



CAMERA DI COMMERCIO DI TOSCANA NORD-OVEST

Contratto collettivo integrativo decentrato
Triennio 2023-2025

RELAZIONE ILLUSTRATIVA

(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 per il personale dirigente.

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 04/12/2023 Contratto 22/12/2023
Periodo temporale di vigenza	Triennio 2023-2025 fino alla stipulazione di un nuovo CCDI della CCIAA Toscana Nord-Ovest o fino all'entrata in vigore di un nuovo CCNL che detti norme incompatibili
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, DIREL, UNSCP Firmatarie della pre-intesa: UIL-FPL Lucca, UIL-FPL Pisa, CISL FP Toscana Nord e CISL FP Pisa. Firmatarie del contratto: UIL-FPL Lucca, UIL-FPL Pisa, CISL FP Toscana Nord e CISL FP Pisa.
Soggetti destinatari	Personale 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)	L'intesa stipulata 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. Per la Camera di commercio della Toscana Nord-Ovest, costituitasi il 30/06/2022, questo CCI rappresenta il primo contratto decentrato. L'intesa riguarda i seguenti argomenti: <ul style="list-style-type: none">• Definizione di un diverso criterio di riparto del Fondo per la retribuzione di posizione e di risultato tra quota destinata a retribuzione di posizione e quota destinata a retribuzione di risultato, nel rispetto dell'art. 57 del CCNL (art. 45, comma 1, lett. a) CCNL 17.12.2020)• Criteri per la determinazione della retribuzione di risultato (art. 45, comma 1, lett. b) CCNL 17.12.2020)• Definizione della percentuale di cui all'art. 58, comma 2, in ragione dell'impegno richiesto, ai fini dell'integrazione della retribuzione di risultato del dirigente nel caso di affidamento di un incarico ad interim per il periodo di affidamento dell'incarico, nonché della eventuale integrazione della retribuzione di risultato nel caso di affidamento dell'incarico di responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza (Art. 45, comma 1, lett. c) CCNL 17/12/2020)



		<ul style="list-style-type: none">• Criteri generali per la definizione dei piani di welfare integrativo, attivabili nei limiti delle risorse di cui all'art. 32 – (Art. 45, comma 1, lett. d) CCNL 17/12/2020)• Criteri delle forme di incentivazione delle specifiche attività e prestazioni correlate all'utilizzo delle risorse previste da specifiche disposizioni di legge, di cui all'art. 60 del CCNL, nonché la eventuale correlazione tra i suddetti compensi e la retribuzione di risultato (Art. 45, comma 1, lett. e) CCNL 17/12/2020)• Posizioni dirigenziali esonerate dallo sciopero ai sensi della legge 146/1990 - Art. 45, comma 1, lett. f) CCNL 17.12.2020• Criteri e risorse per l'applicazione della clausola di salvaguardia economica di cui all'art. 31 del CCNL 17/12/2020 (art. 45, comma 1, lett. g) CCNL 17.12.2020)• Trattamento economico del dirigente in distacco sindacale (art. 45, comma 1, lett. i) CCNL 17.12.2020)
Rispetto dell' iter adempimenti procedurale e degli atti propedeutici e successivi alla contrattazione	Intervento dell'Organo di controllo interno. Allegazione della Certificazione dell'Organo di controllo interno alla Relazione illustrativa.	<p>È stata acquisita la certificazione dell'Organo di controllo interno?</p> <p>Sì, con allegato 2 del verbale n.12/2023 del 12/12/2023</p> <p>Rilasciata certificazione compatibilità costi risorse decentrate integrative anno 2023 con verbale n. 2 del 9/02/2023.</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>
	Attestazione del rispetto degli obblighi di legge che in caso di inadempimento comportano la sanzione del divieto di erogazione della retribuzione accessoria	<p>È stato adottato il Piano della performance previsto dall'art. 10 del d.lgs. 150/2009?</p> <p>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.</p> <p>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>Il Codice di comportamento dei dipendenti della Camera della Toscana Nord - Ovest, previsto dall'art. 54, comma 5, d.lgs. 165/2001, è stato adottato con delibera di Giunta 51/23 del 31 marzo 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>
<p>Eventuali osservazioni = Il Sistema di Misurazione e valutazione della Performance per l'anno 2023 è stato adottato con delibera di Giunta n. 110/23 del 27.06.2023 previo parere favorevole dell'OIV.</p>		

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

L'intesa sottoscritta il 04 dicembre 2023 disciplina tutte le materie rimesse alla contrattazione di livello decentrato dal CCNL relativo al personale dirigenziale dell'Area Funzioni locali per il triennio 2016-2018 sottoscritto in data 17 dicembre 2020 ed elencate nell'art. 45 di interesse per questa Camera di commercio ovvero:

- Articolo 1. Campo di applicazione e durata
- Articolo 2. Definizione di un diverso criterio di riparto del Fondo per la retribuzione di posizione e di risultato tra quota destinata a retribuzione di posizione e quota destinata a retribuzione di risultato, nel rispetto dell'art. 57 del CCNL (art. 45, comma 1, lett. a) CCNL 17.12.2020)
- Articolo 3. Criteri per la determinazione della retribuzione di risultato (art. 45, comma 1, lett. b) CCNL 17.12.2020)
- Articolo 4. Definizione della percentuale di cui all'art. 58, comma 2, in ragione dell'impegno richiesto, ai fini dell'integrazione della retribuzione di risultato del dirigente nel caso di affidamento di un incarico ad interim per il periodo di affidamento dell'incarico, nonché della eventuale integrazione della retribuzione di risultato nel caso di affidamento dell'incarico di responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza (Art. 45, comma 1, lett. c) CCNL 17/12/2020)
- Articolo 5. Criteri generali per la definizione dei piani di welfare integrativo, attivabili nei limiti delle risorse di cui all'art. 32 – (Art. 45, comma 1, lett. d) CCNL 17/12/2020)
- Articolo 6. Criteri delle forme di incentivazione delle specifiche attività e prestazioni correlate all'utilizzo delle risorse previste da specifiche disposizioni di legge, di cui all'art. 60 del CCNL, nonché la eventuale correlazione tra i suddetti compensi e la retribuzione di risultato (Art. 45, comma 1, lett. e) CCNL 17/12/2020)
- Articolo 7. Posizioni dirigenziali esonerate dallo sciopero ai sensi della legge 146/1990 - Art. 45, comma 1, lett. f) CCNL 17.12.2020)
- Articolo 8. Criteri e risorse per l'applicazione della clausola di salvaguardia economica di cui all'art. 31 del CCNL 17/12/2020 (art. 45, comma 1, lett. g) CCNL 17.12.2020)
- Articolo 9. Trattamento economico del dirigente in distacco sindacale (art. 45, comma 1, lett. i) CCNL 17.12.2020)
- Articolo 10. Interpretazione autentica

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.



La Giunta ha impartito indirizzi e le direttive alla delegazione trattante di parte datoriale, individuata con delibera n. 20/2023 del 31.01.2023.

Il contratto collettivo decentrato integrativo è così composto:

L'articolo 1 definisce il campo di applicazione e la durata del contratto integrativo, nonché la decorrenza e la disciplina transitoria. Gli effetti giuridici ed economici del presente contratto conservano la propria efficacia fino alla stipulazione di un successivo contratto integrativo o fino all'entrata in vigore di un nuovo contratto collettivo nazionale di lavoro che detti norme incompatibili.

L'articolo 2 definisce un diverso criterio di riparto del Fondo per la retribuzione di posizione e di risultato tra quota destinata a retribuzione di posizione e quota destinata a retribuzione di risultato, nel rispetto dell'art. 57 del CCNL (art 45, comma 1, lett.a) CCNL 17/12/2020.

Nel triennio contrattuale il fondo di cui all'art. 57 del CCNL del 17.12.2020 è destinato annualmente alla retribuzione di risultato per una quota crescente, che tenda a raggiungere almeno il 30%.

L'articolo 3 stabilisce i Criteri per la determinazione della retribuzione di risultato (art. 45, comma 1, lettera b) CCNL 17/12/2020)

L'attribuzione della retribuzione di risultato avviene annualmente sulla base delle risultanze del Sistema di misurazione e valutazione del personale con qualifica dirigenziale che consegua un giudizio positivo.

Viene garantita l'attribuzione selettiva delle risorse destinate a tale elemento della retribuzione.

Le parti danno atto di non dover procedere a quanto disposto all'art. 30, commi 2, 3 e 4, del CCNL 17/12/2020 ai sensi dell'art. 30 comma 7 in quanto il numero dei dirigenti in servizio non è superiore a 5.

L'articolo 4 definisce la percentuale di cui all'art. 58, comma 2, in ragione dell'impegno richiesto, ai fini dell'integrazione di risultato del dirigente nel caso di affidamento di un incarico ad interim per il periodo di affidamento dell'incarico, nonché della eventuale integrazione della retribuzione di risultato nel caso di affidamento dell'incarico di responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza (art. 45, comma 1, lettera c) CCNL 17/12/2020)

Gli incarichi ad interim, formalmente conferiti dall'Ente a seguito di temporanea vacanza a qualsiasi titolo di posti dirigenziali a tempo indeterminato o determinato, sono retribuiti tramite un incremento della retribuzione di risultato, limitatamente al periodo di sostituzione, pari al 30% della retribuzione di posizione annua prevista per il posto temporaneamente vacante, rapportato all'effettiva durata dell'incarico ed erogato sulla base della valutazione effettuata ai sensi del sistema di misurazione e valutazione vigente nel tempo.

Il compenso relativo agli incarichi ad interim è finanziato direttamente sul fondo per la retribuzione di posizione e di risultato, a valere sulle risorse temporaneamente non utilizzate a titolo di retribuzione di posizione.

Al dirigente con incarico di "Responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza" che risulti aggiuntivo rispetto alle competenze e responsabilità definite per la posizione ed il ruolo, è riconosciuta una maggiorazione della retribuzione di risultato pari al 5% dell'indennità di posizione.

L'articolo 5 fissa i criteri generali per la definizione dei piani di welfare integrativo, attivabili nei limiti delle risorse di cui all'art.32 (art. 45, comma 1, lettera d) CCNL 17/12/2020)

Premesso che il welfare integrativo è lo strumento con il quale l'Ente mira al miglioramento del benessere organizzativo incentivando il dipendente con il riconoscimento di benefits e agevolazioni che possono riguardare anche il corrispondente nucleo familiare, le parti convengono di individuare, quali tipologie di beneficio a titolo di welfare integrativo, almeno le iniziative di sostegno al reddito della famiglia e i contributi a favore di attività culturali, ricreative e con finalità sociale.

La Camera di commercio della Toscana Nord ovest ritiene di utilizzare parte delle risorse destinate al fondo per la retribuzione di posizione e di risultato nel limite dello 0,5% annuo.

L'articolo 6 fissa i criteri delle forme di incentivazione delle specifiche attività e prestazioni correlate all'utilizzo delle risorse previste da specifiche disposizioni di legge, di cui all'art. 60 del CCNL, nonché la eventuale correlazione tra i suddetti compensi e la retribuzione di risultato – (Art. 45, comma 1, lett. e) CCNL 17/12/2020)

Nel caso in cui il fondo di cui all'art. 57 del CCNL del 17.12.2020 sia integrato da somme derivanti dal principio di onnicomprensività del trattamento economico di cui all'art. 60 del medesimo contratto, una quota del 70% è riservata al dirigente che ha reso la prestazione – qualora non ricopra incarichi di vertice - a titolo di incremento della retribuzione di risultato. La somma residuale alimenta il Fondo di cui all'art. 57 e viene destinata alla retribuzione di risultato.

Nel caso in cui l'incarico sia ricoperto dal Segretario generale, le somme incassate dall'Ente alimentano, per il 30% il Fondo per la retribuzione di posizione e risultato di cui all'art. 57, e sono destinate alla retribuzione di risultato dei dirigenti, mentre per la restante parte restano attribuite al bilancio dell'Ente.



I compensi connessi all'applicazione del principio di onnicomprensività della retribuzione ai sensi dell'art. 60 del CCNL del 17/12/2020, confluiscono nel Fondo per la retribuzione di posizione e risultato, di cui all'art. 57 e ai sensi del comma 2 lettera d), detratti gli oneri a carico dell'Ente, ivi compresi gli oneri riflessi.

L'articolo 7 individua le posizioni dirigenziali esonerate dallo sciopero ai sensi della legge 146/1990 (art. 45, comma 1, lettera f) CCNL 17/12/2020

Nell'ambito dei servizi pubblici da considerarsi essenziali ai sensi della legge 146/1990, in caso di sciopero è garantita esclusivamente la continuità delle prestazioni indispensabili per assicurare il rispetto dei valori e dei diritti costituzionalmente tutelati.

I dirigenti sono esonerati dallo sciopero secondo un principio di rotazione e con la garanzia di almeno un dirigente in servizio.

L'articolo 8 fissa i criteri e risorse per l'applicazione della clausola di salvaguardia economica di cui all'art. 31 del CCNL 17/12/2020 (art. 45, comma 1, lettera g) CCNL 17/12/2020)

Al dirigente che sia destinatario di un nuovo incarico con retribuzione di posizione di importo inferiore a quella di godimento, a seguito di processi di riorganizzazione che abbiano comportato la revoca del precedente incarico, va riconosciuto un differenziale di retribuzione che garantisca un valore complessivo della retribuzione di posizione relativa al nuovo incarico pari al 90% di quella connessa al precedente incarico. Tale importo è riconosciuto fino alla data di scadenza dell'incarico precedentemente ricoperto. Oltre tale data e nei due anni successivi, permanendo l'incarico con retribuzione di posizione inferiore, il valore originariamente attribuito si riduce di un terzo il primo anno, di un ulteriore terzo il secondo anno e cessa di essere corrisposto dall'anno successivo.

La quota di differenziale di posizione assegnata ai sensi del presente articolo trova finanziamento nel Fondo di cui all'art. 57 del CCNL del 17.12.2020, con prioritaria copertura tramite:

- a) le somme rese disponibili a seguito dei processi di riorganizzazione che hanno portato alla revoca del precedente incarico;
- b) le somme destinate a retribuzione di posizione non utilizzate a fine anno;
- c) le risorse eventualmente non utilizzate in anni precedenti;

Qualora le somme di cui alle lett. a), b) e c) non risultino sufficienti, la percentuale di cui al comma 1 dovrà essere proporzionalmente ridotta al fine di garantire l'integrale copertura della clausola di salvaguardia nel rispetto dei limiti del fondo di cui all'art. 57 richiamato.

La presente disciplina si applica solo per i dirigenti in possesso di un incarico pluriennale coinvolti in mutamenti organizzativi che comportino una riduzione della retribuzione di posizione e solo fino alla data di scadenza dell'incarico ricoperto al momento della variazione organizzativa e riduzione retributiva; la disciplina di cui al presente articolo, ancorché in presenza di processi di riorganizzazione di cui al comma 1 dell'art. 31 del CCNL 17.12.2020, non trova applicazione nei casi di affidamento al dirigente di un nuovo incarico con retribuzione di posizione inferiore a seguito di valutazione negativa, nonché nel caso in cui l'incarico di minor peso economico sia affidato in seguito alla partecipazione del relativo dirigente ad uno specifico avviso di selezione.

L'articolo 9 riguarda il trattamento economico del dirigente in distacco sindacale (art. 45, comma 1, lett. i) CCNL 17/12/2020) secondo cui:

L'elemento di garanzia della retribuzione di cui all'art. 61, comma 1, lett. b), del CCNL del 17.12.2020 è quantificato nel 75% delle voci retributive conseguite dall'interessato nell'ultimo anno solare di servizio che precede il distacco e corrisposte a carico del fondo di cui all'art. 57 del medesimo contratto, al netto di compensi per incarichi ad interim e di quelli previsti da specifiche disposizioni di legge.

La quota di cui al comma precedente erogata con carattere di fissità e periodicità mensile è definita nell'80% di detto elemento di garanzia, entro il tetto dei trattamenti in godimento erogati in precedenza all'interessato, aventi le medesime caratteristiche. In caso di distacco part-time o frazionato, l'elemento di garanzia è riproporzionato in base alla corrispondente percentuale di distacco.

L'onere dell'elemento retributivo di cui al comma 1 è a carico del Fondo per la retribuzione di posizione e di risultato.

L'articolo 10 disciplina l'Interpretazione autentica secondo cui qualora insorgano controversie sull'interpretazione del contratto collettivo integrativo si applica la disciplina prevista dall'art. 3, comma 6, del CCNL del 17.12.2020 e dall'art. 49 del d.lgs. 165/2001.

L'eventuale accordo sostituisce la clausola controversa sin dall'inizio della vigenza del contratto collettivo integrativo.

Gli accordi di interpretazione autentica hanno effetto sulle controversie individuali aventi a oggetto le materie da essi regolate.

B) quadro di sintesi delle modalità di utilizzo delle risorse



Le risorse del Fondo per la dirigenza anno 2023 sono quantificate con delibera di Giunta n. 29 del 21 febbraio 2023 in euro 353.970,85.

In base all'accordo sottoscritto le risorse del fondo per la retribuzione di posizione e di risultato effettivamente disponibili per l'anno 2023 per la contrattazione vengono ripartite come di seguito rappresentato:

Riferimento CCNL 17.12.2020	Descrizione	IMPORTO	NOTE
Art. 45 c. 1 lett. a)	Finanziamento retribuzione di posizione	€ 299.000,00	
Art. 45 c. 1 lett. g)	Finanziamento retribuzione di posizione per clausola di salvaguardia	Eventuale, se vi è la fattispecie e se vi è copertura nel Fondo	Vedi art 8 c.2
Art. 45 c. 1 lett. a) e b)	Destinato a retribuzione di risultato: almeno 15% Fondo	€ 53.201,00	Importo destinato nell'anno 2023 in presenza di soli 3 dirigenti in organico
Art. 45 c. 1 lett. c)	Finanziamento dell'incarico di responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza	5%	Riconosciuto come retribuzione di risultato e calcolato su retribuzione di posizione (cfr art. 4 c.3)
Art. 45 c. 1 lett. c)	Finanziamento retribuzione di risultato per incarichi ad interim	30%	Riconosciuto come retribuzione di risultato e calcolato sulla retribuzione di posizione vacante (cfr art. 4 c.1)
Art. 45 c. 1 lett. d)	Finanziamento welfare aziendale 0,5%	€ 1.769,85	Calcolato sull'importo complessivo del fondo per la retribuzione di posizione e di risultato (cfr art. 5 c.3)
TOTALE		353.970,85	importo del fondo 2023

Si fa presente che in ruolo, oltre al Segretario Generale, risultano due dirigenti, mentre un dirigente, a tempo determinato fino al 31/12/2023, è con pari termine in posizione di comando presso altra Camera di commercio.

Tale spesa trova copertura nell'ambito dello stanziamento previsto nel bilancio preventivo 2023 approvato con delibera di Consiglio Camerale n. 21 del 21/12/2022 con la quale si è proceduto all'approvazione del Bilancio Preventivo della Camera di commercio della Toscana Nord-Ovest per l'anno 2023, così come aggiornato con deliberazione di Consiglio camerale n. 10 del 25/07/2023.

Le economie che verranno eventualmente a determinarsi con l'effettivo utilizzo del Fondo saranno gestite in coerenza con le previsioni contrattuali vigenti.

C) effetti abrogativi impliciti

Il presente CCI concerne il periodo temporale 01/01/2023 al 31/12/2025 e costituisce la prima intesa riguardante le materie demandate dal CCNL alla contrattazione integrativa a livello di ente, per la CCIAA di TNO rappresenta il primo accordo sottoscritto in assoluto anche con riferimento alle singole Camere di Lucca, Pisa e Massa Carrara che sono confluite nell'attuale CCIAA.

Gli effetti giuridici ed economici del presente contratto conservano la propria efficacia fino alla stipulazione di un successivo contratto integrativo o fino all'entrata in vigore di un nuovo contratto collettivo nazionale di lavoro che detti norme incompatibili.

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

Il sistema di valutazione delle performance adottato dall'Ente valuta le performance dei dipendenti evitando ogni forma di erogazione di compensi accessori sulla base di forme di automatismi comunque denominati.

La misurazione e la valutazione della performance organizzativa della Camera di commercio e delle sue aree o strutture viene effettuata in coerenza con i principi generali e gli indirizzi dell'organo politico delineati nel "Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance".

Secondo tale sistema la valutazione della performance si articola dunque in due componenti fondamentali:

- risultati (R) afferenti alla performance organizzativa
- comportamenti e competenze (Co) relativi alla performance individuale



La prima componente pesa di più quanto più elevata è posizione ricoperta nella scala gerarchica dell'Ente, nel senso che, man mano che si valutano dipendenti caratterizzati da inquadramenti professionali più elevati, assume un maggiore rilievo nella il grado di raggiungimento dei risultati dell'ente; ciò risponde all'ovvia motivazione che, se un soggetto ha responsabilità e compiti direttivi, ha maggiori leve gestionali.

Per converso, i comportamenti (Co) rappresentano la componente fondamentale di valutazione per il personale inquadrato nelle categorie più operative, in quanto espressione, come detto, dell'apporto diretto alla performance.

	Performance organizzativa		Performance individuale	
	R ₁	R ₂	R ₃	Co
Segretario Generale	50%	30% (staff + interim)		20%
Dirigenti	30%	40% (area + interim)		30%
P.O./E.Q.	15%	45% (servizio)		40%
Personale	10%	40% (ufficio)		50%
RISULTATI (R)				

La misurazione complessiva della performance di ente e di area o delle strutture alle dirette dipendenze del Segretario Generale coincide con la media, semplice o ponderata a seconda del peso attribuito ai medesimi obiettivi e/o ai relativi indicatori, delle singole percentuali di raggiungimento degli obiettivi strategici di ente o organizzativi di ciascuna area/strutture alle dirette dipendenze del Segretario Generale.

La valutazione individuale del personale fa 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.

Oggetto della valutazione di Dirigenti, ivi compreso il Segretario generale, sono:

- la valutazione dei risultati, ossia la risultante della performance organizzativa relativa all'ente nella sua globalità e all'ambito organizzativo (area) di diretta responsabilità, nonché al grado di conseguimento di eventuali obiettivi individuali;
- i comportamenti agiti e le competenze dimostrate dai dirigenti stessi per conseguire i risultati prefissati.

I fattori utilizzati per la valutazione dei comportamenti dei Dirigenti sono:

- capacità di valutazione dei propri collaboratori, da dimostrare tramite una significativa differenziazione dei giudizi;
- leadership, intesa come capacità di assumere un ruolo di orientamento dei comportamenti della struttura verso le priorità dell'ente;
- capacità direzionale, intesa come capacità di chiarire gli obiettivi dell'ente, tradurli in piani operativi, di azione, coordinare e ottimizzare le risorse impiegate;
- capacità di orientare sostenere valorizzare e far crescere i propri collaboratori, delegando responsabilità, in funzione del raggiungimento degli obiettivi
- capacità di innovazione, intesa come capacità di stimolare l'innovazione a livello tecnologico, organizzativo e procedurale anche mediante esito positivo della formazione obbligatoria (per il Segretario Generale)

La valutazione complessiva dei comportamenti viene effettuata:

- nei confronti del Segretario da parte della Giunta su proposta dell'OIV;
- nei confronti dei Dirigenti da parte del Segretario generale, con l'ausilio dell'OIV;

Nel complesso 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.

Conseguentemente i compensi destinati a remunerare la performance sono corrisposti a tutti i 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.



Per tutto quanto illustrato, **si attesta** come nella Camera di Commercio di TNO 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;

Non applicabile

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

La sottoscrizione del CCI, riguardante le materie demandate dal CCNL alla contrattazione decentrata integrativa a livello di ente, ha l'obiettivo di valorizzare il ruolo della dirigenza della Camera di commercio di Toscana Nord-Ovest, nata nel 2022 a seguito dell'accorpamento delle Camere di Lucca, Massa-Carrara e Pisa.

Nell'ambito degli obiettivi fissati dall'Ente la contrattazione decentrata è impostata in modo da assicurare adeguati livelli di efficienza e produttività dei servizi erogati dalla Camera di commercio, incentivando l'impegno e la qualità della prestazione e dando sempre maggior peso ai risultati raggiunti.

Con il presente accordo, inoltre, vengono attivate le iniziative di welfare integrativo e vengono disciplinati diversi istituti previsti dal CCNL in modo da riunire in una unica tornata contrattuale tutte le materie rimesse a tale livello.

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.

L'intero processo, che riguarda anche i Servizi e gli Uffici, si è realizzato con la supervisione dell'OIV e con il suo relativo parere positivo sul PIAO. In data 27 luglio si è proceduto all'aggiornamento da parte della Giunta camerale del PIAO 2023-2025.

Pisa, 22 dicembre 2023

Il Segretario Generale

(Dott.ssa. Cristina Martelli)