

Relazione Illustrativa¹
Contratto Collettivo Integrativo
TRIENNIO 2024-2026
personale dirigente della Camera di Commercio di Pistoia-Prato

La presente relazione è predisposta ai sensi degli articoli 40, comma 3-sexies e 40-bis, comma 1 del D.Lgs 165/2001 e dell'articolo 8 del CCNL 2019-2021 sottoscritto il 16 luglio 2024, e redatta in conformità alle indicazioni contenute nella circolare del Ministero dell'Economia e delle Finanze – Dipartimento della Ragioneria Generale dello Stato n. 25 del 19 luglio 2012 e nelle Note applicative della medesima circolare pubblicate il 12 marzo 2013 sul sito della Ragioneria Generale dello Stato opportunamente adattata.

L'art. 40 bis, co.1, del D. Lgs. 165/2001 cit. e l'art. 8 comma 6 del CCNL 2016-2018 del 17 dicembre 2020 prevedono 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 siglata dalle parti in data 21 ottobre 2024, corredata della relazione illustrativa e della relazione tecnico-finanziaria, è stata inviata all'organo di controllo in data 21.10.2024 con nota PG 0041898/U 2024, nei termini di legge.

La Giunta camerale, acquisita la certificazione del Collegio dei Revisori dei Conti sulla compatibilità dei costi della pre-intesa con nota PG 0042583/E DEL 25/10/2024 e verificata la rispondenza della stessa agli indirizzi formulati con propria delibera n. 082/2024 del 18.09.2024, ha autorizzato il presidente della delegazione di parte datoriale alla sottoscrizione definitiva del contratto integrativo della dirigenza della Camera di Commercio di Pistoia-Prato con propria delibera n. 99/2024 del 6/11/2024.

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 nella apposita sezione.

Relazione Illustrativa

Il 12 novembre 2024, nel rispetto del modello di relazioni sindacali ridisegnato dal CCNL sottoscritto in data 16/07/2024 per il personale dell'Area Funzioni locali, si è proceduto alla stipula del contratto collettivo integrativo per il personale dirigente della Camera di Commercio di Pistoia-Prato relativo al triennio 2024-2026.

Modulo 1 - Circolare n. 25 del 19 luglio 2012

| | |
|---|---|
| Data di sottoscrizione | Ipotesi sottoscritta in data 21.10.2024 Contratto sottoscritto in data 12.11.2024 |
| Periodo temporale di vigenza | 1/1/2024-31/12/2026 |
| Composizione della delegazione trattante | Parte Pubblica: Presidente dott.ssa Catia Baroncelli, Segretario Generale Organizzazioni sindacali ammesse alla contrattazione: FP CGIL - CISL FP - UIL FPL – DIREL – FEDIR – DIRER – COSMED - UNSCP Organizzazioni sindacali firmatarie dell'ipotesi di contratto : CISL FP - UIL FPL – DIREL - FEDIR Organizzazioni sindacali firmatarie del contratto: FP CGIL – CISL FP – DIREL - FEDIR |
| Soggetti destinatari | Il personale con qualifica dirigenziale della Camera di commercio di Pistoia-Prato |
| Materie trattate dal contratto integrativo (descrizione sintetica) | <ul style="list-style-type: none"> Definizione di un diverso criterio di riparto del Fondo per la retribuzione di posizione e di risultato tra quota destinata a retribuzione di posizione e quota destinata a retribuzione di risultato, nel rispetto dell'art. 57 del CCNL 17/12/2020 - Art. |

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

| | | |
|---|--|---|
| | <p>35, comma 1, lett. a) CCNL 16/07/2024</p> <ul style="list-style-type: none"> • Criteri per la determinazione della retribuzione di risultato - Art. 35, comma 1, lett. b) CCNL 16/07/2024 • Definizione della percentuale da riconoscere in caso di incarico ad interim di cui all'art. 58 comma 2 del CCNL 17/12/2020 nonché dell'eventuale integrazione della retribuzione di risultato nel caso di affidamento dell'incarico di responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza, di responsabile della transizione digitale (RTD) e di data protection officer (DPO) - Art. 35, comma 1, lett. c) CCNL 16/07/2024 • Criteri generali per la definizione dei piani di welfare integrativo - Art. 35, comma 1, lett. d) CCNL 16/07/2024 • Criteri delle forme di incentivazione delle specifiche attività e prestazioni correlate all'utilizzo delle risorse previste da specifiche disposizioni di legge, di cui all'art. 43 (Onnicomprensività), nonché la eventuale correlazione tra i suddetti compensi e la retribuzione di risultato - Art. 35, comma 1, lett. e) CCNL 16/07/2024 • Posizioni dirigenziali esonerate dallo sciopero ai sensi della legge 146/1990 - Art. 35, comma 1, lett. f) CCNL 16/07/2024 • Criteri e risorse per l'applicazione della clausola di salvaguardia economica di cui all'art. 31 del CCNL 17/12/2020 Art. 35, comma 1, lett. g) CCNL 16/07/2024 • Trattamento economico del dirigente in distacco sindacale - Art. 35, comma 1, lett. i) CCNL 16/07/2024 • Linee di indirizzo e criteri generali per l'individuazione delle misure concernenti la salute e la sicurezza nei luoghi di lavoro – Art. 35, comma 1, lett. l) CCNL 16/07/2024 | |
| <p>Rispetto dell'iter adempimenti procedurale e degli atti propedeutici e successivi alla contrattazione</p> | <p>Intervento dell'Organo di controllo interno. Allegazione della Certificazione dell'Organo di controllo interno alla Relazione illustrativa.</p> | <p>Certificazione compatibilità costi risorse decentrate integrative anno 2024 rilasciata con verbale n. 52 del 18 luglio 2024 <u>Certificazione ipotesi CCI 2024-2026 rilasciata con verbale n. 57 del 25 ottobre 2024</u></p> <p>Nessun rilievo</p> |
| | <p>Attestazione del rispetto degli obblighi di legge che in caso di inadempimento comportano la sanzione del divieto di erogazione della retribuzione accessoria</p> | <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), <p>il Piano di formazione (rif. Sottosezione 3.3).</p> |

| | | |
|---|--|---|
| | | <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> |
| <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).</p> | | |

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

2.1 Illustrazione di quanto disposto dal contratto integrativo, in modo da fornire un quadro esaustivo della regolamentazione di ogni ambito/materia e delle norme legislative e contrattuali che legittimano la contrattazione integrativa della specifica materia trattata

Il contratto collettivo integrativo stipulato in data 12 novembre 2024 disciplina tutte le materie rimesse alla contrattazione di livello decentrato dal CCNL relativo al personale dirigenziale dell'Area Funzioni locali per il triennio 2019-2021 sottoscritto in data 16 luglio 2024 ed elencate nell'art. 35 di interesse per questa Camera di commercio ovvero:

Art. 1 Ambito di applicazione e durata (art. 8 CCNL 16/07/2024)

Art. 2 Sistema delle relazioni sindacali

Art. 3 Definizione di un diverso criterio di riparto del Fondo per la retribuzione di posizione e di risultato tra quota destinata a retribuzione di posizione e quota destinata a retribuzione di risultato, nel rispetto dell'Art. 57 del CCNL 17/12/2020 (Disciplina del Fondo per la retribuzione di posizione e di risultato) - Art. 35, comma 1, lett. a) CCNL 16/07/2024

Art. 4 Criteri per la determinazione della retribuzione di risultato tenendo conto di quanto previsto dall'art. 23 (Differenziazione e variabilità della retribuzione di risultato) - Art. 35, comma 1, lett. b) CCNL 16/07/2024

Art. 5 Definizione della percentuale di cui all'art. 40 (incarichi ad interim) comma 2, in ragione dell'impegno richiesto, ai fini dell'integrazione della retribuzione di risultato del dirigente nel caso di affidamento di un incarico ad interim per il periodo di affidamento dell'incarico, ai sensi dell'art. 40, nonché della eventuale integrazione della retribuzione di risultato nel caso di affidamento dell'incarico di responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza (RPCT), di responsabile della transizione digitale (RTD) e di data protection officer (DPO) - Art. 35, comma 1, lett. c) CCNL 16/07/2024

- Art. 6 Criteri generali per la definizione dei piani di welfare integrativo, attivabili nei limiti delle risorse di cui all'art. 26 (Welfare integrativo) - Art. 35, comma 1, lett. d) CCNL 16/07/2024
- Art. 7 Criteri delle forme di incentivazione delle specifiche attività e prestazioni correlate all'utilizzo delle risorse previste da specifiche disposizioni di legge, di cui all'art. 43 (Onnicomprensività), nonché la eventuale correlazione tra i suddetti compensi e la retribuzione di risultato - Art. 35, comma 1, lett. e) CCNL 16/07/2024
- Art. 8 Posizioni dirigenziali esonerate dallo sciopero ai sensi della legge 146/1990 - Art. 35, comma 1, lett. f) CCNL 16/07/2024
- Art. 9 Criteri e risorse per l'applicazione della clausola di salvaguardia economica di cui all'art. 31 del CCNL 17/12/2020 - Art. 35, comma 1, lett. g) CCNL 16/07/2024
- Art. 10 Criteri per l'attribuzione di compensi professionali degli avvocati, nel rispetto delle modalità e delle misure previste dall'art. 9 del D. L. n. 90/2014 come convertito in legge con modificazioni, dall'art 1, comma 1, della L. 114/2014 - Art. 35, comma 1, lett. h) CCNL 16/07/2024
- Art. 11 Trattamento economico del dirigente in distacco sindacale - Art. 35, comma 1, lett. i) CCNL 16/07/2024
- Art. 12 Linee di indirizzo e criteri generali per l'individuazione delle misure concernenti la salute e la sicurezza nei luoghi di lavoro – Art. 35, comma 1, lett. l) CCNL 16/07/2024
- Art. 13 Interpretazione autentica

La giunta ha impartito (DG 82/2024 del 18.09.2024) alla delegazione trattante di parte datoriale, individuata con delibera n. 075/2024 del 24.07.2024, gli indirizzi e le direttive di seguito esposti:

- sul presupposto che la componente del trattamento economico dei dirigenti legata ai risultati dagli stessi raggiunti dovrà progressivamente assumere un valore significativo nell'ambito del trattamento economico complessivo, andranno ricercati gli spazi per incrementare la percentuale delle risorse economiche del fondo destinata a tale voce, anche in modo progressivo nell'ambito del triennio di validità dell'accordo;
- quanto ai criteri per la determinazione della retribuzione di risultato, ferma restando l'autonomia dell'ente nella determinazione del sistema di misurazione e valutazione delle performance relative, il riconoscimento economico in questione andrà contestualizzato all'interno dell'iter della valutazione stessa, così da chiarire come verrà assicurata la selettività nell'attribuzione individuale delle risorse destinate alla componente "risultato". Dovrà, poi, essere determinata la quota del valore teorico massimo individuale della retribuzione di risultato correlato ad obiettivi comuni del sistema camerale, ove stabiliti;
- il valore economico da riconoscere, a titolo di risultato, degli incarichi ad interim, per i dirigenti diversi dal Segretario generale, va mantenuto in una percentuale ridotta del valore della posizione dirigenziale vacante e ancor più contenuta deve essere la percentuale di incremento della retribuzione di risultato del dirigente, se diverso dal Segretario generale, al quale viene affidato uno degli incarichi previsti dall'art. 35 comma 1 lett. c) (RPCT, RTD e DPO), pur nel rispetto della delicatezza di tali compiti;
- andrà definita la disciplina che attiene alla salvaguardia economica in caso di assegnazione di nuovo incarico, con valore di posizione inferiore a quello in precedenza fruito, per effetto di processi di ristrutturazione, in modo tale che si abbia comunque da subito una variazione in diminuzione dell'importo precedentemente fruito;
- l'esonero dallo sciopero, oltre al Segretario generale, dovrà riguardare le figure dirigenziali che quest'ultimo individuerà di volta in volta, in ragione del momento nel quale cade lo sciopero stesso.

Il contratto collettivo decentrato integrativo è così articolato:

L'articolo 1 definisce il campo di applicazione, l'efficacia e la durata del contratto integrativo, nonché la decorrenza e la disciplina transitoria.

L'articolo 2 definisce gli obiettivi e gli strumenti del sistema di relazioni sindacali.

L'articolo 3 definisce un diverso criterio di riparto del Fondo per la retribuzione di posizione e di risultato tra quota destinata a retribuzione di posizione e quota destinata a retribuzione di risultato, nel rispetto dell'art. 57 del CCNL 17/12/2020

Le risorse del fondo per la retribuzione di posizione e di risultato effettivamente disponibili per la contrattazione viene ripartito in base al seguente criterio:

- alla quota destinata alla retribuzione di posizione vengono destinate le risorse necessarie a retribuire le posizioni ricoperte dai dirigenti in essere nei valori corrispondenti alle fasce retributive in cui sono posizionati e stabiliti dalla

Giunta in relazione alle competenze e alle responsabilità richieste dal modello organizzativo adottato, anche con riferimento al requisito della complessità di cui all'art. 27 comma 5 del CCNL 23/12/1999

- alla quota destinata alla retribuzione di risultato viene annualmente destinata la parte restante del fondo fissando nel 30% la quota minima di destinazione del fondo al risultato;
- eventuali risorse finalizzate a retribuzione di posizione che nell'anno non sia stato possibile utilizzare integralmente per tale finalità, incrementano le risorse destinate a retribuzione di risultato del medesimo anno.

L'articolo 4 stabilisce i Criteri per la determinazione della retribuzione di risultato.

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

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

Viene prevista l'integrazione del piano performance con gli obiettivi comuni del sistema camerale.

L'articolo 5 definisce la percentuale da riconoscere in caso di incarico ad interim nonché dell'eventuale integrazione della retribuzione di risultato nel caso di affidamento dell'incarico di responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza, di responsabile transizione digitale ovvero data protection officer.

Gli incarichi ad interim formalmente attribuiti a dirigenti, diversi dal Segretario Generale, a seguito della temporanea vacanza di una posizione dirigenziale sono retribuiti tramite un incremento della retribuzione di risultato, limitatamente al periodo di sostituzione.

Sono fissate le percentuali di remunerazione degli interim nelle seguenti misure:

- al 30% della retribuzione di posizione annua prevista per il posto temporaneamente vacante, rapportato all'effettiva durata dell'incarico, qualora l'interim si riferisca all'incarico di "facente funzioni" del Segretario Generale affidato temporaneamente a un dirigente;
- al 20% della retribuzione di posizione annua prevista per il posto temporaneamente vacante, rapportato all'effettiva durata dell'incarico, qualora l'interim si riferisca alla copertura di altra posizione dirigenziale (diversa dalla posizione dirigenziale di vertice).

Gli incarichi ulteriori di RPCT, RTD o DPO formalmente attribuiti a dirigenti, diversi dal Segretario Generale, a possono essere retribuiti tramite un incremento della retribuzione di risultato, nelle seguenti misure:

- al 7% della retribuzione di posizione in godimento al dirigente con incarico di "Responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza"
- al 4% della retribuzione di posizione in godimento al dirigente con incarico di "Responsabile della transizione digitale"
- al 7% della retribuzione di posizione in godimento al dirigente con incarico di "Data Protection Officer."

L'articolo 6 fissa i criteri generali per la definizione dei piani di welfare integrativo.

Non sussistendo, per i dirigenti, disponibilità finanziarie già previste per le medesime finalità da norme precedenti, ritiene di utilizzare parte delle risorse destinate al fondo per la retribuzione di posizione e di risultato nel limite del 1% annuo, con destinazione delle eventuali economie al finanziamento del risultato per il medesimo anno.

L'erogazione di benefici relativi al welfare integrativo avverrà tramite adesione a piattaforma informatica.

L'articolo 7 fissa i criteri delle forme di incentivazione delle specifiche attività e prestazioni correlate all'utilizzo delle risorse previste da specifiche disposizioni di legge, di cui all'art. 43 del CCNL, nonché la eventuale correlazione tra i suddetti compensi e la retribuzione di risultato.

Le somme risultanti dall'applicazione del principio di onnicomprensività del trattamento economico dei dirigenti, riferite anche ai compensi per incarichi aggiuntivi non connessi direttamente con la posizione dirigenziale attribuita, integrano le risorse destinate al finanziamento della retribuzione di risultato e sono distribuite nelle misure contrattate.

I compensi per gli incarichi aggiuntivi del Segretario Generale vengono, invece, costituiscono economia di bilancio.

L'articolo 8 individua le posizioni dirigenziali esonerate dallo sciopero ai sensi della legge 146/1990.

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

Considerati i servizi essenziali individuati dall'Accordo collettivo nazionale in materia di norme di garanzia del funzionamento dei servizi pubblici essenziali nell'ambito dell'Area dirigenziale II del 7/05/2002, si esonera dallo sciopero il Segretario Generale e uno dei dirigenti in servizio, nel rispetto del principio di rotazione.

L'articolo 9 fissa i criteri e risorse per l'applicazione della clausola di salvaguardia economica di cui all'art. 31 del CCNL 17/12/2020

Al dirigente che sia destinatario di un nuovo incarico con retribuzione di posizione di importo inferiore a quella di godimento, a seguito di processi di riorganizzazione che abbiano comportato la revoca dell'incarico precedente, viene riconosciuto un differenziale di retribuzione di posizione tale da garantire che il valore complessivo iniziale della retribuzione di posizione del nuovo incarico sia pari al 100% della retribuzione di posizione connessa al precedente incarico. Tale importo è riconosciuto fino alla data di scadenza dell'incarico precedentemente ricoperto. Oltre tale data e nei due anni successivi, permanendo l'incarico con retribuzione di posizione inferiore, il valore originariamente attribuito si riduce di un terzo il primo anno, di un ulteriore terzo il secondo anno e cessa di essere corrisposto dall'anno successivo.

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

La clausola di salvaguardia, pur in presenza di processi di riorganizzazione di cui al comma 1 dell'art. 31 del CCNL 17.12.2020, non trova applicazione nei casi di affidamento al dirigente di un nuovo incarico con retribuzione di posizione inferiore a seguito di valutazione negativa, nonché nel caso in cui l'incarico di minor peso economico sia affidato in seguito alla partecipazione del relativo dirigente ad uno specifico avviso di selezione.

L'articolo 10 statuisce che i Criteri per l'attribuzione di compensi professionali degli avvocati non sono stati disciplinati non ricorrendo al momento la fattispecie e non prevedendone la sussistenza per il triennio oggetto del presente accordo.

L'articolo 11 definisce i Criteri per l'attribuzione del Trattamento economico del dirigente in distacco sindacali.

L'articolo 12 detta le Linee di indirizzo e criteri generali per l'individuazione delle misure concernenti la salute e la sicurezza nei luoghi di lavoro.

[2.2 Quadro di sintesi delle modalità di utilizzo da parte della contrattazione integrativa delle risorse del Fondo unico di amministrazione \(per noi Fondo risorse decentrate\)](#)

In base all'accordo sottoscritto le risorse del fondo per la retribuzione di posizione e di risultato effettivamente disponibili per la contrattazione vengono ripartite in base al seguente criterio:

- alla quota destinata alla retribuzione di posizione vengono destinate le risorse necessarie a retribuire le posizioni ricoperte dai dirigenti in essere nei valori corrispondenti alle fasce retributive in cui sono posizionati e stabiliti dalla Giunta² in relazione alle competenze e alle responsabilità richieste dal modello organizzativo adottato, anche con riferimento al requisito della complessità di cui all'art. 27 comma 5 del CCNL 23/12/1999
- al welfare integrativo viene destinato il 1% del totale del fondo disponibile
- alla quota destinata alla retribuzione di risultato viene annualmente destinata la parte restante del fondo (fermo restando il limite minimo del 30%)
- eventuali risorse finalizzate a retribuzione di posizione che nell'anno non sia stato possibile utilizzare integralmente per tale finalità, incrementano le risorse destinate a retribuzione di risultato del medesimo anno.

[2.3 Gli effetti abrogativi impliciti in modo da rendere chiara la successione temporale dei contratti integrativi e la disciplina vigente delle materie demandate alla contrattazione integrativa](#)

Il presente accordo concerne il periodo 1/1/2024-31/12/2026. Gli effetti del contratto decorrono dal giorno successivo alla data di sottoscrizione definitiva, salvo specifica e diversa prescrizione e decorrenza espressamente prevista dal contratto stesso e conserva la propria efficacia fino alla stipulazione del successivo contratto integrativo o fino all'entrata in vigore di un nuovo contratto collettivo nazionale di lavoro che detti norme incompatibili.

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

² La Giunta, con delibera n. 024/2023 del 01.03.2023, ha definito i criteri e la metodologia per la graduazione delle funzioni dirigenziali ai fini della determinazione del valore economico delle stesse, approvando la seguente graduazione delle posizioni dirigenziali: Area Peso Segretario Generale 73 Area 1 - Risorse e Organizzazione 28 Area 2 - Tutela del Mercato e Legalità 33 Area 3 - Promozione e Sviluppo Economico 53 Area 4 - Anagrafe e Semplificazione 28.

Il sistema di valutazione delle performance adottato dall'Ente valuta le performance dei dipendenti evitando ogni forma di erogazione di compensi accessori sulla base di forme di automatismi comunque denominati.

La misurazione e la valutazione della performance organizzativa della Camera di commercio e delle sue aree o strutture alle dirette dipendenze del Segretario Generale viene effettuata in coerenza con i principi generali e gli indirizzi dell'organo politico delineati nel "Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance".

La performance di ente e quella di ciascuna area organizzativa o delle strutture alle dirette dipendenze del Segretario Generale vengono misurate attraverso la quantificazione del livello di raggiungimento dei risultati rispetto agli obiettivi prefissati e degli impatti prodotti su utenti e stakeholder, mediante indicatori (KPI) abbinati ai singoli obiettivi (strategici e operativi) e, successivamente, valutate individuando le eventuali azioni di miglioramento.

Al fine di consentire una valutazione puntuale, i singoli indicatori riportano sia il target che ne individua il livello di raggiungimento.

La misurazione dei singoli obiettivi, espressa in percentuale, risulta quindi dagli indicatori ad essi riferiti.

La misurazione complessiva della performance di ente e di area o delle strutture alle dirette dipendenze del Segretario Generale coincide di conseguenza con la media, semplice o ponderata a seconda del peso attribuito ai medesimi obiettivi e/o ai relativi indicatori, delle singole percentuali di raggiungimento degli obiettivi strategici di ente o organizzativi di ciascuna area/strutture alle dirette dipendenze del Segretario Generale.

[2.6 Illustrazione dei risultati attesi dalla sottoscrizione del contratto integrativo, in correlazione con gli strumenti di programmazione gestionale \(PIAO\), adottati dall'Amministrazione in coerenza con le previsioni del Titolo II del D.Lgs. 150/2009](#)

Nell'ambito degli obiettivi fissati dall'Ente, come per gli anni precedenti, la contrattazione decentrata è impostata in modo da continuare ad assicurare adeguati livelli di efficienza e produttività dei servizi erogati dalla Camera di commercio, incentivando l'impegno e la qualità della prestazione e dando sempre maggior peso ai risultati raggiunti.

Con il presente accordo, inoltre, vengono attivate le iniziative di welfare integrativo e vengono disciplinati diversi istituti previsti dal CCNL in modo da riunire in una unica tornata contrattuale tutte le materie rimesse a tale livello.

[2.7 Altre informazioni eventualmente ritenute utili per la migliore comprensione degli istituti regolati dal contratto](#) Nessuna ulteriore informazione.

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.