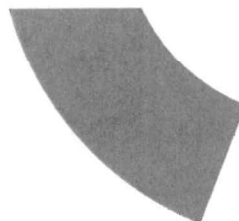




CAMERA DI COMMERCIO
SALERNO



CAMERA DI COMMERCIO DI SALERNO
CONTRATTO COLLETTIVO INTEGRATIVO DI LAVORO DEL
PERSONALE DIRIGENZIALE
Triennio 2024-2026
Annualità economica 2025

Il giorno 23 del mese di dicembre dell'anno duemilaventicinque, alle ore 12,00, presso la sede dell'Ente Camerale di Salerno, ivi ubicata alla via Gen. Clark n.19/21, si sono riunite le delegazioni trattanti di parte datoriale e sindacale, per sottoscrivere il seguente contratto collettivo decentrato integrativo per il triennio 2024-2026 – annualità economica 2025

Sono presenti:

Delegazione datoriale abilitata alle trattative sindacali, CCNL 16 luglio 2024 dell'Area delle Funzioni Locali per il personale dirigente (delibera di Giunta n.48 del 24 settembre 2024)

- Raffaele De Sio, Segretario Generale e Presidente della Delegazione

Delegazione di parte sindacale come definita all'articolo 7 del CCNL 16.07.2024:

- FP CGIL
- CISL FP

per la sottoscrizione dell'allegato Contratto collettivo decentrato integrativo di lavoro del personale dirigenziale - triennio 2024-2026 – parte economica 2025, predisposto ai sensi dell'art. 7 del CCNL del 16/07/2024 relativo al personale dirigenziale dell'Area "Funzioni locali", dopo aver ottenuto il parere positivo del Collegio dei Revisori dei Conti e a seguito dell'autorizzazione deliberata dalla Giunta in data 22 dicembre '25;

INDICE

Premessa

Art. 1 – Campo di applicazione, efficacia e durata (art. 8 CCNL 16.07.2024)

Art. 2 – Criteri di ripartizione risorse disponibili del Fondo per la retribuzione di posizione e di risultato anno 2025 (art. 45, comma 1, lett. a) CCNL 16.07.2024)

Art. 3 – Criteri per la determinazione della retribuzione di risultato, tenendo conto di quanto previsto dall'art. 23 (Differenziazione e variabilità della retribuzione di risultato) (art. 35, comma 1, lett. b CCNL 16.07.2024)

Art. 4 – Definizione della percentuale di cui all'art. 40 comma 2 del CCNL in ragione dell'impegno richiesto, ai fini dell'integrazione della retribuzione di risultato del dirigente nel caso di affidamento di un incarico ad interim (art. 35, comma 1, lett. c)

Art. 5 – Criteri generali per la definizione dei piani di welfare integrativo (art. 35, comma 1, lett. d) CCNL 16.07.2024
Definizione della percentuale di cui all'art. 58 comma 2 del CCNL in ragione dell'impegno richiesto, ai fini dell'integrazione della retribuzione di risultato del dirigente nel caso di affidamento dell'incarico di responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza (art. 35, comma 1, lett. c) CCNL 16.07.2024)

Art. 6 – Criteri delle forme di incentivazione delle specifiche attività e prestazioni correlate all'utilizzo delle risorse previste da specifiche disposizioni di legge, di cui all'art.43 del CCNL, nonché la eventuale correlazione tra i suddetti compensi e la retribuzione di risultato (art. 35, comma 1, lett. e) CCNL 16.07.2024)

Art. 7 – Posizioni dirigenziali esonerate dallo sciopero ai sensi della legge 146/1990 (art.35, comma 1, lett. f) CCNL 16.07.2024

Art. 8 – Criteri e risorse per l'applicazione della clausola di salvaguardia economica di cui all'art. 31 del CCNL 17/12/2020 (art.35, comma 1, lett. g) CCNL 16.07.2024)

Art. 9 – Trattamento economico del dirigente in distacco sindacale (art. 35, comma 1, lett. i) CCNL 16.07.2024

Art. 10 – Interpretazione autentica



PREMESSA

In data 16 luglio 2024 è stato sottoscritto il CCNL relativo al personale dirigenziale dell'Area Funzioni locali per il triennio 2019-2021 che, tra le altre cose, ha confermato i modelli in cui si articolano le relazioni sindacali già previste dal CCNL precedente e individuando per ciascuno di essi le specifiche materie che ne sono oggetto.

Le materie demandate alla contrattazione collettiva integrativa sono tutte quelle elencate nell'art. 35 del nuovo CCNL e disciplinate nel presente accordo. La contrattazione integrativa, per previsione contrattuale, ha durata triennale fatta eccezione per la definizione di un diverso criterio di riparto del Fondo per la retribuzione di posizione e di risultato tra quota destinata a retribuzione di posizione e quota destinata a retribuzione di risultato che è negoziata con cadenza annuale.

Tutte le materie elencate all'art. 34 del nuovo CCNL per le quali è previsto il confronto, invece, saranno disciplinate all'occorrenza.

I riferimenti ad articoli di contratti nazionali non diversamente specificati fanno riferimento al CCNL relativo al personale dirigenziale dell'Area Funzioni locali per il triennio 2019-2021.

Le parti danno atto che:

- con determinazione dirigenziale n.1455 del 22 ottobre 2025 è stato provvisoriamente costituito il Fondo per la retribuzione di posizione e di risultato per l'area della Dirigenza per l'anno 2025 nell'importo di € 328.967,83, poi quantificato in complessivi Euro 339.923,35;
- il Collegio dei Revisori dei conti rispettivamente in data 22/10/2025, con verbale n.7 ed in data 22/12/2025 ha espresso il parere di competenza, in ordine alla compatibilità finanziaria del fondo con i vincoli di Bilancio e certificato i relativi oneri;
- in data 4/12/2025 – prot. n.71420 è stata inviata ai componenti le OO.SS. territoriali copia della predetta determinazione n. 1455/2025;
- in data 10/12/2025 è stato sottoscritto l'ipotesi del contratto collettivo decentrato integrativo del personale dirigenziale triennio 2024 – 2026 - annualità economica 2025;

Le parti concordano e stipulano quanto di seguito riportato:

Art. 1

Campo di applicazione, efficacia e durata (art. 8 CCNL 16.7.20241)

1. Il presente Contratto Collettivo Integrativo, redatto nel rispetto del sistema delle relazioni sindacali così come previsto nel CCNL relativo al personale dirigenziale dell'Area Funzioni locali per il triennio 2019-2021 sottoscritto il 16 luglio 2024, si applica a tutto il personale in servizio presso la Camera di Commercio di Salerno con qualifica dirigenziale, con rapporto di lavoro a tempo sia indeterminato sia determinato.

2. Il presente contratto concerne il periodo temporale 01/01/2024 – 31/12/2026.



3. Gli effetti giuridici ed economici del presente contratto decorrono dal giorno successivo alla sua sottoscrizione definitiva salvo diversa indicazione in esso contenuta e conservano la propria efficacia fino alla stipulazione di un successivo contratto integrativo o fino all'entrata in vigore di un nuovo contratto collettivo nazionale di lavoro che detti norme incompatibili.

Art.2

Criterio di ripartizione risorse disponibili del Fondo per la retribuzione di posizione e la retribuzione di risultato anno 2025 (art. 45, comma 1, lett. a) CCNL 16.07.2024)

1. Il Fondo disponibile per la contrattazione integrativa, determinato dalla Camera di Commercio ai sensi del vigente CCNL e dalle norme di legge che regolano la materia, è stato quantificato per l'anno 2025 in € 339.923,35.

2. Il Fondo di cui al comma 1 è destinato ai seguenti utilizzi:

- Art. 35 c. 1 lett. a) CCNL 16/7/2024 Finanziamento retribuzione di posizione Euro 253.052,18
- Art. 35 c. 1 lett. a) CCNL 16/7/2024 Finanziamento retribuzione di risultato Euro 86.871,17

3. Ai sensi dell'art. 57, comma 3, del CCNL del 17. 12 2020 in presenza di risorse finalizzate a retribuzione di posizione che, in un determinato anno, non sia stato possibile utilizzare integralmente per tale finalità, le parti concordano per la destinazione ad incremento per il medesimo anno delle somme utilizzabili per la corresponsione della retribuzione di risultato.

4. La quota destinata al finanziamento della retribuzione di risultato può subire variazioni annuali anche per consentire, ove ne ricorrano i presupposti, l'attivazione della clausola di salvaguardia economica di cui all' art 8 del presente contratto.

Art.3

Criteri per la determinazione della retribuzione di risultato, tenendo conto di quanto previsto dall'art. 23 (Differenziazione e variabilità della retribuzione di risultato) - (art.35, comma 1, lett. b CCNL 16.07.2024)

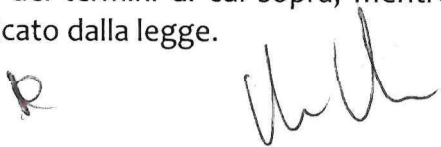
1. La determinazione della retribuzione di risultato avviene annualmente a fronte del positivo raggiungimento degli obiettivi prioritari dell'Ente e organizzativi di Area e in relazione alle risorse disponibili per tale finalità, sulla base di quanto previsto dal vigente SMVP.

2. Le parti danno atto di non dover procedere secondo quanto disposto all'art. 23, commi 2, 3 e 4 del CCNL 16/07/2024 in quanto il numero dei dirigenti in servizio non è superiore a 5.

3. Gli obiettivi comuni del sistema camerale, ove stabiliti, confluiscono negli obiettivi di performance dell'Ente e sono misurati con la vigente metodologia di valutazione.

4. Viene in ogni caso garantita l'attribuzione selettiva delle risorse disponibili per la retribuzione di risultato.

5. Inoltre, poiché ai sensi della Legge n. 41/2023 il rispetto dei tempi di pagamento previsti dalle vigenti disposizioni devono essere oggetto di valutazione ai fini del riconoscimento della retribuzione di risultato, l'importo teorico massimo individuale della retribuzione di risultato viene reso disponibile per intero in caso di rispetto dei termini di cui sopra, mentre un suo mancato rispetto comporterà la riduzione del 26% indicato dalla legge.



Art.4

Definizione della percentuale di cui all'art. 40 comma 2 del CCNL in ragione dell'impegno richiesto, ai fini dell'integrazione della retribuzione di risultato del dirigente nel caso di affidamento di un incarico ad interim - (art. 35, comma 1, lettera c)

1.Gli incarichi *ad interim*, formalmente conferiti dall'Ente a seguito della temporanea vacanza a qualsiasi titolo di posti dirigenziali a tempo indeterminato o determinato, possono essere retribuiti tramite un aumento della retribuzione di risultato limitatamente al periodo di sostituzione.

2.Il compenso di cui al comma precedente è pari al 25,6% della retribuzione di posizione annua prevista per il posto temporaneamente vacante, rapportato all'effettiva durata dell'incarico e viene erogato sulla base della valutazione del dirigente reggente effettuata dal Segretario Generale.

3.Il compenso relativo agli incarichi ad interim è finanziato direttamente sul fondo per la retribuzione di posizione e di risultato, a valere sulle risorse temporaneamente non utilizzate a titolo di retribuzione di posizione.

Art. 5

Criteri generali per la definizione dei piani di welfare integrativo. (art. 35, comma 1, lett. d) CCNL 16.07.2024)

1. Il presente articolo è relativo alla definizione dei criteri generali per l'attivazione di piani di welfare integrativo per gli anni 2025 e 2026, ai sensi degli artt. 35 c. 1 lett. d) e 26 c. 2 del CCNL 16.07.2024.

2. L'attivazione di benefici di natura assistenziale e sociale in favore del personale intende rispondere all'obiettivo di sostenere il benessere organizzativo ed il miglioramento delle condizioni di contesto all'interno delle quali si svolge la prestazione di lavoro.

3. La Camera di Commercio – nei limiti delle disponibilità già stanziata – si impegna a concedere benefici di natura assistenziale e sociale a favore dei/delle propri/e dipendenti sulla base di quanto previsto dall'art. 26 del CCNL 16.07.2024.

4. Le disponibilità annue previste a budget, anche per finalità assistenziali nell'ambito di strumenti a carattere mutualistico, ammontano ad un massimo € 12.199,53. Dal 2025, in seguito a quanto indicato all'art. 1 c. 124 della L. 207 del 30.12.2024 (Legge di Bilancio 2025) *"ai fini del rispetto del limite di cui all'articolo 23, comma 2, del decreto legislativo 25 maggio 2017, n. 75, concorrono le risorse destinate, nell'ambito della contrattazione integrativa o di analoghi accordi per il personale contrattualizzato in regime di diritto pubblico, a benefici di natura assistenziale e sociale in materia di welfare integrativo, fatte salve le risorse riconosciute a tale fine da specifiche disposizioni di legge o da previgenti norme di contratto collettivo nazionale"*.



5. Si stabilisce altresì che, sussistendo disponibilità finanziarie già previste per le medesime finalità da norme precedenti, le parti non ritengono di utilizzare a tale scopo quota parte delle risorse di cui all'art. 57 del CCNL del 17.12.2020.

6. Tenuto conto che ad oggi per le Camere di commercio non è ancora possibile aderire al fondo di assistenza sanitaria integrativa del servizio sanitario nazionale per l'erogazione delle prestazioni previste al c. 1 lett. e) del succitato art. 26 *"polizze sanitarie integrative delle prestazioni erogate dal Servizio sanitario nazionale"* in quanto non ancora istituito, le parti concordano che per l'anno 2025 la concessione di benefici di natura assistenziale e sociale in favore del personale dirigente avvenga come segue:

1) € 2.500,00 promozione del merito dei/delle figli/e dei/delle dipendenti secondo il Regolamento adottato dall'Ente, tenendo presente che:

- i benefici saranno riconosciuti a tutti/e i/le dipendenti in servizio al momento della pubblicazione dell'avviso esclusi i/le colleghi/e dimissionari/e per motivi diversi dal pensionamento e il personale dipendente che non risulti in servizio per aspettativa non retribuita ad eccezione dei/delle colleghi/e assenti per motivi di salute propria o dei familiari (parenti e affini entro il 2° grado);
- i benefici di cui sopra saranno riconosciuti anche al personale dipendente in posizione di comando o distacco presso altra amministrazione o azienda del sistema camerale al momento della pubblicazione dell'avviso a patto che non usufruiscano di altra forma di welfare presso l'ente/azienda di accoglienza;
- i benefici di cui sopra non saranno riconosciuti al personale in posizione di comando presso la Camera;
- i benefici di cui sopra non saranno riconosciuti al personale i/le cui figli/e sono anch'essi/e dipendenti.

2) € 9.699,53 utilizzabili per l'erogazione di prestazioni non monetarie e servizi a sostegno del/la dipendente, anche mediante il ricorso a piattaforme di welfare, tra cui:

- a) servizi a rimborso: salute (rimborso spese visite mediche specialistiche, cure dentarie, esami di laboratorio, farmaci, lenti e occhiali, certificati medici), assistenza (a favore di familiari anziani e non autosufficienti), educazione (rette asili nido, scuole d'infanzia e secondarie, laurea, libri di testo, centri ricreativi estivi ed invernali), mobilità (titoli di viaggio);
- b) servizi ad accesso diretto: ricreativi (corsi di lingue, ingressi a musei ed eventi culturali, abbonamenti in palestra, viaggi, biglietti cinema), buoni acquisto;
- c) prestiti a favore di dipendenti in difficoltà ad accedere ai canali ordinari del credito bancario o che si trovino nella necessità di affrontare spese non differibili;
- d) polizze sanitarie integrative delle prestazioni erogate dal Servizio sanitario nazionale;
- e) altre categorie di beni e servizi che, in base alle vigenti norme fiscali, non concorrono a formare il reddito di lavoro dipendente;
- f) costi di attivazione e gestione della piattaforma: i costi di attivazione e gestione saranno imputati a carico dell'importo di cui al presente punto. Sarà cura dell'Amministrazione organizzare corsi di formazione e di accompagnamento all'utilizzo della piattaforma.

7. Il/La dipendente potrà chiedere entro il 31.12 di ogni anno il versamento della quota non utilizzata sul proprio Fondo previdenziale complementare di categoria (se iscritto/a).



8. I criteri di utilizzo conservano la loro efficacia fino alla stipulazione del successivo Accordo, salvo il caso in cui intervengano contrastanti norme di legge o di contratto nazionale.

9. Nel caso di coniugi ambedue dipendenti della Camera di Commercio, i benefici possono essere richiesti per il medesimo evento da uno/a solo/a dei due dipendenti.

Art.6

Criteri delle forme di incentivazione delle specifiche attività e prestazioni correlate all'utilizzo delle risorse previste da specifiche disposizioni legge, di cui all'art. 43 del CCNL, nonché la eventuale correlazione tra i suddetti compensi e la retribuzione di risultato. (art. 35, comma 1, lett. e) CCNL 16.07.2024).

1. Le modalità e i criteri relativi all'erogazione di compensi o incentivi, le cui norme istitutive ne prevedano l'assegnazione anche al personale di qualifica dirigenziale, sono definiti in norme regolamentari o comunque organizzative dell'Ente, nel rispetto delle relazioni sindacali se e in quanto previste.

2. Nel caso in cui il fondo di cui all'art. 57 del CCNL del 17/12/2020 sia integrato da somme derivanti dal principio di onnicomprensività del trattamento economico di cui all'art. 43 del CCNL 16/7/2024, una quota dell'80% è riservata la dirigente che ha reso la prestazione, a titolo di incremento della retribuzione di risultato; la quota residuale pari al 20% può essere correlata, previa individuazione specifica nell'ambito PIAO, ad uno o più obiettivi trasversali a tutti i dirigenti, riferiti agli effetti dell'azione dell'Ente nel suo complesso. Qualora nel PIAO non siano stati individuati obiettivi con tali caratteristiche, la quota residuale incrementata in parti uguali la retribuzione di risultato a beneficio degli altri dirigenti.

La somma residuale confluisce nella quota del fondo destinato alla retribuzione di risultato, esclusivamente a beneficio degli altri dirigenti.

Art. 7

Posizioni dirigenziali esonerate dallo sciopero ai sensi della legge 146/1990. (art. 35, comma 1, lett. f) CCNL 16.07.2024).

1. Nell'ambito dei servizi pubblici da considerarsi essenziali ai sensi della legge 146/1990, in caso di sciopero è garantita esclusivamente la continuità delle prestazioni indispensabili per assicurare il rispetto dei valori e dei diritti costituzionalmente tutelati.

2. Devono essere esonerati dallo sciopero ai sensi della legge 146/1990 e secondo quanto previsto dal CCNL del 10.04.1996 a garanzia dei servizi pubblici essenziali, i titolari delle posizioni dirigenziali di seguito, indicate, a rotazione:

- a. Dirigente responsabile di Area I e II
- b. Dirigente responsabile di Area III
- c. Dirigente responsabile di Area IV

Art. 8

Criteri e risorse per l'applicazione della clausola di salvaguardia economica di cui all'art. 31 del CCNL 17/12/2020. (art. 35, comma 1, lett. g) CCNL 16.7.2024)



1. Al dirigente che sia destinatario di un nuovo incarico con retribuzione di posizione di importo inferiore a quella in godimento, a seguito di processi di riorganizzazione che abbiano comportato la revoca del precedente incarico, va riconosciuto un differenziale di retribuzione per il periodo e i valori previsti dall' art. 31, comma 3, del CCNL del 17.12.2020.

2. L'importo attribuito a titolo di differenziale è tale da garantire che il valore complessivo iniziale della retribuzione di posizione relativa al nuovo incarico sia pari al 100% della retribuzione di posizione connessa al precedente incarico. Tale importo è riconosciuto fino alla data di scadenza dell'incarico precedentemente ricoperto. Nei due anni successivi il valore originariamente attribuito si riduce di un terzo il primo anno, di un ulteriore terzo il secondo anno e cessa di essere corrisposto dall'anno successivo.

3. La quota di retribuzione di posizione che eccede il valore per così dire ordinario per l'incarico assegnato ai sensi del presente articolo trova comunque finanziamento nel fondo di cui all'art. 57 del CCNL del 17.12.2020, con prioritaria copertura tramite (tenuto conto della temporaneità della situazione in tal modo venutasi a determinare):

- a) le somme resesi disponibili a seguito dei processi di riorganizzazione;
- b) le somme destinate a retribuzione di posizione risultanti non utilizzate a fine anno;
- c) le risorse eventualmente non utilizzate in anni precedenti;
- d) qualora le somme di cui alle lett. a), b) e c) non risultino sufficienti, tramite riduzione delle somme destinate a retribuzione di risultato, fermo restando il rispetto del limite minimo di cui all'art. 57, comma 3, del CCNL del 17.12.2020;
- e) qualora le risorse di cui sopra non risultino ancora sufficienti la percentuale di cui al comma 2 dovrà essere proporzionalmente ridotta al fine di garantire l'integrale copertura della clausola di salvaguardia nel rispetto dei limiti del fondo di cui all'art. 57 richiamato.

4. La presente disciplina si applica solo per i dirigenti in possesso di un incarico pluriennale coinvolti in mutamenti organizzativi che comportino una riduzione della retribuzione di posizione e solo fino alla data di scadenza dell'incarico ricoperto al momento della variazione organizzativa e riduzione retributiva; non si applica pertanto nel caso di affidamento ai dirigenti di nuovi incarichi da parte del Segretario Generale.

Art. 9

Trattamento economico del dirigente in distacco sindacale. (art. 35, comma 1, lett. i) CCNL 16.07.2024)

1. L'elemento di garanzia della retribuzione di cui all'art. 44, comma 1, lett. b), del CCNL del 16.7.2024 è quantificato nel 60% delle voci retributive conseguite dall'interessato nell'ultimo anno solare di servizio che precede il distacco e corrisposte a carico del fondo di cui all'art. 57 del medesimo contratto, al netto di compensi ad interim e di quelli previsti da specifiche disposizioni di legge.

2. La quota di cui al comma precedente erogata con carattere di fissità e periodicità mensile è definita nel 75% di detto elemento di garanzia.



Art. 10

Interpretazione autentica.

1. Qualora insorgono controversie sull'interpretazione del presente contratto collettivo integrativo si applica la disciplina prevista dall'art. 3, comma 6 del CCNL del 16.7.2024 e dell'art. 49 del d.lgs. 165/2001.
2. L'eventuale accordo sostituisce la clausola controversa sin dall'inizio della vigenza del contratto collettivo integrativo.
3. Gli accordi di interpretazione autentica hanno effetto sulle controversie individuali aventi a oggetto le materie da essi regolate.

**RELAZIONE TECNICO FINANZIARIA
COSTITUZIONE FONDO PER IL FINANZIAMENTO DELLA
RETRIBUZIONE DI POSIZIONE E DI RISULTATO
DEL PERSONALE DIRIGENTE – ANNO 2025**

La relazione è stata redatta ai sensi dell'art. 40, comma 3-sexies D. Lgs. n. 165/2001 e in conformità alle indicazioni contenute nella circolare del Ministero dell'Economia e delle Finanze – Dip. RGS n. 25 del 19 luglio 2012 e nelle Note applicative della medesima circolare pubblicate il 12 marzo 2013 sul sito della Ragioneria Generale dello Stato

**RELAZIONE ILLUSTRATIVA al CONTRATTO DECENTRATO INTEGRATIVO RIFERITO
ALL'UTILIZZO DEL FONDO RISORSE DECENTRATE**

Modulo 1 - Scheda 1.1

**Illustrazione degli aspetti procedurali, sintesi del contenuto del contratto ed
autodichiarazione relative agli adempimenti della legge**

Data di sottoscrizione		Pre-intesa: 10/12/2025 Contratto: 23/12/2025
Periodo temporale di vigenza		Anno 2025
Composizione della delegazione trattante		Parte Pubblica (ruoli/qualifiche ricoperti): Raffaele De Sio – Presidente delegazione trattante – Segretario Generale Organizzazioni sindacali ammesse alla contrattazione: F.P. C.G.I.L. U.I.L FPL; C.I.S.L. F.P.; FEDIR; U.N.S.C.P.; COSMED
Soggetti destinatari		Personale dirigente a tempo indeterminato e determinato della CCIAA di Salerno
Materie trattate dal contratto integrativo (descrizione sintetica)		Sottoscrizione destinazione risorse per il finanziamento dell'indennità di posizione e risultato del personale dirigente anno 2025
Rispetto del iter adempimenti procedurale e egli atti propedeutici e successivi alla contrattazione	Intervento dell'Organo di controllo interno. Allegazione della Certificazione dell'Organo di controllo interno alla Relazione illustrativa.	È stata acquisita la certificazione dell'Organo di controllo interno? Si, con verbale n. 7/2025
		Nel caso l'Organo di controllo interno abbia effettuato rilievi, descriverli Nessun rilievo
	Attestazione del rispetto degli obblighi di legge che in caso di inadempimento	Il Piano triennale di prevenzione della corruzione e della trasparenza 2024-2026 – integrato nel PIAO come previsto dall'art. 6 del D.L. 80/2021 conv. in L. 113/2021 – è stato approvato dalla Giunta camerale con delibera n. 4 del 30.01.2025. Il documento è consultabile sul sito Internet della Camera di commercio, sezione "Amministrazione trasparente".

	comportano la sanzione del divieto di erogazione della retribuzione accessoria	Il Piano triennale di prevenzione della corruzione e della trasparenza 2024-2026 – integrato nel PIAO come previsto dall’art. 6 del D.L. 80/2021 conv. in L. 113/2021 – è stato approvato dalla Giunta camerale con delibera n. 4 del 30.01.2025. Il documento è consultabile sul sito Internet della Camera di commercio, sezione “Amministrazione trasparente”. I documenti sono stati altresì presentati agli organi politici camerali in cui siedono i rappresentanti delle associazioni di categoria e dei consumatori.
		Il Programma Pluriennale 2022-2027 è stato approvato dal Consiglio camerale con deliberazione n. 9 del 13.10.2022. La Relazione Previsionale e Programmatica 2023 è stata approvata dal Consiglio camerale con deliberazione n. 12 del 14.11.2022. La Relazione sulla Performance è stata approvata dalla Giunta camerale con propria deliberazione n. 33 del 05.07.2023.
Eventuali osservazioni		

Art. 3 – Criteri per la determinazione della retribuzione di risultato, tenendo conto di quanto previsto dall'art. 23 (Differenziazione e variabilità della retribuzione di risultato) - (art. 35, comma 1, lettera b) -
La retribuzione di risultato è erogata previa valutazione positiva della performance dei dirigenti sulla base di

quanto stabilito dal Sistema di Misurazione e Valutazione delle Performance (SMVP) nel tempo vigente. E' previsto che a retribuzione di risultato sarà corrisposta secondo fasce di valutazione.

Art. 4 Definizione della percentuale di cui all'art. 40 comma 2 del CCNL in ragione dell'impegno richiesto, ai fini dell'integrazione della retribuzione di risultato del dirigente nel caso di affidamento di un incarico ad interim – le parti hanno disciplinato l'istituto contrattuale degli incarichi ad interim a seguito della temporanea vacanza a qualsiasi titolo di posti dirigenziali a tempo indeterminato o determinato fissando nel 25% della retribuzione di posizione del posto temporaneamente vacante la misura del compenso spettante al dirigente incaricato.

Art. 5 - Criteri generali per la definizione dei piani di welfare integrativo (art. 35, comma 1, lett. d) CCNL 16.07.2024 - Le parti concordano che al personale di qualifica dirigenziale si applicano i benefici di natura assistenziale e sociale previsti dal contratto nazionale nei limiti delle risorse disponibili.

Art. 6 . Criteri delle forme di incentivazione delle specifiche attività e prestazioni correlate all'utilizzo delle risorse previste da specifiche disposizioni di legge di cui all'art. 43 del CCNL, nonché la eventuale correlazione tra i suddetti compensi e la retribuzione di risultato (art. 35, comma 1, lett. e) CCNL 16/7/2024) - le parti concordano che le modalità e i criteri relativi all'erogazione di compensi e incentivi, le cui norme ne prevedano l'assegnazione anche al personale di qualifica dirigenziale, vadano definiti in norme regolamentari o comunque organizzative dell'ente, nel rispetto delle relazioni sindacali se e in quanto previste. Nel caso in cui il Fondo fosse integrato da somme derivanti dal principio di omnicomprensività, la quota di incremento della retribuzione di risultato destinata al dirigente che ha reso la prestazione è pari all'80%. La somma che residua è destinata agli altri dirigenti.

Art. 7 - Posizioni dirigenziali esonerate dallo sciopero ai sensi della legge 146/1990 – Art. 35 comma 1, lett. f) CCNL 16.7.2024 - Le parti concordano che è esonerato dallo sciopero, ai sensi della legge 146/1990 e secondo quanto previsto dal CCNL 10.4.1996, un dirigente, secondo il principio di rotazione, con la garanzia di almeno un dirigente in servizio.

Art. 8 - Criteri e risorse per l'applicazione della clausola di salvaguardia economica di cui all'art. 31 del CCNL 17/12/2020 (ART. 35, comma 1, lett. G) CCNL 16.7.2024 - e parti concordano che al dirigente destinatario di un nuovo incarico con retribuzione di posizione di importo inferiore a quella in godimento, a seguito di processi di riorganizzazione che abbiano comportato la revoca del precedente incarico, va riconosciuto un differenziale di retribuzione tale da garantire che il valore complessivo iniziale della retribuzione di posizione relativa al nuovo incarico sia pari al 100% della retribuzione di posizione relativa al precedente incarico. Nei due anni successivi il valore originariamente attribuito si riduce di un terzo il primo anno, di un ulteriore terzo il secondo anno e cessa di essere corrisposto dall'anno successivo.

Art. 9 - Trattamento economico del dirigente in distacco sindacale (Art. 35, comma 1, lett. i) CCNL 16.7.2024) - Le parti concordano che al personale dirigenziale in distacco sindacale spetta il 75% delle voci retributive conseguite dall'interessato nell'ultimo anno solare di servizio che precede l'attivazione del distacco.

Art. 10 - Interpretazione autentica

La ripartizione delle risorse del Fondo per la dirigenza anno 2025, quantificato provvisoriamente con il suddetto provvedimento n. 1455/2025 in € 328.967,83 in applicazione delle vigenti disposizioni contrattuali nazionali e decentrate e della graduazione delle posizioni dirigenziali approvata con delibera di Giunta camerale n. 77 del 18 novembre 2016, integrata con determinazione del Segretario Generale n.555 del 30/11/2017, aggiornate con i miglioramenti previsti dal CCNL 16.07.2024 è la seguente:

Riferimento CCNL 16.07.2024	Descrizione	IMPORTO	% sul totale Fondo 2025
Art. 35 c. 1 lett. a)	Finanziamento retribuzione di posizione	253.052,18	76,9%
Art. 35 c. 1 lett. g)	Finanziamento retribuzione di posizione per clausola di salvaguardia	-	-
Art. 35 c. 1 lett. a) e b)	Finanziamento retribuzione di risultato	75.915,65	23,1%
Art. 35 c. 1 lett. c)	Finanziamento retribuzione di risultato per incarichi ad interim	-	-
Art. 35 c. 1 lett. d)	Finanziamento welfare aziendale	-	-
Art. 35 c. 1 lett. e)	Incentivazione delle specifiche attività e prestazioni: compensi per incarichi aggiuntivi art. 43 comma 3	-	-
		328.967,83	100%

Tale spesa trova copertura nell'ambito dello stanziamento previsto nel bilancio preventivo 2025.

Le economie che verranno eventualmente a determinarsi con l'effettivo utilizzo del Fondo saranno gestite in coerenza con le previsioni contrattuali vigenti. L'utilizzo delle risorse decentrate per il personale dirigente consente, da un lato, di retribuire le posizioni dei dirigenti in linea con la metodologia dell'Ente adottata per graduare le funzioni e le connesse responsabilità e, dall'altro, di valorizzare la performance, in caso di prestazione positiva, attraverso il riconoscimento della retribuzione di risultato correlata alla valutazione ottenuta dal singolo dirigente sulla base del raggiungimento degli obiettivi assegnati, dei comportamenti organizzativi agiti e delle competenze e professionalità dimostrate.

B) Quadro di sintesi delle modalità di utilizzo delle risorse

Sulla base dei criteri previsti dall'accordo le risorse vengono utilizzate nel seguente modo:

Riferimento CCNL 16.07.2024	Descrizione	IMPORTO	% sul totale Fondo 2025
Art. 35 c. 1 lett. a)	Finanziamento retribuzione di posizione	253.052,18	74,4%
Art. 35 c. 1 lett. g)	Finanziamento retribuzione di posizione per clausola di salvaguardia	-	-
Art. 35 c. 1 lett. a) e b)	Finanziamento retribuzione di risultato	86.871,17	25,6%
Art. 35 c. 1 lett. c)	Finanziamento retribuzione di risultato per incarichi ad interim	-	-
Art. 35 c. 1 lett. d)	Finanziamento welfare aziendale		
Art. 35 c. 1 lett. e)	Incentivazione delle specifiche attività e prestazioni: compensi per incarichi aggiuntivi art. 43 comma 3	-	-
		339.923,35	100,00

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

In materia trova applicazione la metodologia contenuta nel documento "Sistema di misurazione e valutazione della performance della Camera di Commercio di Salerno previsto dal D.Lgs. 150/2009 ed approvato, da ultimo, dalla Giunta con deliberazione n. 3 del 6/3/2025.

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

Nessuna ricorrenza

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

Il D. Lgs. 150/2009 in materia di ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico e di efficienza e trasparenza delle pubbliche amministrazioni ha disciplinato i sistemi di misurazione e di valutazione delle strutture e dei dipendenti delle amministrazioni pubbliche "al fine di assicurare elevati standard qualitativi e economici del servizio tramite la valorizzazione dei risultati e della performance".

Dalla sottoscrizione dei contratti integrativi decentrati relativi all'utilizzo delle risorse decentrate messe a disposizione, l'Amministrazione si attende il raggiungimento degli obiettivi strategici indicati dagli organi di Governo, presupposto per l'assegnazione dei premi di risultato.

Nella "Metodologia per l'individuazione delle azioni e dei risultati ottenuti dall'Ente" adottato nell'ambito del PIAO 2025/2027 approvato con delibera di Giunta n. 4 del 6.3.2025 sono stati tradotti in indicatori e target, le linee programmatiche e gli obiettivi fissati dal Consiglio in sede di approvazione della Relazione previsionale programmatica per il 2025 (avvenuta con delibera del Consiglio n. 9 del 19/12/2025).

G) altre informazioni eventualmente ritenute utili

Non si riportano altre informazioni utili.

Salerno, 19 dicembre 2025

f.to IL DIRIGENTE AREA I E II
Dott. Antonio Luciani