



## CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO INTEGRATIVO

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

#### - PARTE ECONOMICA 2025

Il giorno 14 novembre 2025, alle ore 12,00, presso la sede dell'Ente Camerale di Salerno, ivi ubicata alla via Gen. Clark n.19/21, si riuniscono le delegazioni trattanti di parte datoriale e sindacale, giusta convocazione n. 0067060/U DEL 10/11/2025, per sottoscrivere il provvisorio Contratto collettivo decentrato integrativo normativo del personale dipendente parte economica 2025.

Sono presenti:

#### Delegazione di parte datoriale

- dott. Raffaele DE SIO, SEGRETARIO GENERALE e Presidente della Delegazione;
- dott. Ciro DI LEVA – Dirigente - Vice Segretario Generale Vicario con delega ai rapporti con le OO.SS.;
- dott. Antonio LUCIANI - Dirigente;
- dott. Mauro CRISCUOLO – Dirigente;
- dott.ssa Emilia De Luca – Capo Servizio AA.GG. e Gestione del Personale con funzioni di segreteria.

#### Delegazione di parte sindacale

- |                             |                   |
|-----------------------------|-------------------|
| • Dr. Salvatore VAIANO      | RSU               |
| • Dr. Maurizio DEL GROSSO   | RSU               |
| • Dr.ssa Giovanna D'AURIA   | RSU               |
| • Dott.ssa Ripalta GIORDANO | RSU               |
| • Sig. Mariano FLAMINIO     | RSU               |
| • Dott. _____               | CISL Territoriale |
| • Dott. _____               | CGIL Territoriale |
| • Dott. _____               | CSA               |



Le parti danno atto che:

- con determinazione dirigenziale n. 1437 del 21 ottobre 2025 è stato costituito provvisoriamente il fondo per le risorse decentrate anno 2025 a norma dell'art. 79 del CCNL Comparto Funzioni Locali 16/11/2022 per un importo di Euro 965.885,49, di cui Euro 633.717,87 per risorse stabili previste dall'articolo 79, commi 1 e 1 bis del CCNL ed Euro 332.167,62 per risorse variabili previste dall'articolo 79, commi 2 e 3 del CCNL;
- il Collegio dei Revisori dei conti con verbale n. 7/2025, hanno espresso il parere di competenza ex art. 40-bis del D.Lgs. 165/01 e smi, in ordine alla compatibilità finanziaria del fondo;
- in data 23 ottobre 2025 è stato inviato ai componenti della RSU e alle OO.SS. territoriali copia della predetta determinazione n. 1437/2025;
- con la delibera n. 43 del 22 ottobre 2025 la Giunta ha provveduto a fornire gli indirizzi a cui la delegazione trattante di parte pubblica deve attenersi durante la contrattazione collettiva integrativa;
- gli importi indicati nell'ambito del presente accordo sono definiti in via previsionale sul consuntivo 2024;
- le somme al momento non prevedibili saranno inserite nel fondo risorse decentrate in sede di consuntivazione;

Le parti concordano e stipulano quanto di seguito riportato:

#### **Art. 1 Ambito di Applicazione**

1. Il presente contratto decentrato integrativo, redatto ai sensi dell'art. 7 del CCNL del 16/11/2022, si applica a tutto il personale non dirigenziale dipendente della Camera di commercio di Salerno e con qualunque tipo di contratto di lavoro subordinato (tempo indeterminato, tempo determinato, personale comandato o distaccato fatti salvi i diversi accordi con le amministrazioni interessate).
2. Il presente accordo ha validità per il periodo 1/1/2025 - 31/12/2025 per le parti ad esso delegate dal CCNL e dal CCDI vigenti.

#### **Art. 2 Principi e finalità**

1. Con il presente accordo si definiscono i criteri di ripartizione delle risorse economiche tra le varie modalità di utilizzo, a valere sul fondo risorse decentrate anno 2025.
2. I principi e criteri di gestione delle politiche di sviluppo delle risorse umane della Camera di Commercio di Salerno sono tendenti, da un lato, a migliorare il livello di efficienza e produttività dei servizi camerali erogati, e, dall'altro, a valorizzare l'impegno e la qualità della prestazione del personale.
3. Nel quadro di uno sviluppo organico e coerente della politica di gestione delle risorse umane, le relazioni sindacali, nel rispetto reciproco dell'autonomia e delle prerogative della dirigenza e delle rappresentanze sindacali, sono orientate alla correttezza ed alla trasparenza e contribuiscono alla realizzazione delle finalità all'uopo individuate.



4. La Camera di Commercio promuove il merito, il miglioramento della performance organizzativa e individuale, attraverso l'utilizzo di sistemi selettivi, secondo logiche meritocratiche, nonché valorizzando i dipendenti che conseguono le migliori performance attraverso l'attribuzione di incentivi economici e di carriera e la parità di genere.
5. Il presente accordo promuove adeguati livelli di efficienza e produttività nel raggiungimento delle finalità e degli obiettivi propri della Camera di Commercio di Salerno, nonché nei servizi resi all'utenza incentivando l'impegno e la qualità della performance, nell'ambito di un più ampio sistema di valutazione della performance dell'Ente.

### **Art. 3**

#### **Criteria di ripartizione, espressi in termini percentuali o in valori assoluti, delle risorse disponibili per la contrattazione integrativa di cui all'art. 80 comma 1 del CCNL 16/11/2022 tra le diverse modalità di utilizzo**

1. Il fondo risorse decentrate è determinato annualmente sulla base delle disposizioni contrattuali e legislative, tenendo conto delle disponibilità economico-finanziarie dell'Ente.
2. La disciplina contrattuale distingue le risorse decentrate in due categorie: la prima comprende le RISORSE STABILI, ovvero tutte le fonti che incrementano stabilmente l'importo del fondo unico di cui al comma 1 e presentano il carattere della incertezza, stabilità e continuità e che, quindi, restano acquisite al Fondo anche per il futuro; la seconda, concerne le RISORSE VARIABILI, ovvero fonti mediante le quali il Fondo può essere alimentato annualmente con importi variabili, che presentano la caratteristica della eventualità e variabilità.
3. In particolare, le risorse stabili sono destinate prioritariamente al finanziamento degli istituti economici stabili individuati dall'art. 80, comma 1 del CCNL 16.11.2023. Esse sono definite in un unico importo che resta confermato con le medesime caratteristiche anche per gli anni successivi, con le integrazioni e le modifiche eventualmente derivanti dalle disposizioni contrattuali e di legge.
4. Le risorse variabili sono destinate a compensare gli istituti economici di cui all'art. 80, comma 2 del CCNL 16.11.2022.
5. L'ammontare del Fondo è determinato provvisoriamente, per l'anno 2025, in **965.885,49**, di cui Euro 633.717,87 per risorse aventi carattere di certezza, stabilità e continuità (risorse stabili) previste dall'articolo 80, comma 1 del CCNL ed Euro 332.167,62 per risorse aventi il carattere della eventualità e variabilità (risorse variabili) previste dall'articolo 80, comma 2 del CCNL.
6. Le risorse di cui al comma 5 rese annualmente disponibili con apposito provvedimento ed oggetto di certificazione da parte dell'Organo di controllo della Camera di Commercio, sono destinate, in via previsionale, secondo la ripartizione percentuale, rispetto al totale delle risorse, di seguito definita per i seguenti diversi utilizzi:



<b>Istituto contrattuale</b>	<b>Importo presunto</b>	<b>% presunta</b>
Premi correlati alla performance organizzativa	€. 311.447,21	32%
Premi correlati alla performance individuale	€. 159.048,12	16%
Differenziazione del premio individuale	€. 29.821,52	3%
Indennità specifiche condizioni di lavoro	€. 18.324,31	2%
compensi per specifiche responsabilità	€. 127.367,30	13%
Compensi previsti da disposizioni di legge	€. 19.227,25	2%
Differenziali stipendiali con decorrenza nell'anno di riferimento	€. 17.100,00	2%
PEO storicizzate	€. 242.594,80	25%
Indennità di comparto	€28.105,40	3%
Incentivi tecnici	€12.849,58	1%
<b>TOTALE</b>	<b>€. 965.885,49</b>	

7. L'Ente si riserva di comunicare la distribuzione delle risorse a consuntivo in seguito all'applicazione del presente contratto.

#### **Art. 4 Strumenti di premialità**

1. Conformemente alla normativa vigente ed ai regolamenti adottati dall'Amministrazione è possibile l'utilizzo dei seguenti strumenti di premialità:

- premi correlati alla performance organizzativa;
- premi correlati alla performance individuale;
- premio individuale differenziato di cui all'articolo 81 del CCNL 16.11.2022,
- progressioni economiche all'interno delle aree attribuite in relazione alle risultanze della valutazione della performance individuale, sulla base di quanto stabilito dall'articolo 14 del CCNL 16.11.2022;
- specifiche forme incentivanti e/o compensi previsti dalle vigenti norme di legge e riconducibili alle previsioni dell'art. 80, comma 2, lettera g), del CCNL 16.11.2022.

#### **Art. 5 Criteri per la ripartizione e destinazione delle risorse finanziarie stabili e variabili**

1. La parte stabile del fondo è destinata a finanziare in via prioritaria gli istituti economici stabili individuati nell'art. 80, c. 1 del CCNL 2019-2021.

2. Le somme destinate ai suddetti istituti costituiscono un importo consolidato al netto di quelle destinate alla retribuzione di posizione e di risultato degli incarichi di Elevata Qualificazione.

3. Le parti definiscono i criteri per ripartire sulle restanti somme, annualmente disponibili le quote da destinare gli istituti di cui al comma 2 dell'art. 80 del CCNL 2019-2021 e gli artt. 18 e ss della parte



giuridica del CCDI, fermo restando che le nuove progressioni economiche, comprensive del rateo di tredicesima, devono essere finanziate esclusivamente da risorse stabili.

4. Le parti concordano di destinare interamente le risorse di cui all'art. 80, comma 3, determinate per l'anno 2025 in via previsionale in **Euro 280.515,89** al finanziamento degli istituti di cui all'art. 80, comma 2, lett. a (performance organizzativa), b (performance individuale), c (indennità condizioni di lavoro) ed e (compensi per specifiche responsabilità); la quota destinata a performance individuale è presuntivamente determinata nel 57% delle predette risorse di cui all'art. 80, comma 3.

5. Le parti concordano che eventuali risorse di parte stabile residue non utilizzate per altri istituti concorrono ad incrementare la percentuale destinata agli istituti variabili.

6. Confluiscono nel fondo le eventuali risorse residue di parte stabile non utilizzate negli anni precedenti.

#### **Art. 6**

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

1. L'accordo in esame ha l'obiettivo di valorizzare il ruolo dei dipendenti camerali accompagnando l'evoluzione dell'organizzazione in atto, all'interno di uno scenario sempre più variabile, i cui fattori critici di successo sono rappresentati dal valore delle competenze, dalle responsabilità, dalla velocità di azione per rispondere alle esigenze dell'amministrazione pubblica e dell'utenza, interna ed esterna, in tempi adeguati e definisce la destinazione delle risorse per le politiche di sviluppo delle risorse umane e per la produttività.

2. I compensi destinati ad incentivare la performance individuale ed organizzativa ed il miglioramento dei servizi saranno erogati ai dipendenti solo a conclusione del processo di valutazione annuale.

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

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

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

6. Le parti concordano di destinare alla performance individuale una quota del 53% delle risorse



variabili di cui all'articolo 80, comma 3 del CCNL 16.11.2022.

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

8. Per l'anno 2025, in via previsionale, è destinato alla corresponsione di compensi legati alla performance organizzativa ed individuale una quota del 48% del fondo di cui all'art. 3, comma 5, di cui il 32 % alla performance organizzativa ed il 16% alla performance individuale (tenendo conto di quanto disposto dal comma 3, dell'articolo 80 del CCNL 16/11/2022).

9. Ai fini dell'erogazione dell'incentivazione individuale e organizzativa si tiene conto del vigente sistema di misurazione e valutazione della performance approvato dalla Giunta camerale con deliberazione n.7 del 5 marzo 2019 ed aggiornato con le delibere n.53/2020, n. 62/2021, n.63/2022, n. 10/2024 e n. 3 del 30 gennaio 2025.

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

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

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

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

Lo strumento di valutazione è costituito dalla scheda di valutazione.

10. Ai fini dell'assegnazione delle premialità relative al contributo individuale alle performance di Ente e di Area ex art. 13 e ss del vigente sistema di "MISURAZIONE, LA VALUTAZIONE E LA RENDICONTAZIONE DELLA PERFORMANCE ORGANIZZATIVA E INDIVIDUALE DEL PERSONALE" si terrà conto dei seguenti coefficienti di ponderazione della prestazione in funzione del grado di partecipazione agli obiettivi e dell'apporto quali-quantitativo connesso alla categoria professionale di appartenenza di ciascuna unità di personale, come di seguito indicato:

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

#### Art. 7

#### Compensi per la remunerazione delle indennità condizioni di lavoro di cui all'art. 70 – bis, come rideterminati dall'art. 84-bis del CCNL 16/11/2022

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



Il valore dell'indennità è considerato unitariamente per le suddette situazioni.

2. L'attribuzione è riconosciuta ai lavoratori che sono maggiormente esposti alle citate condizioni di lavoro, la cui prestazione lavorativa sia realmente ed effettivamente differenziata da quella degli altri lavoratori. Deve trattarsi di condizioni di lavoro che non caratterizzino in modo tipico le mansioni di un determinato profilo professionale, dato che queste sono già state valutate e remunerate con il trattamento stipendiale previsto per il suddetto profilo.

3. L'indennità condizioni di lavoro è unica ed è destinata a remunerare lo svolgimento di attività:

- disagiate;
- esposte a rischi e, pertanto, pericolose o dannose per la salute;
- implicanti il maneggio di valori.

4. Al finanziamento dell'indennità condizioni di lavoro, in via previsionale è destinato il 2% massimo del fondo di cui all'art. 3, comma 5 e riguarda:

-Prestazioni che implicano attività disagiate in via previsionale Euro <b>11.408,24</b>
---

In via previsionale Euro 9.224,24 per il disagio connesso allo stress relazionale riconducibile alle prestazioni che comportano un'effettiva attività di front-office in presenza svolta nell'ambito del salone dei servizi anagrafici camerali (Registro Imprese- Albi e Ruoli- Protesti), ovvero con particolari tipologie di utenza connessa all'utilizzo dei servizi degli Uffici diritto annuale, Marchi e brevetti. L'importo spettante nei giorni di effettivo svolgimento delle predette attività disagiate è pari ad Euro 5,58 giornalieri. L'erogazione avverrà previa attestazione della prestazione resa da parte del dirigente d'area competente.

In via previsionale per il disagio connesso all'attività dell'ufficio "contenzioso tributario", limitatamente ai giorni in cui si effettua il patrocinio dell'Ente dinnanzi ai competenti organi giudiziari, fermo restante il limite di euro 15 giornaliero.

L'importo spettante nei giorni di effettivo svolgimento delle predette attività disagiate è pari ad Euro 13,00 giornalieri. L'erogazione avverrà previa attestazione della prestazione resa da parte del dirigente d'area competente.

In via previsionale Euro 2.184,00 per il disagio connesso all'improgrammabilità dell'orario di servizio, riconducibile a prestazioni lavorative caratterizzate da articolazioni orarie di particolare flessibilità richiesta dalla peculiare natura del servizio reso durante la celebrazione delle sedute di Giunta/Consiglio e per l'assistenza alle relative riunioni, secondo le seguenti misure:

Euro 13,00 giornalieri nei giorni di effettivo svolgimento delle predette attività disagiate di supporto agli organi collegiali da parte degli uffici preposti (segreteria di Presidenza e di Direzione); detta indennità è riconosciuta per i due giorni che precedono la seduta di Giunta e/o Consiglio, nel giorno della riunione degli organi medesimi ed in quello successivo, previa attestazione da parte del Dirigente d'Area competente;

Euro 13,00 giornalieri assegnati per l'attività svolta dal personale che coadiuva il Segretario Generale nel processo di verbalizzazione delle sedute di Giunta/Consiglio limitatamente all'attività lavorativa prestata - dalla singola unità - per i due giorni che precedono la seduta di Giunta e/o Consiglio, nel



giorno della riunione degli organi medesimi ed in quello successivo, previa attestazione da parte dal Segretario Generale.

Euro 13,00 giornalieri per l'attività relativa alle mansioni svolte dal personale assegnato, nell'ambito dell'area "anagrafe e patrimonio" individuati dal dirigente d'area competente consistenti nella gestione dei contratti attivi (valorizzazione del patrimonio immobiliare) con i soggetti locatori e comodatari di porzioni di immobili dell'Ente, previa attestazione da parte del Dirigente d'area competente.

Prestazioni che implicano esposizione al rischio e, come tali, pericolose o dannose per la salute In via previsionale Euro **2.051,63**

L'importo anzidetto riguarda la remunerazione delle seguenti condizioni di lavoro disagiate:  
In via previsionale Euro 1.044,75 per i giorni di attività ispettiva dell'ufficio Metrico limitatamente ai giorni in cui si svolgono ispezioni documentate da apposito verbale, previa attestazione dal Dirigente d'Area competente mediante corresponsione di euro 5,25 giornalieri;  
In via previsionale Euro 1.006,88 per i giorni di attività di stamperia e movimentazione carichi per il personale assegnato alla categoria professionale "A" nei giorni di presenza e di effettivo svolgimento delle prestazioni disagiate mediante corresponsione di euro 4,64 giornalieri;

Prestazioni che implicano il maneggio valori da corrispondere per ogni giornata di effettivo svolgimento dell'attività nella seguente misura: In via previsionale Euro **5.415,39**

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

In via previsionale Euro 1.316,88 per i giorni di attività implicanti maneggio valori nell'ambito della gestione della cassa interna (art.43 DPR 254/2005) per la corresponsione al Cassiere ed al Vice Cassiere di una indennità giornaliera di euro 5,58;

In via previsionale Euro 4.098,51 ai riscuotitori speciali per i giorni di attività implicanti maneggio valori nell'ambito degli uffici Registro Imprese, Albi e ruoli, Diritto Annuale, Marchi e Brevetti e Protesti mediante corresponsione di euro 4,03 giornalieri;

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

#### **Art. 8**

#### **Compensi articolo 80, comma 2 del CCNL 16 novembre 2022**

1.La quota previsionale del 2 % del fondo di cui all'art. 3, comma 5 (al netto di contributi previdenziali ed Irap a carico Ente) è destinato a compensare il personale impegnato, direttamente ed



indirettamente, nell'attuazione di progetti finanziati dal Fondo Perequativo nazionale e per la realizzazione di iniziative di sistema, nonché per la realizzazione di iniziative finanziate da risorse di terzi. Di seguito riportate a titolo esemplificativo:

- a. concorsi e operazioni a premio (DPR 430/2001 e smi);
- b. risorse destinate al personale per Piano di vigilanza locale (convenzioni preimballaggi – controlli causali e tachigrafi analogici);
- c. progetto "excelsior";
- d. progetto "ufficio statistica".

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

#### Art. 9

#### Oneri diretti alla corresponsione delle progressioni economiche orizzontali art. 80, comma 2, lett. j) del CCNL 21 maggio 2018

1. Una quota del 25% del fondo di cui all'art. 3, comma 5 è destinato, ai sensi dell'art. 80, comma 2, lettera j) del contratto collettivo nazionale di lavoro del 16 novembre 2022 alla corresponsione delle progressioni economiche orizzontali nelle rispettive categorie professionali già assegnate al personale secondo la disciplina dell'art. 5 del CCNL 31/03/1999.

2. La parte datoriale e la parte sindacale concordano di attuare le PEO nella misura del 50% degli aventi titolo all'interno di ciascuna Area, tenuto conto dei criteri selettivi previsti dall'articolo 14 del CCNL del 16 novembre 2022 nonché dell'articolo 15 del CCDI parte normativa triennio 2019/2023.

3. Le parti concordano di attivare una procedura selettiva relativa alle progressioni economiche orizzontali con decorrenza 1/1/2025 riguardano, per ciascuna area professionali, le seguenti unità:

AREA PROFESSIONALE			
Funzionari ed EQ	Istruttori	Operatori esperti	Operatori
7	7	1	0

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

5. Le parti si danno reciprocamente atto che la somma destinata al finanziamento delle nuove progressioni economiche orizzontali all'interno delle aree dovrà trovare capienza, unitamente agli utilizzi derivanti dai precedenti atti, nell'ambito delle risorse fisse e stabili del fondo risorse decentrate. Per l'anno 2025 l'importo pari a **17.100,00**, ovvero la quota del 2 % del fondo di cui all'art. 3, comma 5 è prudenzialmente stimato a titolo di preventivo, tenendo conto della decorrenza economica delle nuove progressioni dal 1/1/2025 (importi lordi con 13<sup>^</sup> mensilità).

#### Art. 10

#### Integrazione del Fondo delle risorse decentrate con importi variabili annuali di cui all'art.80,



**comma 2, del CCNL del 16/11/2022**  
**Incentivi funzioni tecniche art. 113, co. 2) D.lgs 50/2016**

1. La quota dell'1% del fondo di cui all'art. 3, comma 5 rappresenta le risorse esterne che afferiscono ai proventi derivanti dall'articolo 113, comma 2, del D.lgs. 18 aprile 2016, n.50 e smi per la corrispondenza degli incentivi per le funzioni tecniche.<sup>75</sup>
2. Tale importo sarà destinato all'incentivazione del personale individuato dal Dirigente d'Area competente e corrisposto nella misura prevista dal regolamento incentivi dell'articolo 113, comma 2, del codice dei contratti pubblici, da ultimo, approvato con delibera consiliare n. 17 del 20 dicembre 2023.

**Art. 11**  
**Differenziazione del premio individuale di cui all'articolo 81 del CCNL 16/11/2022**

1. Le parti concordano di destinare a tale finalità per l'anno 2025 una quota del 3% del fondo di cui all'art. 3, comma 5 corrispondente alla misura prevista dall'art. 6, comma 7 del presente contratto, assegnando il suddetto premio ad un totale di **12 unità**.
2. Il personale la cui valutazione relativa alla performance individuale si colloca nel Livello premiale A - Prestazione ottima del sistema di misurazione e valutazione della performance approvato con delibera di Giunta n. 7/2019 e smi e che abbiano conseguito una valutazione pari a 100 "con lode", concorreranno all'attribuzione di una maggiorazione del premio individuale secondo quanto previsto dal precedente Art. 6.
3. Al personale che cessa dal servizio nel corso dell'anno il compenso sarà rapportato ai mesi nei quali il dipendente ha prestato effettivo servizio.

**Art. 12**  
**Compensi per la remunerazione delle indennità per specifiche responsabilità art. 84, comma 1 del CCNL 16 novembre 2022**

1. Una quota massima del 13% del fondo di cui all'art. 3, comma 5 è destinato, previa mappatura degli uffici ai sensi del vigente regolamento, a compensare l'esercizio di compiti che comportano specifiche e rilevanti responsabilità al personale inquadrato nelle Aree dei funzionari e dell'elevata qualificazione, degli istruttori e degli operatori esperti che non risultino posizioni organizzative di Elevata qualificazione e dei criteri previsti dall'apposito regolamento allegato al presente CCDI.
2. Le parti concordano di adeguare la misura delle indennità di responsabilità per il personale appartenente all'area dei funzionari e dell'elevata qualificazione al valore ridefinito dal contratto nazionale di Euro 4.000,00.
2. Restano confermate per l'anno 2025 le fasce dell'indennità per particolari responsabilità di cui al vigente regolamento.



### **Art. 13**

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

1. La quota previsionale del 3% del fondo di cui all'art. 3, comma 5 è destinato alla corresponsione delle quote di indennità di comparto, ai sensi dell'art. 33 del CCNL 22/01/2004.
2. L'indennità di comparto ha carattere di generalità e natura fissa e ricorrente.
3. Essa viene corrisposta per dodici mensilità.

### **Art. 14**

#### **Vincoli ed interpretazione autentica**

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

### **Art. 15**

#### **Disposizioni finali**

1. Le parti si danno reciprocamente atto che la distribuzione di cui alla presente pre-intesa contrattuale sarà resa definitiva in sede di sottoscrizione del contratto integrativo – parte economica.
2. Per quanto non contemplato dal presente accordo di parte economica per l'anno 2023 si fa riferimento al CCDI e al CCNL.
3. Le parti concordano di destinare le economie risultanti, per l'anno 2024, nel Fondo per la retribuzione delle P.O., al Fondo risorse decentrate del presente contratto.



All. A

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

**INDICE**

**Art. 1 –Finalità**

**Art. 2 –Destinatari**

**Art. 3 – Tempi e modalità di conferimento - durata e revoca dell'incarico**

**Art.4 - Criteri di individuazione delle specifiche responsabilità presenti nell'ente**

**Art.5 - Modalità di individuazione delle specifiche responsabilità**

**Art.6 - Modalità di graduazione dell'indennità relativa a specifiche responsabilità**

**Art. 7 - Decorrenza**

**ART. 1**

**FINALITÀ**

1. Si premette che il vigente CCNL 2019/2021 predispone per il personale degli EE.LL. un nuovo sistema di classificazione, rispetto al CCNL 2016/2018, suddividendo il personale in n. 4 (quattro) "AREE" lavorative come di seguito distinte:  
AREA DEI FUNZIONARI E DELL'ELEVATA QUALIFICAZIONE (EQ);  
AREA DEGLI ISTRUTTORI;  
AREA DEGLI OPERATORI ESPERTI;  
AREA DEGLI OPERATORI.
2. Tanto premesso, il presente Regolamento, in attuazione dell'art. 84 del CCNL 2019/2021 sottoscritto il 16.11.2022, disciplina il conferimento, la graduazione e le modalità di erogazione del compenso spettante ai dipendenti per lo svolgimento dei compiti comportanti "Specifiche Responsabilità".
3. Il presente Regolamento non trova comunque attuazione per l'esercizio di quei compiti o funzioni che costituiscono naturale esplicazione della propria attività lavorativa e non è applicabile ai titolari di incarichi di Elevata Qualificazione.

**ART. 2**

**DESTINATARI**

1. L'indennità di cui all'art. 84, comma 1 CCNL 16.11.2022, viene assegnata ai dipendenti appartenenti alle Aree Operatori esperti, Istruttori e Funzionari ed E.Q., che non risultino titolari di E.Q., i quali svolgono incarichi che segnano l'attribuzione di responsabilità che siano effettivamente aggiuntive rispetto a quelle previste dalla declaratoria professionale.
2. L'erogazione di questa indennità è quindi limitata a specifiche e complesse responsabilità di procedimento, non propriamente ascrivibili alla categoria di appartenenza, ma comunque



non riconducibili come superiori perché prive delle caratteristiche di prevalenza previste dall'art. 52 del D.Lgs. n. 165/2001.

3. All'interno di dette ulteriori responsabilità viene fatta una graduazione dei compensi in relazione alla complessità e all'ampiezza dell'incarico.
4. L'ammontare dell'indennità è determinata, tenendo conto specificamente della complessità e dell'ampiezza dell'incarico, nonché delle peculiarità dimensionali, istituzionali, sociali e ambientali degli enti, fino a un massimo di euro 3.000 annui lordi per l'area degli operatori esperti e degli istruttori e fino ad un massimo di euro 4.000 annui lordi per l'area dei funzionari.
5. Il valore dell'indennità di cui al presente articolo, è determinato annualmente in sede di contrattazione integrativa, i cui oneri per la corresponsione dell'indennità, sono a carico del Fondo risorse decentrate.
6. Le stesse verranno finanziate compatibilmente con le risorse disponibili ed eventualmente riproporzionate in base alle risorse disponibili.

### ART. 3

#### TEMPI E MODALITÀ DI CONFERIMENTO - DURATA E REVOCA DELL'INCARICO

1. L'incarico di responsabile è conferito dal Segretario Generale, d'intesa con il Dirigente di Area ai dipendenti inquadrati, indifferentemente, appartenenti alle Aree Operatori esperti, Istruttori e Funzionari ed E.Q..
2. Gli incarichi che danno diritto all'indennità per specifiche responsabilità decadono al 31 dicembre ogni anno solare, salvo proroga. Sono rinnovabili, aggiornabili o revocabili in relazione a possibili variazioni contrattuali o organizzative.
3. Il provvedimento motivato di attribuzione delle specifiche responsabilità dovrà indicare le specifiche mansioni che si ricollegano ai requisiti indicati nel successivo articolo 4 del presente regolamento che danno diritto alla corresponsione dell'indennità.
4. Gli importi annuali sono proporzionalmente ridotti in relazione alla durata dell'incarico e relativamente ai periodi nei quali la relativa responsabilità non viene esercitata.
5. I periodi di assenza dovuti a congedo parentale e malattia sono disciplinati con le modalità indicate dalla Circolare DFP 17.07.2008 n. 7, integrata con la Circolare 05.09.2006 n. 8, emanata in attuazione delle disposizioni dettate dall'art. 71 del Decreto Legge n. 112/2008, convertito in legge n. 133/2008.
6. Il Segretario Generale, d'intesa con il Dirigente di Area ai dipendenti inquadrati, può revocare, con provvedimento motivato, l'incarico affidato:
  - ✓ In caso di accertate inadempienze o risultati negativi del dipendente. È sempre assicurato il contraddittorio;
  - ✓ Nel caso in cui vengono meno le motivazioni di necessità e/o opportunità che hanno determinato il conferimento dell'incarico;
  - ✓ A seguito di processi di riorganizzazione dell'Ente.
7. L'incarico decade automaticamente anche in caso di mobilità interna. In tale ipotesi l'indennità è attribuita proporzionalmente ai giorni di esercizio effettivo prima della mobilità.
8. Le indennità di cui al presente regolamento hanno validità fino a revoca dell'incarico.



#### ART. 4

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

1. L'assegnazione dell'indennità per particolari responsabilità prevista dall'articolo 84 del CCNL 2019/2021 del 16 novembre 2022 si base sui seguenti criteri:

Requisiti minimi per il conferimento sono:

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

Tipologie di responsabilità che giustificano il conferimento.

1. responsabilità di coordinamento di personale di categoria pari o inferiore;
2. responsabilità di conseguimento di obiettivi/risultati/programmi/piani di attività specifici;
3. responsabilità di istruttoria di procedimenti particolarmente complessi;
4. responsabilità di preposizione a strutture strategiche;
5. responsabilità di attività sostitutiva, nell'ambito delle competenze esercitabili;
6. responsabilità di attività implicanti l'esercizio di funzioni di alta specializzazione (per alta specializzazione si intende il conseguimento di una abilitazione per l'esercizio di determinate funzioni es. responsabile della sicurezza nei luoghi di lavoro, responsabile della trasparenza);
7. responsabilità di funzioni per cui è prevista l'iscrizione ad un albo professionale (da valutare ai soli fini del conseguimento del requisito previsto per la corresponsione del compenso);
8. responsabilità di attività implicanti l'esercizio di funzioni di particolare abilità, competenza e professionalità elevata;
9. responsabilità di elaborazione di pareri e di supporti consulenziali in genere;
10. responsabilità di gestione di rapporti e relazioni complesse e continuative con interlocutori esterni, di natura comunicativa, informativa, di confronto, ancorchè senza poteri decisionali;
11. specifiche responsabilità derivanti dall'esercizio di compiti legati ai processi di digitalizzazione ed innovazione tecnologica della PA di cui al codice dell'amministrazione in digitale (progettazione, realizzazione e lo sviluppo di servizi digitali e sistemi informatici, tenuta del protocollo informatico, gestione dei flussi documentali e degli archivi);
12. specifiche responsabilità derivanti dall'esercizio di compiti legati all'attuazione del Regolamento Generale sulla Protezione dei dati – GDPR;

#### ART. 5

##### MODALITÀ DI INDIVIDUAZIONE DELLE SPECIFICHE RESPONSABILITÀ

4. Ciascun Dirigente, tenuto conto dei criteri generali approvati dall'apposito regolamento di attribuzione delle specifiche responsabilità, elabora e presenta una proposta contenente l'elenco delle "specifiche responsabilità" che, ove assegnate ad un singolo ufficio/unità organizzativa, possono comportare l'attribuzione dell'indennità prevista dall'articolo 84, comma 1. Il Segretario Generale, con provvedimento motivato procede alla graduazione delle indennità, all'eventuale integrazione o modifica delle proposte iniziali, e all'individuazione definitiva delle specifiche responsabilità tenendo conto delle risorse



disponibili e dell'evoluzione e della complessità dei procedimenti gestiti all'interno dell'Ente camerale. Tali valori sono correlati ai criteri individuati per la "pesatura" della complessità e responsabilità gestite dai responsabili di ufficio e procedimento, di cui al successivo articolo 6 del presente regolamento.

2. Il compenso è determinato in valori annui lordi fino a una indennità di importo non superiore a Euro 3.000,00 annui lordi, elevabili fino ad un massimo di Euro 4.000,00 per il personale inquadrato nell'Area dei Funzionari ed E.Q. ed è collegato all'effettivo esercizio delle specifiche responsabilità di cui all'articolo 4.
3. Il provvedimento di cui al precedente comma 2 non potrà essere adottato in assenza della contrattazione decentrata integrativa annuale che individui le risorse a disposizione dell'Ente per le finalità di cui al presente regolamento, da svolgersi tassativamente entro il mese di gennaio dell'anno di riferimento.
4. L'indennità per specifiche responsabilità ha natura retributiva fissa e ricorrente ed è erogata mensilmente.
5. Ad ogni dipendente non può essere attribuita più di un'indennità per specifiche responsabilità; nel caso in cui ricorrano responsabilità diverse al dipendente interessato è attribuita l'indennità di valore economico più elevato.
6. In applicazione del decreto legislativo n. 151/2001 l'indennità di cui al presente articolo non può essere revocata durante il periodo di congedo di maternità e/o paternità.

#### **ART. 6**

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

1. La somma destinata a compensare le indennità per particolari responsabilità di cui all'articolo 84, comma 1 del CCNL 16 novembre 2022, sarà ripartita tra il personale incaricato tenendo conto dei punteggi attribuiti in applicazione dei criteri di seguito indicati.
2. Ai fini di graduare le indennità collegate agli incarichi di compiti che comportano specifiche responsabilità, si tengono presenti i seguenti indicatori di pesatura, dei quali vengono specificati i criteri:



**POSIZIONI DI PARTICOLARE RESPONSABILITA' DI CUI 84, comma 1 del CCNL 11 novembre 2022  
DIPENDENTI AREA DEI FUNZIONARI E DELL'ELEVATA QUALIFICAZIONE (EQ);**

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

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

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

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

***Coordinamento  
(Punteggio massimo 3)***

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



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

Punti	Fattispecie
1	E.Q
2	Dirigente
3	Segretario Generale/Conservatore

Voto complessivo > 29: somma percepita Euro 4.000,00;

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

Voto complessivo < 18: somma percepita Euro 0;



POSIZIONI DI PARTICOLARE RESPONSABILITA' DI CUI ALL'ART. 84, comma 1 del CCNL 16 novembre 2022 **DIPENDENTI AREA ISTRUTTORI E OPERATORI ESPERTI**

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

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

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

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

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

<b>Punti</b>	<b>Fattispecie</b>
1	E.Q
2	Dirigente
3	Segretario Generale

***Coordinamento***  
**(Punteggio massimo 3)**



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

Voto complessivo > 23: somma percepita Euro 3.000,00;

Voto complessivo < 23: somma percepita Euro 2.100,00;

Voto complessivo < 18: somma percepita Euro 0;

**ART. 7  
DURATA E TEMPI DI EROGAZIONE**

**ART. 9  
DECORRENZA**

Il presente Regolamento decorre dall'01/01/2025 al 31/12/2025



**AII.B**

**REGOLAMENTO PER LA REALIZZAZIONE DI ATTIVITA' IN CONTO TERZI**  
(Compensi art. 80, comma 2 del CCNL 16 novembre 2022)

**Art. 1**

**(Ambito di applicazione e definizione)**

1. Il presente regolamento disciplina gli incrementi di natura variabile delle risorse per la contrattazione decentrata integrativa per il personale non dirigente a valere su quota parte delle cd. "risorse esterne", ovvero risorse aggiuntive previste da specifiche disposizioni di legge o che si determinano a seguito del verificarsi di fattispecie aventi presupposti riconducibili a quelli previsti, in via generale, dal CCNL per ammettere tali integrazioni.  
Vengono inoltre individuate le prestazioni, non rientranti fra i servizi pubblici essenziali dell'Ente o non espletate a garanzia di diritti fondamentali, per le quali è previsto un contributo da parte dell'utente e la destinazione dei relativi proventi.
2. Le tipologie di risorse esterne di cui al precedente comma 1 afferiscono ai proventi derivanti da:
  - a. concorsi e operazioni a premio (d.P.R. 26 ottobre 2001, n. 430);
  - b. contratti di sponsorizzazione e prestazioni verso terzi paganti (art. 43 della legge 27 dicembre 1997, n. 449);
  - c. progetti a valere sul fondo perequativo (art. 18, comma 9 della legge 29 dicembre 1993, n. 580 e smi) ed iniziative di sistema camerale, con esclusione delle iniziative che si avvalgono dell'incremento delle misure del diritto annuale ex art. 18, comma 10 della legge 580/93 e smi;
  - d. economie conseguenti all'attuazione dei piani triennali di razionalizzazione (art. 16, commi 4 e 5 del DL 98/2001, convertito con modificazioni dalla legge 111/2011).

**Articolo 2**

**(Prestazioni per le quali è previsto un contributo da parte dell'utenza - art. 43 legge 449/97)**

1. Le prestazioni, non rientranti tra i servizi pubblici essenziali o non espletate a garanzia dei diritti fondamentali, per le quali viene richiesto un contributo a carico dell'utente, nella misura prevista in base alle disposizioni normative o regolamentari vigenti, sono le seguenti:
  - a. concessione in uso a terzi delle sale camerale;
  - b. contributo istituito cassiere da convenzione per sponsorizzazione attività istituzionali;
  - c. ricavi pratiche di conciliazione e arbitrato;
  - d. ricavi servizi concorsi a premio;
  - e. ricavi gestione dispositivi digitali;
  - f. ricavi gestione Servizi Banche Dati;
  - g. ricavi verifiche metriche
  - h. ricavi organizzazione fiere e mostre;
  - i. ricavi vendita carnets TIR/ATA



2. La percentuale del complesso degli introiti da far confluire nelle risorse decentrate sarà stabilita di anno in anno dalla Giunta camerale in una misura compresa da il 10% e il 30% del totale.

### **Articolo 3**

#### **(Collaborazione e convenzioni con soggetti pubblici e privati -art. 43 legge 449/97)**

1. La Camera di Commercio di Salerno può stipulare accordi di collaborazione con soggetti pubblici e privati finalizzati a svolgere attività istituzionali e di promozione economico nel territorio di riferimento.
2. La percentuale del complesso degli introiti da far confluire nelle risorse decentrate sarà stabilita di anno in anno dalla Giunta camerale in una misura compresa da il 10% e il 50% del totale.

### **Art. 4**

#### **(Contratti di sponsorizzazione)**

1. I contratti di sponsorizzazione possono essere conclusi con soggetti privati e associazioni senza fini di lucro, per realizzare o acquisire a titolo gratuito interventi, servizi, prestazioni, beni o attività inseriti nei programmi di spesa ordinari con finanziamento a carico del bilancio dell'Ente; il risultato della sponsorizzazione si concretizza nella realizzazione di una economia di bilancio totale o parziale, rispetto alla previsione di spesa, in relazione alla totale o parziale acquisizione, senza oneri per l'Ente, del previsto risultato da parte dello sponsor.
2. E' esclusa l'ammissibilità del ricorso alla sponsorizzazione qualora sussistano forme di conflitto di interesse tra attività pubblica e privata.
3. Le iniziative di sponsorizzazione vengono prioritariamente individuate nell'ambito degli obiettivi e programmi di bilancio assegnati alla dirigenza. In alternativa, nel corso dell'anno, la Giunta camerale può formulare indirizzi specifici alla dirigenza per l'attivazione di iniziative di sponsorizzazione.
4. Il ricorso alle iniziative di sponsorizzazione può riguardare tutte le attività, i prodotti, i beni, i servizi e le prestazioni previsti a carico del bilancio dell'Ente.
5. Le somme introitate a titolo di corrispettivo della sponsorizzazione, ovvero i minori oneri sostenuti per l'acquisto di beni, servizi o la realizzazione di opere, per effetto del ricorso alla sponsorizzazione, sono considerate risparmi di spesa, da utilizzare per l'implementazione del fondo risorse decentrate del personale dipendente.
6. La percentuale del complesso degli introiti da far confluire nelle risorse decentrate sarà stabilita di anno in anno dalla Giunta camerale in una misura compresa da il 10 e il 30% del totale.
7. La parte eccedente la predetta quota costituirà economia di bilancio.



## **Art. 5** **(Criteri per la definizione delle risorse)**

1. La percentuale degli introiti confluiti nelle risorse decentrate, andrà interamente ad implementare i compensi destinati ai premi correlati alla performance organizzativa ed alla performance individuale del personale dipendente non dirigente.
2. La contrattazione decentrata di Ente ripartirà tale quota di risorse tenendo conto dei seguenti criteri:
  - a. **per le risorse di cui all'art. 1, comma 2, lett. a) e b)**
    - una percentuale dal 5 al 10% degli introiti sarà destinato all'incentivazione del personale, individuato dal dirigente d'area competente, coinvolto nelle attività progettuali e nell'erogazione dei servizi. Il dirigente stabilirà altresì l'importo da corrispondere individualmente con atto motivato;
    - una percentuale dal 90 al 95% degli introiti sarà destinato all'incentivazione del restante personale, considerato che le attività progettuali ed i servizi erogati hanno carattere trasversale e richiedono per essere realizzati il fattivo contributo di tutti gli uffici di supporto;
  - b. **per le risorse di cui all'art. 1, comma 2, lett. c)**
    - una percentuale del 50% degli introiti riferibili al personale (costi figurativi, costi per consulenze, rese dai dipendenti camerali a qualsiasi titolo e qualsiasi altra forma di compenso spettante ai dipendenti camerali in connessione ai predetti progetti e iniziative finanziate da terzi) sarà destinato all'incentivazione del personale, individuato dal dirigente d'area competente, coinvolto nelle attività progettuali. Il dirigente stabilirà altresì l'importo da corrispondere individualmente con atto motivato;
    - una percentuale del 50% degli introiti riferibili al personale (costi figurativi, costi per consulenze, rese dai dipendenti camerali a qualsiasi titolo e qualsiasi altra forma di compenso spettante ai dipendenti camerali in connessione ai predetti progetti e iniziative finanziate da terzi) sarà destinato all'incentivazione del restante personale, considerato che le attività progettuali hanno carattere trasversale e richiedono per essere realizzati il fattivo contributo di tutti gli uffici di supporto;
3. L'importo massimo pro-capite spettante al personale che curerà direttamente le attività progettuali e le iniziative finanziate da terzi - a tal fine incaricati ai sensi dell'art. 53, comma 5, del D.Lgs. 165/2001 - non potrà superare Euro 3.000,00.
4. Gli importi da corrispondere al personale devono trovare piena copertura nelle risorse che costituiscono il fondo di produttività e, dunque, al lordo degli oneri riflessi a carico del datore di lavoro e dei relativi oneri fiscali (IRAP).

## **Art. 6** **(Compensi e Liquidazione del Personale)**

1. Tutte le somme di cui all'art. 5 sono imputate al "Fondo risorse decentrate" degli anni di competenza delle attività o, se successivi, degli anni di incasso delle risorse trasferite da soggetti



terzi (ad es. Unioncamere) e diverranno esigibili solo a seguito della riscossione da parte dell'Ente dei rispettivi introiti.

2. I compensi sono erogati se l'attività in conto terzi è svolta al di fuori dell'orario di servizio e al di fuori degli ordinari compiti istituzionali.

#### **Art. 7**

##### **(Verifica realizzazione Progetti ed iniziative finanziate da terzi)**

1. Le somme di cui all'art. 1, comma 2, lett. c), imputate al " Fondo risorse decentrate", saranno liquidate al personale previa verifica, a consuntivo, della realizzazione delle attività programmate, anche mediante l'utilizzo di specifici KPI (indicatori di performance).
2. In caso di parziale o mancata realizzazione delle attività programmate le somme da liquidare al personale dipendente saranno proporzionalmente ridotte.

