



Camera di Commercio
Napoli



RELAZIONE ILLUSTRATIVA

REDAZIONE AI SENSI DELL'ART.40, COMMA 3, SEXIES D.Lgs. 165/2001

MODELLO OBBLIGATORIO – CIRCOLARE RGS. N.25 DEL 19/07/2012

A N N O
2017

Premessa

Nelle pubbliche amministrazioni le materie afferenti la contrattazione collettiva nazionale e la contrattazione decentrata integrativa sono disciplinate dal Titolo III del Decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165. In particolare, l'articolo 40 prevede che:

- Le pubbliche amministrazioni attivano autonomi livelli di contrattazione collettiva integrativa, nel rispetto delle disposizioni dettate dall'articolo 7, comma 5, dello stesso decreto e dei vincoli di bilancio risultanti dagli strumenti di programmazione annuale e pluriennale. *(Comma 3-bis)*
- A corredo di ogni contratto integrativo le pubbliche amministrazioni, redigono una relazione tecnico-finanziaria ed una relazione illustrativa, che devono essere certificate dagli organi di controllo interno, utilizzando gli schemi appositamente predisposti e resi disponibili dal Ministero dell'economia e delle finanze di intesa con il Dipartimento della funzione pubblica. *(Comma 3-sexies)*

Con la Circolare n. 25 del 19 luglio 2012, il Dipartimento della Ragioneria Generale dello Stato, d'intesa con il Dipartimento della Funzione Pubblica, ha predisposto degli schemi standard per l'elaborazione della "Relazione illustrativa" e della "Relazione tecnico-finanziaria", che tutti gli enti devono utilizzare per garantire la piena conoscenza delle informazioni relative alla contrattazione decentrata integrativa, come richiesto dalla richiamata normativa. Le relazioni, secondo la normativa vigente in essere, sono finalizzate:

- a supportare la *delegazione trattante di parte pubblica* con uno strumento uniforme di esplicitazione e valutazione dei contenuti del contratto sottoposto a certificazione;
- a supportare gli *organi di controllo* con un omogeneo piano di verifica della certificazione degli atti della contrattazione integrativa, rendendo organici e sequenziali i diversi aspetti del controllo;
- a fornire al *cittadino / utente*, che ha accesso a tali atti nella sezione trasparenza del sito web delle diverse Amministrazioni, la piena visibilità e confrontabilità dei contenuti esplicativi degli accordi stipulati in sede integrativa.

RELAZIONE ILLUSTRATIVA

Lo schema di *relazione illustrativa* è composto da due distinti moduli, così articolati:

1. Illustrazione degli aspetti procedurali e sintesi del contenuto del contratto
2. Illustrazione dell'articolato del contratto e relativa attestazione della compatibilità con i vincoli derivanti da norme di legge e di contratto nazionale; modalità di utilizzo delle risorse accessorie; risultati attesi in relazione agli utilizzi del fondo ed all'erogazione delle risorse premiali; altre informazioni utili.

Per la corretta compilazione dei moduli sopra elencati l'Ente si è avvalso delle istruzioni riportate nelle seguenti circolari:

- a) Circolare n. 7 del 13 maggio 2010 del Dipartimento della Funzione Pubblica, ad oggetto: "*Contrattazione integrativa. Indirizzi applicativi del decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150*";
- b) Lettera circolare n. 1 del 17 febbraio 2011 del Dipartimento della Funzione Pubblica, ad oggetto: "*Applicazione del decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150. Intesa del 4 febbraio 2011. Decorrenze*";
- c) Lettera circolare n. 7 del 5 aprile 2011 del Dipartimento della Funzione Pubblica, ad oggetto: "*Decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150: chiarimenti applicativi*".
- d) Circolare n. 25 del 19.07.2012 del Dipartimento della ragioneria Generale dello Stato, ad oggetto: "*Schemi di Relazione illustrativa e Relazione tecnico-finanziaria ai contratti integrativi*".

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

| | | |
|--|--|--|
| Data di sottoscrizione | | 23.11.2017 |
| Periodo temporale di vigenza | | • 1/1/2017 – 31/12/2017 |
| Composizione della delegazione trattante | | <p><u>PARTE PUBBLICA</u></p> <p>Presidente: avv. Mario Esti - Segretario Generale della CCAA di Napoli</p> <p>Componente :Dirigente Area Regolazione del Mercato -dott. Roberto Parisio</p> <p>Componente :Dirigente Area Gestione Risorse – dott.ssa Ilaria Desiderio</p> <p>Componente : Dirigente Area Promozioni – dott. Nicola Pisapia</p> <p><u>PARTE SINDACALE</u> (elenco sigle)</p> <p>Organizzazioni sindacali ammesse alla contrattazione</p> <p>CGIL/FP</p> <p>CISL FPS</p> <p>UIL FPL</p> <p>RSU</p> <p>Organizzazioni sindacali firmatarie dell'ipotesi di contratto:</p> <p>CGIL/FP</p> <p>CISL FPS</p> <p>UIL FPL</p> <p>RSU AZIENDALE</p> |
| Soggetti destinatari | | il personale non dirigente della Camera di Commercio di Napoli con contratto di lavoro a tempo indeterminato |
| Materie trattate dal contratto integrativo (descrizione sintetica) | | <p>Destinazione delle Risorse Decentrate disponibili per la contrattazione</p> <ul style="list-style-type: none"> - Indennità di comparto - Progressioni economiche orizzontali - Retribuzione di posizione e risultato - Compensi per la produttività - Indennità previste dal CCNL - Compensi inerenti le prestazioni correlate ai concorsi a premio - Progetti finalizzati |
| adempimenti procedurale | Rispetto dell'iter | <p>Intervento dell'Organo di controllo interno.</p> <p>Allegazione della Certificazione dell'Organo di controllo interno alla Relazione illustrativa.</p> <p>Il Collegio dei Revisori dei Conti ha redatto la certificazione in data / /</p> |
| | Attestazione del rispetto degli obblighi di legge che in caso di inadempimento comportano la | <p>È stato adottato il Piano della performance 2017-2019 previsto dall'art. 10 del d.lgs. 150/2009 con Determina Commissariale n. 67 del 25/07/2017 .</p> <p>È stato adottato il Programma triennale per la Trasparenza e l'Integrità 2017/2019 previsto dall'art. 11, comma 2 del d.lgs. 150/2009 con Determina</p> |

| | | |
|--|--|---|
| e degli atti propedeutici e successivi alla contrattazione | sanzione del divieto di erogazione della retribuzione accessoria | Commissariale n. 8 del 06/02/2017 |
| | | È stato assolto l'obbligo di pubblicazione di cui ai commi 6 e 8 dell'art. 11 del d.lgs. 150/2009. |
| | | La Relazione delle Performance 2016 è stata inviata all'OIV per la validazione in data 22/11/2017 prot.38428. Per l'anno 2017 la verifica e la relativa validazione verrà effettuata nell'anno 2018. |
| Eventuali osservazioni | | |
| = = = | | |

MODULO 2 – ILLUSTRAZIONE DELL'ARTICOLATO DEL CONTRATTO. (Attestazione della compatibilità con i vincoli derivanti da norme di legge e di contratto nazionale – modalità di utilizzo delle risorse accessorie - risultati attesi - altre informazioni utili)

a) ILLUSTRAZIONE DI QUANTO DISPOSTO DAL CONTRATTO INTEGRATIVO

L'annuale contratto decentrato integrativo della Camera di Commercio di Napoli regola la ripartizione e la relativa destinazione dell'ammontare totale delle risorse decentrate a disposizione per la contrattazione 2017 sulla base dei criteri previsti da precedenti Accordi Decentrati.

Si richiamano di seguito i criteri di utilizzo delle risorse decentrate disciplinate dal CCDI sottoscritto in data 23.11.2017. Le risorse sono suddivise, ai sensi dell'art. 31 commi 2 e 3 del C.C.N.L. 22.01.04, in "stabili" e "variabili" e sono determinate e ripartite in ossequio alla disciplina dei CC.CC.NN.L.

MODALITA' DI UTILIZZO DELLE RISORSE DECENTRATE 2017

A) Utilizzo delle risorse stabili:

Il Contratto decentrato destina le risorse stabili al finanziamento degli istituti economici elencati di seguito:

- indennità di comparto;
- progressioni economiche orizzontali;
- retribuzione di posizione e risultato per i titolari di posizioni organizzative e alte professionalità assegnate nell'anno 2017;

1. Finanziamento dell'indennità di comparto

Parte delle risorse stabili sono destinate alla corresponsione dell'indennità di comparto secondo la disciplina dell'art. 33 e per gli importi indicati in tabella D del CCNL del 22.01.2004.

2. Finanziamento delle progressioni economiche

(Art. 17 co 2 lett. b CCNL 1.4.1999, art. 34 e 35 CCNL 22.1.2004, art.9 CCNL 11/4/2008)

Il sistema di progressione economica all'interno delle categorie, cosiddetta "orizzontale", è finalizzato al riconoscimento della professionalità e delle prestazioni individuali dei lavoratori e si realizza, nel limite delle risorse annualmente destinate e nel rispetto delle norme contrattuali e legislative vigenti, mediante l'acquisizione individuale di posizioni economiche più elevate nell'ambito della categoria di appartenenza. La disciplina di legge e contrattuale dispone che tali progressioni economiche siano attribuite in modo selettivo, ad una quota limitata di

dipendenti.

3. **Finanziamento delle indennità di posizione e risultato delle posizioni organizzative e alte professionalità**

L'Area delle Posizioni organizzative e dell'Alta Professionalità è istituita dall'Ente in relazione all'assetto organizzativo vigente e secondo criteri predeterminati.

Al personale interessato compete la retribuzione di posizione e la retribuzione di risultato nella misura stabilita. Tale trattamento assorbe tutte le competenze accessorie e le indennità previste dal vigente contratto nazionale e integrativo, compreso il compenso per lavoro straordinario.

Le risorse stabili che risultano ulteriormente disponibili, annualmente sono destinate ad incrementare le risorse variabili.

B) Utilizzo delle risorse variabili:

Il Contratto decentrato destina le risorse variabili al finanziamento degli istituti economici elencati di seguito:

- a. compensi per la produttività ;
- b. indennità previste dal C.C.N.L.
- c. Compensi inerenti le prestazioni correlate ai concorsi a premio;
- d. Progetti finalizzati.

1. Utilizzo delle risorse variabili per il finanziamento della produttività ed il miglioramento dei servizi (art. 17, comma 2 lett. a) CCNL 1.4.1999 così come modificato dall'art.36 del CCNL 22.01.2004).

L'attribuzione dei compensi di produttività è strettamente correlata ad effettivi incrementi della produttività e di miglioramento quali-quantitativo dei servizi da intendersi come risultato aggiuntivo apprezzabile rispetto al risultato atteso dalla normale prestazione lavorativa.

I compensi destinati a incentivare la produttività ed il miglioramento dei servizi sono corrisposti ai lavoratori interessati, con rapporto di lavoro a tempo indeterminato e determinato, a conclusione del processo di valutazione delle prestazioni e dei risultati.

La valutazione delle prestazioni e dei risultati dei lavoratori spetta ai competenti dirigenti nel rispetto del Sistema di misurazione e valutazione della performance organizzativa e individuale vigente.

2. Utilizzo delle risorse variabili per la remunerazione di specifiche responsabilità (art.17, comma 2 lett. f) CCNL 1.4.1999 così come modificato dall'art. 7, comma1 del CCNL 9/5/2006)

Presupposto per l'assegnazione di tale tipologia di indennità è l'assegnazione di compiti che comportano funzioni di coordinamento di unità lavorative o un elevato grado di autonomia decisionale:

Il valore (max. € 2.500 lordi) dei compensi per l'esercizio delle suddette attività varia in funzione della categoria giuridica di appartenenza e del diverso grado di responsabilità.

Si è convenuto di attribuire l'indennità per l'esercizio dei compiti che comportano specifiche responsabilità ai Responsabili di Unità Operativa Semplice e Complessa che non siano incaricati di funzioni dell'area delle posizioni organizzative: la posizione di lavoro di "responsabile di U.O." è relativa alla struttura organizzativa dell'ente e alla sua articolazione in Servizi U.O.C. e Uffici U.O.S..

L'importo dell'indennità, spettante ai Responsabili di U.O.C./U.O.S. risulta essere:

- Responsabile di Servizio (U.O.C) : € 2.500 lorde annue
- Responsabile di Ufficio (U.O.S) : € 2.000 lorde annue

Il valore massimo dell'indennità è fissato in ragione delle risorse annuali disponibili.

L'indennità è erogata annualmente a patto che sussista la permanenza delle condizioni organizzative che hanno determinato l'attribuzione dei compiti che comportano specifiche responsabilità.

Ad ogni dipendente non può essere attribuita più di un'indennità per specifiche responsabilità; nel caso in cui siano attribuiti compiti che comportano specifiche responsabilità diverse, al dipendente interessato è attribuita l'indennità di valore economico più elevato.

Inoltre la suddetta indennità è erogata solo se la posizione è stata effettivamente ricoperta per almeno 3 mesi nel corso dell'anno ed è ridotta proporzionalmente qualora la copertura della posizione sia part-time. In caso di presenza a full time per periodi superiori a 3 mesi ma inferiori a 12, l'indennità è ridotta proporzionalmente. In caso di assenza del soggetto che svolge compiti che comportano specifiche responsabilità, qualora tali compiti vengano temporaneamente e formalmente assegnati a personale che non ricopre già altri compiti che comportano specifica responsabilità (nel qual caso si applica quanto previsto al punto 2.d), al medesimo soggetto è corrisposto l'importo corrispondente al periodo di effettivo esercizio dei compiti assegnati.

Le indennità ex. Art. 17 comma 2 lettera f) del CCNL del 1999 vengono erogate anche nell'ipotesi in cui vengano individuati compiti e funzioni che comportano l'esercizio di specifiche responsabilità relative a procedimenti particolarmente complessi e/o ad incarichi specifici formalmente attribuiti dal dirigente.

Tali procedimenti vengono individuati con Determinazione Segretariale d'intesa con i dirigenti interessati.

L'importo di tali indennità non può superare l'importo massimo di € 1.500,00 annue.

L'erogazione delle suddette indennità decorre dalla data di adozione del provvedimento dirigenziale di individuazione del dipendente responsabile dello specifico procedimento amministrativo individuato con determinazione segretariale.

3.Utilizzo delle risorse variabili per la remunerazione di indennità di rischio, maneggio valori e disagio:

In applicazione dell'art. 17, comma 2, lett. d) ed e) del CCNL 1.4.1999 sono riconosciute le seguenti indennità:

a) indennità di rischio :

al personale le cui prestazioni lavorative comportino continua e diretta esposizione a rischi pregiudizievoli per la salute e per l'integrità personale ,come dal piano di valutazione dei rischi ai sensi del D.Lgs n. 81/2008, è riconosciuta un' indennità di rischio pari ad € 30,00 (art. 41 CCNL 22.1.2004) lorde mensili e viene corrisposta esclusivamente per il periodo di effettiva esposizione al rischio.

Pertanto le risorse sono destinate a remunerare le seguenti figure:

1. Autisti per giorni di servizio;
2. Addetti alla sicurezza per giorni di servizio;
3. Personale metrico per giorni di ispezione:

b) indennità di maneggio valori :

al personale adibito a servizi che comportino maneggio di valori di cassa compete un'indennità proporzionata al valore medio mensile dei valori maneggiati. L'importo dell'indennità varia da un minimo di € 0,52 ad un massimo di € 1,55 lorde secondo i seguenti valori:

| Fasce medie mensili d'incasso | Indennità |
|--------------------------------------|------------------|
| fino a € 2.499,00 | € 0,52 |
| da € 2.500,00 a € 3.999,00 | € 1,00 |
| da € 4.000,00 in poi | € 1,55 |

Le attività rientranti in tale casistica sono:

- Cassa
- Cassa economale

L'indennità giornaliera è corrisposta per l'effettivo espletamento del servizio:

- Addetti alla cassa per i giorni di effettivo servizio di cassa
- Cassiere – economo per i giorni di effettiva presenza in servizio
- Addetto alla distribuzione di buoni pasto per i 5 giorni di effettiva prestazione del servizio

c) indennità di disagio :

Risorse per compensare l'esercizio di attività svolte in condizioni particolarmente disagiate da parte del personale delle categorie A, B e C (Art. 17 comma 2 lett. e)

La definizione di disagio ricomprende in termini generali tutti i disagi specifici, le cui indennità compensano in modo puntuale le prestazioni e quindi non sono cumulabili per la stessa fattispecie. Si considera quindi l'indennità di disagio come quell'indennità specifica che non può essere generalizzata nell'Ente, ed è rivolta a remunerare singole situazioni organizzative che variano rispetto all'organizzazione dell'Ente nel suo complesso. È corrisposta per l'effettiva presenza in servizio.

4..Utilizzo delle risorse variabili per compensare le responsabilità delle categorie B,C e D:

In applicazione dell'art. 17, comma 2, lett. i) (lettera aggiunta dall'art. 36 del CCNL del 22.01.2004) tali indennità sono utilizzate per compensare nella misura massima di € 300,00 annui lordi le specifiche responsabilità del personale delle Categorie B, C e D a cui siano stati affidati compiti di:

- archivisti informatici;
- addetti agli Uffici relazioni con il pubblico
- responsabili dei tributi

5..Utilizzo delle risorse variabili per la remunerazione del personale di categoria C e D che svolge le attività di concorsi a premi

Ai sensi dell'art. 15 - comma 1 – lett. d) del CCNL 1.4.1999 così come disposto anche dall'art. 17 lettera G del citato CCNL gli emolumenti spettanti al personale di categoria C e D che svolge attività relative ai concorsi a premi sono distribuiti nelle seguenti modalità:

- 80% dell'importo delle risorse stanziato nel fondo a favore del personale impegnato in tali attività;
- 20% dell'importo delle risorse stanziato nel fondo a compensare gli effettivi incrementi della produttività e miglioramenti quali- quantitativi dei servizi rogati.

5. Utilizzo delle risorse variabili per compensare il personale coinvolto nella realizzazione di specifici progetti finalizzati coerenti con il programma pluriennale di attività, in applicazione dell'art. Art. 17 co 2, lett. h) del CCNL 01.04.1999

I dirigenti predeterminano gli obiettivi, la durata e i dipendenti partecipanti. Nel rispetto delle prescrizioni di cui all'art.37 CCNL 22.01.2004, al termine delle iniziative progettuali i Dirigenti, previa certificazione del conseguimento degli obiettivi da parte dell'OIV, relazioneranno sui risultati raggiunti. I risultati saranno valutati nella scheda della produttività nell'ambito dei risultati di gruppo secondo i criteri stabili dal sistema di valutazione.

c) quadro di sintesi delle modalità di utilizzo delle risorse

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

| Descrizione | Importo |
|---|---------------------|
| Art. 17, comma 2, lett. a) – produttività | € 368.969,02 |
| Art. 17, comma 2, lett. b) – progressioni economiche orizzontali | € 213.509,98 |
| Art. 33 CCNL 21.01.2004 - indennità di comparto | € 37.313,81 |
| Art. 17, comma 2, lett. c) – retribuzione di posizione e risultato p.o./a.p. | € 158.846,97 |
| Art. 17, comma 2, lett. d) – Indennità di rischio, maneggio valori , | € 2.750,00 |
| Art. 17, comma 2, lett. e) – Indennità di disagio per personale di cat. A , B e C | € 100,00 |
| Art. 17, comma 2, lett. f) – indennità per specifiche responsabilità | € 66.200,00 |
| Art. 17, comma 2, lett. i) – indennità responsabilità personale B, C e D | € 1.500,00 |
| Art. 17, comma 2, lett.g) – indennità di concorsi a premio | € 2.519,00 |
| Art. 17, comma 2, lett. h) – indennità di ex progetti finalizzati | € 132.638,00 |
| TOTALE | € 984.346,78 |

c) effetti abrogativi impliciti

Così come previsto dal nuovo modello di relazioni sindacali la contrattazione è stata impostata per focalizzare l'attenzione sulle modalità di utilizzo delle risorse decentrate che, in base all'articolo 4 del CCNL 22.1.2004, sono determinate in sede di contrattazione decentrata integrativa con cadenza annuale. Pertanto, la contrattazione, avendo ad oggetto esclusivamente le modalità di utilizzo delle risorse e facendo specifico riferimento al fondo dell'anno, disciplina la sola annualità economica 2016. Per quanto riguarda le materie demandate alla contrattazione, si precisa che le relazioni sindacali sono sempre state improntate sul rispetto dei reciproci ruoli di datore di lavoro e di rappresentanza sindacale, e su approcci orientati alla correttezza e alla trasparenza. Di conseguenza, ai sensi dell'art. 5 del D.lgs. 165/2001, le decisioni in merito all'organizzazione degli uffici e la gestione dei rapporti di lavoro" sono assunte in via esclusiva dagli organi preposti alla gestione e quindi sottratti alla contrattazione decentrata. Ogni eventuale disciplina in merito derivante da precedenti accordi deve intendersi disapplicata.

d) Illustrazione e specifica attestazione della coerenza con le previsioni in materia di meritocrazia e premialità (coerenza con il Titolo III del D.Lgs. 150/2009, le norme di contratto nazionale e la giurisprudenza contabile) ai fini della corresponsione degli incentivi per la performance individuale ed organizzativa.

Le previsioni in materia di meritocrazia e premialità sono coerenti con le disposizioni del D.lgs. 150/2009. Infatti gli Accordi Decentrati e il sistema di misurazione e valutazione della performance hanno introdotto elementi di giudizio del merito, riconoscendo conoscenze e capacità dai dipendenti con l'intento di adeguare le performance alle esigenze degli utenti/clienti dell'Ente.

I dipendenti sono stati coinvolti dai responsabili a collaborare in piani di miglioramento di processi e prodotti e grande

attenzione era posta ai comportamenti organizzativi in termini di efficacia ed efficienza.

Il Sistema di valutazione delle performance e delle competenze sopra illustrato assicura la coerenza con le disposizioni in materia di selettività.

e) Illustrazione e specifica attestazione della coerenza con il principio di selettività delle progressioni economiche finanziate con il Fondo per la contrattazione integrativa - progressioni orizzontali – ai sensi dell'articolo 23 del D.Lgs. 150/2009 (previsione di valutazioni di merito ed esclusione di elementi automatici come l'anzianità di servizio)

Le progressioni economiche orizzontali (da ora "PEO") sono sempre state e continueranno ad essere attribuite nell'ambito dei principi generali previsti dal CCNL 31.3.1999 all'articolo 5 in maniera selettiva attraverso la metodologia di valutazione adottata nel tempo, escludendo ogni forma di automatismo e mai prevedendo periodi di "anzianità" (mero conteggio di anni lavorati), bensì ove previsto dal CCNL, inserendo il concetto dell'"esperienza" lavorativa (anni lavorati acquisendo esperienza utile alla crescita della competenza e quindi all'efficacia del modello organizzativo/ente nel suo complesso).

Le progressioni economiche vengono riconosciute solo ai dipendenti più meritevoli di incremento retributivo, in relazione: - alle risorse e al numero di progressioni che nell'anno sono state specificamente dedicate a tale finalità - allo sviluppo nel medio periodo delle competenze professionali ovvero della professionalità acquisita dal dipendente in rapporto alla categoria d'inquadramento ed alla retribuzione posseduta. La metodologia di valutazione in vigore oggi si inserisce nel più ampio "sistema di valutazione permanente" e nel modello di gestione "per competenze", dove per tale concetto s'intende l'insieme di conoscenze (il "sapere"), di capacità (il "saper fare", cioè mettere in pratica le conoscenze possedute) e i comportamenti/attitudini (il "come" si affronta il proprio ruolo/mestiere professionale) in rapporto al profilo professionale e di competenza previsto nell'Ente.

f) Illustrazione dei risultati attesi dalla sottoscrizione del contratto integrativo, in correlazione con gli strumenti di programmazione gestionale (Piano della Performance), adottati dall'Amministrazione in coerenza con le previsioni del Titolo II del D.lgs. 150/2009.

Dalle sottoscrizioni dei contratti integrativi relativi all'utilizzo delle risorse decentrate messe a disposizione sia per interventi innovativi che per il miglioramento complessivo dei servizi resi alle imprese, come per gli scorsi anni, l'Amministrazione si attende il raggiungimento degli obiettivi strategici indicati dagli organi di Governo; risultato indispensabile ai fini dell'assegnazione dei premi economici, in correlazione tra prestazione resa e produttività corrisposta e tra responsabilità attribuite e presidio delle stesse.

Gli atti di programmazione che riportano le policy degli interventi pluriennali ed annuali dell'azione camerale, gli obiettivi strategici, le modalità di attuazione, gli eventi concreti individuati per la realizzazione, il sistema di misurazione dei risultati, il sistema di valutazione delle performance dell'Ente in generale, dei dirigenti e del personale tutto, sono:

- Le Relazioni Previsionali e Programmatiche annuali;
- Il Piano della Performance;
- La Relazione sulla Performance;
- Il Sistema della Performance;

Napoli, 04/12/2017

Il Segretario Generale
Avv. Mario Esti