
CAMERA DI COMMERCIO DI TOSCANA NORD-OVEST

Contratto collettivo integrativo decentrato
Triennio 2023-2025

RELAZIONE ILLUSTRATIVA

E

TECNICO FINANZIARIA

(in conformità alle indicazioni di cui alla Circolare del Ministero dell'Economia e delle Finanze- Dipartimento della Ragioneria dello Stato—n.25 del 19 luglio 2012)

CAMERA DI COMMERCIO DI TOSCANA NORD-OVEST

Contratto collettivo integrativo decentrato.

Relazione illustrativa

Modulo 1 - Scheda 1.1 Illustrazione degli aspetti procedurali, sintesi del contenuto del contratto ed autodichiarazione relative agli adempimenti della legge

Data di sottoscrizione	Pre-intesa 17/07/2023 Contratto 03/08/2023
Periodo temporale di vigenza	Triennio 2023-2025 fino alla stipulazione di un nuovo CCDI della CCIAA Toscana Nord-Ovest
Composizione della delegazione trattante	Parte Pubblica (ruoli/qualifiche ricoperti): Presidente: Segretario Generale Dott.ssa Cristina Martelli Componenti: Dott.ssa Alessandra Bruni - Dott.ssa Marzia Guardati Organizzazioni sindacali ammesse alla contrattazione (elenco sigle): CGIL-FP, CISL-FPS, UIL-FPL, CSA Regioni e autonomie locali, RSU aziendali Firmatarie della pre-intesa: UIL-FPL Massa Carrara, CISL FP Toscana Nord e Pisa, RSU, RSA Firmatarie del contratto: UIL-FPL Massa Carrara, CISL FP Toscana Nord e Pisa, RSU, RSA
Soggetti destinatari	Personale non dirigente con rapporto di lavoro dipendente a tempo indeterminato e determinato della Camera di Commercio della Toscana Nord-Ovest
Materie trattate dal contratto integrativo (descrizione sintetica)	<p>Il Contratto collettivo decentrato integrativo (CCDI) stipulato nella Camera di Commercio Toscana Nord Ovest (per il seguito TNO) si riferisce al triennio 2023-2025 e riguarda tutte le materie demandate dal CCNL alla contrattazione decentrata integrativa a livello di ente e persegue l'obiettivo di valorizzare il ruolo dei dipendenti della Camera di commercio di Toscana Nord-Ovest, nata nel 2022 a seguito dell'accorpamento delle Camere di Lucca, Massa-Carrara e Pisa.</p> <p>Per la Camera di commercio della Toscana Nord-Ovest, costituitasi il 30/06/2022, questo CCDI rappresenta il primo contratto decentrato, parte del processo di integrazione funzionale e di armonizzazione gestionale e organizzativa che il nuovo ente persegue.</p> <p>L'intesa si compone di 6 Titoli e precisamente:</p> <p>Titolo I Disposizioni generali riguarda l'ambito di applicazione e durata, decorrenza, tempi e procedure di applicazione del contratto.</p> <p>Titolo II riguardante Trattamento economico e criteri generali sulle metodologie di valutazione e sui sistemi d'incentivazione. Comprende criteri di ripartizione delle risorse disponibili per la contrattazione integrativa, criteri per attribuzione dei premi correlati alla performance, definizione della misura percentuale della maggiorazione di cui all'art 81 c.2 del CCNL 16/11/2022, procedure e definizione ulteriori criteri per le progressioni economiche, criteri generali per la determinazione della retribuzione di risultato dei titolari di EQ.</p> <p>Titolo III si riferisce ai Compensi per particolari attività o responsabilità comprendendo le misure dell'indennità correlata alle condizioni di lavoro, criteri generali per attribuzione delle indennità per specifiche responsabilità e per attribuzione di trattamenti accessori demandati alla contrattazione collettiva, nonché criteri per la definizione di un incentivo economico a favore del personale utilizzato</p>

	<p>in attività di docenza. Viene trattata anche la correlazione tra i compensi aggiuntivi ai titolari di EQ e la retribuzione di risultato dei titolari di incarico di EQ.</p> <p>Titolo IV si riferisce a Orario di lavoro, lavoro straordinario, disposizioni applicabili a particolari tipi di rapporto, salute sicurezza e benessere sul lavoro; esso include linee di indirizzo e criteri generali per l'individuazione delle misure concernenti la salute e la sicurezza sul lavoro, l'indicazione del limite annuo delle ore che posso confluire nella banca ore, criteri per l'individuazione di fasce temporali di flessibilità oraria in entrata ed uscita per una maggiore conciliazione tra vita lavorativa e vita familiare, elevazione del limite massimo individuale di straordinario e criteri generali per l'attivazione di piani di welfare integrativo e definizione dell'eventuale finanziamento a carico del fondo risorse decentrate.</p> <p>Titolo IV Disposizioni particolari relative a riflessi sulla qualità del lavoro e sulla professionalità delle innovazioni tecnologiche inerenti all'organizzazione di servizi.</p> <p>Titolo VI Disposizioni in materia di sciopero e applicazione dei contingenti minimi</p>	
<p style="text-align: center;">Rispetto dell' iter adempimenti procedurale e degli atti propedeutici e successivi alla contrattazione</p>	<p>Intervento dell'Organo di controllo interno. Allegazione della Certificazione dell'Organo di controllo interno alla Relazione illustrativa.</p>	<p>È stata acquisita la certificazione dell'Organo di controllo interno?</p> <p>SI, in data 28/7/2023, Parere Collegio dei revisori, Allegato 2 al Verbale n. 9/2023.</p>
		<p>Nel caso l'Organo di controllo interno dovesse effettuare rilievi, questi saranno integralmente scritti nella presente scheda da rielaborarsi allo scopo, prima della sottoscrizione dell'accordo definitivo</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 previsto dall'art. 10 del d.lgs. 150/2009? SI</p> <p>NB. Con l'approvazione del DL 80/2021 è stata prevista l'adozione da parte delle pubbliche amministrazioni di un Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO) che ricomprende dall'anno in corso anche il Piano della performance. Il PIAO è stato adottato dalla CCIAA di TNO con delibera di Giunta n 50 del 31/03/2023.</p>
		<p>È stato adottato il Programma triennale per la trasparenza e l'integrità previsto dall'art. 11, comma 2 del d.lgs. 150/2009?</p> <p>Sì, è contenuto nel Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO) adottato dalla CCIAA di TNO con delibera di Giunta n 50 del 31/03/2023.</p>
		<p>È stato assolto l'obbligo di pubblicazione di cui ai commi 6 e 8 dell'art. 11 del d.lgs. 150/2009¹?</p> <p>SI, le informazioni richieste sono state pubblicate sull'apposita sezione Amministrazione trasparente del sito web istituzionale dell'Ente TNO.</p> <p>La Relazione della Performance è stata validata dall'OIV ai sensi dell'articolo 14, comma 6. del d.lgs. n. 150/2009?</p> <p>SI. La Relazione sulla Performance 2022 della CCIAA di TNO è stata approvata con Delibera di Giunta n. 111 del 27/04/2023 e validata dall'OIV in data 12/07/2023. La Relazione sulla Performance 2023 sarà adottata entro il 30/06/2024.</p>

¹ L'art. 11 del D.Lgs. 150/2009 è stato abrogato dal D.Lgs. 33/2013. Ai sensi dell'art. 52 del D.Lgs. 33/2013 il riferimento si intende all'art. 10 dello stesso decreto.

Eventuali osservazioni =====

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

A) illustrazione di quanto disposto dal contratto integrativo

Premessa L'intesa, riguardante le materie demandate dal CCNL alla contrattazione decentrata integrativa a livello di ente, ha l'obiettivo di valorizzare il ruolo dei dipendenti della Camera di commercio di Toscana Nord-Ovest, nata nel 2022 a seguito dell'accorpamento delle Camere di Lucca, Massa-Carrara e Pisa, accompagnando l'evoluzione generale in atto per il ruolo del personale pubblico all'interno di uno scenario, i cui fattori critici di successo sono rappresentati dal valore delle competenze, dalle responsabilità, dalla velocità di azione per rispondere alle esigenze degli interlocutori istituzionali e dell'utenza camerale in tempi adeguati.

Per la Camera di commercio della Toscana Nord-Ovest costituitasi il 30/06/2022 questo CCDI rappresenta il primo contratto decentrato che si inserisce nel processo di integrazione funzionale e di armonizzazione gestionale e organizzativa che il nuovo ente persegue.

Nel quadro dello sviluppo di una coerente e organica politica del personale le relazioni sindacali, così come definite dagli artt. 5, 6 e 7 del CCNL, costituiscono un tema di assoluto rilievo e sono impostate sul coinvolgimento, sul dialogo, sull'informazione trasparente e tempestiva, sul massimo rispetto reciproco dei ruoli della parte pubblica e di quella sindacale.

L'intesa scaturisce dalla volontà delle parti di realizzare – per le materie oggetto di contrattazione così come previsto dai vigenti CCNL – un “disegno” omogeneo all'interno delle più ampie politiche di gestione del personale, così come coerentemente previsto d'altra parte dalla Camera di commercio della Toscana Nord-Ovest, e si basa sui principi:

- di corrispondenza tra organizzazione delle aree, finalizzata a conseguire evidenti e rilevabili miglioramenti quali-quantitativi dell'azione della Camera di commercio della Toscana Nord-Ovest secondo criteri di innovazione, efficienza, efficacia ed economicità, e corresponsione delle varie retribuzioni di posizione e risultato;
- di fornire alla struttura un'ulteriore opportunità di razionalizzazione della propria azione, non rigidamente compressa in schemi ed in posizioni non più mutabili una volta conseguite, attraverso l'utilizzo di sistemi di “valutazione delle posizioni e risultato” coerenti;
- d'impostare l'intesa sulle materie previste dall'art. 7 CCNL quale naturale sviluppo e conseguenza delle fasi di informazione e confronto sulle materie previste dal CCNL stesso svolte fin da aprile 2023.

Tale disegno si propone di garantire che il contenuto del contratto aziendale - per quanto concerne le specifiche materie oggetto di contrattazione - sia particolarmente coerente con le linee strategiche pluriennali e gli obiettivi pluriennali definiti nel Piano triennale della performance e in particolare con il primo punto che intende “Affermare l'ente camerale quale soggetto in grado di erogare servizi a valore aggiunto mediante la formazione continua delle proprie risorse umane, l'innovazione dei processi, la valorizzazione dei propri assets.”

L'intesa, dopo le fasi d'informazione e confronto definite dal CCNL per specifiche materie individuate dallo stesso CCNL, è stata affrontata in un'unica sessione negoziale, su tutte e solo sulle materie oggetto di contrattazione presenti in questa Camera di commercio e definite dai vigenti CCNL.

TITOLO I
DISPOSIZIONI GENERALI

Articolo 1 Viene identificato l'ambito di applicazione
Il contratto si applica a tutto il personale non dirigenziale dipendente della Camera di commercio della Toscana Nord-Ovest, e con qualunque tipo di contratto di lavoro subordinato (tempo indeterminato, tempo determinato)

Articolo 2 Viene definita la durata, decorrenza tempi e procedure di applicazione del contratto.
Il contratto concerne il triennio 2023-25 per le parti ad esso delegate dai CCNL vigenti. Sono fatte salve le materie che, per loro natura, richiedano cadenza annuale perché strettamente correlate alle risorse utilizzabili nell'anno (es.: n° delle progressioni economiche dell'anno), oppure tempi diversi o verifiche periodiche essendo legate a fattori organizzativi contingenti o collegate al naturale sviluppo dell'organizzazione stessa.

L'impostazione generale del contratto è stata definita in coerenza con i vincoli risultanti dall'art. 40 del d.lgs. 165/2001 e dagli stessi CCNL vigenti.

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

Il contratto decentrato integrativo conserva la propria efficacia fino alla stipulazione del successivo contratto decentrato.

TITOLO II

TRATTAMENTO ECONOMICO E CRITERI GENERALI SULLE METODOLOGIE DI VALUTAZIONE E SUI SISTEMI DI INCENTIVAZIONE

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]

1. Le risorse rese annualmente disponibili sono definite ciascun anno dalla Camera di commercio a fronte di apposita formale costituzione (definita nell'ambito di quanto previsto dal CCNL e dal bilancio preventivo e che saranno certificate e approvate dal Collegio dei Revisori della Camera di commercio).

2. La ripartizione e l'utilizzo delle risorse avvengono secondo modalità tali da assicurarne la rispondenza all'obiettivo di promuovere, anche attraverso di esse, il coinvolgimento del personale negli effettivi e significativi miglioramenti dei livelli di efficienza, efficacia e qualità dei servizi prestati, sulla base dei sistemi di programmazione, monitoraggio e controllo quali-quantitativo dei risultati, adottati nell'ente.

Al comma 3 dell'articolo vengono indicati i requisiti su cui si basa la ripartizione delle suddette risorse.

Al comma 4 sono elencati gli utilizzi cui sono destinate le risorse rese annualmente disponibili ai sensi del comma 1:

- | | |
|---|--|
| a) premi correlati alla performance organizzativa | 50% delle risorse che residuano dagli altri istituti |
| b) premi correlati alla performance individuale | 50% delle risorse che residuano dagli altri istituti |
| c) indennità specifiche condizioni di lavoro | massimo € 3.000,00 |
| d) eventuali indennità di reperibilità | massimo € 5.000,00 |
| e) compensi per specifiche responsabilità; | massimo € 50.000,00 |
| f) compensi previsti da disposizioni di legge | compensi previsti da disposizioni di legge secondo le prestazioni richieste e sulla base dei corrispettivi ed introiti previsti dalle rispettive discipline (concorsi a premio). |
| g) incentivo economico a favore del personale utilizzato in attività di docenza ai sensi dell'art. 55 comma 8 | massimo €1.000,00 |
| h) progressioni economiche, con decorrenza nell'anno di riferimento, finanziate con risorse stabili. | non previste per il biennio 2023-2024 |

Al comma 5 si precisa che nel caso in cui, a fronte della costituzione annuale delle risorse disponibili, tali risorse non fossero in grado di garantire i criteri di ripartizione definiti dal presente articolo, la materia sarà oggetto di nuova fase di contrattazione decentrata con le organizzazioni sindacali di riferimento.

Articolo 4 Criteri per l'attribuzione dei premi correlati alla performance [rif. lett. b) del comma 4 dell'art. 7 del CCNL 16/11/2022]

In questo articolo si precisa che le logiche del Sistema di misurazione e valutazione della performance della Camera di Commercio di TNO sono orientate alla selettività ed al riconoscimento del merito ed escludono ogni forma di automatismo e di erogazione indifferenziata.

I compensi destinati a incentivare la produttività sono corrisposti ai lavoratori interessati solo a conclusione dell'annuale processo di valutazione in base alle modalità definite dal sistema di valutazione e solo a fronte di risultati aggiuntivi apprezzabili rispetto al risultato atteso dalla normale, positiva prestazione lavorativa.

L'attribuzione degli incentivi di cui all'art. 3, comma 4, lett a) e b) è strettamente correlata ad effettivi incrementi di produttività e di miglioramento della qualità ed economicità dei servizi ed è quindi attuata dopo la necessaria verifica e certificazione a consuntivo dei risultati conseguiti, in coerenza con gli obiettivi annualmente predeterminati e con il sistema di valutazione e misurazione della performance adottato dalla Camera di commercio.

La valutazione individuale del personale farà riferimento agli obiettivi sia in quanto espressione dell'apporto individuale al conseguimento degli obiettivi di ente ed area organizzativa di appartenenza, sia in quanto traduzione delle attese dell'ente verso un espletamento efficace delle azioni significative facenti capo al singolo e comunque riconducibili all'area/servizio di appartenenza.

Il sistema d'incentivazione ha lo scopo di garantire adeguate risposte e riconoscimenti economici a coloro che avranno raggiunto il livello di prestazione/risultato attesi e predefiniti in sede di assegnazione di obiettivi.

L'articolo riporta, infine, i criteri generali con cui si intende rispondere per l'incentivazione della performance, organizzativa ed individuale.

Articolo 5 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 [rif. lett ae) del comma 4 dell'art. 7 del CCNL 16/11/2022]

Dall'anno 2023 ai dipendenti che conseguano le valutazioni più elevate, secondo quanto previsto dal sistema di valutazione di questa Camera è attribuita una maggiorazione del premio individuale di cui all'art. 80, comma 2, lett. b) del CCNL 16/11/2022, che si aggiunge alla quota di detto premio attribuita al personale valutato positivamente sulla base dei criteri selettivi. La misura di detta maggiorazione, viene definita nella misura del 30%.

Per quanto concerne la limitata quota massima di personale valutato, a cui tale maggiorazione verrà attribuita, essa viene così definita: il numero delle persone interessate non può comunque superare il 10 % del totale per Area professionale; se necessario, la maggiorazione è attribuita in ordine decrescente, a partire dal valore più elevato, fino al concorso del numero di unità interessate, arrotondato per eccesso. Per l'attribuzione di tale maggiorazione, sarà comunque tenuto conto soltanto dei valori di performance individuale superiori al 90% del punteggio massimo per l'Area professionale (in considerazione della limitata numerosità dei relativi organici, le aree degli "Operatori" formano un unico raggruppamento).

A parità di punteggio di sintesi, si dà la precedenza a quei candidati che hanno conseguito un livello superiore di valutazione sulla performance organizzativa dell'ufficio di appartenenza (R2). In caso di ulteriore parità, il maggior numero di ore lavorate nell'anno di riferimento. In caso di ulteriore parità si considera come elemento preferenziale non avere ricevuto la maggiorazione del premio nell'anno precedente.

Il personale interessato è quello assunto a tempo indeterminato ed il personale assunto a tempo determinato con contratto avente durata almeno annuale.

Articolo 6 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 [rif. lett. c) del comma 4 dell'art. 7 del CCNL 16/11/2022 e art. 14, comma 2 lettere a) e b) del CCNL 16/11/2022]

In questo articolo si fa riferimento ai "differenziali stipendiali" di pari importo, da intendersi come incrementi stabili dello stipendio che possono essere attribuiti nel corso della vita lavorativa e che si configurano come progressione economica all'interno dell'area ai sensi dell'art. 52 comma 1-bis del D.lgs. n. 165/2001.

Tali progressioni economiche avvengono mediante procedura selettiva di area, attivabile in relazione alle risorse disponibili nel Fondo risorse decentrate.

Vengono poi indicate le procedure per l'attribuzione del riconoscimento economico in questione nei limiti di quanto previsto dall'art. 14 del CCNL 16/11/2022 a partire dall'anno 2025 e ogni anno seguente.

Nell'ambito di quanto previsto dall'art. 14 del CCNL 16/11/2022 attraverso il presente contratto decentrato integrativo si conferma che possono partecipare alla procedura selettiva i lavoratori che negli ultimi 3 anni non abbiano beneficiato di alcuna progressione economica.

Per quanto concerne il numero di "differenziali stipendiali" attribuibili nel 2025, esso sarà subordinato:

a. alle risorse stabili che si deciderà di destinare a tale finalità nell'anno di riferimento a fronte della costituzione annuale delle risorse per la contrattazione decentrata;

b. al rispetto dei criteri generali per l'erogazione dei "differenziali stipendiali" definiti dall'art. 3 (criteri di ripartizione risorse) del presente contratto decentrato integrativo

Articolo 7 Ulteriori materie oggetto di contrattazione collettiva decentrata con riferimento alle "progressioni economiche" ai sensi dell'art. 14 del CCNL 16/11/2022: "ulteriori criteri" per l'attribuzione delle progressioni economiche; "ponderazione dei criteri" di cui alla lettera c) del comma 4 dell'art. 7 CCNL 16/11/2022; possibilità di attribuzione di un punteggio aggiuntivo per il personale che non abbia conseguito progressioni economiche da più di 6 anni; criteri di priorità in caso di parità dei punteggi [rif. lett. d), e) ed f) del comma 2 dell'art. 14 del CCNL 16/11/2022]

Come stabilito dall'art.14 c. 2 del CCNL 16/11/2022 i "differenziali stipendiali" sono attribuiti, fino a concorrenza del numero fissato per ciascuna area, previa graduatoria dei partecipanti alla procedura selettiva, definita in base ai seguenti criteri:

1) media delle ultime tre valutazioni individuali annuali conseguite o comunque le ultime tre valutazioni disponibili in ordine cronologico, qualora non sia stato possibile effettuare la valutazione a causa di assenza dal servizio in relazione ad una delle annualità;

2) esperienza professionale. Per "esperienza professionale" si intende quella maturata nel medesimo profilo od equivalente, con o senza soluzione di continuità, anche a tempo determinato o a tempo parziale, nella stessa o altra amministrazione del comparto di cui all'art. 1 (Campo di applicazione) nonché, nel medesimo o corrispondente profilo, presso altre amministrazioni di comparti diversi;

Gli "ulteriori criteri" che ai sensi del comma 2 dell'art. 14 del CCNL 16/11/2022 sono presi in considerazione sono correlati alle "capacità culturali e professionali acquisite anche attraverso i percorsi formativi". Nella CCIAA Toscana Nord-Ovest, essi sono:

1) acquisizione nel periodo di valutazione di nuove competenze informatiche o tecniche utili all'assolvimento di attività inerenti al ruolo ricoperto a seguito di percorsi formativi conclusi con l'attestazione di tale arricchimento formativo;

2) maturazione di particolari esperienze professionali a seguito del conferimento di specifici incarichi a titolo esemplificativo e non esaustivo: incarichi di particolare rilevanza per gli obiettivi da conseguire, incarichi di specifica responsabilità quale RUP, ecc., responsabilità di raggiungimento di obiettivi o di gestione positiva di progetti particolarmente rilevanti.

"Ponderazione dei criteri"

La ponderazione dei criteri oggetto del presente articolo è così definita:

- criterio "media delle ultime tre valutazioni individuali annuali conseguite": peso 40% (minimo previsto dal CCNL 2022);

- criterio "esperienza professionale" come definito dal SMVP: peso 40 % (massimo previsto dal CCNL 2022);

- "ulteriori criteri" correlati alle capacità culturali e professionali acquisite anche attraverso i percorsi formativi", di cui al precedente comma 2: peso 20%;

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

In caso di parità di punteggi ottenuti con l'applicazione del criterio di cui alla lettera d) del comma 2 dell'art. 14 del CCNL la priorità verrà riconosciuta sulla base del valore più alto della media delle ultime tre valutazioni individuali annuali conseguite. In caso di ulteriore parità la priorità si considera la maggiore anzianità di servizio nelle CCIAA.

Articolo 8 Criteri generali per la determinazione della retribuzione di risultato dei titolari di EQ [rif. lett v) del comma 4 dell'art. 7 del CCNL 16/11/2022]

Sono definiti in questo articolo i criteri generali per la determinazione della retribuzione di risultato dei titolari di EQ che sono definiti in coerenza con quelli previsti per la dirigenza (retribuzione di risultato) e per il personale non dirigente ("produttività").

Essi hanno lo scopo di garantire adeguate risposte e riconoscimenti economici a coloro che avranno raggiunto i livelli di prestazione/risultato attesi e predefiniti in sede di assegnazione di obiettivi, che nel caso degli incaricati di Elevata Qualificazione possono sostanziarsi anche in specifici obiettivi di carattere specialistico e/o gestionale, di coordinamento delle persone e di supporto alla dirigenza.

Nel comma 3 si precisa che con specifico riferimento ai criteri generali per la determinazione della retribuzione di risultato dei titolari di EQ questi fanno riferimento anche:

- agli indicatori di performance relativi all'ambito organizzativo di diretta responsabilità, ai quali è attribuito un peso prevalente nella valutazione complessiva;

- alla qualità del contributo assicurato alla performance generale della struttura, alle competenze professionali dimostrate, nonché ai comportamenti organizzativi richiesti per il più efficace svolgimento delle funzioni assegnate e di cui al successivo comma 6;

Vengono poi definiti i requisiti a cui rispondono i criteri generali per la determinazione della retribuzione di risultato dei titolari di EQ.

La valutazione prende in considerazione il risultato individuale riferito agli obiettivi assegnati all'unità organizzativa di diretto presidio (Servizio), il risultato più generale correlato all'andamento dell'ente nel suo insieme, le competenze gestionali, organizzative, relazionali concretamente agite.

La retribuzione di risultato viene erogata a fronte del raggiungimento di risultati superiori a quelli normalmente attesi per il ruolo ricoperto e comunque superiori al 50%. Tale retribuzione viene determinata, ed eventualmente erogata, secondo una scala di graduale incremento direttamente connessa alla valutazione conseguita.

Viene poi disciplinato il caso di conferimento ad un lavoratore, già titolare di EQ, di un incarico ad interim relativo ad altra posizione di EQ vacante.

TITOLO III

COMPENSI PER PARTICOLARI ATTIVITA' O RESPONSABILITA'

Articolo 9 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. [rif. lett. d) del comma 4 dell'art. 7 del CCNL 16/11/2022]

In questo articolo è riportata la disciplina delle indennità da riconoscere al personale che presta la propria attività in particolari condizioni di lavoro che si riferisce ad attività implicanti: a) il maneggio e il trasporto di valori contanti e b) attività che derivano dalla partecipazione alle squadre antincendio e primo soccorso dell'Ente.

Per il personale che svolge le suddette prestazioni è riconosciuta un'indennità, per giorno di effettivo svolgimento di esse, pari a 1,50 euro per quelle sub lettera a) e a 10 euro per quelle sub lettera b).

Le indennità sono riconosciute per le giornate in cui la prestazione è stata effettivamente resa ed aventi le caratteristiche legittimanti il relativo ristoro economico.

Articolo 10 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]

In applicazione di criteri e principi, definiti in coerenza con quelli individuati per definire l'elevata responsabilità (e conseguente retribuzione di posizione) per le persone incaricate di Elevata Qualificazione la Camera di Commercio individua le specifiche responsabilità (aggiuntive rispetto a quelle normalmente previste dall'inquadramento e dal profilo professionale e di competenza) che la dirigenza ha deciso di affidare ai propri collaboratori.

La misura dell'indennità discende da criteri di differenziazione e di graduazione delle diverse responsabilità, comunque entro i valori minimi e massimi previsti dal CCNL, da graduare in funzione del livello di Complessità direzionale, della Complessità Decisionale e della Responsabilità cui l'indennità stessa si riferisce.

Vengono individuate le tipologie e gli ambiti di attività che comportano l'assunzione di specifiche responsabilità in relazione all'ordinario contenuto professionale della categoria di appartenenza sia per il personale dell'Area dei "Funzionari e della Elevata Qualificazione", non incaricato di EQ, che per il personale dell'Area degli "Istruttori" e degli "Operatori esperti".

La responsabilità è conferita annualmente con atto formale del Dirigente, sulla base delle direttive generali impartite dal Segretario generale. In tale atto vengono specificate le funzioni per le quali viene assegnata la responsabilità e valutati i criteri per la graduazione del compenso. In assenza di atto formale di nomina non può essere presa in considerazione, per la valutazione ai fini dell'attribuzione dell'indennità, alcuna assunzione di particolari responsabilità.

L'erogazione dell'indennità di responsabilità che è connessa all'effettivo esercizio, avverrà mensilmente, per un importo pari all'80% di un dodicesimo e conguagliata entro febbraio dell'anno successivo, a seguito della valutazione del dirigente competente.

Ad ogni dipendente non può essere attribuita più di un'indennità per specifiche responsabilità; nel caso in cui ricorrano più responsabilità, al dipendente interessato è attribuita quella di valore economico più elevato.

Articolo 11 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 16/11/2022]

L'articolo prevede i criteri da osservare nel determinare o riconoscere trattamenti economici accessori, così come richiesto da previsioni di legge.

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]

Ai fini di questo articolo assumono rilievo i Compensi ISTAT ed i Concorsi a premio

Si specifica che gli importi individuali determinati in base alle fattispecie di cui al comma precedente si aggiungono alla retribuzione di risultato delle EQ, la quale ultima verrà a sua volta definita tenuto conto dell'entità e del contenuto dell'impegno del titolare di EQ che, nell'anno, è stato destinato alle attività per le quali si percepisce il relativo compenso, tra quelli individuati al comma 1.

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]

L'articolo prevede che tra le voci di utilizzo delle risorse decentrate integrative possa essere previsto un importo non superiore a € 1.000,00 (da rivedere annualmente) da destinare al personale chiamato a tenere sessioni formative nell'ente. L'incentivo in tali casi riconosciuto ammonta ad euro 100 per una sessione con durata di 3 ore ed eventuali importi a scalare, sulla base di esso, per durate inferiori.

TITOLO IV

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 salute e sicurezza sul lavoro [rif. lett. m) del comma 4 dell'art. 7 del CCNL 16/11/2022]

In questo articolo sono contenute le linee di indirizzo ed i criteri generali in tema sicurezza indicando che la Camera di commercio si impegna a diffondere il principio della "cultura della sicurezza" attraverso gli istituti dell'informazione e della formazione che vengono di seguito illustrati.

In tema di salute viene previsto che il piano sanitario, predisposto periodicamente dal medico competente, sarà tempestivamente adeguato in relazione ai mutamenti organizzativi che si realizzeranno ed aventi impatto sui contenuti del documento, ovvero ad eventuali interferenze esterne legate ad eventi di morbilità collettiva stagionali o straordinari.

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

L'articolo precisa infine che le attività formative organizzate dall'ente per il personale, previo confronto con il rappresentante per la sicurezza, si svolgono in orario di servizio, sono periodicamente ripetute in relazione all'evoluzione ed all'insorgenza di nuovi rischi e le relative ore non saranno computate nel budget generale della formazione.

Articolo 15 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 16/11/2022]

In continuità con le prassi dei tre enti accorpati, è istituita in CCIAA TNO la Banca delle Ore disciplinata dall'art. 33 del CCNL 16/11/2022 e viene determinato in 70 il limite individuale annuo delle ore che possono confluire nella Banca ore stessa.

Articolo 16 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]

L'articolo disciplina la flessibilità in entrata e uscita come possibilità, data al dipendente, di gestire l'inizio e la fine della propria prestazione mattutina e pomeridiana, nel rispetto delle 36 ore settimanali o comunque nel rispetto delle fasce obbligatorie di presenza previste dall'orario di lavoro.

Le fasce di flessibilità in entrata e in uscita, fruibili da tutto il personale, sono determinate secondo i seguenti criteri:

- l'individuazione delle stesse deve risultare compatibile con la garanzia dell'ottimale funzionamento organizzativo della Camera di commercio, essendo comunque prioritario per essa garantire il miglior servizio all'utenza;
- 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;
- al fine di garantire la Camera di commercio e la dirigenza sulla possibilità di disporre in parti consistenti della giornata di tutto il personale in modo concomitante, così da poter svolgere in maniera ottimale le attività degli uffici, la flessibilità oraria deve consentire che in alcune specifiche fasce orarie della giornata la presenza contestuale del personale in servizio

In relazione a particolari situazioni personali, sociali o familiari, dopo specifica richiesta della persona ed autorizzazione della dirigenza secondo modalità previste dal disciplinare di gestione, sono favoriti nell'utilizzo dell'orario flessibile - anche con forme di flessibilità ulteriori rispetto al regime previsto per la generalità dei dipendenti e compatibilmente con le esigenze di servizio - i dipendenti che si trovano nelle condizioni di cui al comma 4 dell'art. 36 CCNL 16/11/2022 e coloro che presentino un'istanza adeguatamente motivata.

Articolo 17 Elevazione del limite massimo individuale di lavoro straordinario ai sensi dell'art. art. 29 comma 2 (Orario di lavoro) del CCNL 16/11/2022 [rif. lett. s) del comma 4 dell'art. 7 del CCNL 16/11/2022]

In questo articolo si prevede che per esigenze eccezionali riguardanti un numero di dipendenti non superiore a 1% (entro il limite del 2% dell'organico disposto dal CCNL 2022) che ricoprono posizioni di lavoro connesse al supporto agli organi, area professionale Funzionario si conviene l'elevazione del limite massimo individuale di lavoro straordinario ai sensi dell'art. 32 comma 3 (Lavoro straordinario) del CCNL 16/11/2022 a 240 ore.

Articolo 18 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 dell'art. 7 del CCNL 16/11/2022]

L'attivazione di benefici di natura assistenziale e sociale in favore del personale intende rispondere all'obiettivo di sostenere il benessere organizzativo ed il miglioramento delle condizioni di contesto all'interno delle quali si svolge la prestazione di lavoro. Pertanto, gli interventi vanno indirizzati verso gli ambiti che meglio rispondono a tale intento, in quanto idonei a coinvolgere le diverse dimensioni del benessere organizzativo e del clima interno, quali:

- a. iniziative di sostegno al reddito della famiglia;
- b. supporto all'istruzione e promozione del merito dei figli;
- c. anticipazioni, sovvenzioni e prestiti a favore dei dipendenti in difficoltà ad accedere ai canali ordinari del credito bancario o che si trovano nella necessità di affrontare spese non differibili;

d. sostegno agli oneri delle prestazioni sanitarie, per le parti non coperte dal fondo di assistenza sanitaria integrativa.

Le prestazioni riconducibili al welfare sono corrisposte a valer sulle risorse disponibili per tale finalità.

TITOLO V DISPOSIZIONI PARTICOLARI

Articolo 19 Riflessi sulla qualità del lavoro e sulla professionalità delle innovazioni tecnologiche inerenti all'organizzazione di servizi [rif. lett. t) del comma 4 dell'art. 7 del CCNL 16/11/2022]

L'articolo prevede che 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; pertanto si porrà attenzione alle continue esigenze di sviluppo delle competenze e delle prestazioni dei dipendenti, favorendo lo sviluppo ovvero il consolidamento di capacità orientate al cambiamento, all'innovazione anche delle metodologie di lavoro utilizzate, alla collaborazione, alle relazioni di reciprocità tra aree e servizi.

TITOLO VI DISPOSIZIONI IN MATERIA DI SCIOPERO E APPLICAZIONE DI CONTINGENTI MINIMI

Articoli

da 20 a 23 Si riferiscono alle disposizioni in materia di sciopero e applicazione dei contingenti minimi e rispettivamente Campo di applicazione, Contingenti minimi di personale per i servizi essenziali, Comunicazioni all'utenza e Responsabilità del responsabile del servizio

B) quadro di sintesi delle modalità di utilizzo delle risorse

Così come previsto all'art. 3 del CCDI per il periodo 2023-2025 in cui sono definiti i criteri di ripartizione delle risorse disponibili per la contrattazione integrativa e la loro destinazione ai sensi dell'art.80 c. 2 del CCNL 16/11/2022 Area professionale Funzionario di seguito si riporta la ripartizione delle risorse rese annualmente disponibili e destinate ai seguenti utilizzi:

a) premi correlati alla performance organizzativa	50% delle risorse che residuano dagli altri istituti
b) premi correlati alla performance individuale	50% delle risorse che residuano dagli altri istituti
c) indennità specifiche condizioni di lavoro	massimo € 3.000,00
d) eventuali indennità di reperibilità	massimo € 5.000,00
e) compensi per specifiche responsabilità;	massimo € 50.000,00
f) compensi previsti da disposizioni di legge	compensi previsti da disposizioni di legge secondo le prestazioni richieste e sulla base dei corrispettivi ed introiti previsti dalle rispettive discipline (concorsi a premio).
g) incentivo economico a favore del personale utilizzato in attività di docenza ai sensi dell'art. 55 comma 8	massimo €1.000,00
h) progressioni economiche, con decorrenza nell'anno di riferimento, finanziate con risorse stabili.	non previste per il biennio 2023-2024

Nel caso che, a fronte della costituzione annuale delle risorse disponibili ai sensi del comma 3 dell'art.3, tali risorse non fossero in grado di garantire i criteri di ripartizione come sopra definiti, la materia sarà oggetto di nuova fase di contrattazione decentrata con le organizzazioni sindacali di riferimento.

C) effetti abrogativi impliciti

Il CCDI per il triennio 2023-2025 che costituisce la prima intesa riguardante le materie demandate dal CCNL alla contrattazione integrativa a livello di ente, per la CCIAA di TNO va a sostituire i CCDI già sottoscritti nel 2022 dalle singole Camere di Lucca, Pisa e Massa Carrara che sono confluite nell'attuale CCIAA.

D) illustrazione e specifica attestazione della coerenza con le previsioni in materia di meritocrazia e premialità

Come indicato nell'art. 4 del CCDI, le logiche del sistema di misurazione e valutazione della performance della Camera di Commercio di TNO sono orientate alla selettività ed al riconoscimento del merito ed escludono ogni forma di automatismo e di

erogazione indifferenziata. I compensi destinati a incentivare la produttività sono corrisposti ai lavoratori interessati solo a conclusione dell'annuale processo di valutazione in base alle modalità definite dal sistema di valutazione e solo a fronte di risultati aggiuntivi apprezzabili rispetto al risultato atteso dalla normale, positiva prestazione lavorativa.

I criteri generali dei sistemi di valutazione della performance della Camera di commercio della Toscana Nord-Ovest sono stati oggetto di confronto in data 09/06/2023 ai sensi dell'art. 5 del CCNL 16/11/2022.

L'attribuzione dei premi riguardanti la performance organizzativa ed individuale è strettamente correlata ad effettivi incrementi di produttività e di miglioramento della qualità ed economicità dei servizi ed è quindi attuata dopo la necessaria verifica e certificazione a consuntivo, mediante gli strumenti di valutazione e controllo della gestione adottati dalla CCIAA di TNO, dei risultati conseguiti, in coerenza con gli obiettivi annualmente predeterminati e con il sistema di valutazione e misurazione della performance adottato dall'Ente.

La valutazione individuale del personale farà riferimento agli obiettivi sia in quanto espressione dell'apporto individuale al conseguimento degli obiettivi di ente ed area organizzativa di appartenenza, sia in quanto traduzione delle attese dell'ente verso un espletamento efficace delle azioni significative facenti capo al singolo e comunque riconducibili all'area/servizio di appartenenza.

Il sistema d'incentivazione ha lo scopo di garantire adeguate risposte e riconoscimenti economici a coloro che avranno raggiunto il livello di prestazione/risultato attesi e predefiniti in sede di assegnazione di obiettivi.

In coerenza con quanto sopra previsto, 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, meritocrazia, trasparenza;
- stimolare un continuo miglioramento delle prestazioni individuali;
- promuovere un continuo riscontro "valutatore-valutato" in ordine al rapporto fra prestazione/apporto richiesti e prestazione/apporto resi;
- evidenziare eventuali esigenze formative di supporto o d'integrazione della competenza professionale;
- migliorare il livello generale di comunicazione interna;
- rappresentare occasione e stimolo per riflessioni e proposte relative ai piani formativi del personale.

Per tutto quanto illustrato si attesta come nella Camera di Commercio di TN l'attribuzione dei premi riguardanti la performance organizzativa ed individuale sia ispirata alla selettività ed al riconoscimento del merito escludendo ogni forma di automatismo e di erogazione indifferenziata.

E) illustrazione e specifica attestazione della coerenza con il principio di selettività delle progressioni economiche:

Il CCDI sottoscritta dedica all'istituto delle progressioni economiche gli artt. 6 e 7 riguardanti rispettivamente le procedure, definizione anni senza progressioni economiche per poter ricevere eventuale differenziale stipendiale e definizione numero di "differenziali stipendiali attribuibili per ciascuna Area" e ulteriori criteri per l'attribuzione di progressioni economiche, "ponderazione dei criteri" di cui alla lettera c) del comma 4 dell'art. 7 CCNL 16/11/2022; possibilità di attribuzione di un punteggio aggiuntivo per il personale che non abbia conseguito progressioni economiche da più di 6 anni; criteri di priorità in caso di parità dei punteggi.

Secondo quanto previsto dall'art. 6, al fine di remunerare l'accrescimento del grado di competenza professionale progressivamente acquisito dai dipendenti nello svolgimento delle proprie funzioni, agli stessi possono essere attribuiti, nel corso della vita lavorativa, uno o più "differenziali stipendiali" di pari importo, da intendersi come incrementi stabili dello stipendio. Tali "differenziali stipendiali", che si configurano come progressione economica all'interno dell'area ai sensi dell'art. 52 comma 1-bis del D.lgs. n. 165/2001 e che non determinano l'attribuzione di mansioni superiori, avvengono mediante procedura selettiva di area, attivabile in relazione alle risorse disponibili nel Fondo risorse decentrate

Le procedure per l'attribuzione del riconoscimento economico in questione intendono rispondere ai seguenti criteri:

- assicurare un'effettiva modalità valutativa, selettiva ed equilibrio all'interno delle varie Aree, anche in ragione del numero limitato di possibili destinatari dell'incremento stipendiale fisso;
- accertare la crescita dei livelli di competenza che il dipendente ha dimostrato di aver acquisito nel tempo;

Al fine di semplificare, da un punto di vista selettivo e gestionale, le procedure per le progressioni economiche nei limiti di quanto previsto dall'art. 14 del CCNL 16/11/2022, si stabilisce che a partire dall'anno 2025 la Camera di commercio TNO:

- informa con apposito comunicato, inviato via mail al personale e inserito nella intranet aziendale, l'avvio delle fasi valutative e selettive per l'eventuale erogazione dei "differenziali stipendiali" del personale che al 31/12 dell'anno precedente a quello della fase di valutazione e selezione e dell'eventuale riconoscimento di "differenziale stipendiale" risponde ai requisiti previsti dall'art. 14 del CCNL 16/11/2022;
- applica il principio del "silenzio assenso" e pertanto verranno prese in considerazione per partecipare alla procedura valutativa e selettiva tutte le persone in possesso dei requisiti di cui all'art. 14 del CCNL 16/11/2022 le

quali, entro i termini definiti dal comunicato non abbiano formalmente scritto agli uffici del Personale di non voler essere prese in considerazione per l'eventuale incremento stipendiale fisso;

- eroga il "differenziale stipendiale" al personale più meritevole e nei limiti e nel numero previsto dalla contrattazione decentrata con decorrenza 1° gennaio dell'anno in cui è stata effettuata la fase valutativa e selettiva.

Nell'ambito di quanto previsto dall'art. 14 del CCNL 16/11/2022 attraverso il presente contratto decentrato integrativo si conferma che possono partecipare alla procedura selettiva i lavoratori che negli ultimi 3 anni non abbiano beneficiato di alcuna progressione economica.

Per quanto concerne il numero di "differenziali stipendiali" attribuibili nel 2025, esso sarà subordinato:

a. alle risorse stabili disponibili che si deciderà di destinare a tale finalità nell'anno di riferimento a fronte della costituzione annuale delle risorse per la contrattazione decentrata;

b. al rispetto dei criteri generali per l'erogazione dei "differenziali stipendiali" che verranno indicati annualmente nell'art. 3 (criteri di ripartizione risorse) del contratto decentrato integrativo, a partire dall'annualità 2025.

L'art. 7 individua come stabilito dall'art.14 c. 2 del CCNL 16/11/2022 i "differenziali stipendiali" sono attribuiti, fino a concorrenza del numero fissato per ciascuna area, previa graduatoria dei partecipanti alla procedura selettiva, definita in base ai seguenti criteri:

1) media delle ultime tre valutazioni individuali annuali conseguite o comunque le ultime tre valutazioni disponibili in ordine cronologico, qualora non sia stato possibile effettuare la valutazione a causa di assenza dal servizio in relazione ad una delle annualità;

2) esperienza professionale. Per "esperienza professionale" si intende quella maturata nel medesimo profilo od equivalente, con o senza soluzione di continuità, anche a tempo determinato o a tempo parziale, nella stessa o altra amministrazione del comparto di cui all'art. 1 (Campo di applicazione) nonché, nel medesimo o corrispondente profilo, presso altre amministrazioni di comparti diversi;

2. Gli "ulteriori criteri" che ai sensi del comma 2 dell'art. 14 del CCNL 16/11/2022 sono presi in considerazione sono correlati alle "capacità culturali e professionali acquisite anche attraverso i percorsi formativi". Nella CCIAA Toscana Nord-Ovest, essi sono:

1) acquisizione nel periodo di valutazione di nuove competenze informatiche o tecniche utili all'assolvimento di attività inerenti al ruolo ricoperto a seguito di percorsi formativi conclusi con l'attestazione di tale arricchimento formativo;

2) maturazione di particolari esperienze professionali a seguito del conferimento di specifici incarichi a titolo esemplificativo e non esaustivo: incarichi di particolare rilevanza per gli obiettivi da conseguire, incarichi di specifica responsabilità quale RUP, ecc., responsabilità di raggiungimento di obiettivi o di gestione positiva di progetti particolarmente rilevanti.

3. "Ponderazione dei criteri"

La ponderazione dei criteri oggetto del presente articolo è così definita:

- criterio "media delle ultime tre valutazioni individuali annuali conseguite": peso 40% (minimo previsto dal CCNL 2022);

- criterio "esperienza professionale" come definito dal SMVP: peso 40% (massimo previsto dal CCNL 2022);

- "ulteriori criteri" correlati alle capacità culturali e professionali acquisite anche attraverso i percorsi formativi", di cui al precedente comma 2: peso 20%;

4. "Attribuzione di un punteggio aggiuntivo per il personale che non abbia conseguito progressioni economiche da più di 6 anni".

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

5. "Criteri di priorità in caso di parità dei punteggi"

In caso di parità di punteggi ottenuti con l'applicazione del criterio di cui alla lettera d) del comma 2 dell'art. 14 del CCNL la priorità verrà riconosciuta sulla base del valore più alto della media delle ultime tre valutazioni individuali annuali conseguite.

In caso di ulteriore parità la priorità si considera la maggiore anzianità di servizio nelle CCIAA.

Per tutto quanto sopra illustrato in merito alle procedure e criteri adottati ai fini dell'attribuzione dei differenziali stipendiali, si attesta che questa è basata su valutazioni di merito ed esclusione di criteri automatici .

F) illustrazione dei risultati attesi dalla sottoscrizione del contratto integrativo, in correlazione con gli strumenti di programmazione gestionale

La sottoscrizione del CCDI, riguardante le materie demandate dal CCNL alla contrattazione decentrata integrativa a livello di ente, ha l'obiettivo di valorizzare il ruolo dei dipendenti della Camera di commercio di Toscana Nord-Ovest, nata nel 2022 a seguito dell'accorpamento delle Camere di Lucca, Massa-Carrara e Pisa, accompagnando l'evoluzione generale in atto per il ruolo del personale pubblico all'interno di uno scenario, i cui fattori critici di successo sono rappresentati dal valore delle competenze, dalle responsabilità, dalla velocità di azione per rispondere alle esigenze degli interlocutori istituzionali e dell'utenza camerale in tempi adeguati.

In particolare per la Camera Toscana Nord-Ovest, la sfida è la creazione di un unico ente anche a livello di organizzativo. Di qui la decisione degli organi di fornire quale indirizzo alla delegazione trattante di parte pubblica il rinvio dell'applicazione

dell'istituto dei differenziali stipendiali al terzo anno di applicazione del CCDI, quando saranno disponibili almeno due annualità di valutazioni della performance individuale omogenee per tutto il personale. Queste infatti pesano ben il 40% nella determinazione dei punteggi per i differenziali stipendiali.

L'obiettivo ultimo è quello di garantire che il contenuto del contratto aziendale - per quanto concerne le specifiche materie demandate a questo livello di contrattazione - sia coerente con le linee strategiche e gli obiettivi pluriennali definiti nel Piano triennale della performance e in particolare con il primo punto che intende "Affermare l'ente camerale quale soggetto in grado di erogare servizi a valore aggiunto mediante la formazione continua delle proprie risorse umane, l'innovazione dei processi, la valorizzazione dei propri assets."

In sintesi, con la sottoscrizione del contratto decentrato, si intende contribuire al miglioramento dei servizi in coerenza con la programmazione dell'Ente, premiare il raggiungimento complessivo degli obiettivi descritti negli specifici progetti, secondo i target attesi, migliorare la performance dell'Ente e perseguire la costruzione di un clima organizzativo unitario e armonico.

G) altre informazioni eventualmente ritenute utili

Con l'approvazione del PIRA 2023 sono stati definiti gli Obiettivi strategici di Ente per l'anno 2023 individuando, su indicazione dell'organo di valutazione strategica, i parametri per la valutazione dei risultati da conseguire nello svolgimento dei progetti che attuano i programmi definiti dalla Relazione Previsionale e Programmatica.

Il Piano della Performance 2023-2025, inserito all'interno del PIAO 2023-2025, approvato con delibera di Giunta n. 50 del 31 marzo 2023, include al suo interno gli obiettivi 2023 assegnati al Segretario Generale e da qui, con successivi provvedimenti del Segretario generale, mediante un processo di cascading sono stati assegnati gli obiettivi e il relativo budget ai Dirigenti delle Aree Anagrafico certificativa e servizi digitali, Amministrazione, bilancio e patrimonio, Regolazione mercato, Promozione e sviluppo del territorio, con gli indicatori, i parametri di valutazione, i target attesi e i relativi pesi.

La successiva assegnazione degli obiettivi ai Servizi ed Uffici è avvenuta con Comunicazioni di servizio n. 7/2023 per l'Area del Segretario generale; n. 11/2023 per l'Area Anagrafico certificativa e servizi digitali; n. 9/2023 per l'Area Amministrazione, bilancio e patrimonio; n. 8 per l'Area Promozione e sviluppo del territorio, n. 10 e 12 per l'Area Regolazione mercato.

Con l'approvazione del PIAO – Sezione 2 - Valore Pubblico - Performance 2023-2025, avvenuto con la soprarichiamata Delibera n. 50/2023, la Giunta camerale ha definito, inoltre, i progetti per la produttività 2023 identificandoli con i 16 obiettivi strategici 2023 della CCIAA TNO. Le risorse destinate a preventivo ad incrementare il Fondo per le risorse del personale non dirigente decentrate verranno "liberate", ovvero rese effettivamente disponibili a consuntivo, sulla base del grado di raggiungimento dei target prefissati al momento dell'approvazione della Relazione Performance da parte della Giunta camerale e con la sua successiva validazione da parte dell'Organismo Indipendente di valutazione.

L'intero processo si è realizzato con la supervisione dell'OIV e con il suo relativo parere positivo sul PIAO.

Relazione tecnico - finanziaria

Modulo I – La costituzione del fondo per la contrattazione integrativa

Il fondo di produttività, in applicazione delle disposizioni dei contratti collettivi nazionali vigenti nel Comparto Regione Autonomie Locali, è stato costituito e quantificato dall'Amministrazione con delibera di Giunta n. 92 del 31/05/2023 a preventivo (esaminata dal Collegio dei Revisori con allegato 1 del verbale n. 7 del 23/05/2023) nei seguenti importi:

Descrizione	Importo
Risorse stabili	700.004,21
Risorse variabili soggette al limite	255.601,1
Risorse variabili non soggette al limite	66.784,29
Totale risorse	€ 1.022.389,60

Sezione I – Risorse fisse aventi carattere di certezza e di stabilità

Risorse storiche consolidate

Descrizione voci di finanziamento	Dettaglio	Importo
CCNL 16.11.2022 art. 79 c. 1 lett. a) : risorse di cui all'art.67, comma 1 e 2, lettere a), b), c), d) e) f) g) del CCNL 21/05/2018:		
<u>Art. 67 c.1, CCNL 21.05.2018:</u>		€ 566.650,05
- Unico importo consolidato relativo all'anno 2017:	€ 748.192,21	
ex CCIAA Lucca (al netto della decurtazione per € 3.532,00 "alte professionalità")	€ 277.799,24	
ex CCIAA Pisa	€ 316.442,23	
ex CCIAA Massa Carrara (al netto decurtazione permanente ex art. 1, c. 546 L.147/2013 per € 25.305,20)	€ 153.950,74	
- Da detrarre da tale importo le risorse che gli enti hanno destinato, nel medesimo anno, a carico del Fondo, alla retribuzione di posizione e di risultato delle posizioni organizzative:	-€ 201.809,09	
ex CCIAA Lucca	-€ 55.200,00	
ex CCIAA Pisa	-€ 114.330,53	
ex CCIAA Massa Carrara	-€ 32.278,56	
- Da detrarre riduzione fondo 2011 per riduzione personale in base al valore medio con una consistenza maggiore di risorse a causa dell'inserimento degli incrementi stipendiali 1999 – 2009:	- 102,44 €	
ex CCIAA Pisa € 102,44	- 102,44 €	
- rideterminazione per increm. stip. -dich. cong. n.14 CCNL 02-05 e n.1 CCNL 08-09:	€ 20.369,37	
ex CCIAA Lucca	€ 7.564,47	
ex CCIAA Pisa	€ 12.804,90	

Nell'importo consolidato di cui al presente comma confluisce, altresì, l'importo annuale delle risorse di cui all'art. 32, comma 7, del CCNL 22/1/2004, pari allo 0,20% del monte salari dell'anno 2001, esclusa la quota relativa alla dirigenza, nel caso in cui tali risorse non siano state utilizzate, nell'anno 2017, per gli incarichi di "alta professionalità"(importo già compreso nell'unico importo consolidato 2017) - ex cciaa PISA	€ 3.366,14	
Art.67, comma 2, lettere a), b), c), d) e) f) g) del CCNL 21/05/2018:		€ 81.545,19
- Art. 67 c. 2 lett. a) CCNL 21.05.2018 importo, su base annua, pari a Euro 83,20 per le unità di personale destinatarie del presente CCNL in servizio alla data del 31/12/2015, a decorrere dal 31/12/2018 e a valere dall'anno 2019:	€ 14.726,40	
ex CCIAA Lucca	€ 6.156,80	
ex CCIAA Pisa	€ 5.158,40	
ex CCIAA Massa Carrara	€ 3.411,20	
- Art. 67 c. 2 lett. b) CCNL 21.05.2018:	€ 15.807,42	
ex CCIAA Lucca	€ 5.712,99	
ex CCIAA Pisa	€ 5.769,79	
ex CCIAA Massa Carrara	€ 4.324,64	
- Art. 67 c. 2 lett. c) CCNL 21.05.2018 RIA:	€ 38.011,37	
ex CCIAA Lucca	€ 18.968,45	
ex CCIAA Pisa	€ 10.803,52	
ex CCIAA Massa Carrara	€ 8.239,40	
art. 67 c. 2 lett. d) CCNL 21.05.2018	- €	
art. 67 c. 2 lett. e) CCNL 21.05.2018	- €	
art. 67 c. 2 lett. f) CCNL 21.05.2018 4	- €	
- Art. 67 c. 2 lett. g) CCNL 21.05.2018 (ex CCIAA Massa Carrara € 13.000,00) *	€ 13.000,00	
Totale risorse Fondo ex art. 79 c.1 lett. a)		€ 648.195,24

Altri incrementi con carattere di certezza e stabilità

Nell'importo sopra individuato di € 648.195,24 sono ricomprese, ai sensi dell'art.67 c. 2 lett. c) CCNL 21.05.2018, anche le risorse che si riferiscono all'importo annuo della retribuzione individuale di anzianità e degli assegni ad personam in godimento da parte del personale cessato dal servizio, compresa la tredicesima mensilità.

Secondo il meccanismo previsto dal CCNL 21/05/2018 l'importo confluisce stabilmente nel Fondo dell'anno successivo alla cessazione dal servizio in misura intera in ragione di anno. Tale voce risulta quindi incrementata rispetto alla precedente annualità per effetto delle risorse derivanti dalle cessazioni verificatesi nell'anno 2022 che confluiscono interamente in questo importo.

RISORSE STABILI (Art. 67, C. 2, LETTERA C)	EX CCIAA	RIA / ASS. PERSONAM PARTE STABILE FONDO 2022	RIA / ASS. PERSONAM COMPLESSIVAMENTE E SPETTANTE AL PERSONALE CESSATO 2022	RIA / ASS. PESONAM PARTE STABILE FONDO 2023
c) dell'importo corrispondente alle retribuzioni individuali di anzianità e degli	LUCCA	16.802,13	2.166,32	18.968,45

assegni ad personam non più corrisposti al personale cessato dal servizio, compresa la quota di tredicesima mensilità; l'importo confluisce stabilmente nel Fondo dell'anno successivo alla cessazione dal servizio in misura intera in ragione d'anno;	MASSA	3.628,82	4.610,58	8.239,40
	PISA	9.831,90	971,62	10.803,52
	TOTALI			38.011,37

Incrementi esplicitamente quantificati in sede di CCNL 2022

Descrizione voci di finanziamento	Dettaglio	Importo
<p>- CCNL 16.11.2022 art. 79 c. 1 lett. b):</p> <p>Importo su base annua pari a € 84,50 per le unità di personale destinatarie del presente CCNL in servizio alla data del 31/12/2018 (l'incremento decorre retroattivamente dal 01/01/2021)</p> <p>ex CCIAA Lucca</p> <p>ex CCIAA Pisa</p> <p>ex CCIAA Massa Carrara</p>	<p>€ 5.408,00</p> <p>€ 4.478,50</p> <p>€ 2.957,50</p>	<p>€ 12.844,00</p>
<p>- CCNL 16.11.2022 art. 79 c. 1 lett. c)</p> <p>risorse stanziare dagli enti in caso di incremento stabile della consistenza di personale, in coerenza con il piano dei fabbisogni, al fine di sostenere gli oneri dei maggiori trattamenti economici del personale;</p>		<p>- €</p>
<p>- CCNL 16.11.2022 art. 79 c. 1 lett. d)</p> <p>Importo pari alle differenze tra gli incrementi a regime di cui all'art. 76 (Incrementi degli stipendi tabellari) riconosciuti alle posizioni economiche di ciascuna categoria e gli stessi incrementi riconosciuti alle posizioni iniziali; tali differenze sono calcolate con riferimento al personale in servizio alla data in cui decorrono i suddetti incrementi e confluiscono nel fondo a decorrere dalla medesima data</p>		<p>€ 22.016,02</p>
<p>- CCNL 16.11.2022 art. 79 c.1-bis.</p> <p>A decorrere dalla data di entrata in vigore del nuovo sistema di classificazione professionale di cui all'art. 13, comma 1 nella parte stabile di cui al comma 1 confluisce anche, senza nuovi o maggiori oneri per gli enti, la quota di risorse già a carico del bilancio, corrispondente alle differenze stipendiali tra B3 e B1 e tra D3 e D1. Tale quota è utilizzata a copertura dell'onere, interamente a carico del Fondo, per corrispondere i differenziali stipendiali di cui all'art. 78 (Trattamento economico nell'ambito del nuovo sistema di classificazione professionale) al personale inquadrato nei profili professionali della categoria B a cui si accedeva dalla posizione economica B3 e nei profili professionali della categoria D a cui si accedeva dalla posizione economica D3.</p>		<p>€ 16.948,94</p>
TOTALE		€ 51.808,96

Sezione II – Risorse variabili

Descrizione voci di finanziamento	Dettaglio	Importo
CCNL 16.11.2022 art. 79 c. 2 lett a) risorse di cui all'art. 67, comma 3, lettere a), b), c), d), f), g), j), k) del CCNL 2105.2018		
COMMA 3 LETT. A)	introiti acquisiti secondo la disciplina ex art. 43, co.4, l. n. 449/1997 (limiti procedurali e quantitativi previsti nello stesso articolo), secondo le causali introdotte da art. 4, comma 4, ccnl 5.10.2001	€ 44.000,00
COMMA 3 LETT. B	quota risparmi conseguiti e certificati per effetto di piani di razionalizzazione (art. 16 commi 4-6 d.l. 98/2011) riferiti all'annualità precedente ed in questa conclusi	€
COMMA 3 LETT. C	risorse previste da disposizioni di legge per specifici trattamenti economici in favore del personale (compensi Istat, secondo le modalità di cui all'art. 70-ter)	€
COMMA 3 LETT. D	frazioni RIA / ass. <i>ad personam</i> personale cessato infrannualmente nell'anno precedente, non corrisposte in tale anno:	€ 5.275,73
	ex CCIAA Lucca	€ 1.206,50
	ex CCIAA Pisa	€ 875,77
	ex CCIAA Massa-Carrara	€ 3.193,46
COMMA 3 LETT. F	delle risorse di cui all'art. 54 del CCNL 14/9/2000, con i vincoli di destinazione ivi indicati;	
COMMA 3 LETT. G	g) delle risorse destinate ai trattamenti economici accessori del personale delle case da gioco secondo le previsioni della legislazione vigente e dei relativi decreti ministeriali attuativi;	
COMMA 3 LETT. J	j) di un importo corrispondente alle eventuali risorse che saranno stanziare in applicazione della normativa di legge richiamata ai commi 8 e 9, a condizione che siano stati emanati i decreti attuativi dalla stessa previsti e nel rispetto di questi ultimi;	
COMMA 3 LETT. K	risorse necessarie a pagare il pro-rata del trattamento accessorio del personale trasferito in corso d'anno anche per delega/trasferimento di funzioni (necessario vi sia corrispondente riduzione delle corrispondenti risorse variabili presso enti di provenienza)	

<p>CCNL 16.11.2022 art. 79 c. 2 lett. b) risorse di cui all'art. 67, comma 3, lettere a), b), c), d), f), g), j), k) del CCNL 2105.2018 un importo massimo corrispondente all'1,2 % su base annua, del monte salari dell'anno 1997, relativo al personale destinatario del presente CCNL, ove nel bilancio dell'ente sussista la relativa capacità di spesa</p>			€ 44.637,37
<p>monte salari 1997:</p> <ul style="list-style-type: none"> • CCIAA LU € 1.371.528,85 • CCIAA MS € 789.370,83 • CCIAA PI € 1.558.880,86 			
<p>CCNL 16.11.2022 art. 79 c. 2 lett. c) risorse finalizzate ad adeguare le disponibilità del Fondo sulla base di scelte organizzative, gestionali e di politica retributiva degli enti, anche connesse ad assunzioni di personale a tempo determinato, ove nel bilancio sussista la relativa capacità di spesa; ricomprese le risorse di cui all'art. 98, comma 1, lett. c) del presente CCNL; in relazione alla finalità di cui alla presente lettera, le Camere di Commercio possono definire anche obiettivi legati ai processi di riorganizzazione e di fusione, derivanti dalla riforma di cui al D. lgs. n. 219/2016;</p>			€ 180.000,00
<p>CCNL 16.11.2022 art. 79, c. 2, lett. d) delle eventuali somme residue, dell'anno precedente, accertate a consuntivo, derivanti dall'applicazione della disciplina dello straordinario di cui all'art. 14 del CCNL 1.04.1999;</p>			€ 14.175,14
<p>CCNL 16.11.2022, art. 79, c. 3. In attuazione di quanto previsto dall'art. 1, comma 604 della L. n. 234/2021 (Legge di bilancio 2022), con la decorrenza ivi indicata, gli enti possono incrementare, in base alla propria capacità di bilancio, le risorse di cui al comma 2, lett. c) e quelle di cui all'art. 17, comma 6, di una misura complessivamente non superiore allo 0,22 per cento del monte salari 2018. Tali risorse, in quanto finalizzate a quanto previsto dall'articolo 3, comma 2, del D.L. n. 80/2021, non sono sottoposte al limite di cui all'art. 23, comma 2 del D. lgs. n. 75/2017. Gli enti destinano le risorse così individuate ripartendole in misura proporzionale sulla base degli importi relativi all'anno 2021 delle risorse del presente Fondo e dello stanziamento di cui all'art. 17, comma 6. Le risorse stanziati ai sensi del presente comma sono utilizzate anche per corrispondere compensi correlati a specifiche esigenze della protezione civile, in coerenza con le disposizioni del CCNL.</p>			€ 8.609,15

CCNL 16.11.2022 art. 79 c.5 Le quote relative agli incrementi annuali di cui al comma 1, lett. b) di competenza degli anni 2021 e 2022 e quelle relative agli incrementi annuali di cui al comma 3 di competenza dell'anno 2022 sono computate, quali risorse variabili ed una tantum, nel Fondo relativo al 2023.		€ 25.688,00
TOTALE RISORSE VARIABILI ANNO 2023		€ 322.385,39

Sezione III – Eventuali decurtazione del fondo

L'art. 79 c. 6 del CCNL 16/11/2022 prevede che la quantificazione del Fondo delle risorse decentrate e di quelle destinate agli incarichi di cui all'art. 16 (Incarichi di Elevata qualificazione) deve comunque avvenire, complessivamente, nel rispetto dell'art. 23, comma 2 del D. Lgs. n. 75/2017 con la precisazione che tale limite non si applica alle risorse di cui al comma 1, lettere b), d), a quelle di cui ai commi 1-bis e 3, nonché ad altre risorse che siano escluse dal predetto limite in base alle disposizioni di legge.

Con riferimento a quanto indicato si rileva che, come evidenziato nel prospetto che segue, l'importo complessivo del Fondo 2023 al netto delle voci escluse dal calcolo del tetto, confrontato con il limite del tetto 2016 costruito come sommatoria dei tetti afferenti alle tre preesistenti Camere al netto delle risorse che erano state destinate alle PO nel 2016/2017, risulta inferiore e pertanto non deve essere applicata alcuna riduzione per assicurare il limite dell'art. 23 del D. Lgs. 75/2017.

TOTALE GENERALE FONDO 2023	€ 1.022.389,60
Totale comparto come sommatoria tetti comparto delle 3 CCIAA	€ 1.107.109,69
Risorse destinate alle PO nel 2016/2017 nelle 3 Camere	€ 201.809,09
Tetto 2016 SOLO COMPARTO	€ 905.300,60
Voci escluse dal calcolo del tetto	€ 117.687,48
Totale fondo che rileva ai fini del limite art 23 D.Lgs 75/2017	€ 904.702,12
Riduzioni per assicurare limiti art.23 D. Lgs 75/2017	0,00
Totale definitivo fondo 2023	€ 1.022.389,60

Sezione IV – Sintesi della costituzione del fondo sottoposto a certificazione

Descrizione	Valori in euro
TOTALE RISORSE AVENTI CARATTERE DI CERTEZZA E STABILITA'	€ 700.004,21
TOTALE RISORSE VARIABILI	€ 322.385,39
Decurtazioni	€ 0,00
Totale delle somme sottoposte a certificazione	€ 1.022.389,60

Sezione V – Risorse temporaneamente allocate all'esterno del fondo

Non vi sono risorse temporaneamente allocate all'esterno del Fondo.

Modulo II - Definizione delle poste di destinazione del Fondo per la contrattazione integrativa

Sezione I - Destinazioni non disponibili alla contrattazione integrativa o comunque non regolate specificamente dal Contratto Integrativo sottoposto a certificazione

In questa sezione sono rappresentate tutte le poste di utilizzo del fondo risorse decentrate la cui disciplina esula dall'attività negoziale integrativa (es. gli istituti del fondo la cui quantità è regolata in modo non modificabile dal Contratto collettivo nazionale e/o da contratti integrativi pregressi già formalizzati). Questa sezione rappresenta quindi la quantificazione delle poste non contrattate e/o non contrattabili del Fondo. Le poste la cui destinazione è da considerarsi vincolata e/o storica sono le seguenti:

Unità operativa	DIFFERENZIALE (Progressioni orizzontali storiche)	Indennità di comparto	TOTALE
Lucca	€ 209.773,85	€ 24.479,80	€ 234.253,65
Massa	€ 101.442,26	€ 13.747,79	€ 115.190,05
Pisa	€ 140.272,06	€ 19.516,92	€ 159.788,98
Totale complessivo	€ 451.488,17	€ 57.744,51	€ 509.232,68

Conseguentemente, nel rispetto della procedura individuata dall'art. 80 del CCNL 16/11/2022, le risorse effettivamente disponibili per la contrattazione decentrata integrativa sono determinate decurtando dall'ammontare complessivo del fondo costituito le somme già impiegate e vincolate per corrispondere i trattamenti economici fissi delle risorse stabili del fondo:

- differenziali di progressione economica al personale beneficiario delle stesse in anni precedenti di cui all'art. 78 CCNL 16/11/22;
- quote indennità di comparto di cui all'art. 33 comma 4 lett. b) e c) del CCNL 22/01/2004.

Sezione II - Destinazioni specificamente regolate dal Contratto Integrativo

La destinazione delle risorse disponibili per la contrattazione integrativa, ai sensi dell'art. 80 comma 1, avviene secondo i seguenti criteri, di seguito definiti per i diversi utilizzi

Descrizione	Criteri di ripartizione
Indennità specifiche condizioni di lavoro (maneggio e trasporto di valori contanti attività che derivano dalla partecipazione alle squadre antincendio e primo soccorso)	Max € 3.000
Eventuali indennità di reperibilità	Max € 5.000
Compensi per specifiche responsabilità (art. 17, comma 2, lett. f) CCNL 01.04.1999)	Max € 50.000
Incentivo economico a favore del personale utilizzato in attività di docenza ai sensi dell'art 55 c.8	Max € 1.000
Compensi previsti da disposizioni di legge	Secondo le richieste pervenute e sulla base dei corrispettivi ed introiti previsti dalle rispettive discipline (concorsi a premi)
Progressioni economiche, con decorrenza nell'anno di riferimento	Non sono previste risorse
Premi correlati alla performance organizzativa	50% delle risorse che residuano dagli altri istituti
Premi correlati alla performance individuale	50% delle risorse che residuano dagli altri istituti

Si precisa che tali destinazioni decise dalla contrattazione integrativa risultano conformi a quanto previsto dall'art 80 c.3 del CCNL 16/11/2022 secondo cui "la contrattazione integrativa destina ai trattamenti economici di cui al comma 2, lettere a), b), c), d), e), f), la parte prevalente delle risorse di cui all'art. 79, comma 2 (Fondo risorse decentrate) del presente CCNL, ove stanziata, con esclusione delle lettere c), f), g), del comma 3 dell'art. 67 del CCNL 21.05.2018 e, specificamente, alla performance individuale almeno il 30% delle citate risorse di cui al comma 2 in quanto, sulla base delle cifre riguardanti il Fondo 2023, la quota destinata alle voci previste dal sopraccitato art.80 del CCNL è superiore alle risorse variabili del fondo stesso, pertanto la percentuale risulta pari a 159% e la performance individuale rappresenta ben il 70% delle risorse variabili rispetto alla previsione di almeno il 30%.

Sezione III - Destinazioni ancora da regolare

Parte non pertinente allo specifico accordo illustrato

Sezione IV Sintesi della definizione delle poste di destinazione del Fondo per la contrattazione integrativa sottoposto a certificazione

Descrizione	Importo
Somme non regolate dal contratto	€ 509.232,68
Somme regolate dal contratto	€ 513.156,92
Destinazioni ancora da regolare	€ 0,00
TOTALE	€ 1.022.389,60

Sezione V – Risorse temporaneamente allocate all'esterno del Fondo

Non vi sono risorse temporaneamente allocate all'esterno del Fondo

Sezione VI – Attestazione motivata, dal punto di vista tecnico – finanziario, del rispetto di vincoli di carattere generale

a) Attestazione motivata del rispetto di copertura delle destinazioni di utilizzo del Fondo aventi natura certa e continuativa con risorse del Fondo fisse aventi carattere di certezza e stabilità.

Le risorse stabili ammontano a € 700.004,21; le destinazioni di utilizzo aventi natura certa e continuativa (comparto, progressioni fra le aree – differenziali stipendiali) già in godimento ammontano a € 509.232,67; pertanto, le destinazioni di utilizzo aventi natura certa e continuativa sono tutte finanziate da risorse stabili. Nel 2023 non vi sono ulteriori risorse destinate a impieghi stabili.

b) Attestazione motivata del rispetto del principio di attribuzione selettiva di incentivi economici.

Gli incentivi economici sono erogati in applicazione del Sistema di Misurazione e Valutazione dell'Ente in coerenza con il D.lgs. 150/2009, come integrato dal D.lgs. 74/2017 e con la supervisione dell'Organismo Indipendente di Valutazione (OIV).

c) Attestazione motivata del rispetto del principio di selettività delle progressioni di carriera finanziate con il Fondo per la contrattazione integrativa (progressioni fra le aree – differenziali stipendiali).

Con il CCDI sono stati adottati i criteri generali stabiliti dall'art. 14 del CCNL 16/11/2022 inerenti le progressioni economiche che si basano su valutazioni di merito ed esclusione di elementi automatici. Non sono invece previste risorse per l'anno 2023 destinate a questo istituto.

Modulo III - Schema generale riassuntivo del Fondo per la contrattazione integrativa e confronto con il corrispondente Fondo certificato dell'anno precedente

Descrizione	Anno 2023
Risorse stabili (*)	€ 700.004,21
Risorse variabili	€ 322.385,39
Totale	€ 1.022.389,60
Decurtazione permanente ex art. 1, comma 456, L. 147/2013	€ 0

Decurtazione ex art. 23 c.2 D. Lgs. 75 del 25/05/2017 applicata al limite consistenza Fondo 2016	€ 0
Totale	€ 1.022.389,60

(*) al netto delle risorse già destinate dal 2017 a destinate alla retribuzione di posizione e risultato delle PO (€ 201.809,09).

Non presente il confronto con anno precedente in quanto trattasi di prima annualità della CCIAA di TNO

Modulo IV - Compatibilità economico-finanziaria e modalità di copertura degli oneri del Fondo con riferimento agli strumenti annuali e pluriennali di bilancio

Sezione I – Esposizione finalizzata alla verifica che gli strumenti della contabilità economico – finanziaria presidiano correttamente i limiti di spesa del Fondo nella fase programmatoria della gestione e modalità di copertura degli oneri del Fondo con riferimento agli strumenti annuali e pluriennali del bilancio

Tutte le somme relative al Fondo delle risorse decentrate sono imputate ad uno specifico impegno di spesa annuo, assunto con i provvedimenti amministrativi di costituzione del medesimo Fondo, quindi, la verifica tra sistema contabile e dati del Fondo di produttività è costante.

Il bilancio preventivo dell'anno 2023 è stato adottato con delibera del Consiglio Camerale n. 21 del 21/12/2022.

Sezione II – Esposizione finalizzata alla verifica a consuntivo che il limite di spesa dell'anno 2016 risulta rispettato

Vedi quanto sopra riportato.

Sezione III – Verifica delle disponibilità finanziarie dell'Amministrazione ai fini della copertura delle diverse voci di destinazione del Fondo.

Il totale del Fondo è impegnato alla voce “321012 Indennità varie“ del bilancio 2023 che presenta uno stanziamento di €1.022.549,46, capiente per l'importo del Fondo stesso .

Pisa, 4 Agosto 2023

f.to IL SEGRETARIO GENERALE
(Dott.ssa Cristina Martelli)