



CAMERA DI COMMERCIO DI COSENZA

RISORSE DECENTRATE DIPENDENTI 2026-2028

RELAZIONE ILLUSTRATIVA AL CONTRATTO DECENTRATO INTEGRATIVO

	Preparato da: Ufficio Gestione outside del personale, Occupazione e Placement Camera di Commercio di Cosenza	
--	--	--

**RELAZIONE ILLUSTRATIVA****Introduzione**

L'art. 40 comma 3 sexies- del D. Lgs. n. 165/2001 prevede che a corredo di ogni contratto integrativo le Pubbliche Amministrazioni redigano 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 d'intesa con il Dipartimento della Funzione Pubblica. Tali relazioni vengono certificate dagli organi di controllo.

Il Dipartimento della Ragioneria Generale dello stato, d'intesa con il Dipartimento della Funzione Pubblica, ha predisposto lo "schema standard di relazione tecnico- finanziaria" e lo "schema standard di relazione illustrativa", quali allegati alla circolare 19 luglio 2012, n. 25.

Gli schemi hanno natura obbligatoria nelle diverse sezioni in cui sono suddivisi.

Tali relazioni saranno pubblicate in modo permanente, ai sensi dell'art. 21 comma 2 D. Lgs. n. 33/2013 (art. 40 bis comma 4 del D.lgs. n.165/2001 è stato abrogato dall'art. 53 D. Lgs. 33/2013), sul sito istituzionale della Camera di Commercio di Cosenza nell'apposita sezione.

Al fine di dare una puntuale informazione al Collegio dei Revisori dei Conti affinché effettui, ai sensi dell'art. 40 bis, comma 1 del D. Lgs. n. 165/2001, il controllo sulla compatibilità dei costi della contrattazione collettiva decentrata integrativa con i vincolo 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, e la relativa certificazione degli oneri, vengono di seguito illustrate modalità e criteri di costituzione delle risorse per l'anno 2022 per il personale non dirigente secondo gli schemi adottati con la citata circolare 25/2012.

Relazione Illustrativa

La presente Relazione Illustrativa si riferisce alla stipula dell'accordo annuale del contratto integrativo 2026-2028 la cui ipotesi è stata siglata in 20.03.2026.

Modulo 1**Illustrazione degli aspetti procedurali e sintesi del contenuto del contratto***Illustrazione degli aspetti procedurali, sintesi del contenuto del contratto ed autodichiarazione relativi agli adempimenti della legge*

Data di sottoscrizione ipotesi di accordo	20.03.2026	
Periodo temporale di vigenza	2026-2028 – parte economica utilizzo annuale delle risorse	
Composizione della delegazione trattante	Parte Pubblica (Ruoli/qualifiche ricoperte): Presidente Avv. Erminia Giorno, Segretario Generale Organizzazioni Sindacali ammesse alla contrattazione (elenco sigle): CISL FP – UIL FPL – CSA – RSU Firmatarie del Contratto: CISL FP – UIL FPL -CSA	
Soggetti destinatari	Personale non dirigente CCIAA di Cosenza	
Materie trattate dal contratto integrativo (descrizione sintetica) – Accordo annuale	a) criteri per la ripartizione e la destinazione delle risorse finanziarie decentrate 2026-2028	
Rispetto dell'iter Adempimenti procedurale E degli atti propedeutici e successivi alla contrattazione	Intervento dell'Organo di controllo interno. <i>Richiesta accertamento ai sensi dell'art. 15 comma 4 CCNL 1.4.99. Autorizzazione all'inserimento dell'importo pari al 1.2% del monte salari anno 1997.</i>	Accertamento preventivo nota prot. 23071/2025



	Attestazione del rispetto degli obblighi di legge che in caso di inadempimento comportano la sanzione del divieto di erogazione della retribuzione accessoria	È stato adottato il piano delle performance 2026-2028 previsto dall'art. 10 del D.lgs. 150/2009 con deliberazione di Giunta camerale n.4 del 30.01.2026.
		È stato adottato il Piano di Prevenzione Corruzione Trasparenza ed Integrità 2026-2028 con D.G.C. n. 4 del 30.03.2026 ed integrato con DGC n. 25 del 30.03.2026
		È stato assolto l'obbligo di pubblicazione di cui ai commi 6 e 8 dell'art. 11 del D.lgs. 150/2009 e del DLgs. n. 33/2013 sul sito camerale, sotto la voce "Amministrazione trasparente", sono pubblicati: <ul style="list-style-type: none">• Programma triennale per la trasparenza e l'integrità• Piano e relazione sulla performance• Nominativi e curriculum del componente dell'Organismo indipendente di valutazione• Curricula dei dirigenti• Retribuzioni dei dirigenti• Curriculum organo di indirizzo politico-amministrativo• Incarichi, retribuiti e non retribuiti, conferiti a dipendenti pubblici e soggetti privati
		L'erogazione del fondo è subordinata alla validazione da parte dell'OIV della Relazione della performance 2020 ai sensi dell'art. 14, comma 6, del d. lgs. N. 150/2009 e ss.mm.ii.

Modulo 2

Illustrazione dell'articolato del contratto

Illustrazione dell'articolato della ipotesi di accordo di Contratto collettivo decentrato integrativo del personale non dirigente per il triennio 2023-2025.

A) Illustrazione di quanto disposto dal CCDI

L'ipotesi Contratto decentrato integrativo per il triennio 2026-2028, presentato nella riunione del 20.03.2026, è strutturata come segue:

TITOLO I - DISPOSIZIONI GENERALI

TITOLO II - TRATTAMENTO ECONOMICO E CRITERI GENERALI SULLE METODOLOGIE DI VALUTAZIONE E SUI SISTEMI D'INCENTIVAZIONE

TITOLO III - COMPENSI PER PARTICOLARI ATTIVITA' O RESPONSABILITA'

TITOLO IV - WELFARE INTEGRATIVO

TITOLO V - DISPOSIZIONI FINALI

Di seguito una sintesi; le disposizioni qui non riportate sono in altre sezioni della presente relazione.

Articolo 2 – Costituzione Fondo per le risorse decentrate 2026.

1.La Delegazione di parte pubblica informa circa la costituzione del Fondo per le risorse decentrate 2026 come da Allegato 1.

Articolo 4 – Elevate Qualificazioni

1.Le parti concordano che l'incremento delle risorse attualmente destinate alla corresponsione della retribuzione di posizione e di risultato delle Elevate Qualificazioni è finanziato, ai sensi dell'art.7, comma 4, lettera u) del CCNL 2022-2024 mediante l'incremento



delle risorse di cui all'art. 16 comma 6 CCNL, e la corrispondente decurtazione/riduzione delle risorse stabili del Fondo di cui all'art. 79 CCNL 2019-2021, di un importo pari al 2,89% ai fini dell'osservanza dei limiti previsti dall'art. 23, comma 2, del D.Lgs. n. 75/2017.

2. In sede di prima applicazione, la suddetta decurtazione sarà determinata in proporzione alla decorrenza dell'incarico di Elevata Qualificazione.

Articolo 9 – Individuazione delle misure dell'indennità di condizioni lavoro entro i valori minimi e massimi e nel rispetto dei criteri ivi previsti.

1. L'indennità è riferita alle condizioni di lavoro che comportano rischio e/o disagio e/o maneggio valori di cassa.

2. L'indennità è commisurata ai giorni dell'effettivo svolgimento dell'attività entro valori minimi e massimi giornalieri da 2 euro, come rideterminato dall'art. 59, comma 3-bis del CCNL Funzioni Locali 23.02.2026, a 15 euro, come rideterminato dall'art. 84-bis del CCNL Funzioni Locali 16.11.2022. In caso di cumulo di attività che presentano alcune o tutte le situazioni previste dal contratto, non si può superare il valore massimo giornaliero previsto dal contratto.

3. La disciplina delle indennità da riconoscere al personale che presta la propria attività in particolari condizioni di lavoro viene definita come di seguito:

INDENNITA' CONDIZIONI DI LAVORO		
Per dipendenti che svolgono solo attività disagiate come di seguito individuate: <ul style="list-style-type: none">personale addetto agli sportelli aperti al pubblico (sulla base di apposita regolamentazione effettuata dal Segretario generale), in considerazione della gestione continua dell'afflusso dell'utenzapersonale addetto ai servizi che hanno rapporti con il pubblico (sulla base di apposita regolamentazione effettuata dal Segretario generale) limitatamente alla giornata di ricevimento in sede e/o di assistenza telefonica all'utenza	€ 2,00 al giorno	Per dipendenti che svolgono solo attività disagiate come di seguito individuate: <ul style="list-style-type: none">personale addetto agli sportelli aperti al pubblico (sulla base di apposita regolamentazione effettuata dal Segretario generale), in considerazione della gestione continua dell'afflusso dell'utenzapersonale addetto ai servizi che hanno rapporti con il pubblico (sulla base di apposita regolamentazione effettuata dal Segretario generale) limitatamente alla giornata di ricevimento in sede e/o di assistenza telefonica all'utenza
Per dipendenti che svolgono attività disagiate e attività implicanti il maneggio valori per come di seguito individuate: <ul style="list-style-type: none">personale addetto ai servizi che hanno rapporti con il pubblico e comportano maneggio valori di cassa, con assunzione di responsabilità per eventuali errori o smarrimenti.	€ 2,52 al giorno	Per dipendenti che svolgono attività disagiate e attività implicanti il maneggio valori per come di seguito individuate: <ul style="list-style-type: none">personale addetto ai servizi che hanno rapporti con il pubblico e comportano maneggio valori di cassa, con assunzione di responsabilità per eventuali errori o smarrimenti.
Per dipendenti che svolgono attività disagiate per come sopra indicato e attività implicanti il maneggio valori per il personale adibito in via continuativa a servizi di cassa. Per servizi è da intendersi la specifica struttura organizzativa in cui valori di cassa siano continuativamente maneggiati (cassa, servizio provveditorato).	€ 3,55 al giorno	Per dipendenti che svolgono attività disagiate per come sopra indicato e attività implicanti il maneggio valori per il personale adibito in via continuativa a servizi di cassa. Per servizi è da intendersi la specifica struttura organizzativa in cui valori di cassa siano continuativamente maneggiati (cassa, servizio provveditorato).

4. L'ente procede alla ricognizione delle tipologie di prestazioni, tra quelle svolte in ciascuna categoria contrattuale, che presentano le caratteristiche sopra dette e ne verifica l'effettiva incidenza in rapporto all'entità complessiva, su base annua, dell'attività lavorativa svolta dai dipendenti chiamati ad assicurare le suddette prestazioni, anche sulla base delle rilevazioni del tempo lavorato.

5. L'individuazione dei dipendenti interessati dal presente articolo è effettuata dal Segretario generale, mentre la comunicazione delle giornate di effettivo svolgimento delle attività indicate è comunicata dai Responsabili al Servizio che gestisce il Personale, entro il 10 del mese successivo a quello di effettivo svolgimento, per consentirne la liquidazione.



Articolo 10 – Risorse destinate all’esercizio di compiti che comportano specifiche responsabilità ex art. 84 del CCNL.16.11.2022

1. Per compensare l’esercizio di un ruolo che in base all’organizzazione dell’Ente, comporta l’espletamento di compiti di specifiche responsabilità, attribuite con atto formale, in capo al personale delle aree Operatori (Cat. A), Operatori Esperti (Cat. B), Istruttori (Cat. C), Funzionari ed EQ (Cat. D) che non risulti titolare di incarico di EQ, ai sensi dell’art. 16 del CCNL 16.11.2022 e seguenti, può essere riconosciuta, secondo i criteri indicati nel presente articolo, una indennità per specifiche responsabilità.
2. Possono, quindi, essere attribuite indennità per attività, incarichi, compiti di carattere particolare e/o straordinario non riferibile all’ordinaria e consueta attività del dipendente.
3. A tal fine, il Segretario generale individua le specifiche responsabilità (aggiuntive rispetto a quelle normalmente previste dall’inquadramento e dal profilo professionale e di competenza) in base alla compresenza di almeno due dei seguenti ambiti:
 - a. svolgimento di compiti di tutoraggio o coordinamento di altro personale;
 - b. essere punto di riferimento tecnico, amministrativo e/o contabile in procedimenti complessi afferenti a due o più delle seguenti funzioni camerali istituzionali: A) Governo camerale; B) Processi di supporto; C) Trasparenza, semplificazione e tutela; D) Sviluppo della competitività;
 - c. svolgimento di compiti di coordinamento legati ad attività di comunicazione e informazione agli stakeholder esterni;
 - d. svolgimento di compiti di coordinamento nella ricerca e attuazione di programmi o progetti finanziati da fondi europei o nazionali;
 - e. svolgimento di compiti di coordinamento di più uffici;
4. Gli importi correlati alle indennità di responsabilità sono graduati, nei limiti previsti dal CCNL e dell’importo reso disponibile nel CDI, in proporzione al numero dei suddetti ambiti compresenti, fermo restando il limite minimo di due.
5. L’indennità per specifiche responsabilità viene attribuita dal Segretario generale che ne formalizza la motivazione in termini di attività che comporta assunzione di responsabilità e può essere riconosciuta solo se le stesse non siano già insite nelle declaratorie della categoria/area/profilo di appartenenza.
6. In assenza di atto formale di nomina non potrà essere presa in considerazione, per la valutazione ai fini dell’attribuzione dell’indennità, alcuna assunzione di particolari responsabilità.
7. L’indennità per specifiche responsabilità viene revocata dal Segretario generale al venir meno dello svolgimento dei compiti che comportano la relativa responsabilità.

Art. 11- Criteri generali per l’attribuzione di trattamenti accessori per i quali specifiche leggi operino un rinvio alla contrattazione collettiva

1. 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 si colloca all’interno delle fasce ordinarie.

Articolo 12 – Destinazione risorse Welfare Integrativo – art.45 CCNL Funzioni Locali

1. Le parti convengono di destinare, le risorse di cui al seguente comma 2 nell’ambito delle previsioni dell’art. 45 del CCNL 23.02.2026 per i seguenti benefici:
 - a. iniziative di sostegno al reddito della famiglia;
 - b. supporto all’istruzione e promozione del merito dei figli;
 - c. contributi a favore di attività culturali, ricreative e con finalità sociale;
 - d. anticipazioni, sovvenzioni e prestiti a favore dei dipendenti in difficoltà ad accedere ai canali ordinari del credito bancario o che si trovino nella necessità di affrontare spese non differibili.
 - e. polizze sanitarie integrative delle prestazioni erogate dal servizio sanitario nazionale;
 - f. incentivazione alla mobilità sostenibile;
 - g. altre categorie di beni, servizi e benefici che, in base alle vigenti norme fiscali, non concorrono a formare il reddito di lavoro dipendente.
2. Le risorse per la concessione dei benefici di cui al presente articolo sono quelle già stanziare dall’Ente camerale, ai sensi delle vigenti disposizioni, anche per finalità assistenziali nell’ambito degli strumenti a carattere mutualistico già utilizzati dagli enti stessi, pari ad € 17.714,47.

3. Relativamente alla destinazione delle risorse per il Welfare Integrativo per l'annualità 2026, come previsto dalla integrazione del CDI 2023-2025 e dalla ipotesi di proroga allo stesso, le suddette risorse saranno utilizzate per i benefici di cui al comma 1, lett. e, avendo aderito al Fondo di assistenza sanitaria integrativa "Poste Vita Fondo Salute", individuato come quello che più si avvicina (quanto alle tipologie di prestazioni assicurate ed alle relative modalità) ai fondi sanitari di derivazione squisitamente contrattuale, in attesa di verificare cosa accadrà per l'assistenza sanitaria integrativa nel settore pubblico e, quindi, quali spazi eventualmente si possano aprire per una soluzione ad hoc per il sistema camerale nel suo insieme.
4. Per le successive annualità, nei limiti dell'importo eventualmente stanziato dalla Giunta ai sensi del comma 2, il Segretario generale disporrà l'adesione a fondi sanitari o polizze sanitarie integrative delle prestazioni erogate dal servizio sanitario nazionale (lett. e) del presente articolo e il Segretario Generale procederà per gli adempimenti gestionali conseguenti.
5. Nell'ipotesi in cui le suddette risorse non siano interamente utilizzate per i benefici di cui alla lettera e) le somme residue saranno destinate ai benefici di cui al comma 1 lettere a), b), c), d), f) e g) e per tali finalità il Segretario Generale procederà per i bandi e gli adempimenti conseguenti.

Articolo 13 - Modalità di stipula del Contratto Decentrato Integrativo

1. I tempi e le procedure per la stipula del presente CDI sono quelli previsti dalla contrattazione collettiva.
2. Lo stesso sarà, pertanto, sottoposto, previa redazione della Relazione illustrativa e tecnico-finanziaria, alla certificazione del collegio dei revisori ai sensi dell'art. 40 D.Lgs. n. 165/2001.
3. Successivamente e in caso di certificazione favorevole da parte del Collegio circa la presente ipotesi di accordo, la stessa sarà sottoposta alla Giunta camerale per l'autorizzazione al Presidente della delegazione di parte pubblica alla firma dell'accordo.
4. Le risorse si intendono pertanto rese disponibili solo in seguito alla certificazione positiva da parte del Collegio dei Revisori.
5. Le parti concordano, quindi, di rivedersi per la firma dell'accordo, una volta effettuate con esito favorevole le fasi di cui ai commi 2, 3 e 4; in caso di esito non favorevole di dette fasi, il Presidente della delegazione di parte pubblica procederà alla riapertura della trattativa, secondo le indicazioni ricevute.
6. L'accordo stipulato secondo le procedure di cui ai commi precedenti verrà trasmesso per via telematica entro 5 giorni dalla sottoscrizione all'ARAN ed al CNEL corredato delle relazioni tecnica e illustrativa e con l'indicazione delle modalità di copertura dei relativi oneri con riferimento agli strumenti annuali e pluriennali di bilancio.
7. Lo stesso accordo sarà pubblicato, in modo permanente, sul proprio sito istituzionale, corredato della relazione tecnico finanziaria e della relazione illustrativa, entrambe certificate dagli organi di controllo.

B) quadro di sintesi della modalità di utilizzo delle risorse

- sono di seguito riportate le modalità di utilizzo delle risorse decentrate contenute nell'ipotesi di accordo sottoscritta in data 20.03.2026 dalla delegazione trattante di parte pubblica e sindacale:

Articolo 7 - Criteri di ripartizione delle risorse disponibili per la contrattazione integrativa di cui all'art. 59, comma 2, fra le diverse modalità di utilizzo

1. La Camera di commercio promuove il merito e il miglioramento della performance organizzativa e individuale, attraverso l'utilizzo di sistemi selettivi, secondo logiche meritocratiche, nonché valorizzando i dipendenti che conseguono le migliori performance attraverso l'attribuzione di incentivi sia economici, sia di carriera.
2. La ripartizione e l'utilizzo delle risorse avvengono secondo modalità tali da assicurarne la rispondenza all'obiettivo di promuovere, anche attraverso di esse, il coinvolgimento del personale negli effettivi e significativi miglioramenti dei livelli di efficienza, efficacia e qualità dei servizi prestati, sulla base dei sistemi di programmazione, monitoraggio e controllo quali-quantitativo dei risultati, adottati nell'ente.
3. La ripartizione delle risorse suddette risponde ai seguenti requisiti:
 - a. garantire gli importi obbligatori previsti dai CCNL nazionali, in particolare, con riferimento alle risorse necessarie per corrispondere i differenziali di progressione economica al personale beneficiario delle stesse in anni precedenti, e l'indennità di comparto;
 - b. destinare ad attività da svolgere in particolari condizioni di lavoro compensi che costituiscano adeguato riconoscimento di tali condizioni, in ossequio alla disciplina generale definita dal CCNL;
 - c. 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 al tal fine, stabilite dal CCNL vigente.

4. Le risorse rese annualmente disponibili 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 21.05.2018;
 - d. indennità per specifiche responsabilità, secondo le discipline di cui all'art. 84 del CCNL 16.11.2022 (Indennità per specifiche responsabilità);
 - e. compensi previsti da disposizioni di legge, riconosciuti esclusivamente a valere sulle risorse di cui all'art. 67, comma 3, lett. c) del CCNL 21.05.2018, ivi compresi i compensi di cui all'art. 70-ter.

5. In esecuzione del CDI, fatti salvi gli utilizzi destinati agli istituti non oggetto di contrattazione (PEO Storiche/Differenziali, Indennità di Comparto quota F.A.), il Fondo per le risorse decentrate per ciascuno degli anni (2026-2027-2028) è destinato nelle percentuali indicate ai seguenti utilizzi:
 - a. premi correlati alla performance organizzativa e premi correlati alla performance individuale di cui almeno il 30% destinata a quest'ultima;
 - b. indennità condizioni di lavoro, di cui all'art. 70-bis, CCNL Funzioni Locali 2016-2018, negli importi minimi e massimi, come aggiornati dall'art. 59 comma 3 bis CCNL 2022-2024 e art. 84-bis CCNL 2019-2021 stimata nel 3% delle risorse coincidenti con il limite di cui all'art. 23, c.2 del D.Lgs. n. 75/2017;
 - c. compensi per specifiche responsabilità al personale di cui all'art. 84 CCNL Funzioni Locali 16.11.2022 stimato nel 2,49% delle risorse coincidenti con il limite di cui all'art. 23, c.2 del D.Lgs. n. 75/2017;
 - d. risorse derivanti dall'applicazione dell'art. 43 della legge n. 449/1997, anche tenuto conto di quanto esplicitato dall'art. 15, comma 1, lett. d) del CCNL dell'1.4.1999, come modificato dall'art. 4, comma 4, del CCNL del 5.10.2001 (compensi concorsi a premi, per il 15% a favore del personale interessato e per il 15% a favore del fondo);
 - e. compensi previsti da disposizioni di legge, riconosciuti esclusivamente a valere sulle risorse di cui all'art. 67, comma 3, lett. c) del CCNL 21.05.2018, ivi compresi i compensi di cui all'art. 70-ter, CCNL Funzioni Locali 2016-2018 (compensi ISTAT, per il 90% a favore del personale interessato e per il 10% a favore del fondo);
 - f. differenziali stipendiali di cui all'art. 14 del CCNL 16.11.2022 finanziati con risorse stabili, anno 2026, nella misura del 5,11 % delle stesse;
 1. Le suddette misure sono definite a preventivo, per cui le somme al momento non prevedibili saranno inserite nel Fondo risorse decentrate in sede di consuntivazione.
 2. Poiché il Fondo risorse decentrate richiede ciascun anno una verifica a consuntivo, resta inteso che, in conseguenza dei fatti rilevabili alla chiusura dell'esercizio, la somma complessivamente erogabile per i premi per la performance organizzativa e individuale sarà individuabile con esattezza, a titolo definitivo, solo dopo la richiamata verifica a consuntivo del Fondo risorse decentrate.
 3. La somma di cui al comma precedente sarà individuata anche in base al livello di conseguimento della Performance Organizzativa dell'Ente (così come definita nel Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance vigente ed espressa in valore percentuale), come sarà certificato dall'O.I.V. in sede di validazione della Relazione sulla Performance.

C) effetti abrogativi impliciti – non vi sono effetti abrogativi impliciti

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

Le previsioni sono coerenti con le disposizioni in materia di meritocrazia e premialità di cui al Titolo III del Decreto Legislativo n. 150/2009, in quanto al personale si applica, per come chiarito nell'ipotesi di accordo, il Sistema di Valutazione e Misurazione della Performance.

Gli articoli dell'ipotesi relativi a questa sezione sono i seguenti:

Articolo 5 - Criteri generali per la determinazione della retribuzione di risultato dei titolari di Elevate qualificazioni.

1. Al fine di garantire la massima coerenza e correlazione dei sistemi retributivi premianti all'interno dell'Ente, i criteri generali per la determinazione della retribuzione di risultato dei titolari di Elevata Qualificazione sono:
 - a) l'attribuzione della retribuzione di risultato è strettamente correlata ad effettivi incrementi di produttività e di miglioramento e/o mantenimento della qualità, efficienza ed economicità dei servizi ed è, quindi, attuata, in unica soluzione dopo la necessaria verifica e certificazione a consuntivo, mediante gli strumenti di valutazione e controllo della gestione adottati secondo il proprio ordinamento, dei risultati totali o parziali conseguiti, in coerenza con gli obiettivi annualmente predeterminati e con il sistema di valutazione e misurazione della performance adottato dall'ente;
 - b) la valutazione prende in considerazione sia il contributo del singolo al raggiungimento degli obiettivi dell'Ente e/o dell'Area di appartenenza (performance organizzativa: 40%, di cui 10% relativa alla Performance di Ente e 30% a quella di ambito organizzativo - Area), sia il raggiungimento di specifici obiettivi individuali e di



- comportamenti/insieme di comportamento (performance individuale: 60%, di cui 20% collegata al raggiungimento di obiettivi individuali e 40% a comportamenti/insieme di comportamenti organizzativi attesi dal dipendente);
- c) gli obiettivi di Ente e quelli individuali vengono definiti in modo da essere chiari e sfidanti ma al tempo stesso "raggiungibili", vengono valutati sulla scorta di indicatori/parametri predefiniti e vengono portati a conoscenza della posizione valutata;
 - d) il risultato viene retribuito al termine del processo di valutazione della performance dell'Ente secondo il vigente Sistema di misurazione e valutazione della Performance;
 - e) gli importi riconosciuti a titolo di risultato vengono definiti in base alle risorse disponibili a tal fine nell'anno e in base a regole di dettaglio che sono definite dal Sistema di misurazione e valutazione della performance, previa informazione alla parte sindacale;
 - f) il processo valutativo relativo alla posizione vede coinvolto il Segretario Generale che garantisce un'equa e corretta applicazione del sistema di valutazione adottato dall'Ente.
2. All'indennità di risultato dei titolari di Elevate qualificazioni viene destinata una quota pari al 25% delle risorse complessivamente finalizzate alla erogazione della retribuzione di posizione e di risultato.

Articolo 6 - Numero di differenziali attribuibili nell'anno 2026.

Le procedure e i criteri per le progressioni economiche sono disciplinati dagli articoli 1,2 e 3 del CDI firmato il 6.02.2025.

Come già definito in sede di ipotesi alla proroga del CDI 2023-2025, 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 2026 sono così definiti:

a)

b) AREA			
c) Funzionari EQ	e	d) Istruttori	e) Operatori esperti
f) n. 6		g) n. 8	h) n. 2

Articolo 8 - Criteri di ripartizione per l'attribuzione dei premi legati alla performance.

1. Le logiche del sistema di misurazione e valutazione della performance della Camera di Commercio di Cosenza sono orientate alla selettività e al riconoscimento del merito ed escludono ogni forma di automatismo e di erogazione indifferenziata.
2. 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.
3. L'attribuzione degli incentivi 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, mediante gli strumenti di valutazione e controllo della gestione adottati secondo il proprio ordinamento, 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.
4. La valutazione individuale del personale farà riferimento alla performance in quanto espressione dell'apporto individuale al conseguimento degli obiettivi di ente e area organizzativa di appartenenza, attraverso la traduzione delle attese dell'ente verso un espletamento efficace delle azioni significative facenti capo al singolo e comunque riconducibili all'area/servizio di appartenenza.
5. 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.
6. 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.
7. Ai sensi dell'art. 81 del CCNL 16.11.2022, ai dipendenti che conseguano 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), che si aggiunge alla quota di detto premio attribuita al personale valutato positivamente sulla base dei criteri selettivi.
8. La misura di detta maggiorazione, oggetto di contrattazione e comunque non inferiore al 30% del valore medio pro-capite dei premi attribuiti al personale valutato positivamente, viene così definita:

totale delle risorse Performance individuale/totale dipendenti = media procapite

La suddetta quota di premio è maggiorata del 30%.

9. Per quanto concerne la quota di personale valutato, a cui tale maggiorazione verrà attribuita, essa viene così definita: il numero delle persone interessate non può comunque superare il 30% del totale dei dipendenti; se necessario, la maggiorazione è attribuita in ordine decrescente, a partire dal valore più elevato, fino al concorso del 30% (numero di unità interessate, arrotondato per eccesso). Per l'attribuzione di tale maggiorazione, sarà tenuto conto soltanto dei valori di performance individuale superiori a 90% del punteggio massimo.

In caso di parità di punteggio verrà data priorità nell'ordine a:

- chi ha riportato il punteggio maggiore nella valutazione dei comportamenti nella scheda di valutazione;
 - chi ha riportato un giudizio di andamento della prestazione in "miglioramento" rispetto alla precedente valutazione.
10. Individuato il personale a cui viene riconosciuta la maggiorazione del premio di cui all'art. 81 del CCNL 16.11.2022 e sottratte le relative risorse all'ammontare complessivo delle somme destinate alla performance individuale, l'importo residuo viene distribuito tra il restante personale e definito in base al sistema di valutazione.
11. Il personale interessato è quello assunto a tempo indeterminato, il personale neo assunto a tempo indeterminato con una presenza in servizio di almeno 3 (tre) mesi e il personale assunto a tempo determinato con contratto avente durata superiore a 6 (sei) mesi e per una performance annuale pari ad almeno 3 mesi.

E) Illustrazione e specifica attestazione

illustrazione dei *risultati attesi* dalla sottoscrizione del contratto integrativo, in correlazione con gli strumenti di programmazione gestionale (Piano della Performance).

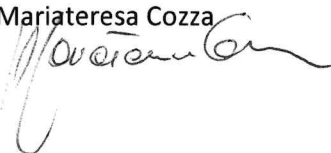
Gli atti di programmazione operativa, la definizione degli obiettivi individuali assegnati al personale ed i risultati attesi sono coerenti con il ciclo di programmazione economico finanziaria e con gli atti di programmazione di cui alle previsioni del Titolo II del Decreto Legislativo n. 150/2009, adottate dalla Camera di commercio di Cosenza.

F) altre informazioni eventuali ritenute utili per la migliore comprensione degli istituti regolati dal contratto sono contenute illustrate di seguito.

Si rinvia alle risorse variabili inserite nella costituzione del fondo per le risorse decentrate e che potranno essere liquidata a consuntivo se effettivamente incassate e/o realizzate, per come descritte nella Relazione tecnico finanziaria

**Il Responsabile dell'Ufficio gestione outside
del personale, Occupazione e placement**

Mariateresa Cozza



IL SEGRETARIO GENERALE

Erminia Giorno



