

## **Relazione illustrativa e Relazione tecnico-finanziaria ai contratti integrativi**

(articolo 40, comma 3-sexies, Decreto Legislativo n. 165 del 2001)

**CCDI del 18 dicembre 2023 relativo all'applicazione del CCNL nei confronti del personale di  
qualifica non dirigenziale della CCIAA di Genova – per il triennio 2023-2025 (parte normativa) e per l'anno  
2023 (parte economica)**

## Parte I - RELAZIONE ILLUSTRATIVA

### Modulo 1 - Scheda 1.1

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

<b>Data di sottoscrizione</b>	18 dicembre 2023
<b>Periodo temporale di vigenza</b>	01.01.2023 – 31.12.2025- Parte normativa 01.01.2023-31.12.2023-Parte economica
<b>Composizione della delegazione trattante</b>	Parte Pubblica (ruoli/qualifiche ricoperti): Dr. Maurizio Caviglia – Presidente Dr. Marco Razeto – Membro Organizzazioni sindacali ammesse alla contrattazione (elenco sigle): RSU F.P. CGIL CISL F.P Liguria UIL F.P.L Organizzazioni sindacali firmatarie (elenco sigle): RSU CISL F.P.Liguria UIL F.P.L
<b>Soggetti destinatari</b>	Personale dipendente di qualifica non dirigenziale della CCIAA di Genova
<b>Materie trattate dal contratto integrativo (descrizione sintetica)</b>	<u>Materie trattate nella parte normativa:</u> a) Oggetto, ambito di applicazione, durata, decorrenza, disciplina transitoria b) Delegazioni Trattanti c) Interpretazione autentica del contratto d) Criteri di ripartizione delle risorse disponibili per la contrattazione integrativa tra le diverse modalità di utilizzo e) Criteri per l'attribuzione dei premi correlati alla performance f) Indennità per specifiche responsabilità g) Progressione economica all'interno delle Aree h) Criteri generali per la determinazione della retribuzione di risultato dei titolari di EQ i) Elevazione del contingente dei rapporti di lavoro a tempo parziale j) Orario multiperiodale k) Limite massimo individuale di lavoro straordinario l) Linee di indirizzo e criteri generali per l'individuazione delle misure concernenti la salute e sicurezza sul lavoro m) Norma di rinvio n) Norme finali e transitorie

	<p style="text-align: center;"><u>Materie trattate nella parte economica:</u></p> <p>o) Oggetto e durata  p) Quantificazione delle risorse e criteri generali di ripartizione e destinazione delle risorse finanziarie  q) Risorse decentrate  r) Criteri per la ripartizione delle risorse decentrate  s) Indennità per specifiche responsabilità  t) Retribuzione di risultato degli incaricati di Posizione organizzativa  u) Norme sull'utilizzo dei Fondi</p>	
<p style="text-align: center;"><b>Rispetto dell' iter adempimenti procedurale e degli atti propedeutici e successivi alla contrattazione</b></p>	<p><b>Intervento dell'Organo di controllo interno.</b></p> <p><b>Allegazione della Certificazione dell'Organo di controllo interno alla Relazione illustrativa.</b></p>	<p>È stata acquisita la certificazione dell'Organo di controllo interno?</p> <p>La presente relazione è stata certificata da parte dei Revisori dei conti in data 15 dicembre 2023.</p> <hr/> <p>Nel caso l'Organo di controllo interno abbia effettuato rilievi, descriverli.</p> <p>Non sono stati effettuati rilievi da parte dei Revisori dei conti.</p>
	<p><b>Attestazione del rispetto degli obblighi di legge che in caso di inadempimento comportano la sanzione del divieto di erogazione della retribuzione accessoria</b></p>	<p>È stato adottato il Piano della performance previsto dall'art. 10 del d.lgs. 150/2009?</p> <p>L'adozione è avvenuta con le Deliberazioni della Giunta camerale n. 36 del 25 gennaio 2021 (2021-2023) e n. 138 del 28 aprile 2022 (2022-2024).</p> <p>Con riferimento al triennio 2023-2025, i contenuti programmatici propri del Piano della performance sono confluiti nella sezione dedicata del PIAO, adottato con deliberazione della Giunta camerale n. 22 del 30 gennaio 2023 successivamente integrato con deliberazione n. 70 del 13 marzo 2023</p>
		<p>È stato adottato il Programma triennale per la trasparenza e l'integrità previsto dall'art. 11, comma 2 del d.lgs. 150/2009?</p> <p>Anche i contenuti del Piano triennale per la prevenzione della corruzione e del programma della trasparenza e l'integrità per il triennio 2023-2025 sono rappresentati in una delle sezioni del PIAO che, come anzidetto, è stato adottato con deliberazione della Giunta camerale n. 22 del 30 gennaio 2023 e ss.mm.ii.</p> <p>Il documento – accompagnato da allegati quali il Registro del rischio - tiene conto delle disposizioni contenute nell'ultimo PNA (2023-2025) con la precisazione della sostanziale conferma dell'impianto generale della metodologia adottata per la valutazione e il trattamento del rischio.</p>

		<p>È stato assolto l'obbligo di pubblicazione di cui ai commi 6 e 8 dell'art. 11 del d.lgs. 150/2009?</p> <p>L'obbligo di cui al comma 6 dell'art. 11 del d.lgs 150/2009 verrà assolto, successivamente all'approvazione della Relazione della performance, diffondendo presso i principali rappresentanti delle categorie economiche del territorio e stakeholder i documenti essenziali descrittivi delle attività e delle procedure previste per la trasparenza degli atti.</p> <p>L'Amministrazione ha assolto gli obblighi di pubblicazione di cui al Decreto Legislativo 14 marzo 2013, n. 33, articolo 10.</p> <p>Con specifico riferimento all'esercizio 2023 la Relazione sulla performance verrà pubblicata non appena concluso il ciclo di gestione della performance, salvo eventuali successivi interventi normativi che intervengano a modificarne i documenti attualmente previsti al fine di armonizzare il processo di riforma in corso.</p> <p>Si è conclusa la rivisitazione della sezione del sito camerale "Amministrazione trasparente", avviata nel corso del 2019 in ottemperanza a quanto stabilito dal D.Lgs. 97/2016 (comunemente indicato come "FOIA") che ha riformato in molti aspetti il D. Lgs. 33/2013.</p> <p>Nell'esercizio di riferimento la rimodulazione del sito continuerà a tener conto delle linee guida dettate da ANAC con la delibera n. 241 dell'8 marzo 2017, successivamente modificata con delibera n. 641 del 14 giugno 2017.</p> <hr/> <p>La Relazione della Performance è stata validata dall'OIV ai sensi dell'articolo 14, comma 6. del d.lgs. n. 150/2009?</p> <p>La Relazione sarà redatta non appena disponibili i dati a consuntivo del Bilancio relativo all'esercizio 2023 e comunque entro il termine del 30 giugno 2024. Successivamente verrà sottoposta all'attenzione dell'OIV per la validazione finale.</p>

## ***1.1 - 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, 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.

### Articolato ipotesi contratto integrativo normativo 2023-2025

L'**articolo 1** definisce il *campo di applicazione* del CCDI in tutto il personale non dirigente in servizio presso la Camera di Commercio di Genova con contratto a tempo indeterminato e determinato, nonché al personale con contratto di somministrazione di lavoro, secondo quanto previsto dalle disposizioni di legge in materia ivi e compreso il personale comandato o distaccato, fatti salvi diversi accordi con le amministrazioni interessate.

*La durata* concerne il periodo 01/01/2023 – 31/12/2025 per la parte normativa e la sola annualità 2023 per la parte economica.

Gli *effetti* hanno decorrenza dal giorno successivo alla sua stipulazione, salvo diversa indicazione in esso contenuta, e conservano la propria efficacia fino alla stipulazione di un successivo contratto decentrato integrativo o fino all'entrata in vigore di un nuovo C.C.N.L. o norma di legge che introducano una diversa disciplina del rapporto di lavoro.

Resta salva la possibilità di rinegoziare o integrare il presente contratto alla luce di una più completa valutazione dei vari istituti contrattuali nell'osservanza delle prescritte procedure.

L'**articolo 2** specifica *ad abundantiam* la composizione delle delegazioni trattanti costituite ai sensi dell'art. 7, comma 2, CCNL 16.11.2022.

L'**articolo 3** stabilisce la procedura nel caso insorgano controversie sull'*interpretazione* del contrattato.

L'**articolo 4** definisce i *criteri di ripartizione delle risorse disponibili per la contrattazione integrativa tra le diverse modalità di utilizzo* (art. 7, comma 4, lett a) del CCNL 16.11.2022) specificando come le risorse rese annualmente disponibili siano ripartite e utilizzate in modo da perseguire l'obiettivo generale di promuovere il coinvolgimento del personale negli effettivi e significativi miglioramenti dei livelli di efficienza, efficacia e qualità dei servizi prestati e i seguenti obiettivi specifici:

- a. riservare risorse finanziarie, di natura stabile, alle progressioni economiche in modo programmato nel tempo, onde evitare l'immediata o comunque progressiva erosione delle stesse, ed in misura strettamente correlata al numero dei dipendenti beneficiari, perseguendo nel contempo pari opportunità nell'individuazione delle Aree contrattuali nelle quali dare corso a tali progressioni;
- b. garantire gli importi obbligatori previsti dai CCNL nazionali;
- c. destinare, a ruoli che comportano l'espletamento di compiti o attività che prevedono specifiche responsabilità, compensi che costituiscano adeguato riconoscimento di tali condizioni, in ossequio alla normativa generale definita dal CCNL;
- d. mantenere nel tempo entità significative degli importi da destinare al riconoscimento dell'impegno e del contributo dei singoli al conseguimento dei risultati di lavoro nell'ambito delle prevalenti destinazioni e delle percentuali minime da destinare a tal fine, stabilite dal CCNL del 16.11.2022;

Le risorse sono destinate ai seguenti utilizzi:

- a) premi correlati alla performance organizzativa e individuale secondo la disciplina prevista dal sistema di valutazione adottato dall'Ente e dal successivo articolo 5, nell'ambito della relativa disciplina contrattuale e di legge
- b) risorse per la corresponsione delle indennità per specifiche responsabilità, come previsto dall'art. 84 del CCNL 16.11.2022;
- c) risorse per l'erogazione al personale dipendente delegato dei compensi per gli accessi in operazioni a premio secondo l'art 80, comma 2, lett. g) del CCNL 16.11.2022 e la disciplina dell'ACDI 13 novembre 2003;
- d) finanziamento dei differenziali stipendiali da attribuirsi nell'esercizio di riferimento.

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

L'**articolo 5** definisce i **criteri generali dei sistemi di incentivazione del personale** (art. 7, comma 4, lett. b) con una sostanziale conferma dei criteri per l'attribuzione dei premi correlati alla performance già definiti negli scorsi esercizi in quanto rispondenti alle disposizioni dell'art. 81 del CCNL 16 novembre 2022, salve alcune modifiche

Le parti hanno preso atto che l'incentivazione della performance, organizzativa ed individuale, intende rispondere ai seguenti criteri generali:

- assicurare un costante legame tra gli obiettivi programmatici che impegnano la struttura ed il coinvolgimento su di essi del singolo dipendente;
- rendere i dipendenti consapevoli della propria valutazione professionale in modo da consentire un migliore orientamento verso gli obiettivi prioritari dell'ente e fornire un'opportunità di crescita individuale;
- costituire la base per i percorsi di sviluppo professionale ed economico che risponda ai requisiti di equità, semplicità, trasparenza;
- stimolare un continuo miglioramento delle prestazioni individuali;
- rappresentare occasione e stimolo per riflessioni e proposte relative ai piani formativi del personale.

Viene, quindi, condiviso che il compenso per l'incentivazione della produttività collettiva e individuale sia determinato per singoli progetti o più progetti congiuntamente interessati. In caso di incentivazione separata per singoli progetti la contrattazione decentrata disciplina la ripartizione tra di essi della quota di fondi destinata all'incentivazione della produttività collettiva.

Le parti, condivisa l'opportunità di implementare in sede di contrattazione collettiva, per quanto conforme al quadro normativo pro tempore vigente, l'orientamento all'adozione di logiche valutative fortemente incentivanti, concordano di dar corso, con riferimento ai progetti e ai contenuti concreti degli esercizi interessati all'applicazione del sistema di incentivazione della produttività collettiva basata sulla valutazione della qualità del contributo di performance prodotto dai singoli, in modo da garantire un'adeguata e sostanziale differenziazione degli incentivi riconosciuti.

In base al sistema di valutazione adottato dall'Ente, la valutazione della performance terrà conto di due profili (affidabilità, continuità, costanza, da una parte, e adattamento, miglioramento, produttività dall'altra) venendo ognuno dei due profili di prestazione valutato con l'attribuzione di un parametro,

collegato ai sotto indicati punteggi, al fine di determinare con la sommatoria degli stessi, il coefficiente somma (CpC) previsto dal più volte menzionato sistema:

Da 37 a 40 punti (inclusi gli estremi):	Parametro A
Da 27 a 36 punti (inclusi gli estremi)	Parametro B
Da 20 a 26 punti (inclusi gli estremi)	Parametro C
Meno di 20 punti	Parametro D

Le parti concordano che, ai fini del calcolo dell'importo spettante, si applichino i seguenti coefficienti parametrici:

Parametro	Coefficiente parametrico
A	0,775
B	0,500
C	0,200
D	0

Al personale eventualmente assegnatario di parametro D non spetterà il compenso di cui alla presente sezione e che la valutazione della performance individuale, attraverso i parametri e i corrispondenti coefficienti parametrici complessivi, prescindere dalla qualifica di inquadramento.

Il calcolo dell'incentivazione della produttività individuale verrà, quindi, compiuto nei termini che seguono:

$$\text{COMPENSO} = \text{CI} \times \frac{\text{Fondo}}{\text{Sommatoria dei CI individuali dei partecipanti}}$$

In cui CI indica il coefficiente individuale

Il coefficiente individuale è a sua volta così calcolato:

$$\text{CI} = \text{Cpc} \times \text{Cpi} \times \text{Cp} \times \text{Cc} \times \text{PT} \times \text{Cr}$$

Splicazione dei coefficienti fattori:

**Cpc** = Coefficiente parametrico complessivo: esprime la valutazione dell'impegno profuso e della qualità della prestazione individuale ed è variabile da 0 a 1,55, secondo il sistema di valutazione applicato dall'Ente Camerale.

**Cpi** = Coefficiente di performance integrativo: esprime valutazione integrativa della prestazione individuale per apprezzamento diretto da parte della dirigenza in ordine alla generalità degli elementi previsti dal sistema di valutazione. Il coefficiente è variabile da 1,00 a 1,50, ed è definito dal Segretario Generale, sentiti i dirigenti di area. Il coefficiente verrà comunicato al personale valutato.

**Cp** = Coefficiente filtro di presenza: misura l'intensità della prestazione lavorativa in termini di presenza in servizio nel periodo di svolgimento del progetto.

Cp è così definito:

$$C_p = \frac{\text{Giornate di presenza effettiva}}{\text{Giornate di presenza teoriche}}$$

Le giornate di presenza teorica sono pari alle giornate lavorative dell'anno ridotte del numero di giorni di ferie contrattualmente spettanti.

Dai giorni di presenza effettiva vengono escluse le assenze a qualunque titolo, ad eccezione delle seguenti:

- Assenze per infortuni dovuti a riconosciute cause di servizio
- Assenze per le gravi patologie di cui all'art.50 del CCNL 16.11.2022, relativamente alle fattispecie ivi richiamate
- Permessi ex art. 44 del CCNL 16.11.2022 relativamente ai soli dipendenti con percentuale di invalidità non inferiore al 70%
- Ricuperi
- Ferie
- Missioni
- Fuori sede per servizio
- Assenze obbligatorie per maternità
- Permessi art.33 Legge 5.2.92 n. 104
- Assemblee retribuite
- Permessi retribuiti per funzioni pubbliche elettive
- Permessi sindacali retribuiti goduti nei limiti e secondo la disciplina in vigore
- Permessi per funzioni elettorali di presidente, segretario, scrutatore di seggio e rappresentante di lista.
- Permessi per donazione sangue

Le giornate di godimento dei recuperi pomeridiani compensativi finalizzati al godimento di orario unico, di cui all'OdS 10/99, sono giornate di presenza effettiva ed intera.

La quantificazione del coefficiente  $C_p$  avviene per tutto il personale con l'applicazione dell'identico divisore (numero di giornate teoriche standard). Le giornate teoriche standard sono pari ai giorni lavorativi dell'anno meno i 32 giorni di ferie ordinariamente spettanti; pertanto, il personale di cui all'art. 38, quarto comma, del CCNL 16.11.2022, avente diritto a soli 30 giorni di ferie spettanti, nei cui confronti sussiste un numero di giornate lavorative teoriche superiore di due unità rispetto al restante personale, vedrà calcolati i giorni di presenza effettiva nel limite massimo di tale divisore.

**Cc** = Coefficiente d'Area (ex categoria): adegua l'incentivo alla diversa retribuzione tabellare di base delle Aree secondo la seguente scala parametrica:

Area degli Operatori	0,7876
Area degli Operatori esperti:	0,8200
Area degli Istruttori:	0,9216
Area dei Funzionari ed EQ :	1

Nell'ipotesi di passaggi verticali, comportanti l'attribuzione di diverso trattamento tabellare di base, intervenuti nel corso dell'esercizio, verrà applicata la media ponderata dei coefficienti di categoria sulla base della durata dei rispettivi periodi.

**PT** = Coefficiente di adeguamento alla quota di part time, pari a 1 nel caso di dipendente a tempo pieno, in caso contrario pari alla percentuale di orario prestata. In caso di passaggio da o al part time in corso d'esercizio, o in caso di variazione della percentuale, PT è pari alla media ponderata delle quote di orario nei diversi periodi dell'anno.

**CR** = Coefficiente individuale di risultato. Valuta la qualità e il grado di raggiungimento a livello collettivo ed individuale degli obiettivi programmati per l'esercizio di riferimento ed è disciplinato dal sistema di valutazione adottato dall'Ente.

Le parti si sono, inoltre, date reciproco atto che l'impianto sopra descritto appare coerente con le previsioni di cui all'art. 80, terzo comma, del CCNL 16.11.2022 sulla base delle valutazioni condivise di seguito esposte.

Non esistendo un criterio oggettivo di ripartizione dell'incidenza della parte individuale e collettiva dei fattori in un contesto moltiplicativo si sono riportati i 3 coefficienti fattore di performance al complessivo *range* percentuale e si è distinta all'interno della loro somma la previsione astratta delle due componenti, come segue:

- coefficiente CPC - coefficiente interamente individuale
- coefficiente CPI - coefficiente interamente individuale
- coefficiente CR - suddiviso contrattualmente in due componenti, parte individuale pari al 20% e parte collettiva pari al 80%

L'incidenza astratta generale delle due componenti (parte individuale e parte collettiva) può essere pertanto così riassunta:

220/300= 73,3% percentuale di incidenza della componente individuale

80/300= 26,7% percentuale di incidenza della componente collettiva

Le parti si danno atto, altresì, che il sistema di definizione del premio individuale sopra descritto determina, all'interno della struttura di calcolo moltiplicativo, la presenza dell'effetto matematico di maggiorazione dell'incentivo rispetto allo standard dei premi attribuiti al personale positivamente valutato nella misura, che le parti medesime concordano, non inferiore al 30% con un naturale margine di oscillazione nell'applicazione del sistema.

Ai fini di cui all'art. 81 terzo comma del CCNL 16.11.2022 le parti si danno, altresì, atto che gli schemi attributivi dei coefficienti delineati dal presente articolo e dal sistema di valutazione dell'ente limitano la quota massima del personale valutato cui la predetta maggiorazione è concretamente attribuita e contestualmente concordano sulla definizione univoca della maggiorazione medesima da ciò derivante.

Con la finalità di evidenziare a fini applicativi le valutazioni corrispondenti all'attribuzione degli indicatori sopra descritti, si concorda e si riporta l'applicazione analitica esemplificativa di calcolo di seguito sommariamente esposta.

	CpC	CpC	CpC	CpC			
	0	0,4	1	1,55			
Cpi	1	0	0,4	1	1,55	2,95	
Cpi	1,2	0	0,48	1,2	1,86	3,54	
Cpi	1,35	0	0,54	1,35	2,0925	3,9825	
Cpi	1,5	0	0,6	1,5	2,325	4,425	
	Neg		12 casi		14,8975	media valutazioni positive	1,241458
						<b>30%</b>	0,372438
						Valore prodotto art. 81	1,613896

Le parti si danno reciproco atto che il sistema di valutazione ad oggi adottato dall'Ente è fortemente improntato al principio di premialità considerato che il calcolo del compenso finale è effettuato sulla

base del coefficiente individuale definito con l'utilizzo di tre coefficienti fattori di performance (Cpc, Cpi e Cp) due dei quali (Cpc e Cpi) basati sulla valutazione dell'impegno e della prestazione individuale resa, pur trovando nel raggiungimento degli obiettivi strategici e operativi dell'Ente il presupposto legittimante nella logica del cascading.

L'**articolo 6** ha disciplinato l'istituto *dell'indennità per specifiche responsabilità*, di cui all'art.84 del citato CCNL. riconosciuta al personale inquadrato nell'Area dei Funzionari ed EQ cui siano affidate specifiche responsabilità, e che non risulti incaricato di funzioni di elevata qualificazione ex art. 16 del CCNL 16.11.2022.

Al fine dell'applicazione di tale istituto le singole posizioni di responsabilità vengono classificate secondo il sistema di valutazione adottato dall'Ente Camerale e, pertanto ad opera del Segretario Generale, sentiti i dirigenti responsabili dei settori di appartenenza, con la metodologia di cui ai provvedimenti della Giunta Camerale n. 303 del 27 giugno 1997, mediamente richiamata da ultimo dai provvedimenti della Giunta Camerale n. 95 del 11 aprile 2016 e n. 127 del 22 maggio 2017.

Sulla base delle fasce di punteggio così determinati il compenso sarà come segue definito

500 punti o più	€.	4.000,00
Da 400 a 499 punti:	€.	3.600,00
Da 300 a 399 punti:	€.	3.200,00
Da 200 a 299 punti:	€.	2.800,00

Non si dà luogo all'attribuzione dell'indennità nell'ipotesi di punteggio inferiore a 200 punti.

Nel caso di attribuzione, cessazione o mutamento di incarico in corso d'anno il compenso viene erogato in proporzione. Analoga proporzione è adottata nel caso in cui in corso d'anno il dipendente incaricato di posizione di responsabilità assuma incarico di elevata qualificazione ovvero, cessando da quest'ultima, ritorni a ricoprire ruoli implicanti comunque posizione di responsabilità.

Nel caso di rapporto di lavoro a tempo parziale il compenso è altresì proporzionato alla quota percentuale di orario e cessa qualora il dipendente interessato venga trasferito a diversa struttura non acquisendo analogo contestuale incarico ovvero transiti a incarico non compatibile con l'istituto sopra definito.

Le parti concordano che al personale dell'Area Istruttori che, in esito ad accertato, formale, atto di gestione del Segretario Generale, risulti incaricato di svolgere funzioni di referente del funzionario preposto alla struttura di appartenenza, in relazione alla responsabilità per specifici processi, venga riconosciuto ai sensi dello stesso art. 84 CCNL 16.11.2022, un compenso nella misura fissa su base annua di € 2.800,00.

Nel caso di cessazione dell'incarico o attribuzione ad altre funzioni o strutture o immissione in diversa Area in corso d'anno il compenso di cui al precedente comma viene riconosciuto in proporzione. Si applicano, altresì, le disposizioni dei precedenti commi 5 e 7.

Infine, le parti concordano che possa essere attribuito, con motivata determinazione del Segretario Generale, sentiti i dirigenti competenti per area, un compenso specifico, integrativo dell'indennità incentivante di cui alla precedente Sezione, motivato sulla base dell'impegno espresso in termini di

produttività individuale e collettiva e di inserimento nelle funzioni e nel sistema organizzativo dell'Ente, nell'ambito degli elementi di valutazione di seguito riportati:

- Relazioni interne
- Relazioni esterne
- Tipo di responsabilità
- Professionalità acquisita

L'importo del compenso di cui al precedente comma, comunque non inferiore a € 400,00, è graduato variando in misura di multipli di € 200,00, sino al valore massimo potenziale di € 1.000,00.

Nell'ambito dell'Area dei Funzionari ed EQ il compenso di cui trattasi non potrà essere cumulato con i compensi di cui all'art. 17 del CCNL 16.11.2022.

L'**articolo 7** ha disciplinato l'applicazione dell'istituto della *progressione economica all'interno delle aree*, di cui all'art. 14 del CCNL 16.11.2022, prevedendo che i beneficiari vengano individuati mediante procedura selettiva previa attribuzione di un punteggio basato sui criteri, indicati dalla normativa di riferimento (Dlgs 165/2001, art. 52, comma 1bis e D.Lgs 150/2009, art. 23) e dal contratto collettivo nazionale, come integrati dal sistema di valutazione adottato dall'Ente.

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 l'Amministrazione;

- informa con apposito comunicato, inviato via mail, l'avvio delle fasi valutative e selettive per l'eventuale erogazione dei "differenziali stipendiali" al personale che alla data di decorrenza delle progressioni economiche risponde ai requisiti previsti dall'art. 14 del CCNL 16/11/2022, come specificati dal presente CCDI
- applica il principio del "silenzio assenso" e pertanto prende 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 all'Ufficio Personale di non voler essere prese in considerazione per l'eventuale incremento stipendiale fisso
- eroga il "differenziale stipendiale" al personale meritevole e nei limiti e nel numero previsto dalla contrattazione con decorrenza 1° gennaio dell'anno di riferimento

Le parti concordano che possono partecipare alla procedura selettiva i lavoratori che negli ultimi due anni, avendo prestato servizio nell'attuale area di inquadramento per tempo non inferiore, non abbiano beneficiato di alcuna progressione economica nella medesima Area di inquadramento.

Le parti prendono altresì atto che, coerentemente a quanto previsto dalla disciplina sopra richiamata, l'attribuzione del differenziale stipendiale avviene in relazione alle risultanze della valutazione della performance individuale del triennio precedente ossia dei tre ultimi esercizi per i quali si sia concluso l'iter di valutazione della performance dell'istituto tenendo conto a tal fine anche dell'esperienza maturata negli ambiti professionali di riferimento.

Il numero dei differenziali stipendiali attribuibili nell'anno è correlata con la quota di fondo destinata alle nuove progressioni economiche ed è riportato, anche in termini percentuali, nel contratto integrativo annuale sui criteri di riparto del fondo. Le parti convengono programmaticamente che, nel corso del triennio, i differenziali stipendiali siano distribuiti con un tendenziale equilibrio tra le diverse aree del sistema di classificazione professionale.

Premesso che nell'ambito del sistema di valutazione dell'ente, elemento imprescindibile e prevalente è quello della valutazione della performance individuale, le parti prendono atto che è comunque conferito un ulteriore peso al fattore esperienza come previsto dall'articolo 14, comma 2, lett d), del CCNL sulla base delle seguenti specifiche:

1) *Media delle ultime tre valutazioni individuali annuali: max 90 punti*

I risultati della performance individuale vengono rilevati sulla base degli esiti delle valutazioni espresse nell'ultimo triennio dai dirigenti in ordine alla qualità del contributo garantito dai singoli ai fini del riconoscimento dei compensi incentivanti.

A tal fine viene attribuito a ciascun dipendente un punteggio calcolato sulla base dei parametri CPC (coefficiente di performance collettiva), CPI (coefficiente di performance individuale) e CR (coefficiente di risultato) assegnati con riferimento alla performance dei tre esercizi precedenti (ossia dei tre ultimi esercizi per i quali si sia concluso l'iter di valutazione della performance) secondo la seguente formula:

$$x = \frac{[(CPC_{n1} + CPI_{n1}) * CR_{n1} + (CPC_{n2} + CPI_{n2}) * CR_{n2} + (CPC_{n3} + CPI_{n3}) * CR_{n3}] * 9000}{915}$$

[di cui  $n^1 = n-1$   $n^2 = n-2$  e  $n^3 = n-3$  ]

Nel caso di dipendente avente titolo a partecipare alla procedura di selezione per cui, in ragione della limitata anzianità, non sia possibile fare ricorso alla valutazione relativa a esercizio ulteriormente anteriore e si disponga quindi di due sole valutazioni annuali, la media delle valutazioni dovrà comunque essere data dal totale dei punteggi dei due anni rapportata a denominatore 610.

Nel caso partecipi alla selezione personale incaricato di posizione organizzativa, assunte come base di determinazione del punteggio le componenti (punteggio per obiettivi e per prestazioni) espresse in sede di valutazione finale dei funzionari ai fini della definizione dell'indennità di risultato, si procede seguendo la sottoindicata formula

$$= \frac{[(Po_{n1} * 0,6 + Pp_{n1} * 0,4 * 4) + (Po_{n2} * 0,6 + Pp_{n2} * 0,4 * 4) + (Po_{n3} * 0,6 + Pp_{n3} * 0,4 * 4)] * 9}{30}$$

La voce Po è rappresentata dal punteggio per obiettivi in centesimi, la voce Pp dal punteggio per prestazioni in venticinquesimi.

In caso di assegnazione o cessazione dell'incarico in corso d'anno si fa riferimento al periodo prevalente. Ove i periodi siano identici (sei mesi ciascuno) si fa riferimento al periodo finale.

Nell'ipotesi di assegnazione o cessazione di incarico di posizione organizzativa nel corso del triennio considerato tale da comportare l'utilizzo pro tempore delle due formule di cui sopra si procederà a conseguente frazionamento delle formule medesime per singoli esercizi.

2) *Esperienza professionale: max 10 punti*

Le parti concordano di valorizzare l'esperienza maturata nel medesimo profilo od equivalente, con o senza soluzione di continuità, anche a tempo determinato o a tempo parziale, nella stessa o altra amministrazione del comparto di cui all'art. 1 del CCNL 16.11.22 nonché, nel medesimo o corrispondente profilo, presso altre amministrazioni di comparti diversi;

Le parti condividono, inoltre, le seguenti specifiche

- per ogni anno di esperienza lavorativa nella categoria nel cui ambito si sviluppa la progressione: 0,5 punti in ragione di ogni effettiva annualità o frazione a giorni
- in caso di parità nella graduatoria di merito si avrà riguardo alla posizione nel ruolo di anzianità dell'Ente.

Restano ferme le prerogative del Segretario Generale di cui ai paragrafi penultimo e ultimo della Sezione II del Sistema di misurazione, valutazione e incentivazione del personale approvato con delibera della Giunta Camerale n. 127 del 22.05.2017.

Al personale che non abbia conseguito progressioni economiche da più di 6 anni al punteggio ottenuto nelle fasi selettive e valutative viene attribuito un punteggio aggiuntivo complessivamente pari al 3% del punteggio ottenuto con l'applicazione del criterio di cui alla lettera d del comma 2 dell'art. 14 del CCNL, anche ove ciò comporti eventuale deroga rispetto al massimale di punteggio.

Le progressioni economiche riconosciute sono attribuite a decorrere dal primo gennaio dell'anno di sottoscrizione definitiva del contratto integrativo parte economica

**L'articolo 8**, relativo alle disposizioni in merito ai *criteri generali per la determinazione della retribuzione di risultato dei titolari di EQ*, specifica che, in vigore dell'art. 23 comma 2 del decreto legislativo n. 75/2017, eventuali incrementi delle risorse destinate alla retribuzione di posizione e di risultato dei titolari di EQ, possono essere previste qualora non determinino una riduzione necessaria delle risorse del Fondo, rispetto al totale complessivo delle risorse stabili e variabili soggette a tetto, come calcolato ai sensi delle vigenti disposizioni, salvo applicazione dell'art. 7, comma 4, lett. u del CCNL 16.11.2022 in sede di contrattazione annuale.

Le parti si danno atto che l'indennità di risultato viene determinata ed erogata annualmente sulla base della valutazione, correlata al grado di realizzazione dei piani e programmi di attività affidati al funzionario titolare di EQ, e delle prestazioni del funzionario medesimo, effettuata sulla base del sistema di valutazione adottato dall'Ente con deliberazione della Giunta camerale.

Si applicano comunque i commi da 3 a 5 dell'art.18 del CCNL 16.11.2022.

Come previsto dal sistema di valutazione le parti si danno atto che lo stesso è così articolato:

- |   |     |                                 |
|---|-----|---------------------------------|
| 1) Valutazione concernente il raggiungimento degli obiettivi di risultato | 60% | della retribuzione di risultato |
| 2) Valutazione concernente la prestazione realizzata                      | 40% | della retribuzione di risultato |

Si danno altresì atto che la valutazione degli obiettivi avviene, previa rilevazione degli esiti assegnati, sulla base del livello di conseguimento e ponderati su base 100%. La parte di retribuzione di risultato ad essa correlata viene distribuita come segue:

Livello raggiungimento < 50%	0% retribuzione
Livello raggiungimento 50%<X<85%	85% retribuzione
Livello raggiungimento 85% o più	100% retribuzione

Le parti prendono atto che, sulla base del sistema adottato dall'Ente, la valutazione delle prestazioni avviene da parte del dirigente apicale attraverso l'attribuzione di un punteggio massimo di 25 punti.

Si danno, pertanto, atto dei seguenti criteri:

Prestazione realizzata tra 0 e 9 punti 0% della retribuzione  
Prestazione realizzata tra 10 e 17 punti 75% della retribuzione  
Prestazione realizzata tra 18 e 25 punti 100% della retribuzione

L'Ente destina al finanziamento dell'indennità di risultato un importo non inferiore al 15% delle risorse complessivamente finalizzate all'erogazione dei compensi legati all'istituto, come definiti dagli artt. 17, comma 4, e 79 del CCNL 16.11.2022.

Le risorse finalizzate al finanziamento della retribuzione di posizione e risultato non utilizzate nello stesso anno possono aumentare le risorse destinate alla retribuzione di risultato dei titolari di EQ qualora ciò sia previsto e disciplinato dalla contrattazione economica annuale

All'**articolo 9** in merito *all'elevazione del contingente dei rapporti di lavoro a tempo parziale* ai sensi dell'art. 53, comma 8, del CCnl 21.5.2018, le parti hanno concordato di richiamare e confermare integralmente il contenuto del Protocollo di intesa in sede decentrata integrativa concernente l'individuazione delle situazioni familiari a fronte delle quali è possibile l'elevazione del contingente massimo di rapporti di lavoro a tempo parziale all'interno di ciascuna categoria, allegato al Contratto collettivo decentrato integrativo nei confronti del personale della CCIAA di Genova di qualifica non dirigenziale, sottoscritto in data 9 maggio 2009.

L'**articolo 10** definisce le modalità di esercizio *dell'orario multiperiodale*: le parti hanno preso atto che da lungo tempo è in uso presso l'Ente una struttura dell'orario di lavoro di tipo multiperiodale, con l'individuazione di due periodi distinti a cui riferire la maggiore e minore concentrazione dell'orario di lavoro. Il periodo di maggiore concentrazione, con un orario giornaliero full time standard di 7 ore e 25 minuti, ha la durata di 43 settimane, mentre il periodo di minor concentrazione, con un orario giornaliero standard di sei ore, ha una durata di nove settimane normalmente coincidente con la stagione estiva.

Le parti concordano di mantenere invariata tale organizzazione dell'orario di lavoro anche tenuto conto che la stessa corrisponde alla ciclicità stagionale dei carichi di lavoro riferibile alla complessiva attività dell'Ente camerale.

L'**articolo 11** definisce il *limite massimo individuale di lavoro straordinario*: le parti, avuto riguardo al carattere continuativo, fiduciario, non comprimibile e non procrastinabile delle attività di servizio connesse alla segreteria degli organi istituzionali ed amministrativi continuativamente insediati (Presidente e Segretario Generale), concordano che per il triennio 2023-2025, fermo restando il limite complessivo delle risorse contrattualmente destinate, il limite massimo individuale di lavoro straordinario possa essere elevato oltre il limite individuale di 180 ore annue di cui all'art.14, comma 4 del CCNL 1° aprile 1999 nei confronti di un numero di dipendenti comunque non superiore al 2% della vigente dotazione organica complessiva del personale di ruolo e con arrotondamento all'unità superiore. A tale scopo il Segretario Generale disporrà della possibilità di incrementare l'autorizzazione dei dipendenti interessati, oltre le predette 180 ore contrattuali, utilizzando uno specifico plafond pari a complessive 480 ore annue.

L'**articolo 12** prevede *Linee di indirizzo e criteri generali per l'individuazione delle misure concernenti la salute e sicurezza sul lavoro*. In materia di sicurezza sui luoghi di lavoro si continuerà ad assicurare, nel tempo, l'attuazione della normativa in materia secondo le indicazioni del documento di valutazione dei rischi, a tal fine costantemente aggiornato. In particolare, attraverso le specifiche riunioni previste dalla

normativa generale in materia e con il contributo del Rappresentante dei lavoratori per la sicurezza, verranno individuate le priorità di azione che garantiscano nel tempo il miglioramento dei livelli di sicurezza negli ambienti di lavoro.

Gli interventi di formazione ed informazione del personale saranno svolti con cadenza periodica ed in tutti i casi previsti dalla vigente normativa, in modo da garantire un adeguato e continuo grado di aggiornamento. Con lo stesso intento verranno gestite la formazione specifica per il personale addetto alle misure antincendio ed al primo soccorso e le esercitazioni generali per le situazioni di emergenza.

Il piano sanitario, predisposto periodicamente dal medico competente, sarà tempestivamente adeguato in relazione ai mutamenti organizzativi e professionali che si realizzeranno.

La ricognizione periodica delle postazioni di lavoro, ai fini della verifica della compatibilità delle stesse con le norme tecniche in materia e dell'osservanza di queste ultime da parte degli occupanti, è curata dall'ente con il supporto dei servizi di prevenzione e protezione ed alla presenza del Rappresentante dei lavoratori per la sicurezza.

La formazione specifica per quest'ultima figura, a carico dell'ente e tale da assicurare al rappresentante medesimo adeguate nozioni sulle principali tecniche di controllo e prevenzione dei rischi, è da intendersi aggiuntiva rispetto a quella a lui spettante in materia al pari del restante personale. In caso di nuova nomina, detta formazione dovrà essere assicurata con la tempestività necessaria all'efficace espletamento dell'incarico. Le attività formative organizzate dall'ente per il personale, previo confronto con il rappresentante per la sicurezza, si svolgono in orario di servizio, sono periodicamente ripetute in relazione all'evoluzione ed all'insorgenza di nuovi rischi e le relative ore non saranno computate nel budget generale della formazione

All'**articolo 13** recante *norme di rinvio* le parti hanno condiviso l'opportunità di rinviare ad una successiva sessione integrativa la contrattazione in merito alle materie di cui all'articolo 7 del ccnl 16.11.2022 che non hanno formato oggetto del ccni al fine di consentirne l'approfondimento istruttorio rispetto ai limiti e alle possibilità previste dal quadro normativo vigente.

L'**articolo 14** contenente *norme finali e transitorie* con rinvio al Contratto Collettivo Nazionale del Comparto ad alle disposizioni di legge per tutto quanto non espressamente definito in sede decentrata.

#### Articolato ipotesi contratto economico ripartizione e destinazione delle risorse decentrate per l'anno 2023 e norme sull'utilizzo dei fondi

L'**articolo 1** prevede *oggetto e durata* stabilendo che le risorse "decentrate" destinate all'incentivazione delle politiche di sviluppo delle risorse umane e della produttività sono determinate annualmente dall'Amministrazione con i criteri previsti dai Contratti Collettivi Nazionali di lavoro nel tempo vigenti.

La costituzione del fondo complessivo viene adottata annualmente, con specifico atto dell'Amministrazione, distinguendo la parte relativa alle "risorse stabili" dalla parte relativa alle "risorse variabili".

Vengono, quindi, stabiliti i criteri di ripartizione delle risorse disponibili per la contrattazione integrativa del Fondo risorse decentrate per l'esercizio 2023 e concerne il periodo temporale 1 gennaio 2023 - 31 dicembre 2023.

All'**articolo 2**, relativo alla *quantificazione delle risorse e ai criteri generali di ripartizione e destinazione delle risorse finanziarie*, le parti concordano che tutte le somme che annualmente residuano dagli istituti contrattuali, nonché le eventuali quote residue relative al fondo risorse decentrate e/o al fondo straordinario di cui all'art. 79, comma 2 lett. d) del CCNL 16.11.2022 relative all'anno precedente, andranno orientativamente a incrementare la quota da erogarsi a titolo di produttività individuale e collettiva.

Le parti prendono altresì atto che per l'esercizio 2023, conformemente alle disposizioni normative, statutarie e regolamentari, nonché agli strumenti di programmazione, gestione e controllo da dette fonti disciplinati, l'incentivazione della produttività della generalità del personale fa riferimento ai progetti approvati con il provvedimento del Segretario Generale n. 19 del 17 gennaio 2023.

In particolare, per l'esercizio 2023, l'incentivazione, riferita ai lineamenti progettuali di cui al provvedimento n. 364 del 19 dicembre 2022, è effettuata sulla base di un unico fondo, con l'utilizzo del complessivo fondo risultante di cui al successivo articolo 4.

All'**articolo 3**, relativamente alle *risorse decentrate*, le parti si danno atto che, a seguito del provvedimento della Giunta Camerale n. 364 del 19 dicembre 2022, l'Ente Camerale ha determinato le risorse decentrate di cui all'art. 80, comma 1, del CCNL 16 novembre 2022 nella misura complessiva di **€ 942.155,76** e che le stesse verranno ridefinite a consuntivo.

Sulla scorta dei contratti collettivi decentrati integrativi precedentemente sottoscritti le parti si danno inoltre reciproco atto dell'avvenuta integrazione da parte dell'Ente Camerale del predetto fondo, per l'esercizio 2023, ai sensi dell'art.79, comma 2, lett b) del CCNL 16 novembre 2022 in misura pari all'1,2% del monte salari riferito all'anno 1997, esclusa la quota relativa ai dirigenti, corrispondente a €. 40.163,21, misura inclusa nell'importo complessivo di cui al primo comma e, in tale ambito, nelle risorse variabili di cui allo stesso art. 79, comma 2, del CCNL 16 novembre 2022.

Le parti prendono atto che, secondo la previsione dell'art. 17, comma 6, del CCNL 16.11.2022, le risorse decentrate stabili sono state consolidate con decurtazione delle risorse, pari a € 210.450,00, destinate al finanziamento della retribuzione di posizione e di risultato delle posizioni organizzative in essere.

Tali risorse sono corrisposte, secondo la previsione dell'art. 67, comma 1, del CCNL 21.05.2018 a carico del bilancio dell'Ente.

L'**articolo 4** stabilisce i criteri di *ripartizione delle risorse decentrate* come segue:

1. Impieghi a carattere stabile (con utilizzo delle risorse stabili in parte qua) visto il CCNL 16.11.2022. art. 80, comma 1;
  - a) finanziamento dell'avvenuto inquadramento nella 6° qualifica funzionale delle posizioni interessate ai sensi dell'art. 37, comma 4, del CCNL del 6.7.1995: **€ 7.959,65**
  - b) quota indennità di comparto di cui all'art. 33, comma 4, lett. b) e c) del CCNL 22.1.2004: **€ 47.696,54**
  - c) incrementi retributivi collegati alla progressione economica nella categoria: **€ 245.722,91**
  - d) finanziamento dei differenziali stipendiali da attribuirsi nell'esercizio 2023 secondo le previsioni di cui all'articolo 14 del CCNL 16.11.2022: **€ 28.000,00**

Con riferimento alle progressioni economiche da riconoscere nell'esercizio 2023 la quota di personale beneficiaria sarà pari al massimo al 50 % del personale ammissibile alla selezione in forza presso ciascuna Area, fermo restando l'importo massimo come sopra definito al punto e). L'amministrazione avrà facoltà di cumulare i soli resti decimali non utilizzati per disporre ulteriori progressioni, sempre nel limite generale del predetto importo.

Per l'anno 2023 il personale dell'Area di funzionari ed EQ incaricato di posizione organizzativa costituirà ambito autonomo di valutazione distinto dalla categoria medesima, ai fini dell'applicazione del comma che precede.

2. Impieghi a carattere variabile (con utilizzo delle risorse variabili e delle risorse stabili non impiegate ai sensi del precedente punto 1)
  - a) risorse per la corresponsione dei compensi specifici di cui alla lettera e) dell'art. 80, comma 2, e all'art.84 del CCNL 16.11.2022: in misura non superiore a **€ 36.000,00**.
  - b) risorse per l'erogazione al personale dipendente delegato dei compensi per gli accessi in operazioni a premio secondo l'art 80, comma 2, lett. g) del CCNL 16.11.2022 e la disciplina

dell'ACDI 13 novembre 2003: Importi erogati con riferimento alle attività svolte nell'intero esercizio 2023, pari a complessivi: **importo da definire a consuntivo**

c) premi correlati alla performance collettiva e individuale del personale, di cui alle lettere a) e b) dell'art. 80, comma 2, secondo la disciplina prevista dal sistema di valutazione adottato dall'Ente e dall'articolo 5, del CCDI 2023-2025- Parte normativa, nell'ambito della relativa disciplina contrattuale e di legge:

- € **1.200,00** per la corresponsione del compenso di cui al sopra citato art. 6, comma 11, del CCDI 2023-2025- Parte normativa-
- **importo da definire a consuntivo** sottraendo all'importo a consuntivo di cui all'articolo 3, comma 1, la somma di cui al precedente punto 1 e al punto 2 lettera a), b) e c) primo alinea.

Le parti si sono date reciproco atto che per l'esercizio 2023 il fondo, congiuntamente dedicato all'incentivazione della performance collettiva e individuale, rimane complessivamente correlato al raggiungimento degli obiettivi di performance assegnati.

L'**art. 4 bis**, con riferimento all'*Indennità per specifiche responsabilità*, prevede che in attuazione delle previsioni dell'art. 6, terzo comma, secondo periodo, del CCDI, parte normativa, per il triennio 2023-2025, per l'anno 2023, l'indennità di cui all'art.84 del CCNL 16.11.2022 riconosciuta al personale inquadrato nell'Area dei Funzionari ed EQ cui siano affidate specifiche responsabilità, e che non risulti incaricato di funzioni di elevata qualificazione ex art. 16 del CCNL 16.11.2022 restando tutte le rimanenti previsioni del predetto art. 6, sarà attribuita sulla base delle fasce di punteggio determinanti il compenso che di seguito si riportano:

500 punti o più	€.	4.000,00
Da 400 a 499 punti:	€.	3.600,00
Da 300 a 399 punti:	€.	3.200,00
Da 200 a 299 punti:	€.	2.800,00

Le parti condividono, altresì, che, per l'esercizio 2023, l'importo del compenso riconosciuto, ai sensi dell'art. 84 del CCNL 16.11.2023, al personale dell'Area Istruttori che, in esito ad accertato e formale atto di gestione del Segretario Generale, risulti incaricato di svolgere funzioni di referente del funzionario preposto alla struttura di appartenenza, in relazione alla responsabilità per specifici processi, venga ridefinito nella misura fissa su base annua di € 2.800,00.

All'**articolo 5**, le parti, richiamate le previsioni di cui all'articolo 8 del CCDI 2023-2025- Parte normativa-, condividono, per ragioni di uniformità rispetto al passato, di confermare gli importi massimi teorici erogabili a titolo di retribuzione di risultato nelle misure del 30% della retribuzione di posizione non inferiore a 16.000,00 euro annui e pari al 25% negli altri.

L'Ente destina al finanziamento dell'indennità di risultato un importo coerente con quanto sopra esposto e, comunque, non inferiore al 15% delle risorse complessivamente finalizzate all'erogazione dei compensi legati all'istituto, come definiti dagli artt. 17, comma 4, e 79, comma 1, del CCNL 16.11.2022.

Le parti concordano che, compatibilmente con le previsioni del CCDI 2023-2025 Parte normativa, per il solo esercizio 2023, in relazione ad economie di risorse finalizzate al finanziamento della retribuzione di posizione e risultato non utilizzate nello stesso anno, gli importi massimi teorici, erogabili a titolo di retribuzione ai funzionari incaricati di posizione organizzativa secondo il CCNL 21.05.2018 e di elevata

qualificazione secondo il CCNL 16.11.2022 vengano incrementati nella misura di un ulteriore 10% della retribuzione di posizione.

L'articolo 5 reca norme *sull'utilizzo dei fondi* prevedendo che l'erogazione delle indennità a valere sul fondo per la corresponsione della retribuzione di posizione e di risultato avviene a far data dalle determinazioni attributive dei relativi incarichi e comunque in proporzione alla durata della parte dell'anno interessata dagli incarichi. L'indennità di risultato è corrisposta in un'unica soluzione a seguito della valutazione annuale. L'indennità di £. 1.500.000 di cui all'art.37, quarto comma, del CCNL 6.7.95 è comunque riassorbita nell'indennità di posizione attribuita ai dipendenti che ne beneficiavano.

Relativamente al compenso di cui all'articolo 5, del CCDI 2023-2025- Parte normativa le parti condividono la valutazione che sia discrezionale facoltà dell'Amministrazione non prima del mese di ottobre di ciascun anno, erogare alle condizioni e nelle misure da essa determinate, un acconto su tale compenso nel corso dell'esercizio cui il compenso stesso è riferito, avendosi riguardo al puntuale andamento dei progetti, degli indicatori e degli elementi di valutazione e alle risultanze provvisorie incidenti sulla determinazione dei coefficienti di cui alla predetta Sezione, nel rispetto della periodicità dei processi di valutazione e delle previsioni e procedure di cui alla vigente disciplina.

b) sintesi delle modalità di utilizzo da parte della contrattazione integrativa delle risorse de Fondo unico di amministrazione;

Il CCDI 2023 -parte economica in esame concerne l'utilizzo delle risorse decentrate di cui all'art. 80, comma 1, del CCNL 16 novembre 2022 nei termini riportati al paragrafo precedente con riferimento all'articolo 4 del citato CCDI.

c) gli *effetti abrogativi impliciti*, elementi sulla successione temporale dei contratti integrativi e la disciplina vigente delle materie demandate alla contrattazione integrativa;

Il contratto non ha determinato effetti abrogativi impliciti.

d) illustrazione e specifica attestazione della coerenza con le previsioni in materia di *meritocrazia e premialità* (coerenza con il Titolo III del Decreto Legislativo n. 150/2009, le norme di contratto nazionale e la giurisprudenza contabile) ai fini della corresponsione degli incentivi per la performance individuale ed organizzativa;

Le previsioni sono coerenti con le disposizioni in materia di meritocrazia e premialità in quanto verso il personale interessato viene applicato un sistema in grado di misurare la performance collettiva e individuale attraverso criteri prestabiliti, chiari e selettivi.

Il sistema di valutazione applicato, in coerenza con le disposizioni di cui all'art. 19 del D.Lgs. 150/2009, come modificato dall'art. 5 comma 11, alinea a) del D.L. 6.7.2012 n. 95, convertito con Legge 7.8.2012 n. 135, tiene conto per l'ambito valutativo interessato al raggiungimento di specifici obiettivi individuali o di gruppo, nonché del contributo assicurato alla performance dell'unità organizzativa nella quale operano, oltre ai comportamenti organizzativi posti in essere.

Gli incentivi vengono, quindi, corrisposti sulla base della fascia parametrica attribuita al personale in virtù dell'applicazione di coefficienti calcolati a seguito del processo valutativo relativo agli ambiti sopra richiamati e al risultato individuale o di gruppo raggiunto (coefficiente di risultato) e alla qualità del contributo di performance (coefficiente parametrico complessivo e coefficiente di performance integrativo). Vengono applicati altri coefficienti filtro in considerazione di fattori diversi (tasso di presenza, orario di lavoro, categoria di appartenenza).

Il grado di differenziazione tra gli incentivi derivanti dall'applicazione dei coefficienti sopra indicati risulta, tra i parametri valutativi di maggiore incidenza statistica (parametro AA e parametro BB), pari a 1 : 1,55 secondo un orientamento specifico inteso ad affermare una forte valenza premiante. Tale

rapporto raggiunge e supera i parametri stabiliti, nel corso dell'esercizio di riferimento, dall'art. 5 commi 11 e successivi del DL. 6.7.12 n. 95 convertito con Legge 7.8.12 n. 122 e, peraltro, direttamente riferito ad altre tipologie di amministrazioni pubbliche.

Il carattere premiante e meritocratico dell'erogazione degli incentivi è stato ulteriormente valorizzato dal sistema di valutazione in essere che ha stabilito che il coefficiente di risultato (CR) sia determinato in quota parte sulla base del conseguimento di obiettivi individuali assegnati dai Responsabili delle strutture e monitorati con indicatori quantitativi o temporali preventivamente definiti.

Nell'esercizio in corso la quota del CR definita sulla base del raggiungimento di obiettivi individuali è stato previsto nei diversi esercizi pari al 0,20%.

e) illustrazione e specifica **attestazione** della coerenza con il principio di *selettività delle progressioni economiche* finanziate con il Fondo per la contrattazione integrativa - progressioni orizzontali – ai sensi dell'articolo 23 del Decreto Legislativo n. 150/2009 (previsione di valutazioni di merito ed esclusione di elementi automatici come l'anzianità di servizio);

L'ipotesi di contratto ha ribadito che il personale beneficiario dei differenziali stipendiali viene individuato a seguito di un processo selettivo previa attribuzione di un punteggio basato sui criteri di valutazione, indicati dalla normativa di riferimento (Dlgs 165/2001, art. 52, comma 1bis e D.Lgs 150/2009, art. 23) e dal contratto collettivo nazionale (art. 16, CCNL 21.05.2018), come integrati dal sistema di valutazione adottato dall'Ente.

Il criterio di selettività è rispettato sia per la quota di personale coinvolto, fissato per il 2023 nel 50% dei candidati, sia per i criteri di valutazione indicati al fine di ottenerne il riconoscimento.

Coerentemente a quanto previsto dalla disciplina sopra richiamata, i differenziali stipendiali sono attribuiti in relazione alle risultanze della valutazione della performance individuale del triennio precedente ossia dei tre ultimi esercizi per i quali si sia concluso l'iter di valutazione della performance dell'istituto, tenendo conto a tal fine anche dell'esperienza maturata negli ambiti professionali di riferimento.

L'elemento imprescindibile e prevalente è quello della valutazione della performance individuale rilevati sulla base degli esiti delle valutazioni espresse nell'ultimo triennio dai dirigenti in ordine alla qualità del contributo garantito dai singoli ai fini del riconoscimento dei compensi incentivanti.

Coerentemente a quanto previsto dall'articolo 14, comma 1 lett e) del CCNL, infatti l'esperienza maturata nell'area di riferimento viene valorizzata con un peso pari al 10% del punteggio totale a fronte del restante 90% riconducibile alla media delle valutazioni degli ultimi tre anni al fine di valorizzare il merito.

f) illustrazione dei risultati attesi dalla sottoscrizione del contratto integrativo, in correlazione con gli strumenti di programmazione gestionale (Piano della Performance), adottati dall'Amministrazione in coerenza con le previsioni del Titolo II del Decreto Legislativo n. 150/2009.

Con la sottoscrizione del contratto, essendo previsto lo stanziamento di somme dedicate al raggiungimento di specifici obiettivi di produttività riferite all'attività camerale, si intende perseguire un adeguato incremento della produttività del personale coinvolto anche attraverso il rafforzamento di logiche valutative che consentano un'adeguata e sostanziale differenziazione degli incentivi riconosciuti.

La definizione in sede di contrattazione di parametri fortemente selettivi e premianti per l'erogazione del trattamento economico accessorio collegato alla performance promuove una maggiore attenzione del personale, di ogni livello di inquadramento, rispetto al proprio contributo, qualitativo e quantitativo, al raggiungimento degli obiettivi assegnati sulla base del Piano della Performance, confluito nella sezione del PIAO.

Gli esiti gestionali concernenti l'attività del personale interessato dall'accordo, oltre al perseguimento degli obiettivi individuali assegnati, saranno verificati in occasione della redazione della Relazione sulla Performance 2023, e alla successiva approvazione da parte dell'OIV, che avverrà entro il mese di giugno 2024 così come previsto dalle disposizioni di legge.