



CAMERA DI COMMERCIO
DELLE MARCHE

Relazione illustrativa

Ipotesi di Contratto Integrativo triennio 2026 - 2028

Personale non dirigente

**Ai sensi dell'art. 40 comma 3-sexies e dell'art. 40-bis comma 1
del D. Lgs. 165/2001**

14 luglio 2026

RELAZIONE ILLUSTRATIVA

Modulo 1 – Scheda 1.1

Illustrazione degli aspetti procedurali, sintesi del contenuto del contratto ed autodichiarazioni relative agli adempimenti di legge

Data di sottoscrizione definitiva ipotesi di accordo	7 luglio 2026
Periodo temporale di vigenza	dal 2026 al 2028
Composizione della delegazione trattante	<u>Parte Pubblica:</u> • Segretario Generale (Presidente) • Dirigente Unioncamere (componente) • EQ servizi economico-finanziari (componente) <u>Organizzazioni sindacali ammesse alla contrattazione:</u> • C.I.S.L. FP • U.I.L. FPL • CSA RAL <u>Organizzazioni sindacali firmatarie:</u> • C.I.S.L. FP • U.I.L. FPL • CSA RAL
Soggetti destinatari	Dipendenti in servizio presso l'Ente, di qualifica non dirigenziale, con rapporto di lavoro subordinato a tempo indeterminato ed a tempo determinato, ivi compreso il personale comandato o distaccato o utilizzato a tempo parziale presso altri soggetti nonché in somministrazione per gli istituti

	compatibili a carico delle risorse relative al progetto per l'attivazione.
Materie trattate dal contratto integrativo (descrizione sintetica)	Criteri di ripartizione, espressi in termini percentuali o in valori assoluti, delle risorse disponibili per la contrattazione integrativa di cui all'art. 80 comma 1 del CCNL 16/11/2022 tra le diverse modalità di utilizzo Criteri per l'attribuzione dei premi correlati alla performance del personale non titolare di incarichi di EQ Criteri generali per la determinazione della retribuzione di risultato dei titolari di EQ Definizione della misura percentuale della maggiorazione di cui all'art. 48, comma 2 del CCNL 23/02/2026 (Differenziazione del premio individuale) e della quota limitata di cui al comma 3, tenuto conto di quanto previsto dal comma 4 del medesimo articolo Definizione delle procedure per le progressioni economiche nei limiti di quanto previsto all'art. 14 del CCNL 23/02/2026 (Progressione economica all'interno delle aree) lettere a), b), d), e), f) e g); definizione anni senza progressioni economiche per poter ricevere eventuale differenziale stipendiale; definizione numero di "differenziali stipendiali" attribuibili per ciascuna Area

	Individuazione delle misure dell'indennità correlata alle condizioni di lavoro di cui all'art. 70-bis, come rideterminati dall'art. 84-bis del CCNL 16/11/2022, entro i valori minimi e massimi e nel rispetto dei criteri ivi previsti, nonché la definizione dei criteri generali per la sua attribuzione Criteri generali per l'attribuzione dell'indennità per specifiche responsabilità di cui all'art. 84 del CCNL 16/11/2022 Criteri generali per l'attribuzione di trattamenti accessori per i quali specifiche leggi operino un rinvio alla contrattazione collettiva Art. 79 comma 2 lettera a). Risorse di cui all'art. 67, comma 3, lettera a),b),c),d),f,g,j,k del CCNL 2016-2018 (Quota di risparmi conseguiti e certificati in attuazione dell'art.16 commi 4 e 5 del d.l. n.98/2011) Correlazione tra i compensi di cui all'art. 17, comma 1, lett. h) del CCNL 23/02/2026 (Compensi aggiuntivi ai titolari di incarichi di EQ) e la retribuzione di risultato dei titolari di incarico di EQ Criteri per la definizione di un incentivo economico a favore del personale utilizzato in attività di docenza ai sensi dell'art. 37 comma 8 del CCNL 23/02/2026 (Destinatari e processi della formazione) Linee di indirizzo e i criteri generali per la individuazione delle misure concernenti la salute e
--	--

	sicurezza sul lavoro Elevazione del contingente dei rapporti di lavoro a tempo parziale ai sensi dell'art. 53, commi 2 e 7 del CCNL 23/02/2027 Limite individuale annuo delle ore che possono confluire nella banca delle ore, ai sensi dell'art. 33 del CCNL 16/11/2022 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 Elevazione del limite massimo individuale di lavoro straordinario ai sensi dell'art. art. 32 comma 3 (Lavoro Straordinario) del CCNL 16/11/2022 Criteri per l'erogazione dell'indennità per l'istituzione del servizio di pronta reperibilità Criteri generali per l'attivazione di piani di welfare integrativo e definizione dell'eventuale finanziamento a carico del Fondo Risorse decentrate ai sensi dell'art. 45 comma 2 del CCNL 23.02.2026 Riflessi sulla qualità del lavoro e sulla professionalità delle innovazioni tecnologiche inerenti all'organizzazione di servizi.
--	--

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	E' stata acquisita la certificazione dell'Organo di controllo interno (Collegio dei revisori dei conti) sia in ordine alla Relazione Tecnico-finanziaria che alla presente Relazione Illustrativa.
		L'Organo di controllo interno, nel rilasciare la predetta certificazione, non ha formulato specifici rilievi, in quanto la relativa disciplina nell'ambito del contratto integrativo è stata ritenuta conforme alle disposizioni ed ai limiti recati dal CCNL.
	Attestazione del rispetto degli obblighi di legge che in caso di inadempimento comportano la sanzione del divieto di erogazione della retribuzione accessoria	È stato adottato il piano della performance 2026-2028, di cui all'art. 10 del Dlgs. n. 150/2009 con <u>Deliberazione di Giunta n. 2 del 30/01/2026</u> (approvazione del Piano integrato di attività e organizzazione - P.I.A.O. 2026-2028, al cui interno è stato predisposto il Piano della Performance contenente gli obiettivi strategici per il triennio considerato nonché gli obiettivi operativi per l'anno 2026).
		È stato adottato il Piano triennale di prevenzione della corruzione 2026-2028 per la Camera di Commercio delle Marche, di cui all'art. 11, comma 2, del Dlgs. n. 150/2009, con <u>delibera di Giunta n. 2 del 30.01.2026</u> (approvazione del Piano integrato di attività e organizzazione - P.I.A.O. 2026-2028, al cui interno è

		stata predisposta la sotto-sezione “Rischi corruttivi e trasparenza” per l’anno 2026).
		È stato assolto l’obbligo di pubblicazione prescritto dall’art. 11, commi 6 e 8, del DLgs. n. 150/2009 sul sito istituzionale dell'Ente www.marche.camcom.it nell'apposita sezione denominata Amministrazione Trasparente.
		È stata adottata la relazione sulla performance 2026, di cui all’art. 10 del Dlgs. n. 150/2009, con <u>deliberazione di Giunta n. 70 del 30 giugno 2026.</u>
		Gli istituti economici legati alla performance dell’anno 2026 sono stati liquidati successivamente alla validazione dell’OIV del 01/07/2026 (in particolare saranno liquidati nel mese di luglio 2026).
		E’ stata acquisita la certificazione dell’organismo di controllo sulla compatibilità degli aspetti economico-finanziari originati dal contratto decentrato rispetto ai vincoli introdotti dalle vigenti norme di coordinamento della finanza pubblica (osservanza del limite del 50% di incidenza della spesa di personale sulla spesa corrente, attuazione dei principi di riforma in materia di ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico e di efficienza e trasparenza delle amministrazioni pubbliche)
		E’ stata acquisita la certificazione dell’organismo di controllo sulla compatibilità degli aspetti economico-finanziari originati dal contratto

		integrativo rispetto ai vincoli derivanti dalla programmazione economico-finanziaria annuale e pluriennale dell'amministrazione (bilancio previsionale annuale e triennale).
		E' stata acquisita la certificazione dell'organismo di controllo sulla compatibilità degli aspetti economico-finanziari originati dal contratto integrativo rispetto ai vincoli introdotti dalle vigenti norme di coordinamento della finanza pubblica con riguardo alle limitazioni operanti in materia di trattamenti economici accessori individuali e di finanziamento degli stessi.
		E' stata acquisita la certificazione dell'organismo di controllo sulla compatibilità degli aspetti economico-finanziari originati dal contratto integrativo rispetto ai vincoli contrattuali nazionali e legislativi in materia di negoziabilità dei singoli istituti disciplinati dalla contrattazione di secondo livello.
Eventuali osservazioni		

Modulo 2 – Scheda 1.2
Illustrazione dell'articolato di cui all'ipotesi di
contratto collettivo decentrato integrativo

Art. 1 – Ambito di applicazione	Illustrazione dei contenuti della norma:
--	---

Art. 2 - Durata, decorrenza, tempi e procedure di applicazione del contratto	Il presente contratto 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 e con le procedure stabilite dalla legge. Esso si applica a tutto il personale dipendente in servizio presso la Camera di Commercio delle Marche, di qualifica non dirigenziale, con rapporto di lavoro subordinato a tempo indeterminato ed a tempo determinato, ivi compreso il personale comandato o distaccato o utilizzato a tempo parziale presso altri soggetti nonché in somministrazione per gli istituti compatibili a carico delle risorse relative al progetto per l'attivazione. La disposizione contrattuale rispetta i vigenti vincoli derivanti dalle norme di coordinamento della finanza pubblica e dai contratti collettivi nazionali di lavoro.
--	---

Articolo 3 - Criteri di ripartizione, espressi in termini percentuali o in valori assoluti, delle risorse disponibili per la contrattazione integrativa di cui all'art. 59 comma 1 del CCNL tra le diverse modalità di utilizzo (rif. Lett. a) del comma 4 dell'art. 7 del CCNL 23/02/2026)	Illustrazione dei contenuti della norma: La ripartizione delle risorse rese disponibili è effettuata nel rispetto dei seguenti requisiti: a. riservare risorse finanziarie, di natura stabile, alle progressioni economiche in modo programmato nel tempo, onde evitare l'immediata o comunque progressiva erosione delle stesse, ed in misura strettamente correlata alla limitatezza del numero di dipendenti che possono fruirne; b. garantire gli importi obbligatori previsti dai CCNL nazionali;
---	--

	c. destinare ad attività da svolgere in particolari condizioni di lavoro compensi che ne costituiscano adeguato riconoscimento, in ossequio alla normativa generale definita dal CCNL; d. mantenere nel tempo entità significative degli importi da destinare al riconoscimento dell'impegno e del contributo dei singoli al conseguimento dei risultati di lavoro (performance individuale), nell'ambito delle prevalenti destinazioni e delle percentuali minime da destinare a tal fine, stabilite dal CCNL del 16.11.2022; Per il solo anno 2026, la destinazione delle risorse economiche appostate sul fondo viene ripartita per aggregati omogenei delle possibili destinazioni, al netto delle risorse destinate ai compensi previsti dalla legge, come segue: ➤ Premialità generale (performance) 71% - 75%; ➤ Istituti indennitari 10% - 11%; ➤ Differenziali stipendiali 5% - 7%; ➤ Welfare integrativo 10%-11%. Eventuali economie di spese riguardanti le percentuali definite per gli istituti indennitari e i differenziali stipendiali vanno ad integrare la percentuale relativa alla premialità generale. Per gli anni successivi 2027 e 2028, le percentuali saranno annualmente definite in sede di contrattazione integrativa, ai sensi dell'art. 8 comma 1 del CCNL 23/02/2026, salvo il caso in cui siano state definite in sede di contrattazione integrativa triennale. La disposizione contrattuale rispetta i vigenti vincoli derivanti dalle norme di coordinamento della finanza pubblica e dai contratti collettivi nazionali di lavoro.
--	--

PERFORMANCE	Illustrazione dei contenuti della norma:
Articolo 4 - Criteri per l'attribuzione dei premi correlati alla performance del personale non titolare di incarichi di EQ (art. 7, comma 4, lettera b) CCNL 23/02/2026)	La valutazione della performance individuale del personale viene effettuata sulla base di quanto previsto dal vigente Sistema di misurazione e valutazione delle performance. Nella valutazione della performance individuale non sono considerati i periodi di congedo di maternità, paternità e parentale e l'importo del premio della performance viene riparametrato sulla base dell'area professionale di appartenenza del dipendente. L'erogazione del premio della performance viene effettuata a conclusione del processo di valutazione, in una unica soluzione annuale. Al personale che presta servizio a tempo parziale, i trattamenti accessori dei premi correlati alla performance, quindi collegati al raggiungimento di obiettivi, sono applicati sulla base di quanto stabilito dal SMVP in misura piena nel caso di obiettivi individuali raggiunti.
Articolo 5 - Criteri generali per la determinazione della retribuzione di risultato dei titolari di EQ (art. 7, comma 4, lettera v) CCNL 23/02/2026)	Il Sistema di misurazione e valutazione della performance dell'Ente definisce la metodologia di valutazione della performance individuale del personale titolare di incarichi di Elevata Qualificazione, in base alla quale si effettua la determinazione ed erogazione annuale della retribuzione di risultato dei titolari di incarichi di Elevata Qualificazione, nella misura non inferiore al 15%, delle risorse complessivamente finalizzate alla erogazione della retribuzione di posizione e di risultato di tutti gli incarichi previsti dal proprio ordinamento.
Articolo 6 - Definizione della misura percentuale della maggiorazione di	Dall'anno 2026 ai dipendenti che conseguono le valutazioni più elevate, secondo quanto previsto dal sistema di valutazione è

cui all'art. 48, comma 2 del CCNL 23/02/2026 (Differenziazione del premio individuale) e della quota limitata di cui al comma 3, tenuto conto di quanto previsto dal comma 4 del medesimo articolo [rif. lett ae) del comma 4 dell'art. 7 del CCNL 23/02/2026)]	attribuita una maggiorazione del premio individuale di cui all'art. 59, comma 2, lett.b) del CCNL 23/02/2026, che è definita nella misura del 30% del valore medio pro-capite dei premi attribuiti al personale valutato positivamente. La limitata quota massima di personale valutato, a cui tale maggiorazione verrà attribuita, è individuata nei dipendenti il cui valore di performance individuale è superiore al 95% del punteggio massimo. Il numero dei dipendenti destinatari non può essere superiore a 5 e la maggiorazione è attribuita in ordine decrescente, a partire dal valore più elevato. Il personale a cui si applica la maggiorazione è quello assunto a tempo indeterminato ed il personale assunto a tempo determinato con contratto avente durata annuale. In caso di parità di punteggio, si terrà conto dei seguenti criteri, in ordine di priorità: - media delle valutazioni individuali annuali conseguite dai dipendenti nei tre anni precedenti, o comunque delle ultime tre valutazioni disponibili in ordine cronologico; - non aver mai conseguito la maggiorazione; - anzianità di servizio presso l'Ente. Le suddette disposizioni contrattuali rispettano i vigenti vincoli derivanti dalle norme di coordinamento della finanza pubblica e dai contratti collettivi nazionali di lavoro.
---	---

PROGRESSIONI ECONOMICHE ALL'INTERNO DELLE AREE Articolo 7 - Definizione delle procedure per le	Illustrazione dei contenuti della norma: I“differenziali stipendiali” sono attribuiti mediante procedura selettiva attivabile annualmente in relazione alle risorse disponibili nel Fondo risorse decentrate. Il grado di selettività è determinato dal rapporto tra PEO effettuate e PEO dei potenziali beneficiari: tale rapporto deve essere inferiore o al massimo uguale al 50%.
--	--

progressioni economiche nei limiti di quanto previsto all'art. 14 del CCNL 23/02/2026 (Progressione economica all'interno delle aree lettere a), b), d), e), f), g ed h); definizione anni senza progressioni economiche per poter ricevere eventuale differenziale stipendiale; definizione numero di "differenziali stipendiali" attribuibili per ciascuna Area [rif. lett. c) del comma 4 dell'art. 7 del CCNL 23/02/2026 e art. 14, comma 2 lettere a), b), d), e), f ed h) del CCNL 23/02/2026)]	Le procedure per le progressioni economiche prevedono: a. avvio, previa informazione trasmessa via mail al personale, delle fasi valutative e selettive per l'eventuale erogazione dei "differenziali stipendiali" al personale che al 31/12 dell'anno precedente risponde ai requisiti previsti dall'art. 14 del CCNL 23/02/2026; - applicazione d'ufficio della procedura a tutti i dipendenti in possesso dei requisiti di cui all'art. 14 del CCNL 23/02/2026; - attribuzione del "differenziale stipendiale" al personale individuato all'esito della procedura selettiva con decorrenza 1° gennaio dello stesso anno. Possono partecipare alla procedura selettiva: a. per l'anno 2026 (beneficio da assegnare con decorrenza 01/01/2026) i lavoratori che non hanno beneficiato di progressione economica in data successiva al 01/01/2023; b. per l'anno 2027 (beneficio da assegnare con decorrenza 01/01/2027) i lavoratori che non hanno beneficiato di progressione economica in data successiva al 01/01/2024; c. per l'anno 2028 (beneficio da assegnare con decorrenza 01/01/2028) i lavoratori che non hanno beneficiato di progressione economica in data successiva al 01/01/2025. 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 e accessibili anche al personale sono i seguenti: a. n° 16 valutabili x 50% = n° 8 attribuibili - area funzionari e EQ
---	--

	b. n° 41 valutabili x 50% = n° 20 attribuibili - area istruttori c. n° 14 valutabili x 50% = n° 7 attribuibili - area operatori esperti d. n° 3 valutabili x 50% = n° 1 attribuibili - area operatori 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, previsti dall'art.14 comma 2 del CCNL del 23/02/2026 il numero di “differenziali stipendiali” attribuibili per l’anno 2026 sono i seguenti: 1) n° 7 valutabili x 50% = n° 3 attribuibili - area funzionari e EQ titolari di incarico di EQ; 2) n° 8 valutabili x 50% = n° 4 attribuibili - area funzionari e EQ non titolari di incarico di EQ; 3) n° 39 valutabili x 50% = n° 19 attribuibili - area istruttori; 4) n° 11 valutabili x 50% = n° 5 attribuibili - area operatori esperti 5) n° 1 valutabili x 50% = n° 1 attribuibili - area operatori. Sono previste distinte graduatorie nell’ambito dell’Area funzionari ed EQ tra i titolari di incarico di EQ e il personale non titolare del predetto incarico. Per quanto concerne il numero di “differenziali stipendiali” attribuibili negli anni 2027 e 2028 con il medesimo criterio, esso sarà subordinato alle risorse stabili che si deciderà di destinare a tale finalità nell’anno di riferimento a seguito della costituzione annuale delle risorse per la contrattazione decentrata e con le procedure qui stabilite. La ponderazione dei criteri di cui alla lettera d) del comma 2 dell’art. 14 è così definita: a) criterio “media delle ultime tre valutazioni individuali annuali conseguite”: 65% b) criterio “esperienza professionale”: 35% così articolato: - 15% riferito alla valutazione dei dirigenti competenti;
--	---

	- 20% riferito alla permanenza nella posizione economica ricoperta, con attribuzione del seguente punteggio: • 5 punti per 3 anni di permanenza; • 10 punti per 4 anni di permanenza; • 15 punti per 5 anni di permanenza; • 20 punti per permanenza almeno da 6 anni. In caso di parità dei punteggi determinati in applicazione del sistema valutativo, sarà preferito, nell'ordine: • il candidato che ha conseguito il maggior punteggio in applicazione del criterio della media delle ultime tre valutazioni individuali annuali conseguite; • il candidato che ha conseguito il maggior punteggio in applicazione del criterio dell'esperienza professionale. La disposizione contrattuale rispetta i vigenti vincoli derivanti dalle norme di coordinamento della finanza pubblica e dai contratti collettivi nazionali di lavoro.
--	--

INDENNITA'	Illustrazione dei contenuti della norma:
Articolo 8 - Individuazione delle misure dell'indennità correlata alle condizioni di lavoro di cui all'art. 70-bis, come rideterminati dall'art. 84-bis del CCNL 16/11/2022, entro i valori minimi e massimi e nel rispetto dei criteri ivi previsti, nonché la	Sono considerate prestazioni di lavoro che implicano l'esposizione a rischi e, come tali, pericolose o dannose per la salute, l'utilizzo di macchinari o attrezzature speciali mentre sono considerate prestazioni indennizzabili di lavoro quelle: - correlate ai pagamenti correnti tramite sistemi di pagamento elettronici (carta di credito e bancomat), alle conseguenti verifiche ed al monitoraggio del flusso di pagamento: per il personale che svolge le suddette prestazioni è riconosciuta un'indennità, per giorno di effettivo svolgimento di esse, pari a 5,00 euro mentre restano esclusi quei dipendenti specificamente incaricati della relativa funzione per la quale è attribuito specifico riconoscimento economico;

definizione dei criteri generali per la sua attribuzione, tenuto conto di quanto previsto dal comma 3-bis dell'art. 59 del CCNL del 23/02/2026 [rif. lett. d) del comma 4 dell'art. 7 del CCNL 23/02/2026]	- attività ispettive svolte in condizioni sfavorevoli in quanto effettuate presso imprese dislocate nel territorio provinciale o regionale ovvero in quanto esposte a rischi e, pertanto, potenzialmente pericolose o dannose per la salute: per il personale che svolge le suddette prestazioni è riconosciuta un'indennità, per giorno di effettivo svolgimento di esse, pari a 6,00 euro.
Articolo 9 - Criteri generali per l'attribuzione dell'indennità per specifiche responsabilità di cui all'art. 84 del CCNL 16/11/2022 [rif. lett. f) del comma 4 dell'art. 7 del CCNL 23/02/2026]	L'indennità prevista dall'art. 84 del CCNL del 16.11.2022 viene erogata, annualmente, secondo i seguenti criteri: a. livello di responsabilità nei confronti dell'ambiente interno di riferimento (Osserva i profili di responsabilità connessi alle funzioni svolte verso soggetti interni ovvero esterni all'Ente). - livello di responsabilità amministrativo contabile (Delinea il grado di responsabilità amministrativo contabile strettamente connesso alle funzioni svolte); - competenza professionale specialistica necessaria (Esprime lo spessore professionale richiesto, per il compiuto e regolare assolvimento dei compiti assegnati, nonché il livello applicativo delle conoscenze specialistiche nello svolgimento delle funzioni di competenza); - complessità dei procedimenti e/o progetti affidati (Esprime il grado di complessità procedimentale e/o progettuale, rilevando i procedimenti

	complessi quali, esemplificativamente, quelli fasici a formazione progressiva, o quelli intersettoriali gestiti); complessità della disciplina normativa e regolamentare di riferimento (Esprime lo spettro di conoscenze professionali che la funzione affidata richiede rilevando la natura delle nozioni specialistiche necessarie: giuridica, tecnica, contabile, organizzativa, etc. Il possesso necessario di cognizioni interdisciplinari incrementa il peso del parametro); attività di studio, ricerca e aggiornamento necessari (Evidenzia l'attività di studio e ricerca richiesta ovvero svolta d'iniziativa mediante ricorso alle fonti conoscitive più diffuse per l'assolvimento dei compiti assegnati). L'importo della correlata indennità di responsabilità, definita con determinazione del Segretario Generale, deve tenere conto dei criteri di differenziazione delle diverse responsabilità, comunque entro i valori minimi e massimi previsti dal CCNL, da graduare in funzione del livello di complessità, autonomia e responsabilità cui l'indennità stessa si riferisce. La disposizione contrattuale rispetta i vigenti vincoli derivanti dalle norme di coordinamento della finanza pubblica e dai contratti collettivi nazionali di lavoro.
--	---

COMPENSI PREVISTI DA SPECIFICHE DISPOSIZIONI DI LEGGE	Illustrazione dei contenuti della norma:
--	---

Articolo 10 - Criteri generali per l'attribuzione di trattamenti accessori per i quali specifiche leggi operino un rinvio alla contrattazione collettiva [rif. lett. g) del comma 4 dell'art. 7 del CCNL 23/02/2026)]	I trattamenti accessori per i quali specifiche leggi operano un rinvio alla contrattazione collettiva sono: - compensi ISTAT; - concorsi a premio; - compensi connessi alle attività della metrologia legale; - incentivi per funzioni tecniche, secondo le previsioni di cui all'art. 45 del D. Lgs. 31 marzo 2023 n. 36, previa adozione di apposito regolamento interno. Gli importi individuali determinati in base alle fattispecie di cui al comma precedente sono definiti ed erogati in coerenza con le regolamentazioni interne attuative delle previsioni di legge. Essi si aggiungono alla retribuzione di risultato dei dipendenti e sono definiti nel rispetto dei seguenti criteri: - graduazione degli importi laddove vi siano fasce orarie e/o giornate differenti nelle quali si colloca lo svolgimento delle attività che dà titolo all'attribuzione del trattamento accessorio; - determinazione dei valori unitari (per singolo evento/attività) che tenga conto della ripetitività di questi ultimi assicurando, quindi, che gli importi complessivi, sommati a quelli percepiti dai singoli interessati a titolo di produttività, si mantengano entro valori congrui, in particolare per quelle fattispecie in cui il lavoro, che dà titolo all'attribuzione del compenso, si colloca all'interno delle fasce ordinarie.
Articolo 11 - Art. 79 comma 2 lettera a) del CCNL 16/11/2022. Risorse di cui all'art. 67, comma 3, lettera a), b), c), d), f, g, j, k del CCNL 2016-2018 (Quota di	Le somme derivanti da eventuali economie aggiuntive, indicate dall' art. 16, commi 4 e 5, del d.l. n. 98/2011, convertito in legge n. 111/2011 (risparmi da razionalizzazione), sono utilizzate annualmente, nell'importo massimo del 50%, per la contrattazione collettiva integrativa, di cui il 50% destinato alla erogazione dei premi previsti dall'articolo 19 del decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150, come modificato dall'art. 6, comma 1, del d.lgs. n.

risparmi conseguiti e certificati in attuazione dell'art.16 commi 4 e 5 del d.l. n. 98/2011)	141/2011 e art. 5, comma 11 e seguenti, del d.l. n. 95/2012 ed il restante 50% viene erogato sulla base del sistema di misurazione e valutazione in vigore presso l'Ente. I risparmi conseguiti, derivanti dall'apposito piano triennale di razionalizzazione di cui al punto 1, così come approvato dall'organo di governo dell'ente e validato dal competente collegio dei revisori dei conti, vengono destinati ad incentivare il personale dipendente, prevedendone il transito nel fondo delle risorse decentrate di parte variabile ex art. 79, comma 2, lettera a) del CCNL 16/11/2022 in particolare con riferimento all'art. 67, comma 3, lettera b) del CCNL 21/05/2018.
Articolo 12 - Correlazione tra i compensi di cui all'art. 17, comma 1, lett. h) del CCNL 23/02/2026 (Compensi aggiuntivi ai titolari di incarichi di EQ) e la retribuzione di risultato dei titolari di incarico di EQ [rif. lett. j) del comma 4 dell'art. 7 del CCNL 23/02/2026)]	Viene riproposta la medesima regolamentazione dell'art. 10 anche per i compensi aggiuntivi ai titolari di incarichi di elevata qualificazione, i quali si aggiungono alla retribuzione di risultato.
Articolo 13 - Criteri per la definizione di un incentivo economico a favore del personale utilizzato in attività di docenza ai sensi dell'art. 37 comma 8 del CCNL	Tra le voci di utilizzo delle risorse decentrate integrative è previsto un importo non superiore a 100,00 € per ogni tre ore di formazione a carico del fondo a titolo di incentivo, da destinare al personale chiamato a tenere sessioni formative svolte nell'ente. Per l'erogazione dell'incentivo si considerano:

23/02/2026 (Destinatari e processi della formazione), con relativi oneri a carico del Fondo di cui all'art 79 (Fondo risorse decentrate: costituzione) [rif. lett af) del comma 4 dell'art. 7 del CCNL 23/02/2026)]	- solo gli interventi formativi interni di tipo trasversale, e cioè rivolti a tutto il personale o almeno al personale di due o più aree organizzative e che siano indicati come obbligatori e di durata non inferiore a tre ore. Non sono considerati quegli interventi che riguardano il mero aggiornamento delle normali procedure interne all'ufficio; - tutti gli interventi di tipo formativo che l'ente realizza per utenti esterni e per i quali si rilasciano attestati. Le suddette disposizioni contrattuali rispettano i vigenti vincoli derivanti dalle norme di coordinamento della finanza pubblica e dei contratti collettivi nazionali di lavoro.
---	---

ORARIO DI LAVORO, LAVORO STRAORDINARIO, DISPOSIZIONI APPLICABILI A PARTICOLARI TIPI DI RAPPORTO, SALUTE, SICUREZZA E BENESSERE SUL LAVORO Articolo 14 - Linee di indirizzo e i criteri generali per la individuazione delle misure concernenti la	Illustrazione dei contenuti della norma: Le attività di informazione e formazione rivolte a tutto il personale in materia di sicurezza di salute e dei rischi, organizzate previo confronto con il rappresentante per la sicurezza, così come l'attività di formazione specifica rivolta al RLS si svolgono in orario di servizio, sono periodicamente ripetute anche in relazione
---	---

salute e sicurezza sul lavoro [rif. lett. m) del comma 4 dell'art. 7 del CCNL 23/02/2026)]	all'evoluzione a nuovi rischi e le relative ore non saranno computate nel budget generale della formazione finalizzata allo sviluppo professionale del personale ai sensi dell'art. 54 del CCNL.
Articolo 15 - Elevazione del contingente dei rapporti di lavoro a tempo parziale ai sensi dell'art. 53, commi 2 e 7 del CCNL del 23/02/2026 [rif. lett. n) del comma 4 dell'art. 7 del CCNL 23/02/2026)]	Le parti concordano di individuare come gravi e documentate situazioni familiari, al fine della concessione della trasformazione del rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale utilizzando l'ulteriore contingente di cui all'articolo 53 comma e 7 del CCNL 23/02/2026, quelle riferite al personale che debba assistere familiari (coniuge, figli o genitori) o conviventi affetti da patologie oncologiche, altre patologie invalidanti, per i quali sia stata riconosciuta dalle strutture territorialmente competenti una invalidità - anche temporanea - superiore al 66%.
Articolo 16 - Limite individuale annuo delle ore che possono confluire nella banca delle ore, ai sensi dell'art. 33 del CCNL 16/11/2022 [rif. lett. o) del comma 4 dell'art. 7 del CCNL 23/02/2026)]	Il limite individuale annuo delle ore che possono confluire nella banca delle ore è fissato in numero 12 ore.
Articolo 17 - Criteri per l'individuazione di fasce temporali di flessibilità oraria in entrata e in uscita, al fine di	Le fasce di flessibilità in entrata e in uscita, fruibili da tutto il personale, sono determinate secondo i seguenti criteri: a. l'individuazione delle stesse deve risultare compatibile sia con la garanzia dell'ottimale

conseguire una maggiore conciliazione tra vita lavorativa e vita familiare [rif. lett. p) del comma 4 dell'art. 7 del CCNL 23/02/2026)]	funzionamento organizzativo della Camera di commercio, sia con le esigenze di conciliazione della vita lavorativa con quella familiare, essendo in ogni caso prioritario fornire il miglior servizio all'utenza; b. la facoltà per il personale di gestire il proprio orario di lavoro nell'ambito di una flessibilità in entrata/uscita va, pertanto, gestita assicurando comunque quanto previsto dal punto precedente così da poter svolgere in maniera ottimale le attività degli uffici, nel prevalente interesse dell'utenza esterna ed interna; c. la flessibilità oraria deve consentire che in alcune specifiche fasce orarie della giornata la presenza del personale sia obbligatoria, fatte salvo ovviamente le assenze per malattia o quelle precedentemente autorizzate per ferie e permessi.
Articolo 18 - Elevazione del limite massimo individuale di lavoro straordinario ai sensi dell'art. art. 32 comma 3 (Lavoro Straordinario) del CCNL 16/11/2022 [rif. lett. s) del comma 4 dell'art. 7 del CCNL 23/02/2026)]	Il presupposto per l'elevazione del limite massimo individuale del lavoro straordinario può essere disposto in relazione alle seguenti esigenze: a. assicurare la prestazione dei servizi all'utenza esterna; b. garantire l'erogazione dei servizi di supporto interno necessari al funzionamento dell'ente e alla sua continuità amministrativa. La percentuale dei dipendenti per i quali può essere disposta l'elevazione è prevista dall'art. 32, comma 3, del CCNL 16.11.2022.

Articolo 19 - Criteri per l'erogazione dell'indennità per l'istituzione del servizio di pronta reperibilità [rif. lett. i e k) del comma 4 dell'art. 7 del CCNL 23/02/2026)]	L'Ente provvede con propri atti ad individuare le aree di pronto intervento per le quali prevedere l'attivazione del servizio di pronto intervento e il personale addetto. Il compenso per il servizio di reperibilità, da liquidarsi mensilmente, è quello stabilito dall'art.24, comma 1, del CCNL 21.05.2018.
Articolo 20 - Criteri generali per l'attivazione di piani di welfare integrativo e definizione dell'eventuale finanziamento a carico del Fondo Risorse decentrate ai sensi dell'art. 45 comma 2 del CCNL 23.02.2026 [rif. lett. h) del comma 4 dell'art. 7 del CCNL 23/02/2026)]	Il criterio di assegnazione del welfare integrativo da applicarsi è individuato in quello di cui al punto a) dell'art. 45, comma 1 del Contratto nazionale e cioè: iniziative di sostegno al reddito della famiglia, pertanto l'assegnazione viene effettuata in misura uguale e pro capite. L'importo totale da destinare a questo istituto è pari alla percentuale stabilita nell'articolo 3 comma 4 del presente contratto. Per gli anni 2027 e 2028 la misura e l'importo saranno oggetto di revisione in sede di contrattazione decentrata. Gli interventi di welfare ammessi per l'assegnazione della quota pro capite, e per i quali bisognerà fornire la relativa attestazione, sono: ➤ utenze domestiche di servizio idrico integrato, dell'energia elettrica e del gas naturale, anche se intestate a familiari; ➤ canoni di locazione riferiti all'abitazione di residenza, anche se intestate a familiari; ➤ spese condominiali riferite all'abitazione di residenza, anche se intestate a familiari; ➤ abbonamenti al trasporto pubblico (urbano o extraurbano), anche se intestati a familiari (esente irpef); ➤ abbonamenti per parcheggi; ➤ buoni carburante;

DISPOSIZIONI PARTICOLARI Articolo 21 - Riflessi sulla qualità del lavoro e sulla professionalità delle innovazioni tecnologiche inerenti all'organizzazione di servizi [rif. lett. t) del	➤ utenze telefoniche fisse o mobili e/o di connessione internet; ➤ somme per servizi di assistenza ai familiari anziani o non autosufficienti (esente irpef); ➤ somme per servizi di assistenza ai figli; ➤ polizze sanitarie, anche intestate a familiari. La misura è finanziata mediante utilizzo di quota parte delle risorse destinate alla premialità generale (performance) del fondo delle risorse decentrate e pertanto non è erogabile ai titolari di incarico di posizione di Elevata Qualificazione che continuano ad accedere alle misure previste da precedenti norme in materia (art. 45, comma 2, primo periodo del CCNL del 23/02/2026). Al fine di ottenere il rimborso delle spese sostenute ai sensi del comma 3, deve essere prodotta idonea documentazione giustificativa, indipendentemente dal regime fiscale. Le suddette disposizioni contrattuali rispettano i vigenti vincoli derivanti dalle norme di coordinamento della finanza pubblica e dei contratti collettivi nazionali di lavoro 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,
---	---

comma 4 dell'art. 7 del CCNL 23/02/2026)]	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. La disposizione contrattuale rispetta i vigenti vincoli derivanti dalle norme di coordinamento della finanza pubblica e dai contratti collettivi nazionali di lavoro.
Articolo 22 - Clausola di salvaguardia	Qualora sia sottoscritto il CCNL per il triennio 2025-2027 nella vigenza dell'attuale accordo integrativo, le parti concordano di procedere all'aggiornamento del presente contratto, in attuazione delle novità intervenute con la nuova tornata contrattuale.

Illustrazione dei <i>risultati attesi</i> dalla sottoscrizione del contratto integrativo	
Illustrazione dei <i>risultati attesi</i> dalla sottoscrizione del contratto integrativo, in correlazione con gli strumenti di programmazione gestionale (Piano della Performance), adottati dall'Amministrazione in coerenza	Dalla sottoscrizione del presente contratto integrativo ci si attende una marcata correlazione tra prestazione resa e premi di performance corrisposti. Gli obiettivi dell'Ente ed i conseguenti risultati attesi sono indicati nel piano della performance 2026-2028, di cui all'art. 10 del Dlgs. n. 150/2009 (approvato con

con le previsioni del Titolo II del Decreto Legislativo n. 150/2009.	Deliberazione di Giunta n. 2 del 30/01/2026 all'interno del Piano integrato di attività e organizzazione - P.I.A.O. 2026-2028), in coerenza con gli obiettivi strategici definiti nel Programma Pluriennale di mandato per il periodo 2014-2029 approvato dal Consiglio camerale ed alla luce delle risorse previste nel Preventivo economico dell'Ente. In particolare il presente contratto integrativo si inserisce nel processo di programmazione degli obiettivi dell'Ente reso significativo dall'adozione del Piano della Performance: il raggiungimento degli obiettivi annuali operativi sia a livello organizzativo che dei singoli uffici consentono infatti il raggiungimento per gradi degli obiettivi strategici, vista la definizione degli stessi secondo la logica "a cascata". Le modalità di corresponsione delle risorse legate ai premi per la performance (organizzativa e individuale) sono coerenti con le previsioni in materia di meritocrazia e premialità di cui al Titolo III – Merito e premi del D.Lgs. 150/2009. Tali risorse infatti vengono corrisposte in maniera differenziata, secondo criteri di valorizzazione del merito, sulla base della valutazione ottenuta da ciascun dipendente a conclusione del processo di valutazione della prestazione individuale, con le modalità previste dal vigente Sistema di misurazione e valutazione della performance adottato dall'Ente e previa validazione, da parte dell'Organismo indipendente di valutazione, delle performance e dei risultati raggiunti dalle Aree rispetto agli obiettivi operativi previsti per l'anno.
Illustrazione ed attestazione della coerenza dei contenuti del contratto decentrato integrativo con le previsioni normative in	Questo Ente promuove il merito ed il miglioramento della performance organizzativa ed individuale, attraverso l'utilizzo di sistemi premianti selettivi, secondo logiche meritocratiche, nonché valorizza i dipendenti che conseguano le migliori performance attraverso l'attribuzione selettiva di

materia di meritocrazia e premialità	incentivi economici, secondo i principi stabiliti dal titolo II (<i>misurazione, valutazione e trasparenza della performance</i>) del d.lgs. 27 ottobre 2009, n. 150 e successive modifiche ed 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, in base a quanto previsto dal D. Lgs. 165/2001, destina, al trattamento economico accessorio collegato alla performance organizzativa ed individuale, una quota prevalente del trattamento accessorio complessivo comunque denominato. I compensi accessori correlati alla performance organizzativa ed individuale sono finalizzati a promuovere gli effettivi incrementi della produttività degli uffici dell'Ente, della capacità innovativa della prestazione lavorativa e l'elevazione del livello quali-quantitativo dei servizi offerti, così come trasfusi negli obiettivi annuali dell'Ente e negli indicatori di accrescimento delle attività e dei risultati agli stessi correlati, che devono essere finalizzati al miglioramento dei servizi ed all'utilità di ritorno che giustifica l'erogazione di benefici economici a titolo di premialità. La performance individuale (art. 9 del decreto 150/2009) prende in considerazione il contributo che il singolo dipendente garantisce, attraverso il conseguimento di obiettivi individuali o di gruppo e i comportamenti organizzativi agiti, al raggiungimento degli obiettivi dell'area di responsabilità dirigenziale di appartenenza e dell'ente nel suo complesso.
---	---

	Il processo di misurazione e valutazione della performance individuale è volto a supportare il miglioramento continuo della performance dei singoli dipendenti generando, nel contempo, allineamento con gli obiettivi delle aree dirigenziali di appartenenza e dell'ente nel suo complesso. 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, pertanto, 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; ● promuovere un continuo riscontro "valutatore-valutato" in ordine al rapporto fra prestazione richiesta e prestazione resa; ● evidenziare eventuali esigenze formative di supporto o d'integrazione della preparazione professionale; ● migliorare il livello generale di comunicazione interna;
--	---

	● rappresentare occasione e stimolo per riflessioni e proposte relative ai piani formativi del personale. La misurazione e la valutazione della performance è effettuata sulla base della metodologia formalmente adottata nell'ambito del vigente sistema permanente di valutazione dell'Ente.
Illustrazione e specifica attestazione della coerenza con il principio di <i>selettività delle progressioni economiche</i> finanziate con il Fondo per la contrattazione integrativa - progressioni orizzontali – ai sensi dell'articolo 23 del Decreto Legislativo n. 150/2009	Tenuto conto della vigente normativa di riferimento delle progressioni economiche orizzontali (art. 23 comma 2 D.Lgs. n. 150/2009 e art. 52 comma 1-bis D. Lgs. n. 165/2001), le progressioni economiche sono attribuite in modo selettivo, ad una quota limitata di dipendenti, in relazione ai seguenti criteri: 1) criterio “media delle ultime tre valutazioni individuali annuali conseguite”: 65% 2) criterio “esperienza professionale”: 35% così articolato: - 15% riferito alla valutazione dei dirigenti competenti; - 20% riferito alla permanenza nella posizione economica ricoperta, con attribuzione del seguente punteggio: ● 5 punti per 3 anni di permanenza; ● 10 punti per 4 anni di permanenza; ● 15 punti per 5 anni di permanenza; ● 20 punti per permanenza almeno da 6 anni. 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”, i quali sono attribuiti mediante procedura selettiva, attivabile annualmente in relazione alle risorse disponibili nel Fondo risorse decentrate. Il grado di selettività è esplicitato nel seguente modo:

	possono essere effettuate progressioni economiche all'interno delle aree fino ad una quota di personale non superiore al 50% dei potenziali beneficiari. Nell'ambito di quanto previsto dall'art. 14 del CCNL 23/02/2026 attraverso il presente contratto decentrato integrativo si stabilisce che possono partecipare alla procedura selettiva: - per l'anno 2026 (beneficio da assegnare con decorrenza 01/01/2026) i lavoratori che non hanno beneficiato di progressione economica in data successiva al 01/01/2023; - per l'anno 2027 (beneficio da assegnare con decorrenza 01/01/2027) i lavoratori che non hanno beneficiato di progressione economica in data successiva al 01/01/2024; - per l'anno 2028 (beneficio da assegnare con decorrenza 01/01/2028) i lavoratori che non hanno beneficiato di progressione economica in data successiva al 01/01/2025.
Specifica indicazione e riproduzione delle norme dei precedenti contratti decentrati integrativi la cui efficacia permane anche a seguito della sottoscrizione dello specifico contratto collettivo decentrato integrativo (riportare il testo delle clausole contrattuali che si ritengono ancora efficaci)	
Riportare il quadro di sintesi delle modalità di utilizzo, da	- Premialità consolidata (Differenziali stipendiali).

parte della contrattazione decentrata integrativa, del fondo di alimentazione del salario accessorio del personale dipendente	- Premialità d'esercizio (performance organizzativa ed individuale). - Indennità per specifiche condizioni di lavoro e per specifiche responsabilità. - Premialità previste da norme speciali. - Altre destinazioni, anche previste da specifiche norme di legge. Per il solo anno 2026, la destinazione delle risorse economiche appostate sul fondo viene ripartita per aggregati omogenei delle possibili destinazioni, al netto delle risorse destinate ai compensi previsti dalla legge, come segue: ➤ Premialità generale (performance) 71% - 75%; ➤ Istituti indennitari 10% - 11%; ➤ Differenziali stipendiali 5% - 7%; ➤ Welfare integrativo 10%-11%. Eventuali economie di spese riguardanti le percentuali definite per gli istituti indennitari e i differenziali stipendiali vanno ad integrare la percentuale relativa alla premialità generale. Per gli anni successivi 2027 e 2028, le percentuali saranno annualmente definite in sede di contrattazione integrativa, ai sensi dell'art. 8 comma 1 del CCNL 23/02/2026, salvo il caso in cui siano state definite in sede di contrattazione integrativa triennale.
---	--

Si provvederà, come previsto dall'art. 40-bis del D. Lgs. 165/2001, a pubblicare il CCDI, definitivamente sottoscritto nonché la presente relazione, sul sito web della Camera di Commercio, nella sezione Amministrazione trasparente.

Ancona, 14 luglio 2026

Elevata Qualificazione

Servizi economico-finanziari e Partecipazioni societarie

Dott. Gianluca Gambella

Il Presidente della Delegazione trattante di parte pubblica

Dott. ssa Deborah Giraldi