



Contratto Collettivo Integrativo del personale non dirigente della Camera di Commercio della Romagna –Forlì-Cesena e Rimini - Parte normativa 2023-2025 – Parte economica 2023. Costituzione e destinazione provvisoria del fondo per le risorse decentrate anno 2023 - Relazione illustrativa.

Relazione redatta secondo lo schema predisposto dalla Ragioneria Generale dello Stato con circolare n. 25 del 19/07/2012

Premessa

La presente relazione illustrativa viene redatta ai sensi delle vigenti disposizioni legislative 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 19/7/2012 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.

Il D.lgs. 25 maggio 2017, n.74 ed il D.Lgs. 25 maggio 2017, n.75 hanno apportato modificazioni ed integrazioni rispettivamente al decreto legislativo 27 ottobre 2009, n.150 ed al D.Lgs. 30 marzo 2001, n. 165 anche con riferimento alle relazioni sindacali, rinviando al contratto collettivo nazionale di lavoro, che per il comparto delle Funzioni Locali, a cui le Camere di Commercio appartengono, è stato sottoscritto in data 16/11/2022.

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 16/11/2022 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 stata inviata a tale organo prima della sottoscrizione del definitivo.

Il contratto collettivo integrativo 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 01/01/2023 – 31/12/2025 sia per la parte normativa che per la parte economica, realizzando il pieno allineamento con la contrattazione nazionale.

L'orientamento seguito nella definizione del contratto collettivo integrativo, infatti, anche con riferimento alla destinazione delle risorse, è coerente con le disposizioni della riforma normativa e con le previsioni contenute nel CCNL FL del 16/11/2022. I trattamenti economici accessori risultano collegati ad effettivi incrementi della produttività, 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 costituzione del Fondo Risorse Decentrate per l'anno 2023 tiene conto delle novità introdotte dall'art.79 del CCNL FL 16/11/2022, nonché delle disposizioni in tema di salario accessorio recate dall'art. 23 del D.Lgs. 75/2017 che prevede, a decorrere dal 1° gennaio 2017, il divieto di superare il corrispondente importo determinato per l'anno 2016. Il parere del MEF/RGS n. 257831/2018 e l'art.11 del D.L. 14 dicembre 2018, nonché da ultimo l'art. 79, comma 6, CCNL 16/11/2022 n.135 hanno indicato le tipologie di risorse finanziarie che sono escluse dalla predetta limitazione.

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 Camera di Commercio della Romagna – Forlì-Cesena e Rimini nella apposita sezione.

Con determinazione del Segretario Generale n. 72 del 17 luglio 2023 è stata effettuata la costituzione provvisoria del fondo del personale non dirigente dell'Ente ai sensi dell'articolo 79 del CCNL del comparto Funzioni Locali 2019/2021, per un importo complessivo pari a € 1.034.472,39.

Con successiva Determinazione del Segretario Generale, considerato che alcune delle risorse variabili potranno essere quantificate esattamente solo a consuntivo dell'anno 2023, si procederà alla quantificazione definitiva del fondo del personale non dirigente dell'Ente.



Modulo I – Illustrazione degli aspetti procedurali, sintesi del contenuto del contratto ed autodichiarazione relative agli adempimenti di legge

Il contratto collettivo integrativo per il triennio 2023-2025 del personale non dirigente della Camera di Commercio della Romagna – Forlì-Cesena e Rimini, come detto in premessa, è stato sottoscritto in vigore del nuovo CCNL FL sottoscritto il 16/11/2022: disciplina la parte normativa e la parte economica e concerne il periodo 01/01/2023 – 31/12/2025 realizzando il pieno allineamento con la contrattazione nazionale.

Modulo 1 - Scheda 1.1

Illustrazione degli aspetti procedurali, sintesi del contenuto del contratto ed autodichiarazione relative agli adempimenti della legge

Data di sottoscrizione		CCI sottoscritto il 14/11/2023
Periodo temporale di vigenza		01/01/2023 – 31/12/2025
Composizione della delegazione trattante		Parte Pubblica (ruoli/qualifiche ricoperti): -Dott. Roberto Albonetti – Segretario Generale -Dott.ssa Maria Giovanna Briganti – Dirigente -Dott.ssa Cinzia Tampellini – Incarico E.Q. Risorse Umane Organizzazioni sindacali ammesse alla contrattazione (elenco sigle): CISL FP, FP CGIL, UIL FPL, CSA Organizzazioni sindacali firmatarie (elenco sigle): CISL FP, FP CGIL, UIL FPL
Soggetti destinatari		Dipendenti dell'ente di qualifica non dirigenziale e parificati
Materie trattate dal contratto integrativo (descrizione sintetica)		Titolo I – Disposizioni Generali (articoli da 1 a 4) Titolo II – Trattamento economico del personale Capo I – Risorse e premialità (articoli 5 e 6) Capo II – Criteri generali per la ripartizione e destinazione delle risorse (articoli da 7 a 9) Capo III – Progressione economica all'interno delle Aree (articoli 10 e 11)) Capo IV – Fattispecie, criteri, valori e procedure per individuare e corrispondere i compensi relativi alle indennità (articoli da 12 a 14) Capo V – Compensi previsti da specifiche disposizioni di legge (articoli da 15 a 17) Titolo III - Disposizioni applicabili a particolari tipologie di lavoro (articoli da 18 a 24) Titolo IV – Disposizioni in materia di sciopero, garanzia del funzionamento dei servizi essenziali (articoli 25 e 26) Disposizioni finali
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.	La certificazione dell'Organo di controllo interno sul fondo provvisorio risorse decentrate 2023 è stata acquisita in data 09/11/2023 (verbale n. 10).
		La certificazione dell'Organo di controllo interno sull'ipotesi di Contratto Collettivo Integrativo per il triennio 2023-2025 è stata acquisita in data 09/11/2023 (verbale n. 11).
		Nessun rilievo
	Attestazione del rispetto degli obblighi di legge che in caso di inadempimento comportano la sanzione del divieto di erogazione della	È stato adottato il Piano della performance, previsto dall'art. 10 del D.Lgs. 150/2009, dalla Giunta con deliberazione n. 12 del 31/01/2023. Il Piano triennale di prevenzione della corruzione e della trasparenza 2023 – 2025, previsto dall'art. 1, comma 8 della Legge 190/2012, è stato adottato con deliberazione della Giunta Camerale n. 12 del 31/01/2023. Il Codice di comportamento dei dipendenti dell'Ente è stato adottato con delibera di Giunta n. 51 del 27 maggio 2021, ai sensi dell'art. 54 del D.Lgs. 165/2001.



	retribuzione accessoria	<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. L'attestazione dell'OIV – da adottarsi con specifica relazione poi trasmessa all'organo di vertice politico – circa il corretto assolvimento dell'obbligo di pubblicazione di cui ai comma 6 e 8 dell'art. 10 del d.lgs. 33/2013 potrà essere rilasciata nei termini di legge. L'OIV in data 06/09/2023 ha reso l'attestazione relativa alla rilevazione al 30/06/2023, con esito positivo sulla base delle indicazioni della Delibera ANAC 203/2023. La Relazione della Performance per l'anno 2022 è stata approvata dalla Giunta camerale con delibera n. 53 del 23/05/2023 e validata dall'OIV in data 12/06/2023. 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.</p>
Eventuali osservazioni		

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

A) Illustrazione di quanto disposto dall'atto

Il Contratto Collettivo Integrativo sottoscritto in data 14/11/2023 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 2023 - 2025. 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. Con deliberazione n. 93 del 29/11/2022 la Giunta Camerale ha fornito alla delegazione trattante di parte pubblica le seguenti direttive da seguire nello svolgimento delle trattative:

- a) in sede di contrattazione triennale le parti dovranno definire in via generale tutte le materie demandate alla contrattazione decentrata; la sessione negoziale dovrà essere tendenzialmente unica ed esaurire tutte le materie a essa demandate, onde evitare il verificarsi del fenomeno della c.d. "trattativa permanente"; la contrattazione non potrà intervenire nel disciplinare istituti differenti da quelli specificatamente demandati alla contrattazione di secondo livello e questo a pena di nullità delle clausole;
- b) l'applicazione degli istituti contrattuali e l'impiego delle relative risorse economiche devono essere inquadrati in un sistema di generale coerenza rispetto al programma pluriennale dell'Ente, agli indirizzi previsti nella relazione previsionale e programmatica, nonché al piano della performance, privilegiando la finalizzazione delle risorse stesse a obiettivi di sviluppo e miglioramento oggettivamente individuati e riscontrabili nella loro realizzazione, escludendo logiche di automatismo e modalità di distribuzione generalizzata;
- c) la contrattazione collettiva integrativa deve assicurare adeguati livelli di efficienza e produttività dei servizi pubblici, incentivando l'impegno e la qualità della performance, destinandovi, per l'ottimale perseguimento degli obiettivi organizzativi e individuali, una quota prevalente delle risorse finalizzate ai trattamenti economici accessori, collegata alle risorse variabili determinate per l'anno di riferimento;
- d) nella distribuzione delle risorse, le erogazioni fisse devono essere contenute entro il limite delle risorse stabili del fondo;
- e) nell'ambito delle risorse per la produttività, i maggiori compensi devono essere destinati a premiare il merito e il miglioramento della performance dei dipendenti, come risultato aggiuntivo apprezzabile rispetto al risultato atteso dalla normale prestazione lavorativa;
- f) il sistema di valutazione permanente delle prestazioni e dei risultati dei dipendenti, uniformato al sistema di misurazione e valutazione della performance previsto dal Decreto Legislativo n. 150/2009, come modificato dal D.Lgs. 74/2017, in materia di ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico e di efficienza e



trasparenza delle pubbliche amministrazioni, deve essere articolato in modo flessibile alle dimensioni della performance organizzativa, di gruppo e/o individuale;

g) i compensi devono essere distribuiti secondo criteri selettivi e meritocratici, sulla base dell'effettivo apporto individuale, evitando che una stessa attività sia oggetto, allo stesso titolo, di più forme di incentivazione;

h) valorizzare gli strumenti selettivi e premianti nella gestione dello sviluppo di carriera all'interno della Area di appartenenza, nei limiti delle disponibilità delle risorse decentrate destinate a tale finalità, assicurando una distribuzione organizzativa proporzionale per Area di appartenenza;

i) valorizzare i trattamenti economici accessori collegati all'effettivo svolgimento di particolari attività o responsabilità, riconoscendoli diversamente graduati al personale delle aree Operatori, Operatori Esperti, Istruttori e Funzionari ed EQ;

f) valorizzare gli strumenti di welfare aziendale secondo quanto previsto dai contratti collettivi nazionali vigenti, con particolare riferimento alle iniziative a sostegno al reddito delle famiglie, al supporto all'istruzione e al merito dei figli, ai contributi con finalità sociale, all'utilizzo di nuovi servizi forniti da specifiche piattaforme welfare, anche mediante utilizzo di eventuali risparmi, nel rispetto dei limiti consentiti dalla normativa;

g) rispettare in modo puntuale l'art. 40 e 40 bis del D.Lgs. 165/2011 in materia di controlli sulla contrattazione integrativa anche alla luce della circolare della Ragioneria Generale dello Stato n. 25 del 19 luglio 2012 che ha approvato gli schemi di Relazione Illustrativa e Relazione Tecnico Finanziaria ai contratti integrativi ed ai successivi pareri applicativi.

Il contratto collettivo decentrato integrativo per il triennio 2023 - 2025 è così articolato:

Il Titolo I è dedicato alle "Disposizioni generali".

L'articolo 1 prevede che il CCI triennio 2023-2025 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. Le materie oggetto di contrattazione integrativa sono indicate dalla legge e dai vigenti contratti collettivi nazionali di lavoro, nel rispetto dei vincoli e dei limiti ivi previsti, tra i soggetti e con le procedure negoziali stabilite dalla legge.

L'articolo 2 indica, a titolo meramente ricognitivo, con riferimento alle apposite clausole contrattuali collettive nazionali di lavoro che le identificano, le materie oggetto di contrattazione collettiva integrativa che interessano l'Ente.

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

Il contratto 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 - ivi compreso il personale comandato o distaccato - e con contratto di formazione e lavoro.

Il CCI concerne il periodo 01/01/2023-31/12/2025 per le parti a esso delegate dai CCNL vigenti. Sono fatte salve le materie che, per loro natura, richiedano cadenza annuale perché strettamente correlate alle risorse stabili utilizzabili nell'anno (es. n. delle progressioni economiche dell'anno), oppure tempi diversi o verifiche periodiche essendo legate a fattori organizzativi contingenti o collegate al naturale sviluppo dell'organizzazione stessa. L'impostazione generale del contratto è stata definita in coerenza con i vincoli risultanti dall'art. 40 del D.Lgs. 165/2001 e dagli stessi CCNL vigenti.

Gli effetti del contratto decorrono dal giorno successivo alla data di stipulazione, salvo specifica e diversa prescrizione e decorrenza espressamente prevista dallo stesso.

Il contratto, ai sensi dell'art. 8, comma 8, del CCNL 16/11/2022, conserva la sua efficacia fino alla stipulazione del successivo, salvo il caso in cui intervengano norme di legge o del contratto collettivo nazionale di lavoro incompatibili con la prosecuzione dei predetti effetti, per le parti incompatibili e di applicazione immediate e precettiva.



L'articolo 4 prevede che, nel caso insorgano controversie sull'interpretazione del CCI, le delegazioni trattanti si incontrano per definire consensualmente il significato delle clausole controverse, come organo competente all'adozione delle clausole di interpretazione autentica.

L'iniziativa può anche essere unilaterale; nel qual caso la richiesta di convocazione delle delegazioni deve contenere una breve descrizione dei fatti e degli elementi di diritto sui quali si basa la contestazione. La riunione si terrà in tempi congrui. L'eventuale accordo di interpretazione è soggetto alla stessa procedura di stipulazione del contratto e sostituisce la clausola controversa con efficacia retroattiva, avente effetti sin dalla data di vigenza della stessa. Le risorse variabili di cui all'art. 79, commi 2 e 3, del CCNL 16.11.2022, vengono annualmente messe a disposizione del dirigente competente, ai fini della costituzione del fondo risorse decentrate, secondo le specifiche finalità previste dal CCNL ed in presenza delle condizioni e dei presupposti che il contratto collettivo nazionale di lavoro espressamente prescrive. Tale integrazione del fondo è ammessa, nei singoli esercizi, laddove, nel bilancio dell'Ente, sussista la relativa capacità annuale di spesa e sia stato adottato specifico indirizzo, in tal senso, da parte dell'Amministrazione.

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

L'articolo 5 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 e alla produttività, nonché ad altri istituti economici previsti nel presente contratto, è di esclusiva competenza dell'Amministrazione che vi provvede con apposito atto dirigenziale di natura datoriale 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, ovvero di eventuali direttive ed indirizzi adottati, al riguardo, dall'Amministrazione.

L'articolo 6 illustra gli strumenti di premialità applicati dall'Amministrazione: a) premi correlati alla performance organizzativa; b) premi correlati alla performance individuale; c) premio differenziale individuale, di cui all'art. 81 del CCNL 16.11.2022; d) progressioni economiche all'interno delle Aree: sulla base di quanto stabilito dall'art. 14 del CCNL 16.11.2022, potranno essere previste nel limite delle risorse effettivamente disponibili nel Fondo risorse decentrate di cui all'art. 79, mediante procedura selettiva di area e riconosciute a una quota limitata di dipendenti con rapporto di lavoro a tempo indeterminato, secondo i criteri e le modalità meglio definite al successivo articolo 10; e) specifiche forme incentivanti e/o compensi previsti dalle vigenti norme di legge e riconducibili alle previsioni dell'art. 67, comma 3, lettere a) e c), del CCNL 21.05.2018 (si veda successivo Capo V).

L'articolo 7 definisce i criteri generali per la ripartizione e destinazione delle risorse finanziarie. 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. La destinazione delle risorse deve essere operata all'inizio dell'esercizio cui si riferiscono gli istituti economici finanziati dal 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. Il CCI 2023/2025, ai sensi dell'art. 7, comma 4, let. a), del CCNL 16.11.2022, attua per l'anno 2023 i predetti criteri di riparto definendo le percentuali, riferite al totale delle componenti del fondo destinabili in via programmatica alla contrattazione integrativa, secondo il seguente prospetto di riparto:

- Premialità (performance organizzativa ed individuale):	76,6%
- Differenziali stipendiali anno 2023 (progressioni economiche):	5,6%



- Indennità per condizioni di lavoro:	1%
- Indennità per specifiche responsabilità:	8,3%
- Piano di welfare integrativo:	1%
- Incentivi economici per il personale docente in attività di formazione:	0%
- Altre destinazioni (indennità di turno, reperibilità, etc.):	7,5%

L'articolo 8 disciplina i criteri generali per l'attribuzione dei premi correlati alla performance.

Questo Ente promuove il merito e il miglioramento della performance organizzativa e 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 stabiliti dal Titolo II (misurazione, valutazione e trasparenza della performance) del D.Lgs. 27 ottobre 2009, n150 e successive modifiche e integrazioni. 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. La definizione e assegnazione degli obiettivi che si intendono raggiungere, dei valori attesi di risultato e dei rispettivi indicatori e il collegamento tra gli obiettivi e l'allocatione delle risorse si realizza attraverso il sistema integrato di pianificazione dell'Amministrazione, costituito dal P.I.A.O. (Piano Integrato di Attività ed Organizzazione) dell'Ente, nel quale, in apposita sezione, è presente il Piano della Performance dell'Ente, che reca gli obiettivi premiali e che contiene gli obiettivi strategico-operativi dell'Amministrazione. 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 16.11.2022. Il processo di pianificazione si conclude con l'approvazione e certificazione della Relazione sulla Performance, in quanto costituisce condizione necessaria per l'erogazione della premialità. È vietata la distribuzione di trattamenti incentivanti collegati alla performance in modo indifferenziato o sulla base di automatismi, nonché con sistemi diffusivi e in assenza delle verifiche, validazioni e attestazioni sui sistemi di misurazione e valutazione adottati ai sensi del citato D.Lgs. n. 150/2009. Secondo quanto previsto dagli strumenti regolativi adottati dai competenti organi dell'Amministrazione, le parti convengono i seguenti principi fondamentali in materia di attribuzione e riconoscimento delle risorse economiche ai fini dell'erogazione dei regimi premiali: 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 gli strumenti del sistema di misurazione e valutazione delle performance organizzativa ed individuale adottati dall'amministrazione - sono distribuite secondo logiche di merito e di valorizzazione dei dipendenti che conseguono le migliori performance; c) la premialità è sempre da ricondursi ad effettive e misurate situazioni in cui - dalla prestazione lavorativa del dipendente - discende un concreto vantaggio per l'Amministrazione, in termini di valore aggiunto conseguito rispetto alle proprie funzioni istituzionali ed erogative, nonché al miglioramento quali-quantitativo dell'organizzazione, dei servizi e delle funzioni; d) il sistema premiale non può prescindere dalla corretta impostazione e gestione del ciclo della performance, ovvero del percorso virtuoso di gestione dei regimi premiali caratterizzato dalle seguenti fasi essenziali: 1) programmazione/pianificazione strategica da parte dell'Amministrazione; 2) programmazione operativa e gestionale: definizione dei piani di lavoro individuali e/o progetti specifici in una logica di partecipazione e di condivisione; 3) predeterminazione e conoscenza degli obiettivi/risultati attesi e del correlato sistema di valutazione; 4) determinazione dei valori individuali e collettivi di premialità in funzione del pieno o parziale conseguimento di obiettivi di miglioramento, nonché loro conoscenza da parte dei soggetti interessati; 5) monitoraggio e confronto periodico sul grado di conseguimento degli obiettivi e sul regime di utilità conseguito; 6) verifica degli obiettivi e dei risultati effettivamente raggiunti a consuntivo; 7) controlli e validazione dei risultati conseguiti; 8) il sistema di misurazione e valutazione della performance è unitariamente strutturato e si applica a tutti indistintamente gli istituti incentivanti che presuppongano la valutazione delle prestazioni a



proprio fondamento. La quota di risorse destinata alla performance viene ripartita per il 40% alla performance organizzativa e per il 60% alla performance individuale. Tali percentuali potranno essere annualmente rideterminate in sede di contrattazione integrativa.

Per la determinazione del premio di produttività teorico attribuibile al personale dipendente vengono applicati determinati parametri di calcolo per tenere conto dell'apporto delle diverse aree contrattuali. Per i dipendenti assunti o cessati in corso d'anno il premio incentivante viene erogato in proporzione al periodo lavorato. Il personale deve aver svolto un periodo di servizio effettivo almeno pari a 3 mesi nell'anno solare di riferimento. Per il personale in regime di part-time l'importo previsto è riproporzionato nella percentuale di prestazione lavorativa. Ai fini del calcolo del servizio da considerare per la ripartizione dei premi saranno decurtate le assenze anche non consecutive ad eccezione delle giornate di assenza relative a:

- maternità/paternità obbligatoria;
- infortunio sul lavoro;
- permessi retribuiti per donatori di sangue e di midollo osseo;
- permessi sindacali;
- recupero per lavoro in eccedenza effettuato a vario titolo (giornate festive, prefestive, banca ore, ecc.);
- permessi elettorali;
- assenze terapia salvavita;
- permessi per L.104 usufruiti a titolo personale.

L'articolo 9 detta la disciplina del premio differenziale individuale. In attuazione dell'art. 81, commi 1, 2 e 3, del CCNL 16.11.2022, vengono definite le seguenti disposizioni:

- ai dipendenti che conseguano le valutazioni più elevate, secondo quanto previsto dal sistema di valutazione di questa Camera è attribuita una maggiorazione del premio individuale di cui all'art. 80, comma 2, lett. b), del CCNL 16.11.2022 che si aggiunge alla quota di detto premio attribuita al personale valutato positivamente sulla base dei criteri selettivi;

- la misura della maggiorazione è pari al 30% del valore medio pro-capite dei premi lordi attribuiti al personale valutato positivamente sulla base del sistema di misurazione e valutazione vigente presso l'Ente, relativa alla performance individuale (importo individuato per premi correlati alla performance individuale/personale valutato positivamente nell'anno*30%);

- per valutazione positiva s'intende un grado di giudizio che abbia dato luogo all'effettivo riconoscimento di una quota di premialità individuale;

- la quota massima di personale valutato, a cui tale maggiorazione verrà attribuita, è pari al 10%, con arrotondamento all'unità superiore, del personale con rapporto di lavoro a tempo indeterminato presente in servizio in ciascuna area contrattuale. Qualora più dipendenti conseguano la stessa valutazione, il premio verrà attribuito a tutti i pari merito anche nel caso in cui si superi il limite percentuale.

Nel caso in cui l'Ente abbia dato attuazione alla disciplina di cui al comma 4 dell'art. 81 del CCNL 16.11.2022, in sede di contrattazione integrativa, potrà essere definito un minor valore percentuale della maggiorazione, comunque non inferiore al 20%.

L'articolo 10 definisce le procedure per le progressioni economiche (differenziale stipendiale). Al fine di remunerare l'accrescimento del grado di competenza professionale progressivamente acquisito dai dipendenti nello svolgimento delle proprie funzioni, agli stessi possono essere attribuiti, nel corso della vita lavorativa, uno o più "differenziali stipendiali" di pari importo, da intendersi come incrementi stabili dello stipendio corrispondenti ai valori individuati distintamente per ciascuna area e sezione del sistema di classificazione nella Tabella A del CCNL 16.11.2022. Tali "differenziali stipendiali", che si configurano come progressione economica all'interno dell'area ai sensi dell'art. 52, comma 1-bis, del D.Lgs. n. 165/2001 e che non determinano l'attribuzione di mansioni superiori, avvengono mediante procedura selettiva di area, attivabile annualmente in relazione alle risorse disponibili nel Fondo risorse decentrate. Sulla scorta di tale presupposto, le procedure per l'attribuzione del riconoscimento economico in questione intendono rispondere ai seguenti criteri: • assicurare un'effettiva modalità valutativa e selettiva ed equilibrio all'interno delle varie Aree, anche in



ragione del numero limitato di possibili destinatari dell'incremento stipendiale fisso; • accertare la crescita dei livelli di competenza che il dipendente ha dimostrato di aver acquisito nel tempo.

Al fine di semplificare, da un punto di vista selettivo e gestionale, le procedure per le progressioni economiche nei limiti di quanto previsto dall'art. 14 del CCNL 16.11.2022, si stabilisce che la Camera di commercio della Romagna procede come segue: • comunica al personale via mail/intranet aziendale l'avvio delle fasi valutative e selettive per l'eventuale erogazione dei "differenziali stipendiali" del personale che al 31/12 dell'anno precedente a quello della fase di valutazione e selezione e dell'eventuale riconoscimento di "differenziale stipendiale" risponde ai requisiti previsti dall'art. 14 del CCNL 16.11.2022, dando un termine ai dipendenti, non inferiore a 15 giorni, per l'aggiornamento del proprio fascicolo personale; • applica il principio del "silenzio assenso" e pertanto verranno prese in considerazione per partecipare alla procedura valutativa e selettiva tutte le persone in possesso dei requisiti di cui all'art. 14 del CCNL 16.11.2022 le quali, entro i termini definiti dal comunicato non abbiano formalmente scritto agli uffici del Personale di non voler essere prese in considerazione per l'eventuale incremento stipendiale fisso; • eroga il "differenziale stipendiale" al personale meritevole, nei limiti e nel numero previsto dalla contrattazione, con decorrenza 1° gennaio dell'anno in cui è stata effettuata la fase valutativa e selettiva. Nell'ambito di quanto previsto dall'art. 14 del CCNL 16.11.2022 attraverso il presente contratto decentrato integrativo si stabilisce che possono partecipare alla procedura selettiva: - i lavoratori che negli ultimi 3 anni non abbiano beneficiato di alcuna progressione economica, considerando, ai fini del computo del predetto requisito, che il rapporto di lavoro a tempo parziale non è riproporzionabile ai fini della maturazione del predetto periodo e che il personale trasferito da altro ente per mobilità non interrompe il proprio rapporto di lavoro, che prosegue con il nuovo ente. Ai fini della verifica del predetto requisito si tiene conto delle date di decorrenza delle progressioni economiche effettuate; - i lavoratori che non sono stati sottoposti, nel biennio precedente all'anno in cui è stata avviata la selezione, a procedimenti disciplinari che si sono conclusi con provvedimento definitivo di irrogazione della sanzione superiore alla multa; laddove, alla scadenza dei termini previsti nella procedura selettiva, siano in corso procedimenti disciplinari, il dipendente viene ammesso alla procedura con riserva e, ove lo stesso rientri in posizione utile nella graduatoria, la liquidazione del differenziale viene sospesa sino alla conclusione del procedimento disciplinare; se dall'esito del procedimento al dipendente viene comminata una sanzione superiore alla multa, il dipendente viene definitivamente escluso dalla procedura. 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, il numero di "differenziali stipendiali" attribuibili per l'anno 2023 sono definiti nella misura del 30% per ogni area contrattuale e dirigenziale; tale percentuale è applicata alle unità di personale che partecipa alla selezione. Il numero dei differenziali stipendiali attribuibili nell'anno 2003 per ciascuna Area contrattuale e dirigenziale è definito nelle seguenti tabelle:

AREA SEGRETARIO GENERALE

AREA CONTRATTUALE	AVENTI DIRITTO	PERCENTUALE 30%	PERCENTUALE ARROTONDATA	
OPERATORI ESPERTI	6	1,8	2	+EVENTUALI PARI MERITO
ISTRUTTORI	28	8,4	9	+EVENTUALI PARI MERITO
FUNZIONARI	11	3,3	4	+EVENTUALI PARI MERITO



AREA DIRIGENTE

AREA CONTRATTUALE	AVENTI DIRITTO	PERCENTUALE 30%	PERCENTUALE ARROTONDATA	
OPERATORI ESPERTI	2	0,6	1	+EVENTUALI PARI MERITO
ISTRUTTORI	16	4,8	5	+EVENTUALI PARI MERITO
FUNZIONARI	10	3	3	+EVENTUALI PARI MERITO

Per quanto concerne il numero di “differenziali stipendiali” attribuibili negli anni 2024 e 2025, esso sarà subordinato: a) alle risorse stabili che si deciderà di destinare a tale finalità nell’anno di riferimento a fronte della costituzione annuale delle risorse per la contrattazione decentrata; b) al rispetto dei criteri generali per l’erogazione dei “differenziali stipendiali” definiti dall’art. 7, commi 2 e 3, lett. a), del presente Contratto Collettivo Integrativo. Il personale interessato è quello in servizio, nell’Ente, alla data del 1° gennaio dell’anno in cui è effettuata l’applicazione dell’istituto. Di norma dopo la stipula definitiva del contratto collettivo integrativo in cui sono previste, viene attivato l’istituto nel più breve tempo possibile; i Dirigenti, con la collaborazione del servizio risorse umane, provvedono alla redazione delle relative graduatorie, sulla base dei criteri del presente Contratto Collettivo Integrativo. Saranno predisposte graduatorie per ciascun Dirigente, in relazione al personale loro assegnato, che saranno portate a conoscenza dei dipendenti con apposito avviso. Le graduatorie hanno vigenza esclusivamente per la sessione di progressioni economiche cui sono riferite, per cui non è possibile alcun scorrimento delle stesse. La procedura stessa si conclude con l’assegnazione agli aspiranti di un punteggio e il differenziale stipendiale successivo viene acquisito dai dipendenti che conseguono i punteggi più elevati. L’attribuzione del differenziale stipendiale spetterà altresì al personale di ciascuna graduatoria collocato in ultima posizione utile a pari merito.

L’articolo 11 disciplina le ulteriori materie oggetto di contrattazione collettiva decentrata con riferimento alle “progressioni economiche” ai sensi dell’art. 14 del CCNL 16.11.2022. I criteri specifici di valutazione utilizzati per predisporre le graduatorie finalizzate al riconoscimento della progressione economica all’interno dell’Area di appartenenza sono i seguenti:

A. Valutazione della performance del triennio precedente. Si intende la media delle ultime tre valutazioni individuali annuali conseguite o comunque le ultime tre valutazioni disponibili in ordine cronologico, qualora non sia stato possibile effettuare la valutazione a causa di assenza dal servizio in relazione ad una delle annualità. Peso attribuito: 70%

Per l’attribuzione del punteggio relativo al presente criterio è effettuata innanzitutto la media aritmetica semplice dei punteggi relativi alle ultime tre valutazioni finali annuali conseguite in ordine di tempo da ciascun candidato alla progressione economica. Le medie così ottenute sono ordinate dal valore massimo al valore minimo. Il punteggio massimo previsto, pari a 70, sarà assegnato alla valutazione media triennale più elevata fra i partecipanti di ciascuna area contrattuale e dirigenziale. Agli altri partecipanti il punteggio sarà attribuito proporzionalmente a detto valore sulla base della seguente formula:

$$Pc = \frac{(\bar{V}mc \times 70)}{MAX(V)}$$

dove: Pc = punteggio attribuito con il criterio “Valutazione della performance del triennio precedente” del candidato; $\bar{V}mc$ = media aritmetica semplice dei punteggi relativi alle ultime tre valutazioni per il candidato; $MAX(V)$ = massimo valore della “Media delle ultime tre valutazioni” tra tutti i soggetti valutati.

B. Esperienza professionale. Si intende l’anzianità maturata nel medesimo profilo o equivalente, con o senza soluzione di continuità, anche a tempo determinato o a tempo parziale, nella stessa o altra amministrazione del comparto nonché, nel medesimo o corrispondente profilo, presso altre amministrazioni di comparti diversi, al 31/12 dell’anno precedente l’attivazione dell’istituto. Peso attribuito: 30%. Il punteggio previsto per ciascuna Area contrattuale sarà attribuito secondo la seguente



graduazione: - fino a 6 anni: punti 5; - oltre 6 anni e fino a 10 anni: punti 10; - oltre 10 anni e fino a 15 anni: punti 15; - oltre 15 e fino a 20 anni: punti 25; - oltre 20 anni: punti 30.

Le parti concordano di non attribuire alcun punteggio agli ulteriori criteri correlati alle capacità culturali e professionali acquisite anche attraverso i percorsi formativi ex art. 14, comma 2, del CCNL 16.11.2022.

La scala parametrica ai fini della determinazione del punteggio da attribuire è definita su base centesimale (1-100), tenuto conto dell'articolato sistema valutativo definito dal Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro, come integrato dal presente Contratto di secondo livello. Il punteggio attribuito a ciascun candidato ai fini della progressione economica è ottenuto come somma dei due punteggi parziali relativi a "Valutazione della performance del triennio precedente" e "Esperienza professionale". Le parti concordano di attribuire un punteggio aggiuntivo complessivamente non superiore al 3% del punteggio complessivamente ottenuto con l'applicazione dei criteri di valutazione adottati dall'Amministrazione per il personale che non abbia conseguito progressioni economiche per un periodo superiore a 6 anni. Tale punteggio aggiuntivo, definito in sede di contrattazione integrativa, può anche essere differenziato in relazione al numero di anni trascorsi dall'ultima progressione economica acquisita dal dipendente. La percentuale di maggiorazione, ai predetti fini, viene determinata nel 3% del punteggio conseguito dal dipendente interessato. Il punteggio aggiuntivo viene assegnato secondo la seguente progressione: • da 6 anni (e un giorno) sino a 7 anni: 2%; • superiore ad 7 anni: 3%. Le parti concordano sul carattere sperimentale della disciplina di cui sopra e si impegnano a esaminare il risultato delle predette progressioni orizzontali con riserva di apportare eventuali correttivi a valere sugli anni successivi.

L'articolo 12 stabilisce i criteri generali di riferimento per il riconoscimento degli istituti indennitari, e sinteticamente afferma il principio secondo cui gli stessi 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. L'effettiva identificazione degli aventi diritto, sulla base di quanto stabilito nel Capo IV, è di esclusiva competenza di ciascun Dirigente/EQ delegata che gestisce la singola risorsa umana assegnata. La stessa condizione di attività lavorativa non può legittimare la contestuale erogazione di due o più indennità al medesimo titolo, pertanto, a ogni indennità corrisponde una fattispecie o una causale diversa in termini di presupposti di riconoscimento.

L'articolo 13 disciplina criteri, fattispecie e procedimento per l'attribuzione dell'indennità correlata alle condizioni di lavoro prevista dall'art. 70 bis CCNL Funzioni Locali 2016-2018, riferita alle situazioni di disagio, di rischio e di maneggio valori.

L'articolo 14 definisce i criteri generali per l'attribuzione dell'indennità per specifiche responsabilità, fermo restando il rispetto dei valori soglia minimo e massimo stabiliti dal CCNL applicabile.

L'articolo 15 disciplina l'attribuzione delle forme di incentivazione delle prestazioni previste da specifiche disposizioni di legge. L'articolo è stato inserito al fine di disciplinare in modo articolato le fattispecie che possano interessare l'Ente. Si tratta di:

- Compensi di cui all'art. 43 della legge 449/1997 (proventi da sponsorizzazioni; proventi derivanti da convenzioni con soggetti pubblici e privati diretti a fornire ai medesimi soggetti, a titolo oneroso, consulenze e servizi aggiuntivi rispetto a quelli ordinari; contributi dell'utenza per servizi pubblici non essenziali o, comunque, per prestazioni, verso terzi paganti, non connesse a garanzia di diritti fondamentali: al personale che garantisce l'attività di tutela del consumatore, nell'ambito dei concorsi a premio, è attribuito un compenso pari al 30% della tariffa stabilita dall'Ente per ogni accesso richiesto, con esclusione della corresponsione del compenso per lavoro straordinario);
- Compensi di cui all'art. 80, comma 2, lettera g), del CCNL 16/11/2022 (compensi per l'Avvocatura (art. 27 del CCNL 14.09.2000 e R.D.L. n. 1578/1933) e compensi ISTAT);
- Risparmi di cui all'art. 16, comma 5, del D.L. n. 98/2011.



L'articolo 16 definisce la correlazione tra la retribuzione di risultato dei titolari di incarico di EQ e i particolari compensi aggiuntivi previsti da specifiche disposizioni di legge dovuti alle medesime posizioni prevedendo la possibilità di operare un abbattimento della retribuzione di risultato spettante al singolo titolare di incarico di EQ.

L'articolo 17 definisce 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 del CCNL 16/11/2022.

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

L'articolo 18 individua i criteri generali per la determinazione della retribuzione di risultato dei dipendenti titolari di EQ. Al fine di garantire la massima coerenza e correlazione dei sistemi retributivi premianti dell'ente, i criteri generali per la determinazione della retribuzione di risultato dei titolari di EQ sono definiti in coerenza con quelli previsti per la dirigenza (retribuzione di risultato) e del personale non dirigente ("produttività"). Essi, quindi, hanno lo scopo di garantire adeguate risposte e riconoscimenti economici a coloro che avranno raggiunto i livelli di prestazione/risultato attesi e predefiniti in sede di assegnazione di obiettivi, che nel caso degli incaricati di Elevata Qualificazione si sostanziano anche in specifici obiettivi di carattere specialistico e/o gestionale, di coordinamento delle persone e di supporto alla dirigenza. I criteri oggetto del presente articolo, inoltre, sono coerenti e discendono dai criteri generali dei sistemi di valutazione della performance, materia già affrontata in sede d'informazione e confronto, e dai criteri per l'attribuzione dei premi correlati alla performance, materia oggetto di contrattazione decentrata e definita all'art. 8 del presente Contratto integrativo. La valutazione prende in considerazione sia il risultato individuale riferito agli obiettivi assegnati, sia quello più generale correlato all'andamento dell'ente nel suo insieme; si tiene conto, inoltre, dell'orientamento all'utenza, della disponibilità al cambiamento e all'innovazione, della propositività, della partecipazione attiva e del "valore aggiunto" portato dal dipendente o dal team. La valutazione della prestazione resa avviene con cadenza annuale, normalmente l'anno successivo a quello di riferimento. Nell'ambito delle risorse complessive finalizzate all'erogazione della retribuzione di posizione e di risultato di tutti i titolari di EQ previsti nell'Ente, annualmente in sede di assegnazione degli obiettivi (PIAO), verrà destinata una quota pari ad almeno il 15% delle stesse per il riconoscimento annuale della retribuzione di risultato a favore delle medesime; l'erogazione della retribuzione di risultato è subordinata al corretto completamento del ciclo della performance prescritto dal vigente ordinamento; 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.

Nell'ipotesi di conferimento a un lavoratore, già titolare di EQ, di un incarico ad interim relativo ad altra posizione di EQ vacante, per la durata dello stesso, al lavoratore, nell'ambito della retribuzione di risultato, è attribuito un ulteriore importo la cui misura può variare dal 15% al 25% del valore economico della retribuzione di posizione prevista per l'ulteriore incarico ad interim.

Per ciò che attiene alla correlazione tra i compensi ex art. 20, comma 1, lett. h), del CCNL 16.11.2022 e la retribuzione di risultato dei titolari di EQ, in attuazione all'art. 7, comma 4, lettera j), del medesimo CCNL 16.11.2022, gli istituti che specifiche norme di legge destinano all'incentivazione del personale nell'Ente risultano essere i seguenti, fatte salve ulteriori previsioni normative che possano nel tempo intervenire:

- i compensi professionali degli avvocati, ai sensi dell'art. 9 della L. 114/2014;
- i compensi ISTAT;
- i compensi ex art. 43, L. 449/1997 (concorsi a premio).

Gli incentivi di cui sopra vengono erogati in aggiunta alla retribuzione di risultato nell'importo spettante, salve le previsioni di abbattimento stabilite dal precedente art. 16.

I criteri generali individuati per la determinazione della retribuzione di risultato delle persone incaricate di EQ dal 1° aprile 2023 in avanti sono gli stessi anche per la determinazione della retribuzione di risultato delle



persone cui è stato conferito l'incarico di "posizione organizzativa" entro il 31.03.2023 ai sensi dell'art. 15 del CCNL 21.05.2018.

L'articolo 19 disciplina il contingente del numero dei rapporti di lavoro a tempo parziale in relazione alla dotazione organica complessiva di ciascuna area pari alla percentuale del 25%, elevabile alle condizioni indicate nel CCNL FL 21/05/2018 di un ulteriore 10% nei casi di gravi e documentate situazioni familiari individuate nella disposizione in esame.

L'articolo 20 prevede l'elevazione del limite massimo individuale delle ore di lavoro straordinario (180 ore annue) in casi eccezionali dovuti a situazioni emergenziali di assoluta necessità, 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 40 ore.

L'articolo 21 definisce i criteri per l'individuazione di fasce temporali di flessibilità oraria in entrata e in uscita, al fine di conseguire una maggiore conciliazione tra vita lavorativa e vita familiare.

L'articolo 22 definisce, in applicazione agli articoli 82 comma 2 e 7 comma 4 lett. h) del CCNL FL 16/11/2022 le condizioni applicative del welfare integrativo aziendale. 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) contributi a favore di attività culturali, ricreative e con finalità sociali; d) anticipazioni, sovvenzioni e prestiti a favore di dipendenti in difficoltà ad accedere ai canali ordinari del credito bancario o che si trovino nella necessità di affrontare spese non differibili; e) polizze sanitarie integrative delle prestazioni erogate dal Servizio Sanitario Nazionale.

A tal fine l'Ente potrà avvalersi di una rete di strutture o convenzioni che erogano i citati servizi.

Gli oneri per la concessione dei benefici di cui sopra sono sostenuti nei limiti degli importi individuali già individuati precedentemente nell'Ente, nonché mediante utilizzo di quota parte del Fondo di cui all'art. 79, nel limite definito in sede di contrattazione integrativa, che per l'anno 2023 è pari a € 5.690,00.

L'erogazione delle prestazioni di cui al comma 1, lett. e) potrà avvenire mediante successiva istituzione ovvero adesione a un fondo di assistenza sanitaria integrativa gestito dal sistema camerale a livello nazionale.

Saranno beneficiari delle suddette prestazioni tutti i dipendenti a tempo indeterminato, a tempo pieno o part-time, in servizio al 1° gennaio dell'anno di riferimento, in relazione ai mesi di permanenza in servizio.

L'articolo 23 riguarda i riflessi sulla qualità del lavoro e sulla professionalità delle innovazioni tecnologiche inerenti all'organizzazione di servizi. In presenza di evoluzioni organizzative strutturali, determinate da eventi normativi, da scelte dell'Ente in rapporto alla missione istituzionale e/o alle istanze dell'utenza, da sviluppi tecnologici, la valutazione dell'impatto del cambiamento che ne discende dovrà ricomprendere specifiche considerazioni su eventuali mutamenti che esso comporta rispetto alle conoscenze ed alle capacità fino a quel momento richieste al personale coinvolto, in tutto o in parte, da tale cambiamento, nonché su eventuali ricollocazioni organizzative e, se di conseguenza necessario, uno specifico piano di intervento sulla fornitura dei supporti conoscitivi, formativi, strumentali ritenuti adeguati, nonché, se richiesto dall'entità delle innovazioni previste, specifiche iniziative preventive di qualificazione e riqualificazione atte a favorire l'adeguamento, la ricollocazione e l'integrazione del personale nei nuovi contesti organizzativi, garantendo la continuità del rapporto di lavoro. La gestione di tali passaggi decisionali avviene comunque in coerenza con i tempi richiesti dall'adeguamento ai cambiamenti organizzativi richiesti.



L'articolo 24 relativo alle misure per la sicurezza nei luoghi di lavoro, ribadisce l'impegno per la tempestiva e completa applicazione della normativa vigente.

Il Titolo IV detta "Disposizioni in materia di sciopero, garanzia del funzionamento dei servizi essenziali".

L'articolo 25 definisce il campo di applicazione e le finalità delle disposizioni in materia di servizi minimi essenziali nell'ambito della Camera di Commercio.

L'articolo 26 individua i servizi pubblici essenziali e i contingenti di personale impossibilitato all'effettuazione dello sciopero per garantire la continuità delle prestazioni indispensabili, nonché le modalità e i termini di comunicazione all'utenza. Per tutto quanto non espressamente indicato si rinvia all'Accordo Collettivo Nazionale sottoscritto in data 19.09.2002 e ss.mm.ii..

Le disposizioni finali prevedono che per quanto non previsto dal presente CCI in relazione agli istituti dallo stesso disciplinati si rinvia ai contratti collettivi nazionali di lavoro vigenti e che le disposizioni contenute nel presente contratto collettivo integrativo conservano la loro efficacia fino alla stipulazione dei successivi contratti collettivi integrativi.

B) Quadro di sintesi delle modalità di utilizzo delle risorse

Le risorse, stante il tenore dell'art. 7 "Criteri generali per la ripartizione e destinazione delle risorse finanziarie", sono quindi destinate nel seguente modo:

DESTINAZIONE IMPIEGHI FISSI NON NEGOZIABILI	EURO
Indennità di comparto	€ 51.346,02
Progressioni economiche (già assegnate)	€ 403.791,20
Indennità art. 70-septies CCNL 2016/2018	€ 193,68
Totale risorse non negoziabili	€ 455.330,90
RISORSE DISPONIBILI	€ 579.141,49

DESTINAZIONE RISORSE DISPONIBILI	EURO
Art. 80, co. 2, lett. j) CCNL 2019/2021 differenziali stipendiali con decorrenza nell'anno di riferimento	€ 33.000,00
Art. 80, co. 2, lett. g) CCNL 2019/2021 -compensi previsti da disposizioni di legge (inclusi quelli Istat), solo a valere sulle risorse ex art. 67, comma 3, lett. f) - per operazioni a premio: - per compensi legali	€ 45.000,00
Art. 80, co. 2, lett. e) e 84 CCNL 2019/2021 -indennità per specifiche responsabilità	€ 47.669,00
Art. 80, co. 2, lett. c) e d) CCNL 2019/2021 - indennità legate a particolari condizioni di lavoro (disagio, rischi, maneggio valori) - indennità turno, reperibilità, compensi per attività prestata in giorno di riposo settimanale (maggiorazione)	€ 6.000,00
Art. 80, co. 2, lett. a) e b) – Art. 81 CCNL 2019/2021 Premi correlati alla performance (individuale, organizzativa, e premio differenziale individuale)	€ 441.782,49
Art. 80, co. 2, lett. k) CCNL 2019/2021 risorse destinate all'attuazione dei piani welfare	€ 5.690,00



C) Effetti abrogativi impliciti

Non sono presenti effetti abrogativi impliciti.

D) Illustrazione e specifica attestazione della coerenza con le previsioni in materia di meritocrazia e premialità ai fini della corresponsione degli incentivi per la performance individuale e organizzativa

Il contratto enuncia espressamente all'art. 7 sopra richiamato i principi e criteri generali ai quali si informa l'attribuzione dei premi correlati alla performance, strettamente correlati ad effettivi incrementi della produttività e di miglioramento quali-quantitativo dei servizi.

Le logiche del sistema di misurazione e valutazione della performance della Camera della Romagna 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 finanziate con il Fondo per la contrattazione integrativa – progressioni economiche all'interno delle aree

Per l'anno 2023 la percentuale di assegnazione delle progressioni economiche è pari al 30% del personale di ciascuna area contrattuale in servizio al 1 gennaio 2023, con arrotondamento all'unità superiore. L'attribuzione della progressione economica orizzontale spetterà altresì al personale di ciascuna graduatoria collocato in ultima posizione utile a pari merito.

La selettività delle progressioni economiche è garantita come ampiamente illustrato nell'articolo 10 del contratto.

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

Le modalità di erogazione delle risorse destinate all'incentivazione della produttività sono coerenti con le previsioni in materia di meritocrazia e premialità in quanto tali risorse vengono corrisposte in maniera differenziata, secondo criteri di valorizzazione del merito, sulla base anche della valutazione ottenuta da ciascun dipendente a conclusione del processo di valutazione della prestazione individuale, e previa validazione da parte dell'Organismo indipendente di valutazione della performance, dei risultati raggiunti dalle Unità Operative Semplici e Unità Operative Complesse rispetto agli obiettivi previsti per l'anno 2023.

Obiettivo della sottoscrizione del contratto decentrato è quello di favorire/supportare il perseguimento degli obiettivi strategici ed operativi individuati nel Piano della performance conseguendo il miglioramento dell'efficienza e dell'efficacia dell'azione della struttura a sostegno dell'economia locale e dello sviluppo del territorio.

Forlì, 14/11/2023

IL SEGRETARIO GENERALE
F.to Dott. Roberto Albonetti