

*Relazione Illustrativa<sup>1</sup>*

*Contratto Integrativo*

*ANNO 2021-2023*

*personale non dirigente della Camera di Commercio di Pistoia-Prato*

**Premessa**

La presente relazione illustrativa viene redatta ai sensi delle vigenti disposizioni legislative<sup>2</sup> e contrattuali integrate con quanto disposto dalla circolare n. 25 del 19 luglio 2012 del Ministero dell'economia e delle finanze.

L'art. 40, comma 3 sexies, del D.Lgs 165/2001, come modificato dal D.Lgs 150/2009, prescrive alle Pubbliche Amministrazioni di accompagnare i contratti integrativi con una relazione illustrativa ed una relazione tecnico finanziaria secondo lo schema predisposto dal Ministero dell'Economia e delle Finanze, Dipartimento della Ragioneria Generale dello Stato, con Circolare n. 25 del 19 luglio 2012 a cui la presente relazione si allinea, evidenziando, tra l'altro, gli effetti attesi in esito alla sottoscrizione del contratto in materia di produttività individuale e collettiva, della natura premiale e selettiva dell'erogazione delle risorse ai fini di garantire l'efficienza dei servizi erogati nell'interesse della collettività e degli utenti.

Si ricorda inoltre che di recente il D.Lgs. 25 maggio 2017, n.74 ed il D.Lgs. 25 maggio 2017, n.75 hanno apportato modificazioni ed integrazioni rispettivamente al decreto legislativo 27 ottobre 2009, n.150 ed al D.Lgs. 30 marzo 2001, n. 165 anche con riferimento alle relazioni sindacali, rinviando al contratto collettivo nazionale di lavoro, che per il nuovo comparto delle Funzioni Locali, a cui le Camere di Commercio appartengono, è stato sottoscritto in data 21 maggio 2018.

L'art. 40 bis, co.1, del D.Lgs. 165/2001, modificato dal D.Lgs. 150/2009 e l'art. 8 comma 6 del CCNL del comparto Funzioni Locali Locali 21 maggio 2018 prevedono inoltre che il controllo sulla compatibilità dei costi della contrattazione decentrata integrativa con i vincoli di bilancio e quelli derivanti dall'applicazione delle norme di legge spetti al collegio dei revisori dei conti, che provvede alla relativa certificazione degli oneri. A tal fine, l'ipotesi di contratto collettivo integrativo definita dalle parti, corredata della relazione illustrativa e tecnica, è inviata a tale organo entro dieci giorni dalla sottoscrizione.

Il contratto integrativo, il primo della neo costituita Camera di Commercio di Pistoia-Prato, disciplina gli istituti e le materie che le norme di legge e i contratti collettivi nazionali di lavoro demandano a tale livello di contrattazione, nel rispetto dei principi stabiliti dalla legge e concerne il periodo 2021 – 2023, sia per la parte giuridica che per la parte economica, realizzando il pieno allineamento con la contrattazione nazionale.

L'orientamento seguito nella definizione del contratto decentrato integrativo, anche con riferimento alla destinazione delle risorse, è coerente con le disposizioni della riforma e con le previsioni contenute nel CCNL FL del 21 maggio 2018.

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

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

---

<sup>1</sup> Relazione redatta ai sensi dell'art. 40, comma 3-sexies D. Lgs. n. 165/2001 e della circolare n.25 del 19 luglio 2012 del Ministero dell'economia e delle finanze

<sup>2</sup> Art. 40 comma 3-sexies D. Lgs. 165/2001 smi ai sensi del quale "A corredo di ogni contratto integrativo le pubbliche amministrazioni redigono una relazione tecnico-finanziaria ed una relazione illustrativa, utilizzando gli schemi appositamente predisposti e resi disponibili tramite i rispettivi siti istituzionali dal Ministero dell'economia e delle finanze di intesa con il Dipartimento della funzione pubblica. Tali relazioni vengono certificate dagli organi di controllo di cui all'articolo 40-bis, comma 1".

Art. 40-bis D. Lgs. 165/2001 smi ai sensi del quale "1. Il controllo sulla compatibilità dei costi della contrattazione collettiva integrativa con i vincoli di bilancio e quelli derivanti dall'applicazione delle norme di legge, con particolare riferimento alle disposizioni inderogabili che incidono sulla misura e sulla corresponsione dei trattamenti accessori è effettuato dal collegio dei revisori dei conti [...]".

### Relazione Illustrativa

Il presente contratto integrativo, come detto in premessa, è stato sottoscritto in vigore del nuovo CCNL FL sottoscritto il 21 maggio 2018: disciplina la parte giuridica e la parte economica e concerne il triennio 2021 – 2023, realizzando il pieno allineamento con la contrattazione nazionale.

#### Modulo 1 - Circolare n. 25 del 19 luglio 2012

<b>Data di sottoscrizione</b>	<b>Ipotesi sottoscritta in data 1.09.2022</b> <b>Contratto sottoscritto in data 18.10.2022</b>	
<b>Periodo temporale di vigenza</b>	<b>Anno 2021-2023</b>	
<b>Composizione della delegazione trattante</b>	<p><b>Parte Pubblica:</b> Dott.ssa Catia Baroncelli, Segretario Generale – Presidente Dott. Daniele Bosi, Vice Segretario Generale Vicario</p> <p><b>Organizzazioni sindacali ammesse alla contrattazione:</b> FP-CGIL, CISL-FP, UIL FPL, CSA Regioni Autonomie Locali Ha partecipato alla trattativa anche la RSU</p> <p><b>Organizzazioni sindacali firmatarie dell'ipotesi:</b> FP-CGIL, CISL-FP Ha sottoscritto l'ipotesi anche la RSU</p> <p><b>Firmatarie del contratto</b> CISAL, CISL-FP - FP-CGIL Ha sottoscritto il contratto anche la RSU</p>	
<b>Soggetti destinatari</b>	Personale non dirigente con rapporto di lavoro a tempo indeterminato e determinato	
<b>Materie trattate dal contratto integrativo (descrizione sintetica)</b>	<p>Titolo I – Disposizioni Generali (articoli da 1 a 5) Titolo II – Trattamento economico del personale Capo I – Risorse e premialità (articoli 6 e 7) Capo II – Criteri generali per la ripartizione e destinazione delle risorse (articoli 8 e 9) Capo III – Progressione economica orizzontale (articolo 10) Capo IV – Fattispecie, criteri, valori e procedure per individuare e corrispondere i compensi relativi alle indennità (articoli da 11 a 14) Capo V – Compensi previsti da specifiche disposizioni di legge (articolo 15) Capo VI – Premio individuale (articolo 16) Titolo III - Disposizioni applicabili a particolari tipologie di lavoro (articoli da 17 a 27) Titolo IV – Misure per la qualità dell'ambiente di lavoro (articoli da 28 a 30) Titolo V – Disposizioni in materia di sciopero, garanzia del funzionamento dei servizi essenziali (articoli da 31 a 35)</p>	
<b>Rispetto dell'iter adempimenti procedurale e degli atti propedeutici e successivi alla contrattazione</b>	<b>Intervento dell'Organo di controllo interno. Allegazione della Certificazione dell'Organo di controllo interno alla Relazione illustrativa.</b>	<p>Parere positivo alla costituzione delle risorse decentrate integrative anno 2021 rilasciato con verbale n. 17 del 3 dicembre 2021. Parere positivo alla costituzione delle risorse decentrate integrative anno 2022 rilasciato con verbale n. 23 del 26 luglio 2022. Certificazione della compatibilità finanziaria dell'ipotesi di CCI 2021-2023 resa con verbale n. 29 del 7 ottobre 2022.</p>
		Nessun rilievo

<p><b>Attestazione del rispetto degli obblighi di legge che in caso di inadempimento comportano la sanzione del divieto di erogazione della retribuzione accessoria</b></p>	<p>Il Piano della performance previsto dall'art. 10 del d.lgs. 150/2009 è stato adottato con delibera di Giunta:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Piano performance della Camera di Commercio di Pistoia-Prato. Triennio 2021-2023 (Deliberazione di Giunta 9/21 del 27 gennaio 2021);</li> <li>- Piano performance della Camera di Commercio di Pistoia-Prato. Triennio 2022-2024 (Deliberazione di Giunta 12/22 del 23 febbraio 2022).</li> </ul>
	<p>Il Piano triennale di prevenzione della corruzione e della trasparenza, previsto dall'art. 1, comma 8 della Legge 190/2012, è stato adottato con delibera di Giunta:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Piano Triennale Prevenzione Corruzione e Trasparenza. Triennio 2021-2023 Deliberazione di Giunta 34/21 del 31 marzo 2021);</li> <li>- Piano Triennale Prevenzione Corruzione e Trasparenza. Triennio 2022-2024 Deliberazione di Giunta 39/22 del 28 aprile 2022),</li> </ul>
	<p>Il Codice di comportamento dei dipendenti della Camera di Pistoia-Prato, previsto dall'art. 54, comma 5, d.lgs. 165/2001, è stato adottato con delibera di Giunta 15/21 del 10 febbraio 2021</p>
	<p>L'art. 11 del D. Lgs. 150/2009 è stato abrogato dal D.Lgs. 33/2013. Ai sensi dell'art. 52 del D. Lgs. 33/2013 il riferimento si intende all'art. 10 dello stesso decreto.</p> <p>L'attestazione dell'OIV – da adottarsi con specifica relazione poi trasmessa all'organo di vertice politico – circa il corretto assolvimento dell'obbligo di pubblicazione di cui ai commi 6 e 8 dell'art. 10 del d.lgs. 33/2013 potrà essere rilasciata nei termini di legge.</p> <p>L'OIV ha reso l'attestazione, con esito positivo (PG 0025603/E/2022 del 23/06/2022), sulla base delle indicazioni delle Delibere ANAC 1310/2016 e 141(2018)</p> <p>Ha altresì trasmesso la relazione sul funzionamento complessivo del sistema di valutazione, trasparenza e integrità dei controlli interni (PG 0025603/E/2022 del 06.07.2022).</p>
	<p>La Relazione della Performance 2021 è stata approvata dalla Giunta con delibera n. 52/22 del 15.06.2022 e validata dall'OIV (PG 0023574/E/2022 del 21.06.2022)</p> <p>La Relazione della Performance per l'anno 2022 sarà predisposta nei termini di legge e sottoposta all'esame – ai fini della sua validazione – dell'OIV a norma di legge.</p>
<p><b>Eventuali osservazioni</b> - Il Sistema di Misurazione e valutazione della Performance per l'anno 2022 è stato adottato con delibera di Giunta n. 46/21 del 27.04.2021 previo parere favorevole dell'OIV (PG 0015605/E/2021 dell'28.01.2021). Il SMVP è stato confermato per l'anno 2022, giusta delibera di Giunta n. 8/22 del 26.01.2022 previo parere favorevole dell'OIV (PG 0002506/E/2022 dell'26.01.2022)</p>	

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

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

Il presente C.C.I. si inserisce nel contesto normativo e contrattuale di seguito sinteticamente indicato. Esso va interpretato in modo coordinato, prendendo a prioritario riferimento i principi fondamentali, nonché le disposizioni imperative recate dalle norme di legge, l'autonomia regolamentare riconosciuta all'Ente, le clausole contenute nei CCNL di comparto vigenti, nella misura in cui risultano compatibili e/o richiamate dalle seguenti fonti legislative o regolamentari:

- a. D. LGS. 165/2001 "Testo unico sul Pubblico Impiego", così come da ultimo modificato dal D. LGS. 75/2017, in particolare per quanto previsto dagli articoli 2, comma 2, 5, 7, comma 5, 40, commi 1, 3bis, 3-quinquies, 45, commi 3 e 4;

- b. D. LGS. 150/2009 "Attuazione della legge 04/03/2009 n. 15, in materia di ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico e di efficienza e trasparenza delle pubbliche amministrazioni", così come modificato dal D. LGS. 74/2017, in particolare art. 23;
- c. D.L. 78/2010 conv. nella L. 122/2010 "Misure urgenti in materia di stabilizzazione finanziaria e di competitività economica", in particolare quanto previsto dall'art. 9 commi 1, 2-bis, 17, 21;
- d. D.P.R. 122/2013 di proroga degli effetti del D.L. 78/2010;
- e. L. 143/2013 (legge di stabilità 2014), in particolare per quanto previsto dall'art. 1, comma 456;
- f. L. 208/2015 (Legge di stabilità 2016), in particolare per quanto previsto dall'art. 1, comma 236;
- g. D. LGS. 75/2017 di modifica al D.LGS. 165/2001, in particolare quanto previsto all'art. 23, comma 2;
- h. Decreto del Ministero dello Sviluppo Economico del 16 febbraio 2018 recante "Rideterminazione delle circoscrizioni territoriali, istituzione di nuove camere di commercio e determinazioni in materia di razionalizzazione delle sedi e del personale" che ha istituito la "CAMERA DI COMMERCIO INDUSTRIA ARTIGIANATO E AGRICOLTURA DI PISTOIA-PRATO";
- i. Decreto del Presidente della Regione Toscana n. 47 del 17.03.2020 che ha nominato il Consiglio della nuova Camera di Commercio di Pistoia-Prato, insediandosi in data 30 settembre 2020;
- j. Regolamento di organizzazione della Camera di Commercio di Pistoia-Prato, adottato con deliberazione del Consiglio camerale n. 13/2021 del 29.04.2021;
- k. Sistema di misurazione e valutazione della Performance della Camera di Commercio di Pistoia-Prato;
- l. C.C.N.L. del comparto Regioni e Autonomie Locali sottoscritti in data 31/03/1999, 01/04/1999, 14/09/2000, 05/10/2001, 22/01/2004, 09/05/2006, 11/04/2008, 31/07/2009 per le parti ancora vigenti;
- m. C.C.N.L. del comparto Funzioni Locali sottoscritto in data 21/05/2018;
- n. Programma Pluriennale di Attività per gli anni 2021-2025 approvato con delibera di Consiglio n. 006/2020 del 02.12.2020;
- o. Relazione Previsionale e Programmatica per l'anno 2022 approvata dal Consiglio camerale con deliberazione n. 021/2021 del 03.11.2021, su proposta della Giunta Camerale;
- p. Piano performance della Camera di Commercio di Pistoia-Prato. Triennio 2021-2023;
- q. Piano performance della Camera di Commercio di Pistoia-Prato. Triennio 2022-2024;
- r. Preventivo per l'anno 2021, predisposto dalla Giunta con delibera n. 49/2021 del 24.12.2020 e approvato dal Consiglio con delibera n. 05/2021 del 13.01.2021, e Aggiornamento al Preventivo 2022 (approvato con deliberazione del Consiglio camerale n. 16/21 del 29.07.2021);
- s. Preventivo per l'anno 2022, predisposto dalla Giunta con delibera n. 108/2021 del 09.12.2021 e approvato dal Consiglio con delibera n. 023/2021 del 23.12.2021, e Aggiornamento al Preventivo 2022 (approvato con deliberazione del Consiglio camerale n. 04/22 del 28.07.2022);
- t. Deliberazione della Giunta camerale n. 016/2020 del 28.10.2020 di costituzione della delegazione di parte datoriale della Camera di Commercio di Pistoia-Prato, ai sensi degli articoli 7 e 8 CCNL comparto Funzioni Locali del 21.05.2018;
- u. Deliberazione di Giunta camerale n. 10/2022 del 26/1/2022 avente ad oggetto: " Contrattazione Decentrata integrativa 2021-2023. Delegazione trattante di parte datoriale. Linee di indirizzo", con la quale si dettano alla delegazione di parte datoriale le indicazioni per dare avvio alla contrattazione integrativa della nuova Camera di commercio.
- v. Deliberazione di Giunta camerale n. 81/2022 del 12/10/2022 avente ad oggetto: " Contrattazione Decentrata integrativa 2021-2023. Autorizzazione alla sottoscrizione", con la quale si autorizza la delegazione di parte datoriale alla sottoscrizione definitiva del Contratto Collettivo Integrativo 2021-2023.

Il Contratto Collettivo Integrativo sottoscritto in data 18 ottobre 2022 contiene disposizioni in merito agli istituti a contenuto normativo ed economico che le norme di legge e i contratti collettivi nazionali di lavoro demandano a tale livello di contrattazione ed ha validità triennale. I criteri di ripartizione delle risorse economiche tra le varie modalità di utilizzo, a valere sul fondo risorse decentrate, potranno essere negoziati con cadenza annuale a richiesta delle parti.

Le direttive e gli indirizzi impartiti dalla Giunta alla Delegazione Trattante per lo svolgimento delle trattative sono i seguenti:

- A. garantire una contrattazione decentrata impostata sul pieno rispetto dei reciproci ruoli di datore di lavoro e di rappresentanza sindacale, su approcci orientati alla correttezza e alla trasparenza;
- B. svolgere la contrattazione collettiva decentrata per il triennio 2021-2023 attraverso una sessione unica negoziale ed esclusivamente sulle materie oggetto di contrattazione ai sensi del CCNL 21.5.2018;

- C. finalizzare la contrattazione integrativa all'obiettivo del conseguimento di adeguati livelli di efficienza e di produttività dei servizi erogati, incentivando le varie azioni per la qualità della performance;
- D. garantire la valorizzazione delle competenze, delle performance nonché lo sviluppo professionale dei dipendenti mediante approcci selettivi e meritocratici coerenti con le metodologie adottate dall'Ente escludendo, in particolare, ogni forma di automatismo nell'applicazione degli istituti economici;
- E. garantire che i criteri di ripartizione delle risorse disponibili tra le diverse forme di utilizzo avvengano, per la parte relativa alla performance, in stretta aderenza al SMVP adottato dall'Ente, destinando, in particolare, la misura prevalente di esse per compensare la performance individuale;
- F. individuare i criteri generali per la definizione delle procedure per le progressioni orizzontali, in maniera selettiva e per una quota limitata di dipendenti, qualora attuabili tenuto conto delle peculiarità derivanti dall'accorpamento;
- G. prevedere, ai sensi dell'art. 8, c. 7, del CCNL 21.5.2018, apposite clausole circa i tempi, le modalità e le procedure di verifica dell'attuazione del contratto decentrato con espressa pattuizione della possibilità di ripresa della fase negoziale o della definizione di un nuovo contratto decentrato prima della scadenza del triennio in caso di importante evoluzione della normativa di riferimento, ovvero novità derivanti dall'eventuale sottoscrizione del CCNL per il triennio 2022-2024.

Il contratto collettivo integrativo è così articolato:

Il **Titolo I** è dedicato alle "Disposizioni generali".

L'**articolo 1** definisce gli obiettivi e gli strumenti del sistema di relazioni sindacali.

L'**articolo 2** elenca le materie e gli istituti che le norme di legge e i contratti collettivi nazionali di lavoro demandano alla contrattazione integrativa, nel rispetto dei principi stabiliti dalla legge.

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

Il contratto disciplina gli istituti giuridici ed economici ed ha validità triennale, 2021 – 2023, fermo restando che, in ogni caso, continuerà a produrre effetti giuridici sino alla sua totale o parziale sostituzione, per le parti sostituite o incompatibili, ad opera della stipulazione definitiva del successivo contratto collettivo integrativo di lavoro presso l'amministrazione, ai sensi dell'art. 8, comma 7, del CCNL 21.5.2018.

I criteri di ripartizione delle risorse economiche tra le varie modalità di utilizzo, a valere sul fondo risorse decentrate, potranno essere negoziati con cadenza annuale a richiesta delle parti. Si applica a tutti i lavoratori in servizio presso l'Ente, di qualifica non dirigenziale, con rapporto di lavoro subordinato a tempo indeterminato ed a tempo determinato.

L'**articolo 4** prevede le modalità per la verifica dello stato di attuazione del contratto integrativo; i soggetti sindacali possono richiedere incontri per la verifica dello stato di attuazione del contratto.

In caso di sopravvenuta sottoscrizione, nel periodo di validità del CCI, di un nuovo contratto collettivo nazionale di lavoro (C.C.N.L.), o in caso di importanti evoluzioni normative riguardanti le materie oggetto del presente CCI, le parti riaprono la contrattazione per verificare la validità delle clausole concordate.

L'**articolo 5** prevede che, nel caso insorgano controversie sull'interpretazione del presente contratto collettivo integrativo, le delegazioni trattanti si incontrino per definire consensualmente il significato delle clausole controverse, come organo competente all'adozione delle clausole di interpretazione autentica: l'eventuale accordo di interpretazione è soggetto alla stessa procedura di stipulazione del presente contratto e sostituisce la clausola controversa con efficacia retroattiva, avente effetti sin dalla data di vigenza della stessa. L'accordo di interpretazione autentica ha effetto sulle eventuali controversie individuali in corso, aventi ad oggetto le materie appositamente regolate dall'accordo, solo con il consenso delle parti interessate

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

L'**articolo 6** sancisce che la determinazione annuale delle risorse da destinare all'incentivazione del merito, allo sviluppo delle risorse umane, al miglioramento dei servizi, alla qualità della prestazione ed alla produttività, nonché ad altri istituti economici previsti nel presente contratto, è di esclusiva competenza dell'Amministrazione che vi provvede con apposito atto in conformità e nel rispetto dei vincoli e dei limiti imposti dalle vigenti norme contrattuali e legali, nonché nell'osservanza di ulteriori disposizioni sopravvenute nel corso di validità del presente accordo, tenuto conto degli orientamenti giurisprudenziali consolidatisi nel tempo.

Le parti si danno atto che le risorse variabili di cui all'art. 67, comma 4, CCNL 21.05.2018, possono essere previste nella misura massima del 1,2% del monte salari dell'anno 1997, esclusa la quota relativa alla dirigenza, nell'ambito della determinazione di costituzione del fondo e che tale integrazione è ammessa nei limiti in cui nel bilancio dell'Ente sussista la relativa capacità di spesa. Con cadenza annuale sarà verificata la possibilità di integrazione del fondo.

La predetta misura potrà variare, nell'ambito del suddetto limite massimo, in funzione di assicurare la compatibilità dell'entità delle risorse decentrate previste con i limiti di bilancio e di garantire il rispetto dei vincoli imposti dalle norme in vigore o da disposizioni che potrebbero sopravvenire nel corso di validità del presente accordo.

Le risorse variabili di cui all'art. 67 comma 5 lett. b) e comma 10, ove previste nell'atto di costituzione del Fondo risorse decentrate, saranno definitivamente quantificate e rese disponibili a consuntivo, dopo aver verificato l'avverarsi delle condizioni poste in sede di determinazione.

L'**articolo 7** illustra gli strumenti di premialità applicati dall'Amministrazione:

- a) premi correlati alla performance organizzativa;
- b) premi correlati alla performance individuale;
- c) premio differenziale individuale, di cui all'art. 69 del CCNL 21.05.2018;
- d) progressioni economiche: sulla base di quanto stabilito dall'art. 16 del CCNL 21.05.2018, potranno essere previste nel limite delle risorse stabili effettivamente disponibili, in modo selettivo e riconosciute ad una quota limitata di dipendenti con rapporto di lavoro a tempo indeterminato, secondo i criteri e le modalità meglio definite al successivo articolo 10;
- e) compensi per trattamenti economici accessori previsti dalla contrattazione nazionale (si veda successivo Capo IV);
- f) specifiche forme incentivanti e/o compensi previsti dalle vigenti norme di legge e riconducibili alle previsioni dell'art. 67, comma 3 lettera c), del CCNL 21.05.2018 (si veda successivo Capo V).

L'**articolo 8** definisce le modalità di utilizzo delle risorse finanziarie determinate annualmente dall'Ente secondo le modalità di cui agli articoli 67 e 68 del CCNL 21.05.2018, che hanno disapplicato le precedenti per le parti non espressamente richiamate.

Le risorse per l'anno 2021 e per l'anno 2022 sono state determinate dall'Ente, secondo le disposizioni dell'articolo 67 del CCNL FL 21.05.2018, e gli atti di costituzione del fondo, citati in premessa, sono stati regolarmente certificati.

Le suddette risorse rappresentano, come disposto dall'art. 68 del CCNL 21.05.2018, quelle da utilizzare per la stipula del contratto collettivo decentrato integrativo (CCI) da parte della delegazione di parte pubblica e di quella di parte sindacale nel rispetto della disciplina ivi stabilita.

Le risorse decentrate sono ripartite in risorse stabili, determinate come indicato nel nuovo articolo 67 del CCNL 21.05.2018, da un unico importo consolidato di tutte le risorse decentrate stabili delle preesistenti camere di Pistoia e di Prato, indicate dall'art.31, comma 2 del CCNL del 22.01.2004, relative all'anno 2017, come certificate dai rispettivi collegi dei revisori dei conti, al netto di quelle destinate nel medesimo anno a carico del Fondo alla retribuzione di posizione e di risultato delle posizioni organizzative, e in risorse variabili.

Tali risorse decentrate risultano destinate, nel rispetto di quanto stabilito dall'art.68 del CCNL FL 21.05.2018, agli utilizzi ivi indicati.

I criteri di destinazione delle risorse economiche tra i vari istituti alimentati dal fondo risorse decentrate devono tendere a un'equilibrata distribuzione delle stesse tra gli istituti che compongono il sistema economico accessorio del personale dipendente, privilegiando, per quanto possibile, il regime di premialità meritocratica ed il ristoro indennitario per particolari condizioni di lavoro, secondo principi di attendibilità, selettività, utilità, coerenza e necessità riconosciuta. In particolare i criteri per la ripartizione delle risorse sono stati così contrattati:

- a. riservare risorse finanziarie, di natura stabile, alle progressioni economiche in modo programmato nel tempo, onde evitare l'immediata o comunque progressiva erosione delle stesse, ed in misura strettamente correlata alla limitatezza del numero di dipendenti che possono fruirne, garantendo al contempo equità nell'individuazione delle categorie contrattuali nelle quali dare corso a tali progressioni;
- b. garantire gli importi obbligatori previsti dai CCNL nazionali, in particolare con riferimento all'indennità di comparto;
- c. destinare ad attività che comportano specifiche responsabilità ed a quelle da svolgere in particolari condizioni di lavoro compensi che costituiscano adeguato riconoscimento di tali condizioni, in ossequio alla normativa generale definita dal CCNL;

- d. mantenere nel tempo entità significative degli importi da destinare al riconoscimento dell'impegno e del contributo dei singoli al conseguimento dei risultati di lavoro (performance individuale), nell'ambito delle prevalenti destinazioni e delle percentuali minime da destinare a tal fine.

A fronte di tali criteri, la destinazione delle risorse disponibili per la contrattazione integrativa avviene nel rispetto dei seguenti criteri:

- a. le risorse stabili non utilizzate andranno a incrementare, per l'anno di riferimento, le risorse destinate al finanziamento dei premi correlati alla performance individuale.
- b. la misura prevalente delle risorse decentrate di parte variabile è destinata a incentivare la performance;
- c. le risorse annualmente destinate ad incentivare la performance sono articolate su più livelli:
  - c.1) una quota non inferiore al 60% è destinata a incentivare e riconoscere l'impegno individuale, quale risultante dalle valutazioni delle prestazioni lavorative operate dai dirigenti (performance individuale);
  - c.2) una quota è destinata alla differenziazione del premio individuale;
  - c.3) la parte residua delle risorse è destinata alla performance organizzativa.
- d. le risorse annualmente destinate alle indennità per specifiche responsabilità non possono essere superiori al 25% delle risorse decentrate di parte variabile.

La destinazione delle risorse deve essere operata all'inizio dell'esercizio cui si riferiscono gli istituti economici finanziati, compatibilmente con i tempi di costituzione e certificazione del fondo, determinando i presupposti per instaurare un ciclo virtuoso di programmazione dell'impiego dei trattamenti accessori del personale dipendente che sia conforme alle esigenze di applicazione rilevate dall'Ente in funzione del sistema erogativo dell'Amministrazione. L'atto di assegnazione delle risorse alle diverse finalità di finanziamento degli istituti economici è adottato dal Segretario Generale in osservanza dei criteri in questa sede definiti e preventivamente trasmesso alle organizzazioni sindacali al fine di consentire la verifica di coerenza tra i criteri negoziati e le relative destinazioni.

L'articolo 9 disciplina le modalità per l'attribuzione dei compensi diretti ad incentivare la produttività nel rispetto delle previsioni dell'art. 7 del CCNL 21.05.2018.

In particolare si evidenzia che la Camera di Commercio promuove il merito, il mantenimento ed il miglioramento della performance organizzativa ed individuale, attraverso l'utilizzo di sistemi premianti selettivi, secondo logiche meritocratiche, nonché valorizza i dipendenti che conseguono le migliori performance attraverso l'attribuzione selettiva di incentivi economici, secondo i principi definiti nel Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance: l'Ente misura e valuta la performance dei singoli dipendenti, al fine di migliorare la qualità dei servizi offerti, nonché la crescita delle competenze professionali, attraverso la valorizzazione del merito e l'erogazione dei premi per i risultati perseguiti dai singoli e dalle unità organizzative. A tal fine destina al trattamento economico accessorio collegato alla performance organizzativa e individuale una quota prevalente del trattamento accessorio complessivo comunque denominato, come esplicitato nei criteri dell'articolo 8.

I compensi accessori correlati alla performance organizzativa e individuale sono finalizzati a promuovere gli effettivi incrementi della produttività degli uffici dell'Ente, della capacità innovativa della prestazione lavorativa e l'elevazione del livello quali-quantitativo dei servizi offerti, così come trasfusi negli obiettivi annuali dell'Ente e nei relativi indicatori, che devono essere finalizzati al miglioramento dei servizi ed all'utilità di ritorno che giustifica l'erogazione di benefici economici a titolo di premialità.

La misurazione e la valutazione della performance è effettuata sulla base della metodologia formalmente adottata nell'ambito del sistema permanente di valutazione dell'Ente, adottato sulla base di criteri generali di riferimento oggetto di confronto ai sensi dell'art. 5, comma 3, lett. b), del CCNL 21.5.2018.

I criteri generali che informano il sistema di incentivazione della performance, organizzativa ed individuale, enunciati dal contratto sono i seguenti:

- a) i sistemi incentivanti la produttività e la qualità della prestazione lavorativa sono informati ai principi di selettività, di meritocrazia, di effettiva differenziazione delle valutazioni e dei premi, e di non appiattimento retributivo;
- b) le risorse, attraverso il Sistema di misurazione e valutazione della performance dell'Ente, sono distribuite secondo logiche di merito e di valorizzazione dei dipendenti che conseguono le migliori performance;
- c) il sistema premiale non può prescindere dalla corretta impostazione e gestione del Ciclo della performance, ovvero del percorso che segna le seguenti fasi essenziali:
  - programmazione/pianificazione strategica da parte dell'Amministrazione;
  - programmazione operativa e gestionale: definizione di obiettivi operativi dell'ufficio e individuali specifici in logica di partecipazione e condivisione;
  - predeterminazione e conoscenza degli obiettivi/risultati attesi e del correlato sistema di valutazione;
  - monitoraggio (e eventuale confronto ove necessario) periodico sul grado di conseguimento degli obiettivi;

- verifica degli obiettivi e risultati effettivamente raggiunti a consuntivo;
  - controllo e validazione dei risultati conseguiti;
  - conseguente misurazione e valutazione della performance raggiunta (organizzativa e individuale);
  - esame di eventuali ricorsi dei dipendenti avverso la valutazione resa dai dirigenti.
  - riconoscimento dei regimi premiali conseguiti a esito del processo valutativo.
- d) la performance individuale è rilevata e apprezzata in ragione delle seguenti componenti:
- raggiungimento degli obiettivi assegnati e analisi dei risultati conseguiti;
  - valutazione della prestazione, vale a dire di specifici comportamenti professionali / organizzativi e competenze.
- e) la performance organizzativa è rilevata e apprezzata in ragione del grado di raggiungimento:
- degli obiettivi generali fissati a livello di Ente;
  - degli obiettivi assegnati e analisi dei risultati conseguiti dall'unità organizzativa di appartenenza.

La valutazione della performance individuale viene determinata sulla base del SMVP e attiene due profili:

- a) valutazione del grado di raggiungimento degli obiettivi individuali;
- b) valutazione della prestazione, vale a dire di specifici comportamenti professionali / organizzativi e competenze pesati in misura diversa sulla base della categoria di inquadramento.

La valutazione della performance organizzativa è determinata sulla base del grado di raggiungimento degli obiettivi generali fissati a livello di Ente e degli obiettivi dell'unità organizzativa di appartenenza, integrato da coefficienti di ponderazione per misurare l'apporto partecipativo dei singoli che tengono conto della categoria di appartenenza.

Sono stati altresì determinati i parametri per l'applicazione dell'art. 36 comma 10 lett. e) del CCNL 21.05.2018 ai fini della rimodulazione, correlata al periodo di effettivo svolgimento del servizio nell'anno, della performance organizzativa.

Non è consentita l'attribuzione generalizzata di compensi premiali collegati alla performance in modo indifferenziato o sulla base di automatismi, nonché con sistemi diffusivi ed in assenza delle verifiche, validazioni ed attestazioni sui sistemi di misurazione e valutazione adottati ai sensi del citato d.lgs. n. 150/2009.

**L'articolo 10** detta i criteri generali per la definizione delle procedure per le progressioni economiche.

In base al nuovo art.7 del CCNL 21.05.2018 costituisce oggetto di contrattazione la definizione dei criteri per le procedure delle progressioni economiche, mentre è rimessa alle autonome determinazioni degli Enti la disciplina dei criteri di valutazione in base ai quali avviene l'attribuzione nel rispetto dei principi definiti dal CCNL: in particolare le progressioni economiche sono attribuite ad una quota limitata di dipendenti, in modo selettivo, sulla base delle risultanze della valutazione della performance individuale del triennio che precede l'anno in cui è adottata la decisione di attivazione dell'istituto, *tenendo conto, eventualmente, a tal fine e secondo il sistema di valutazione adottato dall'Amministrazione, anche dell'esperienza acquisita negli ambiti professionali di riferimento, nonché delle competenze conseguite e certificate a seguito di appositi processi formativi.*

Per l'annualità 2022 le progressioni economiche saranno attribuite al 50% degli aventi diritto, senza arrotondamento all'unità superiore, pari a n. 30 potenziali peo. La disposizione contrattuale fissa il numero dei potenziali assegnatari per categoria.

I criteri per la definizione delle procedure per le progressioni orizzontali, ai sensi dell'art. 7, comma 4, lett. c), del CCNL 21.05.2018, sono stati determinati dalle parti:

- a. assicurare un'effettiva modalità valutativa e selettiva ed equilibrio all'interno delle varie categorie, anche in ragione del numero limitato di possibili assegnatari;
- b. accertare la crescita dei livelli di competenza che il dipendente ha dimostrato di aver acquisito nel tempo;
- c. ancorare tale accertamento ai seguenti ambiti:
  - c.1) competenze, intendendo per tali le capacità così come stabilite nel sistema di classificazione (declaratorie di categoria e di singolo profilo professionale adottato), che si traducono anche in comportamenti organizzativi atti a produrre performance e risultati di lavoro adeguati per l'ente e come tali verificate nell'ambito della valutazione annuale;
  - c.2) prestazioni, intendendo per tali i contributi/apporti/risultati individuali funzionali anche al conseguimento dei risultati dell'area/servizio di appartenenza, annualmente accertati, per il periodo di riferimento utile ai fini della progressione, sempre nell'ambito della valutazione annua.

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

Il personale interessato è quello in servizio nell'Ente alla data del 1° gennaio dell'anno in cui è effettuata la procedura selettiva per l'attribuzione della progressione economica.

Il personale interessato deve possedere i seguenti requisiti:

- a. aver maturato almeno **24 mesi** nella posizione economica in godimento alla data del 1° gennaio dell'anno come sopra specificato, considerando, ai fini del computo del predetto requisito, che il rapporto di lavoro a tempo parziale non è riproporzionabile ai fini della maturazione del predetto periodo e che il personale trasferito da altro ente per mobilità non interrompe il proprio rapporto di lavoro, che prosegue con il nuovo ente, pertanto nel periodo di cui sopra si computa anche la pregressa permanenza nella posizione economica di provenienza;
- b. aver conseguito una valutazione media della performance individuale nel triennio precedente alla data di decorrenza della progressione di almeno **90/100**.
- c. non aver riportato sanzioni disciplinari superiori al rimprovero verbale nei due anni che precedono la data di adozione dell'atto di attribuzione della progressione.

La progressione economica si realizza nel limite delle risorse stabili effettivamente disponibili e destinate all'istituto in sede di contrattazione collettiva integrativa. Nel 2022 sono state destinate risorse per nuove progressioni economiche per un importo di 33.000 euro; le parti si sono riservate di verificare la disponibilità di risorse da destinare al finanziamento dell'istituto negli anni successivi.

Le progressioni economiche sono attribuite in modo selettivo sulla base della media delle risultanze della valutazione della performance individuale del triennio precedente alla data di decorrenza dell'istituto. A parità di punteggio precede il dipendente con maggiore anzianità di permanenza nella posizione economica in godimento; in caso di ulteriore parità, precede il dipendente con maggiore anzianità di servizio nella categoria; in caso di ulteriore parità precede il dipendente con maggiore anzianità di servizio nell'Ente.

Poiché le valutazioni delle performance con riferimento agli anni 2019 e 2020 sono state compiute con sistemi di valutazione diversi per il personale delle preesistenti Camere di Commercio di Pistoia e di Prato, allo scopo di prevenire disparità di trattamento fra dipendenti valutati con sistemi non omogenei, per l'annualità 2022 vengono predisposte, per ciascuna categoria, graduatorie distinte per il personale precedentemente dipendente dalla preesistente Camera di Pistoia e per quello precedentemente dipendente dalla Camera di Commercio di Prato. Il numero degli assegnatari è stato pertanto ripartito in due distinte graduatorie. Agli aspiranti viene assegnato il punteggio spettante e la posizione economica successiva viene acquisita, nel limite delle risorse concordate, dai dipendenti che, in ciascuna graduatoria, conseguono i punteggi più elevati.

La procedura finalizzata all'attribuzione degli sviluppi economici ha luogo, di regola, entro il semestre successivo all'ultima valutazione annuale del triennio preso a riferimento, ferme restando le decorrenze fissate dal CCNL per l'attribuzione del trattamento economico corrispondente.

L'**articolo 11** stabilisce i criteri generali di riferimento per il riconoscimento degli istituti indennitari, e sinteticamente afferma il principio che ispira in generale i vari istituti indennitari, secondo cui sono riconosciuti solo in presenza delle prestazioni di lavoro effettivamente rese ed aventi le caratteristiche legittimanti il relativo ristoro economico. Le indennità non competono, di norma, in caso di assenza dal servizio e sono riproporzionate in caso di prestazioni ad orario ridotto (ad esempio rapporti di lavoro part time).

L'**articolo 12** disciplina criteri, fattispecie e procedimento per l'attribuzione dell'indennità correlata alle condizioni di lavoro prevista dall'art. 70 bis CCNL Funzioni Locali 2016-2018, riferita alle situazioni di disagio e di maneggio valori.

L'**articolo 13** disciplina i criteri per l'erogazione dell'indennità per il servizio di pronta reperibilità.

L'**articolo 14** definisce i criteri generali per l'attribuzione dell'indennità per specifiche responsabilità, analogamente a quanto previsto nei contratti decentrati precedenti, fermo restando il rispetto dei valori soglia minimo e massimo stabiliti dai CCNL applicabili.

L'**articolo 15** disciplina i criteri generali per l'attribuzione delle forme di incentivazione delle prestazioni previste da specifiche disposizioni di legge.

L'articolo è stato inserito al fine di disciplinare in modo articolato le fattispecie che possano interessare l'Ente. Si tratta di:

- incentivi per funzioni tecniche, ai sensi dell'art. 113 del d.lgs. n. 50/2016;
- compensi per le operazioni di verbalizzazione dei concorsi a premio di cui al DPR 430/2001;
- compensi ISTAT, ai sensi dell'art. 70 ter del CCNL 21/05/2018.

La disciplina dei singoli istituti è demandata a specifici atti di regolamentazione dell'Amministrazione.

L'**articolo 16** detta la disciplina del premio differenziale individuale. Si tratta di un istituto nuovo introdotto dall'art.69 del CCNL 21.05.2018, che mira a premiare i dipendenti che conseguano le migliori performance, mediante una maggiorazione del premio individuale: la misura di detta maggiorazione è definita nel 30% del valore medio pro-capite dei premi attribuiti al personale valutato positivamente sulla base del sistema di misurazione e valutazione vigente presso l'Ente, relativa alla performance individuale.

Il numero dei dipendenti interessati non può superare le sei unità di personale con rapporto di lavoro a tempo indeterminato non incaricato di posizione organizzativa.

Per l'attribuzione di tale maggiorazione si terrà conto soltanto dei valori di performance individuali superiori al 95% (a parità di punteggio prevale il dipendente che non abbia già beneficiato del premio differenziale individuale l'anno precedente; in caso di ulteriore parità, precede il dipendente che abbia conseguito la valutazione più elevata l'anno precedente; e in caso di ulteriore parità il dipendente con maggiore anzianità di servizio nell'Ente).

Il **Titolo III** è dedicato alle "Disposizioni applicabili a particolari tipologie di lavoro".

L'**articolo 17** disciplina la correlazione la retribuzione di risultato delle posizioni organizzative e i particolari compensi aggiuntivi previsti da specifiche disposizioni di legge dovuti alle medesime posizioni, che non conduce a riduzioni od abbattimenti della retribuzione di risultato, qualora la stessa sia connessa ad obiettivi, indicati nel piano della performance, non coincidenti o sovrapposti, anche solo parzialmente, con le attività per i quali siano stati riconosciuti i compensi aggiuntivi.

Nel caso in cui, viceversa, i predetti compensi siano connessi ad attività che risultino previste nell'ambito degli obiettivi assunti nel piano della performance assegnati alle posizioni organizzative, si procederà ad operare un abbattimento della retribuzione di risultato spettante al singolo titolare di posizione organizzativa secondo le percentuali di riduzione concordate.

L'**articolo 18** individua i criteri generali per la determinazione della retribuzione di risultato dei dipendenti incaricati della titolarità di posizione organizzativa:

- a) nell'ambito delle risorse complessive finalizzate all'erogazione della retribuzione di posizione e di risultato di tutte le P.O. previste nell'ente, viene destinata una quota non inferiore al 15% delle stesse per il riconoscimento annuale della retribuzione di risultato a favore delle medesime P.O.;
- b) l'erogazione della retribuzione di risultato è subordinata al corretto completamento del ciclo della performance prescritto dal vigente ordinamento;
- c) la determinazione della retribuzione di risultato dei titolari di posizione organizzativa è correlata alle risultanze del sistema di misurazione e valutazione della performance e la sua quantificazione è direttamente proporzionale alla valutazione assegnata ai titolari di P.O. quale performance individuale, nei limiti delle risorse disponibili anno per anno;
- d) una valutazione inferiore al 60%, in base al sistema di misurazione e valutazione della performance vigente, non dà titolo alla corresponsione della retribuzione di risultato;
- e) l'assenza dal lavoro per periodi temporali significativi può, comunque, consentire il riconoscimento della retribuzione premiale, laddove la residua attività resa nell'ambito del servizio attivo abbia, comunque, consentito il raggiungimento degli obiettivi assegnati al titolare di P.O., secondo la valutazione al riguardo effettuata dal competente Dirigente;
- f) per il conferimento degli incarichi ad interim, previsti dall'art. 15, comma 6, del CCNL 21.05.2018, alla P.O. incaricata, nell'ambito della retribuzione di risultato, spetta un ulteriore importo del valore compreso tra un minimo del 15% fino ad un massimo del 25% del valore economico della retribuzione di posizione prevista per la P.O. oggetto dell'incarico ad interim, rapportato al periodo di effettivo svolgimento dell'incarico;
- g) il valore economico riconosciuto per la gestione interinale, ai sensi di cui sopra, deve essere determinato, secondo quanto prescritto dall'ordinamento interno dell'Ente, rapportato al grado di conseguimento degli obiettivi assegnati alla posizione organizzativa ricoperta ad interim.

L'**articolo 19** è una norma meramente ricognitiva non soggetta a contrattazione e precisa i termini per l'applicazione del contratto integrativo al personale comandato o distaccato.

L'**articolo 20** è una norma meramente ricognitiva non soggetta a contrattazione e precisa i termini per l'applicazione del contratto integrativo al personale a tempo parziale.

L'**articolo 21** è una norma meramente ricognitiva non soggetta a contrattazione e precisa i termini per l'applicazione del contratto integrativo al personale a tempo determinato.

L'**articolo 22** è una norma meramente ricognitiva non soggetta a contrattazione e precisa i termini per l'applicazione del contratto integrativo in caso di contratti di lavoro somministrato.

L'**articolo 23** disciplina il contingente del numero dei rapporti di lavoro a tempo parziale in relazione alla dotazione di ciascuna categoria pari alla percentuale del 25%, elevabile alle condizioni indicate nel CCNL FL 21.05.2018. di un ulteriore 10% nei casi di gravi e documentate situazioni familiari individuate nella disposizione in esame.

L'**articolo 24** prevede l'elevazione del limite massimo individuale delle ore di lavoro straordinario (180 ore annue) in caso di esigenze eccezionali debitamente motivate e in relazione all'attività di diretta collaborazione con gli organi istituzionali ovvero all'attività di assistenza e supporto a eventi organizzati e/o ospitati presso la Camera di Commercio, per i quali il limite massimo comunque inderogabile è fissato in 250 ore annue.

L'articolo stabilisce inoltre che il limite complessivo annuo di ore di lavoro straordinario, debitamente autorizzate, che possono confluire nella banca delle ore non può eccedere il limite individuale di 60 ore. Questa disposizione si applica a far data dal 1.1.2023.

L'**articolo 25** stabilisce, in applicazione agli articoli 22 comma 2 e 7 comma 4 lett. r) del CCNL 21.05.2018, che la durata dell'orario di lavoro di ciascun dipendente può superare la media di 48 ore settimanali, solo nel caso di dipendenti incaricati di posizione organizzativa.

L'**articolo 26** definisce i criteri per l'attuazione dell'istituto della flessibilità dell'orario di lavoro. In relazione a particolari situazioni personali, sociali o familiari, dopo specifica richiesta della persona ed autorizzazione della dirigenza secondo modalità previste dal disciplinare di gestione, sono favoriti nell'utilizzo dell'orario flessibile - anche con forme di flessibilità ulteriori rispetto al regime previsto per la generalità dei dipendenti e compatibilmente con le esigenze di servizio - i dipendenti che si trovano nelle condizioni di cui al comma 4 dell'art. 27 CCNL 21/05/2018 e coloro che presentino un'istanza adeguatamente motivata.

L'**articolo 27** stabilisce, in applicazione agli articoli 25 comma 2 e 7 comma 4 lett. q) del CCNL 21.05.2018, che i periodi di maggiore concentrazione dell'orario potranno essere individuati anno per anno sulla base delle specifiche esigenze di servizio e dei programmi dell'amministrazione, anche in ragione superiore alle tredici settimane annue.

Il **Titolo IV** è dedicato alle "Misure per la qualità dell'ambiente di lavoro".

L'**articolo 28** definisce, in applicazione agli articoli 72 comma 2 e 7 comma 4 lett. h) del CCNL 21.05.2018, i criteri di destinazione delle risorse, già stanziati dalle preesistenti camere di Pistoia e di Prato per finalità assistenziali, agli istituti del welfare integrativo previsti dal CCNL FL 2016-2018, stabilendo che la misura prevalente delle risorse sia destinata a iniziative di sostegno al reddito della famiglia.

Con riferimento alle polizze sanitarie integrative delle prestazioni erogate dal servizio sanitario nazionale, si rinvia la decisione per l'istituzione di - ovvero adesione a - un fondo di assistenza sanitaria integrativa del servizio sanitario nazionale.

L'**articolo 29** stabilisce le misure per la sicurezza nei luoghi di lavoro, ribadendo l'impegno per la tempestiva e completa applicazione della normativa vigente.

L'**articolo 30** individua i riflessi sulla qualità del lavoro e sulle professionalità delle innovazioni tecnologiche inerenti l'organizzazione dei servizi.

Il **Titolo V** detta "Disposizioni in materia di sciopero, garanzia del funzionamento dei servizi essenziali" e deve intendersi abrogativo di ogni altra precedente disposizione contrattuale integrativa.

L'**articolo 31** definisce il campo di applicazione e le finalità delle disposizioni in materia di servizi minimi essenziali nell'ambito della Camera di Commercio.

L'**articolo 32** sono individuati i servizi pubblici essenziali e i contingenti di personale esonerato dallo sciopero per garantire la continuità delle prestazioni indispensabili. I servizi pubblici essenziali come sopra definiti sono garantiti, con le medesime modalità ma con contingenti di personale diversi, anche in caso di Assemblea.

L'**articolo 33** stabilisce le procedure di attivazione dei contingenti minimi.

L'**articolo 34** stabilisce le modalità e i termini di comunicazione all'utenza.

L'articolo 35 rinvia, per tutto quanto non espressamente indicato nel presente Titolo, all'Accordo Collettivo Nazionale sottoscritto in data 19.09.2002 così come integrato dall'Accordo di integrazione dell'accordo collettivo nazionale in materia di norme di garanzia dei servizi pubblici essenziali e sulle procedure di raffreddamento e conciliazione in caso di sciopero nell'ambito del comparto regioni-autonomie locali dell'8 marzo 2016.

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

Le risorse del Fondo, stante il tenore dell'art. 8 "Criteri generali per la ripartizione e destinazione delle risorse finanziarie", sono quindi destinate nel seguente modo:

Descrizione	Fondo 2021	Fondo 2022
Indennità di comparto	45.000,00	45.000,00
Fondo progressioni economiche orizzontali (fondo + ente) storiche	325.000,00	325.000,00
Risorse per nuove PEO	0,00	33.000,00
Totale impiego risorse stabili	370.000,00	403.000,00
Compensi per trattamenti economici accessori		
a.1) indennità specifiche responsabilità (art. 70 quinquies)	57.789,00	54.679,00
a.2) indennità condizioni di lavoro (art. 70 bis)	10.000,00	10.000,00
Premi correlati alla performance (individuale, organizzativa, e premio differenziale individuale)	359.129,43	317.913,53
Incentivi per specifiche attività previste per legge (art. 68 comma 2 lett. g)	0,00	0,00
Totale	796.918,43	785.592,53

Non sono regolate dal contratto decentrato le risorse per la retribuzione di posizione e di risultato dell'Area delle Posizioni organizzative, pari a € 173.291.

Il fondo 2021 comprende la somma di euro 8.635,86 relative a economie del fondo 2020 portate a nuovo. Non risultano economie portate a nuovo sul fondo 2022, stante il fatto che gli istituti economici incentivanti non sono stati attuati nelle more del rinnovo del contratto integrativo.

I fondi come sopra rappresentati sono comprensivi delle economie risultanti dall'applicazione dell'art. 71 comma 1 del D.L. 112/2008 che sono quantificate al 31.12 di ciascun anno di vigenza del contratto dal competente ufficio e portate conseguentemente in riduzione.

Si dà atto che le decurtazioni di cui all'art. 9 comma 2bis D.L. 78/2010, così come modificato dall'art. 1 comma 456 della L. 147/2013 - pari a € -71.601,01 - sono state operate a valere sulle risorse parte stabile del fondo a partire dall'anno 2015.

Si dà atto altresì che risulta rispettato il limite previsto dall'art. 23 D.Lgs. 75/2017, essendo sia il fondo 2021 che il fondo 2022, sommato alle risorse destinate al finanziamento della retribuzione di posizione e di risultato dell'area delle posizioni organizzative e delle alte professionalità (pari a 173.291 euro), notevolmente inferiore al fondo 2016, come evidenziato dalle rispettive relazioni tecnico finanziaria di costituzione dei fondi.

#### C) effetti abrogativi impliciti

Le disposizioni del Titolo V determinano effetti abrogativi impliciti di precedenti disposizioni contrattuali integrative.

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

Il contratto enuncia espressamente all'art. 6 sopra richiamato i principi e criteri generali ai quali si informa il Sistema di Misurazione e Valutazione adottato dall'Ente.

Le metodologie permanenti di valutazione delle prestazioni e dei risultati dei dipendenti sono state oggetto, pochi mesi dopo la nascita del nuovo Ente, di una attenta fase di analisi dei modelli proposti dal sistema camerale nazionale, che ha portato alla adozione di un nuovo sistema di valutazione. Le risultanze del sistema permanente di valutazione costituiscono il fondamento della selezione all'interno di ciascuna categoria per l'acquisizione della progressione economica orizzontale.

Le logiche del sistema di misurazione e valutazione della performance sono orientate alla selettività e al riconoscimento del merito ed escludono ogni forma di automatismo e di erogazione indifferenziata. I compensi destinati a incentivare la produttività sono corrisposti ai lavoratori interessati solo a conclusione dell'annuale processo di valutazione e solo a fronte di risultati aggiuntivi apprezzabili rispetto al risultato atteso dalla normale prestazione lavorativa.

La valutazione individuale del personale farà riferimento agli obiettivi sia in quanto espressione dell'apporto individuale al conseguimento degli obiettivi di ente e area organizzativa di appartenenza, sia in quanto traduzione delle attese dell'ente verso un espletamento efficace delle azioni significative facenti capo al singolo e comunque riconducibili all'area/servizio di appartenenza.

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

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

Lo schema di CCI prevede l'attivazione di selezioni per progressioni economiche per l'anno 2022, stante la necessità di ridefinire preliminarmente i criteri per la definizione delle procedure relative nel rispetto di quanto previsto dall'art. 16 CCNL Funzioni Locali 2016- 2018.

Per l'anno 2022 la percentuale di assegnazione delle progressioni economiche è pari al 50% del personale avente diritto, in servizio al 1 gennaio 2022, con arrotondamento all'unità inferiore. La selettività delle progressioni economiche è garantita come ampiamente illustrato nell'illustrazione dell'articolo 10 del contratto. Si precisa che il fondamento della selezione all'interno di ciascuna categoria per l'acquisizione della progressione economica orizzontale è dato dalle risultanze del sistema permanente di misurazione e valutazione della performance.

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

I risultati attesi, collegati alla sottoscrizione del contratto integrativo e a cui sono collegati la valutazione della performance individuale e l'erogazione del compenso premiale, sono descritti nei documenti di programmazione della Camera di Commercio; in particolare il Piano della Performance adottato dall'Amministrazione, in coerenza con le previsioni del Titolo II del Decreto Legislativo n.150/2009, definisce gli obiettivi strategici ed operativi e illustra il portfolio servizi istituzionali, per ciascuno dei quali individua obiettivi di miglioramento in termini di efficienza e di efficacia, misurati con specifici indicatori.

Il sistema di valutazione prevede – per ciascun ambito operativo – obiettivi di miglioramento della qualità, dell'efficienza ovvero di consolidamento di processi organizzativi a valenza interna e/o esterna, espressi in termini di risultati attesi e misurabili con specifici indicatori e target di riferimento.

Gli atti di programmazione operativa, con la definizione degli obiettivi e dei target per il personale, sono inseriti nel ciclo di bilancio e nel ciclo della performance della Camera di Commercio e sono coerenti con gli stessi. In particolare sono stati individuati nel Piano della Performance degli specifici obiettivi di miglioramento della qualità dei servizi istituzionali, collegati a indicatori di efficienza con target predefiniti dall'organo politico.

Infine la misurazione e la valutazione della performance rappresentano una fase fondamentale nell'ambito del Ciclo di gestione della performance, in quanto consentono il miglioramento della qualità dei servizi offerti dalla CCIAA e la crescita delle competenze professionali dei dipendenti, attraverso la valorizzazione del merito e l'erogazione dei premi in relazione ai risultati prodotti dai singoli dipendenti e dagli uffici.

#### **G) altre informazioni eventualmente ritenute utili per la migliore comprensione degli istituti regolati dal contratto**

Le informazioni utili per la comprensione degli istituti regolati dal contratto sono contenute nelle precedenti sezioni.

Prato, 21 ottobre 2022

IL SEGRETARIO GENERALE  
(Dott.ssa Catia Baroncelli)

*Documento informatico originale sottoscritto con firma digitale, conformemente alle Regole tecniche di cui al DPCM 22 febbraio 2013, e conservato secondo le Regole tecniche concernenti la formazione, protocollazione, gestione e conservazione dei documenti informatici, adottate da AGID in attuazione del CAD.*