

Relazione Illustrativa¹

Contratto Collettivo Integrativo

ANNO 2024-2025

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.

In data 22 dicembre 2023 è stato stipulato il Contratto Collettivo Integrativo per il triennio 2023-2025 su tutte le materie oggetto di contrattazione previste dal CCNL FL 16.11.2022. Il CCI 2023-2025 (art. 7) destinava la somma complessiva nel triennio di 47 mila al finanziamento dell'istituto delle progressioni economiche, rimettendo alla contrattazione annuale la definizione del numero di "differenziali stipendiali" per gli anni 2024 e 2025 (comma 7).

La stessa disposizione contrattuale inoltre aveva definito i criteri per la formazione delle graduatorie dei partecipanti alla procedura selettiva annuale, concordando "sul carattere sperimentale dell'applicazione dei criteri sopra specificati", assumendo l'impegno "a esaminare il risultato delle predette progressioni orizzontali con riserva di apportare eventuali correttivi a valere sugli anni successivi".

Le risorse stabili utilizzate per l'attribuzione delle progressioni economiche orizzontali al 1.1.2023 ammontano a € 21.700, residuando € 25.300 per il finanziamento dell'istituto per gli anni 2024-2025.

Il CCI 2023-2025 (art. 11) declinava i criteri generali per l'attribuzione di trattamenti accessori previsti da specifiche disposizioni di legge, prevedendo che "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".

In assenza di specifiche previsioni normative e contrattuali l'Amministrazione si è dotata di una disciplina per la corresponsione degli incentivi funzioni tecniche ex art. 45 codice dei contratti pubblici (Determinazione del

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 [...]".

Segretario Generale n. 151/2024 del 21.06.2024) di cui è stata data informazione alle OO.SS; tuttavia, su sollecitazione sindacale, è stato chiesto un parere al Dipartimento della Funzione Pubblica in merito al sistema di relazioni sindacali da attivare per l'attuazione dell'art. 45 del D. Lgs. 36/2023.

Inoltre, in data 10 settembre 2024 è pervenuto il parere nel quale si legge che “in attesa che la portata della normativa citata venga ulteriormente definita dalla giurisprudenza a venire, si conferma la necessità che l'Amministrazione adotti preventivamente un atto a valenza generale e la competenza della contrattazione collettiva in ordine alle “modalità di definizione dei criteri di riparto degli incentivi” per i cui tempi, modalità e procedure si rinvia a quanto previsto dal relativo CCNL di riferimento ovvero Funzioni Locali triennio 2019/2021 sottoscritto in data 16 novembre 2022”. Alla luce del richiamato parere della Funzione Pubblica è stata quindi inserito nel CCI una disposizione recante i criteri generali e la tabella di ripartizione, così come già adottata dall'Amministrazione.

In data 30 settembre 2024 è stata siglata l'ipotesi di Contratto Collettivo Integrativo, nella quale si prevedono delle clausole integrative al CCI 2023-2025 relativamente all'istituto delle progressioni economiche – fermo restando l'importo complessivo destinato nel triennio all'istituto – e una clausola relativa ai criteri di riparto degli incentivi funzioni tecniche.

L'ipotesi, corredata dalle prescritte relazioni, è stata inviata all'organo di controllo con nota PG 0042583/E del 25/10/2024.

Relazione Illustrativa

Il presente contratto integrativo è stato sottoscritto in vigore del CCNL comparto Funzioni Locali sottoscritto il 16 novembre 2022 e integra e modifica la clausola contrattuale del CCI 22.12.2023 relativamente al numero di differenziali attribuibili nel biennio 2024-2025 e ai criteri di formazione delle graduatorie annuali, ed esplicita i criteri generali per l'attribuzione degli incentivi funzioni tecniche ex art. 45 D. Lgs. 36/2023.

Modulo 1 - Circolare n. 25 del 19 luglio 2012

Data di sottoscrizione	Ipotesi sottoscritta in data 30 settembre 2024 Contratto sottoscritto in data 12 NOVEMBRE 2024
Periodo temporale di vigenza	Anno 2024-2025
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>Organizzazioni sindacali 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)	<ul style="list-style-type: none"> - Art. 1 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) – Numero differenziali attribuibili anno 2024 e anno 2025 - Art. 2 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) – Criteri - Art. 3 Modalità di definizione dei criteri di riparto degli incentivi funzioni tecniche ex art. 45 D. Lgs. 36/2023 (Codice Appalti)

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.	<p>Parere positivo alla costituzione delle risorse decentrate integrative anno 2023 rilasciato con verbale n. 37 del 27 aprile 2023.</p> <p>Certificazione della compatibilità finanziaria dell'ipotesi di CCI 2023-2025 resa con verbale n. 46 del 15 dicembre 2023.</p> <p>Parere positivo alla costituzione delle risorse decentrate integrative anno 2024 rilasciato con verbale n. 52 del 18 luglio 2024.</p> <p>È stata acquisita la certificazione dell'Organo di controllo interno? Sì in data 25 ottobre 2024 (verbale n. 56)</p>
		<p>Nessun rilievo</p>
	Attestazione del rispetto degli obblighi di legge che in caso di inadempimento comportano la sanzione del divieto di erogazione della retribuzione accessoria	<p>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 2024-2026 è stato adottato con delibera di Giunta n. 5/24 del 31.01.2024. Nel PIAO confluiscono, in una logica integrata e di massima semplificazione, i seguenti atti di pianificazione, precedentemente adottati con autonomi atti:</p> <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).
		<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 n. 15/2021 del 10 febbraio 2021 e aggiornato con delibera di Giunta n. 117/2022 del 21 dicembre 2022.</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 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 2024 è stata resa, con esito positivo, nei termini di legge (PG 0025830/ E del 25.06.2024)</p> <p>L'OIV ha altresì trasmesso la relazione sul funzionamento complessivo del sistema di valutazione, trasparenza e integrità dei controlli interni (PG 0020413/ E del 20.05.2024).</p> <p>La Relazione della Performance 2023 è stata approvata dalla Giunta con delibera n. 52/2024 del 29 maggio 2024 e validata in data 10.06.2024 dall'OIV (PG 0023629/E del 10/06/2024).</p> <p>La Relazione della Performance per l'anno 2024 sarà predisposta nei termini di legge e sottoposta all'esame – ai fini della sua validazione – dell'OIV a norma di legge.</p>
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). Per l'anno 2024 il SMVP è stato aggiornato con delibera n. 4 del 31.01.2024 con parere favorevole dell'OIV (PG 003744/E del 30.01.2024).		

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 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. Piano Integrato di attività e organizzazione (PIAO). Triennio 2024-2026;
- v. 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);
- w. Preventivo 2024, predisposto dalla Giunta camerale con deliberazione n. 114/2023 del 05.12.2023 e approvato dal Consiglio camerale con deliberazione n. 13/2023 del 21.12.2023, e Aggiornamento al Preventivo 2024 (approvato con delibera del Consiglio n. 4/2024 del 24.07.2024)
- x. 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;

- y. 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;
- z. 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";
- aa. 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.
- bb. Determinazione del Segretario Generale n. 112/2024 del 2.05.2024 avente ad oggetto: "Comparto – Costituzione del fondo risorse decentrate anno 2024 – Art. 79 CCNL 2019-2021";
- cc. Determinazione del Segretario Generale n. 151/2024 del 21.06.2024 recante la disciplina per gli incentivi funzioni tecniche – art. 45 Codice dei contratti pubblici;
- dd. Determinazione del Segretario Generale n. 171/2024 del 19.07.2024 recante la destinazione delle risorse del fondo del comparto 2024 – Art. 80 CCNL 2019-2021;
- ee. Delibera di Giunta camerale n. 100/2024 del 06.11.2024 avente ad oggetto: " Contrattazione Decentrata integrativa 2024-2025. Autorizzazione alla sottoscrizione", con la quale si autorizza la delegazione di parte datoriale alla sottoscrizione definitiva del Contratto Collettivo Integrativo in esame.

Il Contratto Collettivo Integrativo sottoscritto in data 12 novembre 2024 contiene disposizioni integrative al C.C.I. 2023-2025 in merito alle progressioni economiche – fermo restando l'importo complessivo destinato nel triennio all'istituto – e una disposizione recante i criteri di riparto degli incentivi funzioni tecniche.

Le direttive e gli indirizzi impartiti dalla Giunta alla Delegazione Trattante per lo svolgimento delle trattative del CCI 2023-2025 erano 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'accresciuta 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.*

Trattandosi di indirizzi formulati dall'organo politico per la tornata contrattuale 2023-2025, nella cui cornice il contratto in esame deve necessariamente incardinarsi, la delegazione trattante di parte datoriale si è attenuta agli stessi anche in questa sede.

Il contratto collettivo integrativo è così articolato:

Art. 1 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) – Numero differenziali attribuibili anno 2024 e anno 2025

L'articolo 7 del CCI 2023-2025 – recante le procedure per le progressioni economiche nei limiti di quanto previsto all'art. 14 del CCNL 16.11.2022 (...)³ – rinvia la determinazione del numero dei differenziali stipendiali

³ L'articolo 7 del CCI 2023-2025 prevede infatti che “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 progressioni economiche sono attribuite, previa graduatoria dei partecipanti alla procedura selettiva, definita in base ai 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.

attribuibili negli anni 2024 e 2025 fermo restando il limite complessivo delle risorse destinate all'istituto nel triennio.

L'art. 1 del CCI in esame definisce ora il numero dei differenziali attribuibili nel biennio 2024-2025, fermo restando il criterio di ammissione già contrattati, nel modo seguente:

ANNO 2024	AREA			
	Funzionari e EQ	Istruttori	Operatori esperti	Operatori
n. differenziali attribuibili	n. 4	n. 8	n. 0	n. 0
ANNO 2025	AREA			
	Funzionari e EQ	Istruttori	Operatori esperti	Operatori
n. differenziali attribuibili	n. 4	n. 5	n. 4	n. 0

Poiché nel 2023 sono state effettivamente destinate 21.700 euro, il budget residuo destinato in contrattazione al finanziamento dell'istituto ammonta a 25.300 euro; il valore complessivo dei differenziali 2024-2025 è del tutto coerente con le risorse disponibili in quanto quota totali 25.150 euro.

Art. 2 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) – Criteri

Fermo restando i criteri già stabiliti dal CCI 22.12.2023 per la formazione della graduatoria 2024, le parti hanno convenuto di modificare i criteri di valutazione delle “ulteriori capacità professionali acquisite e abilità certificate” – per la graduatoria dei partecipanti alla procedura selettiva relativa all'anno 2025.

Premesso che il peso dei tre criteri – valutazioni performance, esperienza e ulteriori capacità professionali – è rimasto invariato, è stato modificato il criterio di misurazione delle ulteriori capacità professionali acquisite nel modo seguente:

- corsi di formazione rivolti a tutto il personale erogati dall'Ente successivamente all'ultima progressione: 0,2 punti per ogni corso fruito
- Titoli di studio e/o abilitazioni professionali purchè ulteriori rispetto a quelli richiesti per l'accesso alla posizione:
 - 2 punti se conseguiti dopo l'ultima progressione,
 - 1 punto se conseguiti precedentemente;
- Conoscenze linguistiche o informatiche certificate: 0,5 punti per ogni abilità certificata.

Art. 3 Modalità di definizione dei criteri di riparto degli incentivi funzioni tecniche ex art. 45 D.Lgs. 36/2023 (Codice Appalti)

Le somme destinate alla remunerazione degli incentivi per la realizzazione di lavori pubblici e per l'acquisizione di servizi e forniture pubbliche, sono ripartite tenendo conto dei seguenti criteri:

- competenze e responsabilità connesse alle specifiche prestazioni da svolgere;
- tipologia di incarichi svolti dai tecnici in relazione alle mansioni della categoria in cui sono rispettivamente inquadrati;
- complessità delle opere/servizi/forniture, derivante anche, ad esempio, dalla necessità di integrare diverse parti di progettazione specialistica.

La ripartizione delle risorse tra il Responsabile Unico del Progetto e gli altri soggetti incaricati delle funzioni/attività elencate nell'allegato I.10 del Codice Appalti, nei limiti di legge e nei termini di quanto stabilito nella disciplina adottata dal Segretario Generale, è determinata in base alle aliquote indicate nella Tabella allegata. Le aliquote ivi indicate costituiscono limiti massimi inderogabili.

B) quadro di sintesi delle modalità di utilizzo delle risorse

Le risorse del Fondo 2024, stante il tenore dell'art. 5 CCI 22.12.2023 “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”, sono state destinate con atto del Segretario Generale n. 171/2024 del 19.07.2024 nel seguente modo:

Descrizione	2024	
Utilizzo Risorse stabili		462.149,00
Indennità di comparto		45.000,00
Differenziali B1-B3 / D1-D3		27.099,00
PEO (fondo+ente)		365.000,00
PEO 2024		25.050,00
Utilizzo Risorse variabili + Economie Risorse Stabili		377.672,24
Indennità particolari condizioni di lavoro		10.000,00
Compensi per specifiche responsabilità		50.452,00
Compensi per specifiche disposizioni di legge		3.500,00
Premi correlati alla performance		313.720,24
di cui alla performance individuale	244.533,71	
di cui al best performer	10.000,00	
di cui alla performance organizzativa	59.186,53	
Totale Destinazioni fondo	-	839.821,24

Si dà evidenza che le risorse destinate nel 2024 sono coerente con le statuizioni oggetto della presente intesa.

Le somme destinate nel 2024-2025 a nuove P.E.O. trovano copertura nelle risorse stabili del Fondo 2024 e una voce di destinazione delle risorse variabili è riferita ai compensi per specifiche disposizioni di legge, tra i quali si annoverano gli incentivi funzioni tecniche.

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 dell'art. 2, relative ai criteri di formazione della graduatoria per l'attribuzione dei differenziali economici nell'anno 2025, determinano effetti abrogativi impliciti della precedente disposizione contrattuale integrativa di cui all'art. 7 comma 8 lett. c) CCI 22.12.2023.

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

Si rinvia a quanto espresso nella relazione illustrativa del CCI 2023-2025.

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

Il CCI 22.12.2023 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 sono stati assegnati n. 21 differenziali retributivi (su n. 46 aventi diritto) al personale in servizio al 1.1.2023 che negli ultimi 4 anni non aveva beneficiato di alcuna progressione economica.

Per gli anni 2024 e 2025 il numero di differenziali retributivi attribuibili è stato determinato, con la presente intesa, 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. In particolare nel 2024 il numero aventi diritto è 29 quindi il numero dei differenziali

previsti garantisce il principio di selettività; una proiezione sul 2025 stima in 43 aventi diritto e, pertanto, anche per tale annualità la selettività è garantita.

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

Si rinvia a quanto espresso nella relazione illustrativa del CCI 2023-2025.

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.

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.

Prato, 15 novembre 2024

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.