

Relazione Illustrativa¹

Contratto Collettivo Integrativo

ANNO 2023-2025

personale non dirigente della Camera di Commercio di Pistoia-Prato

Premessa

La presente relazione illustrativa viene redatta ai sensi delle vigenti disposizioni legislative² 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 il D.lgs. 25 maggio 2017, n.74 e il D.lgs. 25 maggio 2017, n.75 hanno apportato modificazioni ed integrazioni rispettivamente al D.lgs. 27 ottobre 2009, n.150 e 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 16 novembre 2022.

L'art. 40 bis, co.1, del D.lgs. 165/2001, modificato dal D.lgs. 150/2009 e l'art. 8 comma 7 del CCNL del comparto Funzioni Locali 16 novembre 2022 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 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 2023 – 2025, 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 del comparto Funzioni Locali 16 novembre 2022.

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.

¹ 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

² 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 comparto Funzioni Locali sottoscritto il 16 novembre 2022: disciplina la parte giuridica e la parte economica e concerne il triennio 2023 – 2025, realizzando il pieno allineamento con la contrattazione nazionale.

Modulo 1 - Circolare n. 25 del 19 luglio 2012

Data di sottoscrizione	Ipotesi sottoscritta in data 20 novembre 2023 Contratto sottoscritto in data 22 dicembre 2023
Periodo temporale di vigenza	Anno 2023-2025
Composizione della delegazione trattante	<p>Parte Pubblica: Dott.ssa Catia Baroncelli, Segretario Generale – Presidente Dott. Daniele Bosi, Vice Segretario Generale Vicario</p> <p>Organizzazioni sindacali ammesse alla contrattazione: FP-CGIL, CISL-FP, UIL FPL, CSA Regioni Autonomie Locali Ha partecipato alla trattativa anche la RSU</p> <p>Organizzazioni sindacali firmatarie dell'ipotesi: FP-CGIL, CISL-FP Ha sottoscritto l'ipotesi anche la RSU</p> <p>Firmatarie del contratto: FP-CGIL, CISL-FP Ha sottoscritto il contratto anche la RSU</p>
Soggetti destinatari	Personale non dirigente con rapporto di lavoro a tempo indeterminato e determinato
Materie trattate dal contratto integrativo (descrizione sintetica)	<p>Titolo I – Disposizioni Generali (articoli da 1 a 4) Titolo II – Trattamento economico del personale (articoli da 5 a 7)</p> <ul style="list-style-type: none"> - Art. 5 Criteri di ripartizione, espressi in termini percentuali o in valori assoluti, delle risorse disponibili per la contrattazione integrativa di cui all'art. 80 comma 1 del CCNL 16.11.2022 tra le diverse modalità di utilizzo - Art. 6 Criteri per l'attribuzione dei premi correlati alla performance - Art. 7 Definizione delle procedure per le progressioni economiche nei limiti di quanto previsto all'art. 14 del CCNL 16.11.2022 (Progressione economica all'interno delle aree) lettere a), b), d), e), f) e g) - Art. 8 Criteri generali di riferimento per il riconoscimento di istituti indennitari - Art. 9 Individuazione delle misure dell'indennità correlata alle condizioni di lavoro di cui all'art. 70-bis CCNL 21.05.2018, come rideterminati dall'art. 84-bis del CCNL 16.11.2022, entro i valori minimi e massimi e nel rispetto dei criteri ivi previsti, nonché la definizione dei criteri generali per la sua attribuzione - Art. 10 Criteri generali per l'attribuzione dell'indennità per specifiche responsabilità di cui all'art. 84 del CCNL 16.11.2022 - Art. 11 Criteri generali per l'attribuzione di trattamenti accessori per i quali specifiche leggi operino un rinvio alla contrattazione collettiva - Art. 12 Criteri generali per l'attivazione di piani di welfare integrativo e definizione dell'eventuale finanziamento a carico del Fondo Risorse decentrate ai sensi dell'art. 82 comma 2 - Art. 13 Criteri per l'erogazione dell'indennità per l'istituzione del servizio di pronta reperibilità - Art. 14 Correlazione tra i compensi di cui all'art. 20, comma 1, lett. h) del CCNL 16.11.2022 (Compensi aggiuntivi ai titolari di incarichi di EQ) e la retribuzione di risultato dei titolari di incarico di EQ <p>Titolo III – Disposizioni applicabili a particolari tipologie di lavoro (articoli da 15 a 23) Titolo IV – Elevate Qualificazioni e altri istituti (articoli da 24 a 26) Titolo V – Misure per la qualità dell'ambiente di lavoro (articoli da 27 a</p>

		28) Titolo VI – Disposizioni in materia di sciopero, garanzia del funzionamento dei servizi essenziali (articoli da 29 a 33)
Rispetto dell'iter adempimenti procedurale e degli atti propedeutici e successivi alla contrattazione	Intervento dell'Organo di controllo interno. Allegazione della Certificazione dell'Organo di controllo interno alla Relazione illustrativa.	Parere positivo alla costituzione delle risorse decentrate integrative anno 2023 rilasciato con verbale n. 37 del 27 aprile 2023. Certificazione della compatibilità finanziaria dell'ipotesi di CCI 2023-2025 resa con verbale n. 46 del 15 dicembre 2023.
		Nessun rilievo
	Attestazione del rispetto degli obblighi di legge che in caso di inadempimento comportano la sanzione del divieto di erogazione della retribuzione accessoria	Il Piano integrato di attività e organizzazione (PIAO), di cui all'art. 6, comma 4, del decreto legge 9 giugno 2021, n. 80, relativo al triennio 2023-2025 è stato adottato con delibera di Giunta n. 5/2023 del 26 gennaio 2023 e comprende: Nel PIAO confluiscono, in una logica integrata e di massima semplificazione, i seguenti atti di pianificazione, precedentemente adottati con autonomi atti: <ul style="list-style-type: none"> - il Piano della performance (Sottosezioni 2.1 Valore Pubblico e 2.2 – Performance), - il Piano triennale di prevenzione della corruzione e della trasparenza (rif. Sottosezione 2.3 Rischi corruttivi e trasparenza) - il Piano organizzativo del lavoro agile (rif. Sottosezione 3.2 - Organizzazione del lavoro agile), - il Piano triennale dei fabbisogni del personale (rif. Sottosezione 3.3 - Piano triennale dei fabbisogni di personale), - il Piano di azioni positive (rif. Sottosezione 3.3), - il Piano di formazione (rif. Sottosezione 3.3).
		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 n. 15/2021 del 10 febbraio 2021 e aggiornato con delibera di Giunta n. 117/2022 del 21 dicembre 2022. 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. L'attestazione dell'OIV circa il corretto assolvimento dell'obbligo di pubblicazione, di cui ai commi 6 e 8 dell'art. 10 del D.lgs. 33/2013, per l'anno 2023 è stata resa, con esito positivo, nei termini di legge (PG 0039384/ E del 11.09.2023) L'OIV ha altresì trasmesso la relazione sul funzionamento complessivo del sistema di valutazione, trasparenza e integrità dei controlli interni (PG 0032614/ E del 07.07.2023). La Relazione della Performance 2022 è stata approvata dalla Giunta con delibera n. 56/2023 del 3 maggio 2023 e validata dall'OIV (PG 0028564/ E del 10.06.2023). La Relazione della Performance per l'anno 2023 sarà predisposta nei termini di legge e sottoposta all'esame – ai fini della sua validazione – dell'OIV a norma di legge.
Eventuali osservazioni - Il Sistema di Misurazione e valutazione della Performance è stato adottato con delibera di Giunta n. 46/2021 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. 8/2022 del 26.01.2022 previo parere favorevole dell'OIV (PG 0002506/E/2022 dell'26.01.2022) e per l'anno 2023, giusta delibera di Giunta n. 4/2023 del 26.01.2023 previo parere favorevole dell'OIV (PG 0003320/E del 20.1.2023).		

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, insediatosi in data 30 settembre 2020;
- j. Regolamento di organizzazione della Camera di Commercio di Pistoia-Prato, adottato con delibera del Consiglio camerale n. 13/2021 del 29.04.2021 e modificato con successiva delibera n. 6/2023 del 20.07.2023;
- 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. C.C.N.L. del comparto Funzioni Locali sottoscritto in data 16/11/2022;
- o. Programma Pluriennale di Attività per gli anni 2021-2025 approvato con delibera di Consiglio n. 006/2020 del 02.12.2020;
- p. Relazione Previsionale e Programmatica per l'anno 2023 approvata dal Consiglio camerale con delibera n. 10/2022 del 25.10.2022, su proposta della Giunta Camerale;
- q. Relazione Previsionale e Programmatica per l'anno 2024 approvata dal Consiglio camerale con delibera n. 9/2023 del 26.10.2023, su proposta della Giunta Camerale;
- r. Piano performance della Camera di Commercio di Pistoia-Prato. Triennio 2021-2023;
- s. Piano performance della Camera di Commercio di Pistoia-Prato. Triennio 2022-2024;
- t. Piano Integrato di attività e organizzazione (PIAO). Triennio 2023-2025;
- u. Preventivo per l'anno 2023, predisposto dalla Giunta con delibera n. 110/2022 del 5.12.2022 e approvato dal Consiglio con delibera n. 12/2022 del 21.10.2022, e Aggiornamento al Preventivo 2023 (approvato con delibera del Consiglio camerale n. 5/2023 del 20.07.2023);
- v. Preventivo per l'anno 2024, predisposto dalla Giunta con delibera n. 114/2023 del 5.12.2023 e approvato dal Consiglio con delibera n. 13/2023 del 21.12.2023;
- w. Delibera della Giunta camerale n. 118/2022 del 21.12.2022 di costituzione della delegazione di parte datoriale della Camera di Commercio di Pistoia-Prato, ai sensi degli articoli 7 e 8 CCNL del comparto Funzioni Locali 16 novembre 2022;
- x. Delibera di Giunta camerale n. 34/2023 del 23.03.2023 avente ad oggetto: " Contrattazione Decentrata integrativa 2023-2025. 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;

- y. Determinazione del Segretario Generale n. 084/2023 del 24.04.2023 avente ad oggetto: “Comparto – Costituzione del fondo risorse decentrate anno 2023 – Art. 79 CCNL 2019-2021”;
- z. Delibera di Giunta camerale n. 130/2023 del 21.12.2023 avente ad oggetto: " Contrattazione Decentrata integrativa 2023-2025. Autorizzazione alla sottoscrizione", con la quale si autorizza la delegazione di parte datoriale alla sottoscrizione definitiva del Contratto Collettivo Integrativo 2023-2025.

Il Contratto Collettivo Integrativo stipulato in data 22 dicembre 2023 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. *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 e per la valorizzazione e lo sviluppo delle competenze professionali con approcci selettivi e meritocratici;*
- C. *garantire che il contenuto del contratto decentrato - per quanto concerne le specifiche materie oggetto di contrattazione - sia particolarmente coerente con le linee strategiche pluriennali e con gli obiettivi strategici e operativi definiti nel PIAO;*
- 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. *che nella definizione dei criteri per le procedure volte al conferimento delle progressioni economiche interne all’area si operi in stretta aderenza con la cornice di regole – legali e contrattuali – che operano in materia e che, pertanto, le procedure stesse rispondano ad utilizzo selettivo, rivolto ad un limitato numero di dipendenti e solo alle persone che abbiano dimostrato di avere sviluppato negli anni un’accreciuta competenza nell’ambito della propria posizione di lavoro in relazione anche alla retribuzione percepita ed alla valutazione individuale degli ultimi tre anni, rispettando comunque il possesso del requisito di un periodo minimo di permanenza nella posizione economica in godimento pari a 3 anni o a quella diversamente definita dalla contrattazione decentrata nell’ambito dei vincoli definiti dal CCNL, qualora attuabili tenuto conto delle peculiarità derivanti dall’accorpamento;*
- G. *svolgere la contrattazione decentrata integrativa per il triennio 2023-2025 attraverso una sessione unica negoziale ed esclusivamente sulle materie oggetto di contrattazione ai sensi del CCNL 16.11.2022;*
- H. *prevedere, ai sensi dell’art. 8, c. 7, del CCNL 16.11.2022, 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 nuovo 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 la durata, la decorrenza, nonché i tempi e le procedure di applicazione del contratto integrativo.

Il contratto disciplina gli istituti giuridici ed economici ed ha validità triennale, 2023 – 2025, 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 8, del CCNL 16.11.2022.

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 e a tempo determinato.

L'**articolo 4** 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 5** definisce i criteri di ripartizione, espressi in termini percentuali o in valori assoluti, delle risorse disponibili per la contrattazione integrativa di cui all'art. 80 comma 1 del CCNL 16.11.2022 tra le diverse modalità di utilizzo.

La clausola contrattuale 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 eventuali risorse derivanti dall'applicazione dell'art. 67 comma 3 lett. a) del CCNL 21.05.2018 di diretta pertinenza di ciascuna Area (obiettivi risparmi di spesa di cui all'art. 43 L. 449/1997), previa verifica a consuntivo dell'avverarsi delle condizioni legittimanti, sono assegnate all'Area di diretta pertinenza, e saranno utilizzate per incrementare le risorse disponibili per i premi correlati alla performance organizzativa del personale assegnato all'Area mentre ovvero alla performance organizzativa di tutto il personale ove l'obiettivo di risparmio di spesa riguarda oneri comuni.

Le risorse variabili di cui all'art. 80 comma 2 del CCNL 16.11.2022, 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 costituzione.

Le risorse per l'anno 2023 sono state determinate dall'Ente, secondo le disposizioni dell'art. 79 del CCNL del comparto Funzioni Locali 16.11.2022, e l'atto di costituzione del fondo è stato regolarmente certificato.

Le suddette risorse rappresentano, come disposto dall'art. 80 del CCNL 16.11.2022, 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.

Tali risorse decentrate risultano destinate, nel rispetto di quanto stabilito all'art. 80 del CCNL 16.11.2022, agli utilizzi ivi indicati.

Le parti convengono che la ripartizione e l'utilizzo delle risorse avvengono secondo modalità tali da assicurarne la rispondenza all'obiettivo di promuovere, anche attraverso di esse, il coinvolgimento del personale negli effettivi e significativi miglioramenti dei livelli di efficienza, efficacia e qualità dei servizi prestati, sulla base dei sistemi di programmazione, monitoraggio e controllo quali-quantitativo dei risultati, adottati nell'ente e devono rispondere ai seguenti requisiti:

- 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 pari opportunità nell'individuazione delle Aree contrattuali nelle quali dare corso a tali progressioni;
- b. garantire gli importi obbligatori previsti dai CCNL nazionali;
- c. destinare ad attività 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, stabilite dal CCNL del 16.11.2022.

Le risorse disponibili ogni anno sono destinate ai seguenti istituti:

- a. premi correlati alla performance organizzativa
 - b. premi correlati alla performance individuale
 - c. indennità specifiche condizioni di lavoro
 - d. eventuali indennità di reperibilità
 - e. compensi per specifiche responsabilità;
 - f. compensi previsti da disposizioni di legge;
 - g. progressioni economiche, con decorrenza nell'anno di riferimento, finanziate con risorse stabili;
- nel rispetto di criteri che vogliono tendere ad un'equilibrata distribuzione delle stesse tra i diversi istituti che compongono il sistema economico accessorio del personale dipendente, privilegiando, per quanto possibile, il regime di premialità meritocratica, le specifiche responsabilità ed il ristoro indennitario per particolari condizioni di lavoro, secondo principi di attendibilità, selettività, utilità, coerenza e necessità riconoscitiva.

I criteri contrattualmente definiti sono i seguenti:

- a. le risorse stabili non utilizzate andranno a incrementare, per l'anno di riferimento, le risorse destinate al finanziamento degli istituti di carattere variabile.
- 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.

Nel caso che, a fronte della costituzione annuale delle risorse disponibili, tali risorse non fossero in grado di garantire il rispetto dei criteri di ripartizione definiti dal presente articolo, la materia sarà oggetto di nuova fase di contrattazione decentrata con le organizzazioni sindacali di riferimento.

L'articolo 6 definisce i criteri per l'attribuzione dei premi correlati alla performance.

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 conseguano 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'art. 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 del Servizio, 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 all'area 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 dell'area di inquadramento.

Sono stati altresì determinati i parametri per l'applicazione dell'art. 48 comma 11 lett. e) del CCNL 16.11.2022 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 7** definisce le procedure per le progressioni economiche nei limiti di quanto previsto all'art. 14 del CCNL 16.11.2022 (Progressione economica all'interno delle aree) lettere a), b), d), e), f) e g) e nel rispetto dell'art. 23 comma 2 del D.lgs. 150/2009 (*"Le progressioni economiche sono attribuite in modo selettivo, ad una quota limitata di dipendenti, in relazione allo sviluppo delle competenze professionali ed ai risultati individuali e collettivi rilevati dal sistema di valutazione"*).

L'istituto delle PEO è stato rinnovato dal CCNL 16 novembre 2022 e la clausola contrattuale ha definito le procedure (comma 3), pur concordando "sul carattere sperimentale dell'applicazione dei criteri".

Sono ammessi a partecipare alla procedura selettiva:

- i lavoratori che abbiano riportato, negli ultimi 2 anni, provvedimenti disciplinari superiori alla multa;
- i lavoratori che non abbiano conseguito una valutazione media della performance individuale, nel triennio precedente alla data di decorrenza della progressione, di almeno 90/100.

Il numero di "differenziali stipendiali" attribuibili per ciascun anno di vigenza del contratto, in coerenza con le risorse previste per la copertura finanziaria delle progressioni economiche e con i criteri di ripartizione delle risorse disponibili per la contrattazione integrativa, sarà determinato annualmente in sede di contrattazione integrativa, per una limitata quota di personale, fino alla concorrenza delle risorse destinate nel triennio 2023-2025 all'istituto pari a complessivi 47.000 euro.

Nell'anno 2023 è stato concordato di ammettere alla procedura selettiva solo i dipendenti che negli ultimi 4 anni non abbiano beneficiato di alcuna progressione economica, requisito ridotto a tre anni per le procedure che saranno attivate negli anni 2024 e 2025.

Nell'anno 2023 è stato concordato il numero di differenziali attribuibili per ogni area di inquadramento – pari al 50% degli aventi diritto - per un assorbimento complessivo di risorse pari a circa 22 mila euro del plafond complessivo destinato nel triennio all'istituto; il numero di differenziali stipendiali attribuibili negli anni 2024 e 2025 sarà determinato tenuto conto delle risorse residue destinate all'istituto.

Le risultanze del sistema permanente di valutazione costituiscono il pilastro fondante della procedura selettiva per l'acquisizione della progressione economica orizzontale, sono stati definiti i seguenti criteri:

- a. media aritmetica delle ultime tre valutazioni individuali. A tale fattore è attribuito un punteggio massimo di 70 punti, esprimendo in settantesimi la media delle valutazioni del triennio;
- b. esperienza professionale maturata nel medesimo profilo o equivalente. A tale fattore è attribuito un punteggio massimo di 20 punti. L'esperienza sarà valorizzata mediante l'attribuzione di:
 - 1 punto per ogni anno di anzianità maturata a decorrere dall'ultimo differenziale stipendiale o progressione economica acquisito, purché nel medesimo profilo professionale, fino a un massimo di 13 punti;
 - 1 punto per ogni anno di anzianità nel profilo professionale, fino a un massimo di 7 punti;
- c. ulteriori capacità professionali acquisite e abilità certificate. A tale fattore è attribuito un punteggio massimo di 10 punti, secondo parametri delineati nella clausola contrattuale.

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 nell'area; in caso di ulteriore parità precede il dipendente con maggiore anzianità di servizio nell'Ente.

La ponderazione dei criteri sopra rappresentata è pienamente rispondente ai limiti stabiliti dall'art. 14 comma 2 lett. e) CCNL 16.11.2022, ai sensi del quale la media delle valutazioni individuali non può avere un peso inferiore al 40% del totale e l'esperienza professionale non può avere un peso superiore al 40%.

Si dà atto che le parti hanno convenuto di non avvalersi della facoltà di aumentare il punteggio complessivo di cui all'art. 14 comma 2 lett. f) CCNL 16.11.2022.

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, anche per l'annualità 2023 vengono predisposte, per ciascuna area di inquadramento, 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.

Fermi restando i limiti numerici e di risorse concordati, qualora, in esito all'attribuzione delle progressioni sulla base dei criteri così definiti, la progressione economica non risultasse attribuita a tutti i potenziali assegnatari previsti per le singole aree, si procederà all'assegnazione della progressione economica, nei limiti delle risorse disponibili, al dipendente con il punteggio di graduatoria più elevato.

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 8** 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 9** individua le misure dell'indennità correlata alle condizioni di lavoro di cui all'art. 70-bis CCNL 21.05.2018, come rideterminati dall'art. 84-bis del CCNL 16.11.2022, entro i valori minimi e massimi e nel rispetto dei criteri ivi previsti, nonché la definizione dei criteri generali per la sua attribuzione

L'**articolo 10** definisce i criteri generali per l'attribuzione dell'indennità per specifiche responsabilità di cui all'art. 84 del CCNL 16.11.2022, nel rispetto dei limiti contrattuali.

L'**articolo 11** è relativo ai criteri generali per l'attribuzione di trattamenti accessori per i quali specifiche leggi operino un rinvio alla contrattazione collettiva. I criteri di ripartizione ed erogazione dei compensi previsti da specifiche disposizioni di legge, saranno concordati tra le parti secondo quanto previsto dalle stesse norme e contenuti negli atti regolamentari o attuativi.

L'**articolo 12** definisce, in applicazione agli dell'art. 82, comma 2, del CCNL 16.11.2022, 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 16.11.2022.

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. Pertanto, gli interventi vanno indirizzati verso gli ambiti che meglio rispondono a tale intento, in quanto idonei a coinvolgere le diverse dimensioni del benessere organizzativo e del clima interno, quali:

- a) iniziative di sostegno al reddito della famiglia
- b) supporto all'istruzione e promozione del merito dei figli
- c) anticipazioni, sovvenzioni e prestiti a favore dei dipendenti in difficoltà ad accedere ai canali ordinari del credito bancario o che si trovano nella necessità di affrontare spese non differibili.
- d) sostegno agli oneri delle prestazioni sanitarie, per le parti non coperte dal fondo di assistenza sanitaria integrativa.

A tal fine l'ente si impegna ad attivare una rete di strutture o convenzioni che erogino, anche attraverso l'utilizzo di voucher welfare, i servizi funzionali a favorire il work-life balance dei dipendenti e a aumentare il potere di acquisto.

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 13** definisce i criteri per l'erogazione dell'indennità per l'istituzione del servizio di pronta reperibilità.

L'**articolo 14** indica la correlazione tra i compensi di cui all'art. 20, comma 1, lett. h) del CCNL 16.11.2022 (Compensi aggiuntivi ai titolari di incarichi di EQ) e la retribuzione di risultato dei titolari di incarico di EQ.

La correlazione tra la retribuzione di risultato delle EQ e i particolari compensi aggiuntivi previsti da specifiche disposizioni di legge, 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 Elevate Qualificazioni, si procederà ad operare un abbattimento della retribuzione di risultato spettante al singolo titolare di EQ secondo le percentuali di riduzione concordate.

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

L'**articolo 15** 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 16** 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 17** 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 18** 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 19** disciplina il contingente del numero dei rapporti di lavoro a tempo parziale in relazione alla dotazione di ciascuna area di inquadramento pari alla percentuale del 25%, elevabile alle condizioni indicate nell'art. 53 commi 2 e 8 del CCNL 21.05.2018, di un ulteriore 10% nei casi di gravi e documentate situazioni familiari individuate nella disposizione in esame.

L'**articolo 20** disciplina 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. 36 CCNL 16.11.2022 e coloro che presentino un'istanza adeguatamente motivata.

L'**articolo 21** stabilisce, in applicazione agli articoli 7, comma 4, lettera q) e 31, comma 2, del CCNL 16.11.2022, 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.

L'**articolo 22** stabilisce, in applicazione agli articoli 7, comma 4, lettera r) e 29, comma 2 del CCNL 16.11.2022, 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 Elevata Qualificazione.

L'**articolo 23** prevede, in applicazione agli artt. 7, comma 4, lettere o) e s) e 32 e 33 del CCNL 16.11.2022, l'elevazione del limite massimo individuale delle ore di lavoro straordinario (180 ore annue) in caso di esigenze eccezionali debitamente motivate per un numero di dipendenti definito dal CCNL vigente, 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 confermando il limite già contrattato.

Il **Titolo IV** è dedicato alle "Elevate Qualificazioni e altri istituti".

L'**articolo 24** individua i criteri generali per la determinazione della retribuzione di risultato dei dipendenti incaricati di Elevata Qualificazione:

- a) nell'ambito delle risorse complessive finalizzate all'erogazione della retribuzione di posizione e di risultato di tutte le EQ 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 EQ;
- 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 delle EQ è correlata alle risultanze del sistema di misurazione e valutazione della performance e la sua quantificazione è direttamente proporzionale alla performance conseguita dai titolari EQ quale valutazione complessiva, nei limiti delle risorse disponibili anno per anno;
- d) una valutazione complessiva 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 EQ, secondo la valutazione al riguardo effettuata dal competente Dirigente;
- f) per il conferimento degli incarichi ad interim, previsti dall'art. 17, comma 5, del CCNL 16.11.2022, alla EQ 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 EQ oggetto dell'incarico ad interim, rapportato al periodo di effettivo svolgimento dell'incarico;
- g) ai fini della determinazione dell'importo di cui alla precedente lettera f) l'importo massimo del 25% è correlato alle risultanze del SMVP e la sua quantificazione è direttamente proporzionale alla valutazione complessiva attribuita al titolare di EQ incaricato ad interim.

La norma disciplina altresì la procedura di attribuzione.

L'**articolo 25** definisce la misura percentuale della maggiorazione di cui all'art. 81 comma 2 del CCNL 16.11.2022 (differenziazione del premio individuale) e della quota limitata di cui al comma 3, tenuto conto di quanto previsto dal comma 4 del medesimo articolo.

Il premio differenziale individuale è un istituto introdotto per la prima volta 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. La clausola contrattuale individua inoltre i criteri di formazione della graduatoria in caso di parità di punteggio.

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

L'**articolo 26** stabilisce i criteri per la definizione di un incentivo economico a favore del personale utilizzato in attività di docenza ai sensi dell'art. 55 comma 8 CCNL 16.11.2022 e destina all'istituto 4.000 euro, a valere sulle risorse destinate alla performance organizzativa.

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

L'**articolo 27** stabilisce le misure per la sicurezza nei luoghi di lavoro, ribadendo l'impegno per la tempestiva e completa applicazione della normativa vigente.

L'**articolo 28** individua i riflessi sulla qualità del lavoro e sulle professionalità delle innovazioni tecnologiche inerenti l'organizzazione dei servizi.

Il **Titolo VI** 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 29** definisce il campo di applicazione e le finalità delle disposizioni in materia di servizi minimi essenziali nell'ambito della Camera di Commercio.

L'**articolo 30** 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 31** stabilisce le procedure di attivazione dei contingenti minimi.

L'**articolo 32** stabilisce le modalità e i termini di comunicazione all'utenza.

L'**articolo 33** 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. 5 "Criteri di ripartizione, espressi in termini percentuali o in valori assoluti, delle risorse disponibili per la contrattazione integrativa di cui all'art. 80 comma 1 del CCNL 16.11.2022 tra le diverse modalità di utilizzo", possono essere destinate nel seguente modo:

<i>Descrizione</i>	<i>Fondo 2023</i>
Indennità di comparto	45.000,00
Differenziali B1-B3 / D1-D3	20.845,00
Fondo progressioni economiche orizzontali (fondo + ente) storiche	365.000,00
Totale somme non regolate dal CCI	430.845,00
Risorse per nuove PEO – anno 2023	22.000,00
Totale impiego risorse stabili (74%)	452.845,00
Compensi per trattamenti economici accessori	
a.1) indennità specifiche responsabilità (art. 70 quinquies)	60.826,00
a.2) indennità condizioni di lavoro (art. 70 bis)	10.000,00
Premi correlati alla performance (individuale, organizzativa, premio differenziale individuale)	333.815,81
Incentivi per specifiche attività previste per legge (art. 68 comma 2 lett. g)	0,00
Totale	857.486,81

Si dà evidenza che le risorse destinate nel triennio 2023-2025 a nuove P.E.O. – pari a 47 mila euro – trovano già copertura nelle risorse stabili del Fondo 2023 con un grado di assorbimento atteso del 78% al 31.12.25 salvo variazioni in incremento delle risorse stabili conseguenti a cessazioni e/o rinnovi contrattuali.

Non sono regolate dal contratto decentrato le risorse per la retribuzione di posizione e di risultato dell'Area delle Elevate Qualificazioni poste a carico del bilancio e determinate in € 173.291 ai sensi dell'Art. 67 comma 1 CCNL 21.05.2018 "Risorse destinate nell'anno 2017 alla RP e alla RR delle Posizioni Organizzative", cui si aggiungono per l'anno 2023 € 1.192,90 destinate al risultato, ai sensi dell'art. 79 comma 3 CCNL 16.11.2022.

Non risultano economie portate a nuovo sul fondo 2023.

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, calcolando il fondo 2023 e le risorse consolidate destinate alle EQ (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 area di inquadramento 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 il triennio 2023-2025 per una limitata quota di personale, fino alla concorrenza delle risorse destinate nel triennio 2023-2025 all'istituto pari a complessivi 47.000 euro.

Per l'anno 2023 è prevista l'assegnazione di n. 23 differenziali retributivi riservati al personale in servizio al 1.1.2023 che negli ultimi 4 anni non abbiano beneficiato di alcuna progressione economica: il numero di differenziali da attribuire è pari al 50% del personale avente diritto.

Per gli anni 2024 e 2025 il numero di differenziali retributivi attribuibili sarà determinato nei limiti delle risorse stabili che saranno destinate all'istituto nell'anno di riferimento, fermo restando l'importo complessivamente destinato alle PEO nel triennio e il rispetto dei criteri generali definiti dalla contrattazione integrativa in esame; potranno partecipare i dipendenti che negli ultimi 3 anni non abbiano beneficiato di alcuna progressione economica. Una proiezione dell'applicazione dell'istituto nel biennio 2024-2025 – utilizzando i dati del personale in servizio al 1 gennaio 2023 – prevede n. 26 aventi diritto al 1.1.2024 e n. 13 differenziali attribuibili e n. 25 aventi diritto al 1.1.2025 e n. 12 differenziali attribuibili.

La selettività delle progressioni economiche è garantita come ampiamente illustrato nell'illustrazione dell'articolo 8 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 PIAO adottato dall'Amministrazione, in coerenza con le previsioni del Titolo II del Decreto Legislativo n.150/2009, definisce gli obiettivi strategici ed operativi (Sottosezioni 2.1 Valore Pubblico e 2.2 – Performance) individuando target volti a promuovere il miglioramento delle attività in termini di efficienza e di efficacia, ciascuno 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.

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, 22 dicembre 2023

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.