma per l'adempimento/erogazione di ulteriori servizi quali, p.es., servizi di bollatura dei libri, evasione richieste di altre Pubbliche amministrazioni; Valutazione ed avvio procedimenti di pulizia del Registro delle imprese, in ragione delle risorse umane disponibili, nonché in funzione di eventuali indirizzi forniti dal Ministero delle Imprese e del Made in Italy (a.e.: cancellazione casella PEC revocata/inattiva ed assegnazione domicilio digitale, cancellazioni d'ufficio sezione speciale start up società inadempienti, cancellazioni d'ufficio art. 2490 c.c. e DPR 247/2004 ecc).

#### INDICATORI DI VALUTAZIONE

AZIONI	INDICATORE	Target anno 2025
AZIONI 1-2-3	Tempi medi di lavorazione delle pratiche telematiche Tribunale (protocolli) Registro Imprese	≤6 gg
	Tempi medi di lavorazione delle pratiche telematiche (protocolli) Registro Imprese	≤ 9 gg
AZIONE 4	Gestione elenco di imprese che risulterebbero aver superato i limiti previsti dall'art.2477 c.c. punto "1" lettera "c" per la nomina obbligatoria dell'organo di controllo o del revisore. Avvio della procedura per n.44 società che risulterebbero aver realisticamente superato i limiti previsti dalla lettera "c".	44 società
	Gestione elenchi PEC scadute/errate, avvio procedura cancellazioni e conseguenziale iscrizione d'ufficio del domicilio digitale (casella PEC). Gestione elenchi imprese prive del domicilio digitale (casella PEC) ed avvio della relative procedura di iscrizione d'ufficio	3 elenchi



SCHEDA DI PROGRAMMAZIONE OPERATIVA		
AREA STRATEGICA	2 IMPRESE	
OBIETTIVO STRATEGICO	2.4 QUALITA' E SEMPLIFICAZIONE NELL'EROGAZIONE DEI SERVIZI AMMINISTRATIVI ALLE IMPRESE	
OBIETTIVO OPERATIVO	2.4.B Incremento di produttività ed efficienza e miglioramento della qualità del servizio Commercio estero e del servizio Albi e Ruoli	
AZIONI	1. Efficientamento nelle modalità di rilascio dei documenti necessari alle imprese per l'esercizio dell'attività di commercio con l'estero;	
	2. garantire, nei termini di legge, l'espletamento degli esami per l'iscrizione nel ruolo dei conducenti di veicoli e natanti adibiti ad autoservizi pubblici non di linea di cui alla Legge 21/1992 e L.R. 14/1995 e la gestione dell'attività della Commissione interprovinciale Raccomandatori marittimi Brindisi-Taranto.	
INDICATORI DI VALUTAZIONE		
AZIONI	INDICATORE	Target anno 2025
AZIONE 1	emissione certificati origine commercio estero entro il terzo giorno lavorativo dalla richiesta	90%
AZIONE 2	n. sedute di esame delle commissioni provinciali di Taranto e Brindisi per l'iscrizione nel ruolo dei conducenti di veicoli e natanti adibiti ad autoservizi pubblici non di linea	3
	insediamento commissione interprovinciale raccomandatori marittimi Brindisi-Taranto e gestione problematiche relative all'armonizzazione procedure precedenti Commissioni provinciali	✓ (SI/NO)

SCHEDA DI PROGRAMMAZIONE OPERATIVA		
AREA STRATEGICA	2 IMPRESE	
OBIETTIVO STRATEGICO	2.4 QUALITA' E SEMPLIFICAZIONE NELL'EROGAZIONE DEI SERVIZI AMMINISTRATIVI ALLE IMPRESE	
OBIETTIVO OPERATIVO	2.4.C Incremento di produttività ed efficienza e miglioramento della qualità dei servizi dell'Area Regolazione del mercato: Ufficio metrico e vigilanza sui prodotti	
AZIONI	1. Efficientamento dei termini delle verifiche metriche	
INDICATORI DI VALUTAZIONE		
AZIONI	INDICATORE	Target anno 2025
AZIONE 1	n. richieste verifiche metriche da parte delle forze dell'ordine evase entro 60 giorni dal loro ricevimento/n. totale richieste pervenute	> 98%
AZIONE 2	verifiche ispettive casuali sull'intero territorio di competenza della Camera di Commercio Brindisi-Taranto: n. verifiche/ n. totale impianti	> 35%
AZIONE 3	convenzione con Unioncamere - controlli casuali su strumenti di misura: n.verifiche assegnate dalla convenzione	100%



SCHEDA DI PROGRAMMAZIONE OPERATIVA		
AREA STRATEGICA	2 IMPRESE	
OBIETTIVO STRATEGICO	2.4 QUALITA' E SEMPLIFICAZIONE NELL'EROGAZIONE DEI SERVIZI AMMINISTRATIVI ALLE IMPRESE	
OBIETTIVO OPERATIVO	2.4.D Incremento di produttività ed efficienza e miglioramento della qualità dei servizi dell'Area Regolazione del mercato: Ufficio sanzioni e Ufficio protesti	
AZIONI	1. Garantire i tempi di evasione delle pratiche di cancellazione protesti;	
	2. Garantire l'efficienza delle procedure di istruttoria dei procedimenti ed emissione delle ordinanze, in presenza o meno di sequestro di merci ad opera degli organi accertatori	
INDICATORI DI VALUTAZIONE		
AZIONI	INDICATORE	Target anno 2025
AZIONE 1	N° di istanze di cancellazione e annotazione protesti gestite entro 20 giorni (ai sensi dell'art. 2 co.3 L. 235/2000)/N° totale istanze di cancellazione e annotazione pervenute nell'anno	> 98%
AZIONE 2	media giorni lavorativi che intercorrono tra la ricezione del rapporto e l'adozione dell'ordinanza ingiunzione	≤ 10 gg.
	media giorni lavorativi che intercorrono tra il ricevimento del verbale di sequestro e l'invio della richiesta di documentazione/materiale	≤ 10 gg.

SCHEDA DI PROGRAMMAZIONE OPERATIVA		
AREA STRATEGICA	3 PERSONE	
OBIETTIVO STRATEGICO	3.1 FORMARE IL PERSONALE	
OBIETTIVO OPERATIVO	3.1.A Incrementare le competenze specialistiche e digitali del personale	
AZIONI	1. Programmazione corsi/percorsi di formazione con particolare riferimento alle competenze digitali, che coinvolgano il personale pubblico/privato e monitoraggio obiettivi formativi del personale in ottemperanza alla direttiva del Ministro della Pubblica Amministrazione 23 marzo 2023.	
INDICATORI DI VALUTAZIONE		
AZIONI	INDICATORE	Target anno 2025
	formazione sulle competenze digitali tramite piattaforma “Syllabus” finalizzata al conseguimento di un livello di padronanza superiore a quello riscontrato sulla base del test di assessment iniziale per almeno 8 delle 11 competenze descritte nella citata piattaforma (direttiva del Ministro della Pubblica Amministrazione 23 marzo 2023).	(SI/NO)



SCHEDA DI PROGRAMMAZIONE OPERATIVA		
AREA STRATEGICA		3 PERSONE
OBIETTIVO STRATEGICO		3.2 VALORIZZARE IL PERSONALE
OBIETTIVO OPERATIVO		3.2.A Smart working
AZIONI		1. Predisposizione del Piano <i>organizzativo del lavoro agile (POLA)</i> .
INDICATORI DI VALUTAZIONE		
INDICATORE		Target anno 2025
AZIONE 1	Predisposizione atti istruttori piano organizzativo lavoro agile nell’ambito del Piano integrato di attività e organizzazione	✓ (SI/NO)

SCHEDA DI PROGRAMMAZIONE OPERATIVA		
AREA STRATEGICA	4 PROCESSI INTERNI	
OBIETTIVO STRATEGICO	4.1 QUALITA' ED EFFICIENZA UFFICIO AFFARI GENERALI, UFFICIO GESTIONE DEL PERSONALE E UFFICIO LEGALE	
OBIETTIVO OPERATIVO	4.1.A Incremento di produttività ed efficienza e miglioramento della qualità dell'area Affari Generali e dell'area Affari del personale	
AZIONI	1. Predisposizione piano triennale per il fabbisogno di personale, documento utile ad illustrare le principali scelte organizzative dell'Ente per il triennio di riferimento, tenendo conto degli obiettivi che si intendono perseguire in relazione allo scenario economico e normativo in cui l'Ente si troverà ad operare, compatibilmente con le disponibilità finanziarie e con i vincoli normativi.	
	1. Analisi e monitoraggio annuale dell'assetto complessivo delle partecipazioni e delle condizioni per il mantenimento delle medesime secondo le previsioni dell'art.20 del citato d.lgs. 175/2016 e redazione del Piano annuale entro il 31 dicembre da trasmettere alla struttura di controllo ministeriale ed alla Sezione di Controllo della Corte dei Conti della Puglia.	
	2. Attuazione disposizioni sull'anticorruzione.	
INDICATORI DI VALUTAZIONE		
AZIONI	INDICATORE	Target anno 2025
AZIONE 1	Predisposizione atti istruttori piano triennale per il fabbisogno del personale nell'ambito del Piano integrato di attività e organizzazione	✓ (SI/NO)
AZIONE 2	Predisposizione piano operativo annuale di razionalizzazione delle societa' e delle partecipazioni societarie direttamente o indirettamente possedute ai sensi dell'art. 20 decreto legislativo n.175/2016 entro i termini previsti	✓ (SI/NO)
AZIONE 2	Predisposizione atti istruttori Piano anti corruzione nell'ambito del Piano integrato di attività e organizzazione	✓ (SI/NO)





SCHEDA DI PROGRAMMAZIONE OPERATIVA		
AREA STRATEGICA	4 PROCESSI INTERNI	
OBIETTIVO STRATEGICO	4.1 QUALITA' ED EFFICIENZA UFFICIO AFFARI GENERALI, UFFICIO GESTIONE DEL PERSONALE E UFFICIO LEGALE	
OBIETTIVO OPERATIVO	4.1.B Incremento di produttività ed efficienza e miglioramento della qualità dell'area legale	
AZIONI	1. garantire la puntualità negli adempimenti processuali.	
INDICATORI DI VALUTAZIONE		
AZIONI	INDICATORE	Target anno 2025
AZIONE 1	N. adempimenti processuali eseguiti nei termini prescritti su totale adempimenti (riferimento temporale annuo)	90%

SCHEDA DI PROGRAMMAZIONE OPERATIVA		
AREA STRATEGICA	4 PROCESSI INTERNI	
OBIETTIVO STRATEGICO	4.2 PATRIMONIO IMMOBILIARE E MOBILIARE	
OBIETTIVO OPERATIVO	4.2.A Riqualificazione degli spazi	
AZIONI	1. Ricognizione e dismissione dei beni mobili obsoleti e/o deteriorati;	
	2. Realizzazione nuovi uffici presso il Centro Servizi della sede di Taranto; ristrutturazione della Sala Acquaviva del Centro congressi di Taranto; attività propedeutiche alla rivisitazione della sede di Brindisi;	
	3. Efficientamento energetico	
INDICATORI DI VALUTAZIONE		
AZIONI	INDICATORE	Target anno 2025
AZIONE 1	Adozione provvedimento dismissione beni	✓ (SI/NO)
AZIONE 2	Avvio ed esecuzione lavori presso il Centro Servizi della sede di Taranto	✓ (SI/NO)
	Acquisizione DOCFAP per ristrutturazione Sala Acquaviva	✓ (SI/NO)
	Attività propedeutiche alla rivisitazione della sede di Brindisi	✓ (SI/NO)
AZIONE 3	Adozione misure per il risparmio energetico	✓ (SI/NO)



SCHEDA DI PROGRAMMAZIONE OPERATIVA		
AREA STRATEGICA		4 PROCESSI INTERNI
OBIETTIVO STRATEGICO		<b>4.3 QUALITA' ED EFFICIENZA UFFICIO RAGIONERIA E CICLO DI GESTIONE DELLA PERFORMANCE.</b>
OBIETTIVO OPERATIVO		<b>4.3.A</b> Incremento di produttività ed efficienza e miglioramento della qualità dell'area contabilità e del Ciclo di gestione della performance.
AZIONI		1. Efficientamento tempi di regolarizzazione degli incassi sul conto di Tesoreria;
		2. Aggiornamento e/c previdenziali dipendenti;
		3. Gestione e monitoraggio della liquidità e dell'allocazione delle risorse del budget;
		4. Predisposizione ed approvazione dei documenti di programmazione pianificazione e controllo entro i termini previsti da D.lgs n.150/2009, modificato dal D. Lgs n.74/2017.
INDICATORI DI VALUTAZIONE		
INDICATORE		Target anno 2025
AZIONE 1	Media dei giorni intercorrenti tra la data di incasso e la data di regolarizzazione	≤ 80 gg.
AZIONE 2	n. e/c previdenziali aggiornati	5
AZIONE 3	Report monitoraggio liquidità	≥ 12
	Report analisi e verifica allocazione risorse budget direzionale	≥ 12
AZIONE 4	Predisposizione documenti di programmazione pianificazione e controllo entro i termini previsti dalla norma	✓ (SI/NO)



SCHEDA DI PROGRAMMAZIONE OPERATIVA		
AREA STRATEGICA	4 PROCESSI INTERNI	
OBIETTIVO STRATEGICO	4.4 DIRITTO ANNUALE	
OBIETTIVO OPERATIVO	4.4.A Mantenere livello riscossione diritto annuale spontaneo	
AZIONI	1.Procedura di sollecito di pagamento per incentivare l'utilizzo del "Ravvedimento operoso" per l'annualità di diritto annuale 2024 sia delle imprese già iscritte che di quelle di nuova iscrizione;	
	2.incentivare la riscossione "spontanea" relativamente alle annualità di diritto annuale non più sanabili con il ravvedimento operoso e non ancora iscritte a ruolo (anni 2022 e 2023).	
INDICATORI DI VALUTAZIONE		
AZIONI	INDICATORE	Target anno 2025
AZIONE 1	% di posizioni con PEC gestite	100%
AZIONE 2	n. posizioni gestite	≥ 8.000

### G) Altre informazioni utili

Nessuna

Il Segretario generale  
dr.ssa Claudia Sanesi

*Firma digitale apposta ai sensi dell'art. 24 del D.Lgs. 82/2005*