



CAMERA DI COMMERCIO
DELLE MARCHE

Relazione illustrativa

Ipotesi di Contratto Integrativo triennio 2023 - 2025

Personale non dirigente

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

22 novembre 2023

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	20 novembre 2023
Periodo temporale di vigenza	dal 2023 al 2025
Composizione della delegazione trattante	<p><u>Parte Pubblica:</u></p> <ul style="list-style-type: none">● Segretario Generale (Presidente)● Dirigente Unioncamere (componente)● EQ servizi economico-finanziari (componente) <p><u>Organizzazioni sindacali ammesse alla contrattazione:</u></p> <ul style="list-style-type: none">● FP C.G.I.L.● C.I.S.L. FP● U.I.L. FPL <p><u>Organizzazioni sindacali firmatarie:</u></p> <ul style="list-style-type: none">● FP C.G.I.L.● C.I.S.L. FP● U.I.L. FPL
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

	<p>nonché in somministrazione per gli istituti compatibili a carico delle risorse relative al progetto per l'attivazione.</p>
<p>Materie trattate dal contratto integrativo (descrizione sintetica)</p>	<p>Criteria 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</p> <p>Criteria per l'attribuzione dei premi correlati alla performance del personale non titolare di incarichi di EQ</p> <p>Criteria generali per la determinazione della retribuzione di risultato dei titolari di EQ</p> <p>Definizione della misura percentuale della maggiorazione di cui all'art. 81, comma 2 del CCNL 16/11/2022 (Differenziazione del premio individuale) e della quota limitata di cui al comma 3, tenuto conto di quanto previsto dal comma 4 del medesimo articolo</p> <p>Definizione delle procedure per le progressioni economiche nei limiti di quanto previsto all'art. 14 del CCNL 16/11/2022 (Progressione economica all'interno delle aree) lettere a), b), d), e), f) e g); definizione anni senza progressioni economiche per poter ricevere eventuale differenziale stipendiale; definizione numero di "differenziali stipendiali" attribuibili per ciascuna Area</p>

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 2015-2018 (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. 20, comma 1, lett. h) del CCNL 16/11/2022 (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. 55 comma 8 (Destinatari e processi della formazione), con relativi oneri a carico del Fondo di cui all'art 79 (Fondo risorse decentrate: costituzione)

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, comma 2 del CCNL del 21.05.2018

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. 82 comma 2

Riflessi sulla qualità del lavoro e sulla professionalità delle innovazioni tecnologiche inerenti all'organizzazione di servizi.

<p>Rispetto dell'iter, adempimenti procedurale e degli atti propedeutici e successivi alla contrattazione</p>	<p>Intervento dell'Organo di controllo interno.</p>	<p>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.</p>
	<p>Allegazione della Certificazione dell'Organo di controllo interno alla Relazione illustrativa</p>	<p>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.</p>
	<p>Attestazione del rispetto degli obblighi di legge che in caso di inadempimento comportano la sanzione del divieto di erogazione della retribuzione accessoria</p>	<p>È stato adottato il piano della performance 2023-2025, di cui all'art. 10 del Dlgs. n. 150/2009 con <u>Deliberazione di Giunta n. 21 del 30/01/2023</u> (approvazione del Piano integrato di attività e organizzazione - P.I.A.O. 2023-2025, 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 2023).</p>
		<p>È stato adottato il Piano triennale di prevenzione della corruzione 2023-2025 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. 21 del 30.01.2023</u> (approvazione del Piano integrato di attività e organizzazione - P.I.A.O. 2023-2025, al cui interno è</p>

		<p>stata predisposta la sotto-sezione “Rischi corruttivi e trasparenza” per l’anno 2023).</p>
		<p>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.</p>
		<p>È stata adottata la relazione sulla performance 2022, di cui all’art. 10 del Dlgs. n. 150/2009, con <u>deliberazione di Giunta n. 64 del 15 giugno 2023.</u></p>
		<p>Gli istituti economici legati alla performance dell’anno 2022 sono stati liquidati successivamente alla validazione dell’OIV del 15/06/2023, in particolare nel mese di luglio 2023.</p>
		<p>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)</p>
		<p>E’ stata acquisita la certificazione dell’organismo di controllo sulla compatibilità degli aspetti economico-finanziari originati dal contratto</p>

		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:
--	---

<p style="text-align: center;">Art. 2 - Durata, decorrenza, tempi e procedure di applicazione del contratto</p>	<p>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.</p> <p>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.</p> <p>La disposizione contrattuale rispetta i vigenti vincoli derivanti dalle norme di coordinamento della finanza pubblica e dai contratti collettivi nazionali di lavoro.</p>
--	---

<p>Articolo 3 - 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 [rif. Lett. a) del comma 4 dell'art. 7 del CCNL 16/11/2022]</p>	<p>Illustrazione dei contenuti della norma:</p> <p>La ripartizione delle risorse rese disponibili è effettuata nel rispetto dei seguenti requisiti:</p> <ul style="list-style-type: none"> 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;
--	--

	<p>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;</p> <p>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;</p> <p>Per il solo anno 2023, 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:</p> <ul style="list-style-type: none"> a. Premialità generale (performance) 74% - 79% b. Istituti indennitari 5% - 9% c. Differenziali stipendiali 4% - 9% d. Welfare integrativo 7% - 10 % <p>Eventuali economie di spese riguardanti le percentuali definite per i punti b e c vanno ad integrare la percentuale del punto a. Per gli anni successivi 2024 e 2025, le percentuali saranno annualmente ridefinite in sede di contrattazione integrativa, ai sensi dell'art. 8 comma 1 del CCNL 16/11/2022</p> <p>La disposizione contrattuale rispetta i vigenti vincoli derivanti dalle norme di coordinamento della finanza pubblica e dai contratti collettivi nazionali di lavoro.</p>
--	--

PERFORMANCE	Illustrazione dei contenuti della norma:
--------------------	---

<p><u>Articolo 4 - Criteri per l'attribuzione dei premi correlati alla performance del personale non titolare di incarichi di EQ</u> (art. 7, comma 4, lettera b) CCNL 16/11/2022)</p>	<p>La valutazione della performance individuale del personale viene effettuata sulla base di quanto previsto dal vigente Sistema di misurazione e valutazione delle performance.</p> <p>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.</p>
<p><u>Articolo 5 - Criteri generali per la determinazione della retribuzione di risultato dei titolari di EQ</u></p>	<p>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 minima fissata dal contratto nazionale di lavoro del 15%, delle risorse complessivamente finalizzate alla erogazione della retribuzione di posizione e di risultato di tutti gli incarichi previsti dal proprio ordinamento.</p>
<p><u>Articolo 6 - Definizione della misura percentuale della maggiorazione di cui all'art. 81, comma 2 del CCNL 16/11/2022</u></p>	<p>Dall'anno 2023 ai dipendenti che conseguono le valutazioni più elevate, secondo quanto previsto dal sistema di valutazione è attribuita una maggiorazione del premio individuale definita nella misura del 30% del valore medio pro-capite dei premi attribuiti al personale valutato positivamente.</p>

<p><u>(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 16/11/2022]</u></p>	<p>Per quanto concerne la limitata quota massima di personale valutato, a cui tale maggiorazione verrà attribuita, essa viene così definita: il numero dei dipendenti potenziali destinatari non può essere superiore a 5, la maggiorazione è attribuita in ordine decrescente, a partire dal valore più elevato. Per l'attribuzione di tale maggiorazione, sarà comunque tenuto conto soltanto dei valori di performance individuale superiori a 95% del punteggio massimo.</p> <p>In caso di parità di punteggio, si terrà conto, in ordine di priorità, della media delle valutazioni individuali annuali conseguite dai dipendenti nei tre anni precedenti, o comunque delle ultime tre valutazioni disponibili in ordine cronologico, dell'anzianità di servizio presso l'Ente nonché del fatto di non aver mai conseguito la maggiorazione.</p> <p>La disposizione contrattuale rispetta i vigenti vincoli derivanti dalle norme di coordinamento della finanza pubblica e dai contratti collettivi nazionali di lavoro.</p>
--	---

<p>PROGRESSIONI ECONOMICHE ALL'INTERNO DELLE AREE</p> <p><u>Articolo 7 - Definizione delle procedure per le progressioni economiche nei limiti di quanto previsto all'art. 14 del CCNL 16/11/2022 (Progressione economica all'interno delle aree) lettere a), b), d), e), f) e g); definizione anni</u></p>	<p>Illustrazione dei contenuti della norma:</p> <p>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%.</p> <p>Le procedure per le progressioni economiche prevedono:</p> <ol style="list-style-type: none"> 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 16/11/2022;
---	---

<p><u>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 16/11/2022 e art. 14, comma 2 lettere a), b), d), e) ed f) del CCNL 16/11/2022]</u></p>	<p>b. applicazione d’ufficio della procedura a tutti i dipendenti in possesso dei requisiti di cui all’art. 14 del CCNL 16/11/2022.</p> <p>c. attribuzione del “differenziale stipendiale” al personale individuato all’esito della procedura selettiva con decorrenza 1° gennaio dello stesso anno.</p> <p>Possono partecipare alla procedura selettiva:</p> <p>a. per l’anno 2023 (beneficio da assegnare con decorrenza 01/01/2023) i lavoratori che non hanno beneficiato di progressione economica in data successiva al 01/01/2020;</p> <p>b. per l’anno 2024 (beneficio da assegnare con decorrenza 01/01/2024) i lavoratori che non hanno beneficiato di progressione economica in data successiva al 01/01/2021;</p> <p>c. per l’anno 2025 (beneficio da assegnare con decorrenza 01/01/2025) i lavoratori che non hanno beneficiato di progressione economica in data successiva al 01/01/2022.</p> <p>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:</p> <p>a. n° 16 valutabili x 50% = n° 8 attribuibili - area funzionari e EQ</p> <p>b. n° 41 valutabili x 50% = n° 20 attribuibili - area istruttori</p> <p>c. n° 14 valutabili x 50% = n° 7 attribuibili - area operatori esperti</p> <p>d. n° 3 valutabili x 50% = n° 1 attribuibili - area operatori</p> <p>Per quanto concerne il numero di “differenziali stipendiali”</p>
---	---

	<p>attribuibili negli anni 2024 e 2025 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.</p> <p>La ponderazione dei criteri di cui alla lettera <i>d</i>) del comma 2 dell'art. 14 è così definita:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1) criterio “media delle ultime tre valutazioni individuali annuali conseguite”: 65%; 2) criterio “esperienza professionale”: 30%, di cui il 50% riferito alla valutazione del periodo di permanenza nella posizione economica ricoperta; 3) criteri correlati alle capacità culturali e professionali accertate sulla base dei titoli culturali (titoli di studio riconosciuti e pubblicazioni) e professionali (iscrizioni in albi e/o collegi professionali) pertinenti le funzioni e competenze camerali: 5%. <p>La disposizione contrattuale rispetta i vigenti vincoli derivanti dalle norme di coordinamento della finanza pubblica e dai contratti collettivi nazionali di lavoro.</p>
--	--

<p>INDENNITA'</p> <p><u>Articolo 8 -</u></p> <p><u>Individuazione delle</u></p> <p><u>misure dell'indennità</u></p> <p><u>correlata alle condizioni</u></p> <p><u>di lavoro di cui all'art.</u></p> <p><u>70-bis, come</u></p> <p><u>rideterminati dall'art.</u></p> <p><u>84-bis del CCNL</u></p>	<p>Illustrazione dei contenuti della norma:</p> <p>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:</p> <ul style="list-style-type: none"> - 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
---	--

<p><u>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 [rif. lett. d) del comma 4 dell'art. 7 del CCNL 16/11/2022)]</u></p>	<p>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;</p> <p>- 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.</p>
<p><u>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 16/11/2022)]</u></p>	<p>L'indennità prevista dall'art. 70-quinquies, comma 1, del CCNL 21.05.2018 viene erogata, annualmente, secondo i seguenti criteri:</p> <ul style="list-style-type: none">a. assegnazione della specifica responsabilità di coordinare un ambito operativo e/o organizzativo e/o funzionale, per il quale non si preveda l'affidamento diretto ad un titolare di posizione di Elevata Qualificazione ma che si collochi al suo interno come sottoinsieme;b. assegnazione di specifiche responsabilità derivanti dall'essere punto di riferimento, tecnico, amministrativo e/o contabile in procedimenti complessi;c. assegnazione di specifiche responsabilità che comportano attività di studio, di analisi, verifica e la redazione di documento o relazioni di particolare complessità;d. assegnazione di specifiche responsabilità la cui gestione comporti una elevata autonomia operativa;

	<p>e. assegnazione di specifiche responsabilità connesse alle funzioni di natura comunicativa e informativa anche verso l'esterno;</p> <p>f. assegnazione di specifiche responsabilità derivanti da incarichi previsti da norme di legge;</p> <p>g. assegnazione di specifiche responsabilità connesse alla istruttoria di fasi endoprocedimentali complesse relative a procedimenti di competenza dell'area di assegnazione.</p> <p>La determinazione dell'importo dell'indennità è stabilita in base alle specifiche funzioni di responsabilità interna ed esterna effettivamente attribuite al dipendente e dallo stesso esercitate, nonché alla eventuale specifica qualificazione professionale richiesta o acquisita dal dipendente, necessaria o di rilevante utilità per l'assolvimento dei compiti di responsabilità affidati.</p> <p>La disposizione contrattuale rispetta i vigenti vincoli derivanti dalle norme di coordinamento della finanza pubblica e dai contratti collettivi nazionali di lavoro.</p>
--	---

<p>COMPENSI PREVISTI DA SPECIFICHE DISPOSIZIONI DI LEGGE</p> <p><u>Articolo 10 - Criteri generali per l'attribuzione di trattamenti accessori per i quali specifiche leggi operino un rinvio alla contrattazione collettiva</u></p>	<p>Illustrazione dei contenuti della norma:</p> <p>Gli importi individuali relativi ai compensi ISTAT, ai concorsi a premio e ai compensi connessi alle attività della metrologia legale, sono definiti ed erogati in coerenza con le regolamentazioni interne attuative delle previsioni di legge e si aggiungono alla retribuzione di risultato dei dipendenti e sono definiti nel rispetto dei seguenti criteri:</p>
---	--

<p>[rif. lett. g) del comma 4 dell'art. 7 del CCNL 16/11/2022)]</p>	<ul style="list-style-type: none"> - 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.
<p>Articolo 11 - 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 2015-2018 (Quota di risparmi conseguiti e certificati in attuazione dell'art.16 commi 4 e 5 del d.l. n.98/2011)</p>	<p>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. 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.</p> <p>I risparmi conseguiti, derivanti dal suddetto piano triennale di razionalizzazione, 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.</p>

<p><u>Articolo 12 - Correlazione tra i compensi di cui all'art. 20, comma 1, lett. h) del CCNL 16/11/2022 (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 16/11/2022]</u></p> <p><u>Articolo 13 - Criteri per la definizione di un incentivo economico a favore del personale utilizzato in attività di docenza ai sensi dell'art. 55 comma 8 (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 16/11/2022]</u></p>	<p>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.</p> <p>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:</p> <ul style="list-style-type: none"> - 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. <p>La disposizione contrattuale rispetta i vigenti vincoli derivanti dalle norme di coordinamento della finanza pubblica e dei contratti collettivi nazionali di lavoro</p>
---	--

<p style="text-align: center;">ORARIO DI LAVORO, LAVORO STRAORDINARIO, DISPOSIZIONI APPLICABILI A PARTICOLARI TIPI DI RAPPORTO, SALUTE, SICUREZZA E BENESSERE SUL LAVORO</p> <p><u>Articolo 14 - Linee di indirizzo e i criteri generali per la individuazione delle misure concernenti la salute e sicurezza sul lavoro</u> [rif. lett. m) del comma 4 dell'art. 7 del CCNL 16/11/2022)]</p> <p><u>Articolo 15 - Elevazione del contingente dei rapporti di lavoro a tempo parziale ai sensi dell'art. 53, comma 2 del CCNL del 21.05.2018</u> [rif. lett. n) del comma 4 dell'art. 7 del CCNL 16/11/2022)]</p> <p><u>Articolo 16 - Limite individuale annuo delle</u></p>	<p>Illustrazione dei contenuti della norma:</p> <p>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 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.</p> <p>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 8 del CCNL 21/5/2018, 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%.</p> <p>Il limite individuale annuo delle ore che possono confluire nella banca delle ore è fissato in numero 12 ore.</p>
---	---

**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
16/11/2022)]*

**Articolo 17 - 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**
[rif. *lett. p) del comma 4
dell'art. 7 del CCNL
16/11/2022)]*

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 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 16/11/2022]

Articolo 19 - Criteri per l'erogazione dell'indennità per l'istituzione del servizio di pronto reperibilità [rif. lett. i e k) del comma 4 dell'art. 7 del CCNL 16/11/2022]

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. 82 comma 2 [rif. lett. h) del comma 4

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.

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.

Il criterio di assegnazione del welfare integrativo da applicarsi è individuato in quello di cui al punto a) dell'art. 82, 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 nell'importo fisso di € 400,00 per l'anno 2023. Per gli anni 2024 e 2025 la misura e l'importo saranno oggetto di revisione in sede di contrattazione decentrata. La misura è finanziata mediante utilizzo di quota parte delle risorse destinate alla premialità generale (performance) del fondo di cui all'art. 79 pertanto non è erogabile ai titolari di incarico di posizione di Elevata Qualificazione che continuano ad accedere alle misure

<p>dell'art. 7 del CCNL 16/11/2022)]</p>	<p>previste da precedenti norma in materia (art. 82, comma 2, primo periodo).</p>
<p>DISPOSIZIONI PARTICOLARI</p>	
<p><u>Articolo 21 - Riflessi sulla qualità del lavoro e sulla professionalità delle innovazioni tecnologiche inerenti all'organizzazione di servizi</u> [rif. lett. t) del comma 4 dell'art. 7 del CCNL 16/11/2022)]</p>	<p>In presenza di evoluzioni organizzative strutturali, determinate da eventi normativi, da scelte dell'Ente in rapporto alla missione istituzionale e/o alle istanze dell'utenza, da sviluppi tecnologici, la valutazione dell'impatto del cambiamento che ne discende dovrà ricomprendere specifiche considerazioni su eventuali mutamenti che esso comporta rispetto alle conoscenze ed alle capacità fino a quel momento richieste al personale coinvolto, in tutto o in parte, da tale cambiamento, nonché su eventuali ricollocazioni organizzative e, se di conseguenza necessario, uno specifico piano di intervento sulla fornitura dei supporti conoscitivi, formativi, strumentali ritenuti adeguati, nonché, se richiesto dall'entità delle innovazioni previste, specifiche iniziative preventive di qualificazione e riqualificazione atte a favorire l'adeguamento, la ricollocazione e l'integrazione del personale nei nuovi contesti organizzativi, garantendo la continuità del rapporto di lavoro.</p>
<p>DICHIARAZIONI VERBALE</p>	<p>La disposizione contrattuale rispetta i vigenti vincoli derivanti dalle norme di coordinamento della finanza pubblica e dai contratti collettivi nazionali di lavoro.</p> <p>A</p> <p>DI PARTE DATORIALE (welfare integrativo)</p> <p>DI PARTE SINDACALE (sistema di misurazione della performance, criteri per le progressioni orizzontali, lavoro agile e lavoro da remoto, welfare integrativo).</p>

Illustrazione dei risultati attesi dalla sottoscrizione del contratto integrativo

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.

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 2023-2025, di cui all'art. 10 del Dlgs. n. 150/2009** (approvato con **Deliberazione di Giunta n. 21 del 30/01/2023** all'interno del Piano integrato di attività e organizzazione - **P.I.A.O. 2023-2025**), in coerenza con gli obiettivi strategici definiti nel Programma Pluriennale di mandato per il periodo 2018-2023 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

	<p>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.</p>
<p>Illustrazione ed attestazione della coerenza dei contenuti del contratto decentrato integrativo con le previsioni normative in materia di meritocrazia e premialità</p>	<p>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 conseguono le migliori performance attraverso l'attribuzione selettiva di 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.</p> <p>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.</p> <p>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.</p> <p>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</p>

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;

	<ul style="list-style-type: none"> ● 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. <p>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.</p>
<p>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</p>	<p>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:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1) criterio “media delle ultime tre valutazioni individuali annuali conseguite”: 65% ; 4) criterio “esperienza professionale”: 30%. Di cui il 50% riferito alla valutazione del periodo di permanenza nella posizione economica ricoperta; 5) criteri correlati alle capacità culturali e professionali accertate sulla base dei titoli culturali (titoli di studio riconosciuti e pubblicazioni) e professionali (iscrizioni in albi e/o collegi professionali) pertinenti le funzioni e competenze camerali: 5%. <p>Al fine di remunerare l'accrescimento del grado di</p>

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 determinato dal rapporto tra PEO effettuate e PEO dei potenziali beneficiari: tale rapporto deve essere inferiore o al massimo uguale al 50%.

Le procedure per le progressioni economiche nei limiti di quanto previsto dall’art. 14 del CCNL 16/11/2022, sono così definite:

- 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 16/11/2022;
- applicazione d’ufficio della procedura a tutti i dipendenti in possesso dei requisiti di cui all’art. 14 del CCNL 16/11/2022;
- attribuzione del “differenziale stipendiale” al personale individuato all’esito della procedura selettiva con decorrenza 1° gennaio dello stesso anno.

Nell’ambito di quanto previsto dall’art. 14 del CCNL 16/11/2022 attraverso il presente contratto decentrato integrativo si stabilisce che possono partecipare alla procedura selettiva:

- per l’anno 2023 (beneficio da assegnare con decorrenza 01/01/2023) i lavoratori che non hanno beneficiato di progressione economica in data successiva al 01/01/2020;
- per l’anno 2024 (beneficio da assegnare con decorrenza 01/01/2024) i lavoratori che non

	<p>hanno beneficiato di progressione economica in data successiva al 01/01/2021;</p> <ul style="list-style-type: none"> - per l'anno 2025 (beneficio da assegnare con decorrenza 01/01/2025) i lavoratori che non hanno beneficiato di progressione economica in data successiva al 01/01/2022.
<p>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)</p>	
<p>Riportare il quadro di sintesi delle modalità di utilizzo, da parte della contrattazione decentrata integrativa, del fondo di alimentazione del salario accessorio del personale dipendente</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Premialità consolidata (Differenziali stipendiali). - 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. <p>Per il solo anno 2023, 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:</p> <ul style="list-style-type: none"> a. Premialità generale (performance) 74% - 79%

	<p>b. Istituti indennitari 5% - 9%</p> <p>c. Differenziali stipendiali 4% - 9%</p> <p>d. Welfare integrativo 7% - 10 %</p> <p>Per gli anni successivi 2024 e 2025, le percentuali saranno annualmente ridefinite in sede di contrattazione integrativa, ai sensi dell'art. 8 comma 1 del CCNL 16/11/2022.</p>
--	---

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, 22 novembre 2023

Il Responsabile dei servizi economico-finanziari

Dott. Gianluca Gambella

Il Presidente della Delegazione trattante di parte pubblica

Dott. Fabrizio Schiavoni