

# **RELAZIONE ILLUSTRATIVA**

CCI SOTTOSCRITTO IN DATA 25 OTTOBRE 2023

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

## **INDICE**

1. Illustrazione degli aspetti procedurali e sintesi del contenuto del contratto;
2. Illustrazione dell'articolato del contratto e relativa attestazione della compatibilità con i vincoli derivanti da norme di legge e di contratto nazionale; modalità di utilizzo delle risorse accessorie; risultati attesi in relazione agli utilizzi del Fondo ed all'erogazione delle risorse premiali; altre informazioni utili.

## RELAZIONE ILLUSTRATIVA

### Modulo n. 1. Illustrazione degli aspetti procedurali e sintesi del contenuto del contratto.

Si riporta la scheda sintetica prevista dall'apposita Circolare:

Data di sottoscrizione ipotesi	6 ottobre 2023																	
Data di sottoscrizione CCI	25 ottobre 2023																	
Periodo temporale di vigenza	Dalla data di sottoscrizione fino alla stipula del successivo CCI, ad eccezione della disciplina di cui agli artt. 4, 7, 8 e 11, il cui periodo temporale di vigenza è 1/1/2023 – 31/12/2023.																	
Composizione della delegazione trattante	<p>Parte Pubblica (ruoli/qualifiche ricoperti, nota 1):</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Dott. Giuseppe Salvini, Segretario Generale, Presidente della delegazione</li> <li>• Dott.ssa Maria Beatrice Piemontese, Dirigente Area Servizi di Supporto, componente della delegazione</li> </ul> <p>Organizzazioni sindacali ammesse alla contrattazione/firmatarie (elenco sigle, nota 2):</p> <table border="1" style="width: 100%; border-collapse: collapse;"> <tr> <td style="text-align: center;">RSU</td> </tr> <tr> <td>• Stefano BUFFA</td> </tr> <tr> <td>• Luisa CAVALLI</td> </tr> <tr> <td>• Alessandra CIULLINI</td> </tr> <tr> <td>• Carlo DE MARTINO</td> </tr> <tr> <td>• Marco BATAZZI</td> </tr> <tr> <td>• Sonia MENALDI</td> </tr> <tr> <td>• Laura VALLINI</td> </tr> <tr> <td> </td> </tr> <tr> <td style="text-align: center;">OO.SS.</td> </tr> <tr> <td>CGIL FP</td> </tr> <tr> <td>• Alessandro GIORGETTI</td> </tr> <tr> <td>• Silvia SBORDONI</td> </tr> <tr> <td>• Antonella STECCHI</td> </tr> <tr> <td>CISL FP</td> </tr> <tr> <td>• Raffaella COMODO</td> </tr> <tr> <td>• Giovanni GIULIANI</td> </tr> </table>	RSU	• Stefano BUFFA	• Luisa CAVALLI	• Alessandra CIULLINI	• Carlo DE MARTINO	• Marco BATAZZI	• Sonia MENALDI	• Laura VALLINI		OO.SS.	CGIL FP	• Alessandro GIORGETTI	• Silvia SBORDONI	• Antonella STECCHI	CISL FP	• Raffaella COMODO	• Giovanni GIULIANI
RSU																		
• Stefano BUFFA																		
• Luisa CAVALLI																		
• Alessandra CIULLINI																		
• Carlo DE MARTINO																		
• Marco BATAZZI																		
• Sonia MENALDI																		
• Laura VALLINI																		
OO.SS.																		
CGIL FP																		
• Alessandro GIORGETTI																		
• Silvia SBORDONI																		
• Antonella STECCHI																		
CISL FP																		
• Raffaella COMODO																		
• Giovanni GIULIANI																		

	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Lorenzo LOMBARDI</li> <li>• Maria Grazia PUGLIESE</li> </ul> <hr/> UIL FPL <ul style="list-style-type: none"> <li>• Aldo BORGHERESI</li> <li>• Flavio GAMBINI</li> <li>• Maurizio RINGRESSI</li> </ul> <hr/> CSA Regioni Autonomie Locali (nota 3)
Soggetti destinatari	Personale del comparto
Materie trattate dal contratto integrativo (descrizione sintetica)	Il presente CCI disciplina: <ul style="list-style-type: none"> <li>• Ambito di applicazione</li> <li>• Progressioni economiche all'interno delle Aree – triennio 2023-2025</li> <li>• Premi correlati alla performance e differenziazione degli stessi</li> <li>• Welfare integrativo</li> <li>• Indennità per specifiche responsabilità – criteri di individuazione e assegnazione</li> <li>• Indennità condizioni di lavoro</li> <li>• Incremento risorse di cui all'art. 17 comma 6 CCNL 16.11.2022</li> <li>• Criteri generali per l'assegnazione retribuzione di risultato EQ</li> <li>• Elevazione limite massimo individuale di lavoro straordinario</li> <li>• Informazione sindacale</li> <li>• Utilizzo risorse decentrate anno 2023</li> <li>• Interpretazione autentica</li> </ul>

<b>Rispetto dell'iter adempimenti procedurale e degli atti propedeutici e successivi alla contrattazione</b>	<b>Intervento dell'Organo di controllo interno.</b>	<p><b>È stata acquisita la certificazione dell'Organo di controllo interno</b></p> <p>La certificazione della costituzione a preventivo del Fondo risorse decentrate dell'anno 2023 è avvenuta con verbale del Collegio dei Revisori n. 51 del 11/05/2023.</p>
	<b>Allegazione della Certificazione dell'Organo di controllo interno alla Relazione illustrativa.</b>	<p>La certificazione da parte del Collegio dei Revisori della presente relazione illustrativa è avvenuta con verbale del Collegio dei Revisori n. 60 del 19/10/2023</p>
		<p><b>Nel caso l'Organo di controllo interno abbia effettuato rilievi, descriverli</b></p> <p>Nessun rilievo</p>
	<b>Attestazione del rispetto</b>	<p><b>È stato adottato il Piano della performance previsto dall'art. 10 del d.lgs. 150/2009, oggi confluito nel P.I.A.O. previsto dall'art. 6 DL 9.06.2021, n. 80 convertito in L. 6.08.2021 n. 113.</b></p> <p>Il PIAO per il triennio 2023-2025, in cui è confluito il Piano della performance previsto dall'art. 10 del d.lgs. 150/2009, è stato approvato con delibera di Giunta n. 5 del 30/01/2023, e successivamente aggiornato con delibera di Giunta n. 39 del 13/04/2023 (relativamente alla sezione sull'Organizzazione</p>

	<p><b>degli obblighi di legge che in caso di inadempimento comportano la sanzione del divieto di erogazione della retribuzione accessoria</b></p>	<p>del lavoro Agile), con delibera di Giunta n. 82 del 26/06/2023 (relativamente alla sezione dedicata al fabbisogno del personale per il triennio 2023 – 2025 e al piano della formazione camerale per l’anno 2023) e con delibera di Giunta n. 93 del 11/07/2023 (relativamente alla sezione dedicata al Piano della Performance 2023-2025).</p>
		<p><b>È stato adottato il Programma triennale per la trasparenza e l’integrità previsto dall’art. 11, comma 2 del d.lgs. 150/2009</b></p> <p>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.</p> <p>Il D.Lgs. 97/2016, recante modifiche alle norme di cui alla Legge 190/2012 e al D.Lgs. 33/2013, ha eliminato il riferimento al Piano triennale per la trasparenza e l’integrità, prevedendo che i dati in esso precedentemente contenuti siano inseriti in un’apposita sezione del Piano per la prevenzione della corruzione.</p> <p>Il Piano triennale di prevenzione della corruzione e della trasparenza 2022-2024 è stato adottato con delibera di Giunta n. 43 del 21/04/2022.</p> <p>Come per il Piano della performance, anche il Programma triennale per la trasparenza e l’integrità è confluito nel PIAO, che è stato approvato con delibera di Giunta n. 5 del 30/01/2023, e successivamente aggiornato con delibera di Giunta n. 39 del 13/04/2023 (relativamente alla sezione sull’Organizzazione</p>

		<p>del lavoro Agile), con delibera di Giunta n. 82 del 26/06/2023 (relativamente alla sezione dedicata al fabbisogno del personale per il triennio 2023 – 2025 e al piano della formazione camerale per l’anno 2023) e con delibera di Giunta n. 93 del 11/07/2023 (relativamente alla sezione dedicata al Piano della Performance 2023-2025).</p>
		<p><b>È stato assolto l’obbligo di pubblicazione di cui ai commi 6 e 8 dell’art. 11 del d.lgs. 150/2009</b></p> <p>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.</p> <p>Le informazioni richieste sono state pubblicate nella sezione “Amministrazione trasparente” del sito web istituzionale dell’Ente.</p> <p>L’OIV ha reso l’attestazione positiva relativa alla rilevazione della pubblicazione di documenti, dati e informazioni il 9/07/2023.</p>
		<p><b>La Relazione della Performance è stata validata dall’O.I.V. ai sensi dell’articolo 14, comma 6, del d.lgs. n. 150/2009?</b></p> <p>La Relazione della Performance per l’anno 2023 sarà predisposta nei termini di legge e sottoposta all’esame, ai fini della sua validazione, dell’OIV.</p>

## Eventuali osservazioni

Nota n. 1: la delegazione trattante di parte pubblica è stata costituita con delibera della Giunta camerale n. 119 del 06/12/2022.

Nota n. 2:

- la R.S.U. è stata eletta in occasione del rinnovo tenutosi nei giorni 5-7 aprile 2022, come da verbale della Commissione elettorale trasmesso all'ARAN il 20/04/2022 mediante la procedura telematica;
- L'O.S. C.G.I.L. F.P. ha designato i propri rappresentanti territoriali con nota prot. n. 1055/2022 del 09/06/2022 (prot. C.C.I.A.A. n. 41673 del 09/06/2022);
- L'O.S. C.I.S.L. F.P. ha designato i propri rappresentanti territoriali con nota del 30/05/2022, prot. n. 221/2022;
- L'O.S. U.I.L. F.P.L. ha designato i propri rappresentanti territoriali con nota del 16/02/2018 (prot. C.C.I.A.A. n. 6264 del 19/02/2018).

Nota n. 3: la O.S. C.S.A. Regioni e Autonomie Locali non ha designato il proprio rappresentante per lo svolgimento di relazioni sindacali presso la Camera di Commercio di Firenze.

**Modulo n. 2 - Illustrazione dell'articolato del contratto e relativa attestazione della compatibilità con i vincoli derivanti da norme di legge e di contratto nazionale; modalità di utilizzo delle risorse accessorie; risultati attesi in relazione agli utilizzi del Fondo ed all'erogazione delle risorse premiali; altre informazioni utili.**

**2.a) Illustrazione di quanto disposto dal contratto integrativo, in modo da fornire un quadro esaustivo della regolamentazione di ogni ambito/materia e delle norme legislative e contrattuali che legittimano la contrattazione integrativa della specifica materia trattata.**

L'ipotesi di Contratto Collettivo Integrativo è stata stipulata in data 6 ottobre 2023, il Contratto Collettivo Integrativo è stato sottoscritto il 25 ottobre 2023 e consta di dodici articoli.

Nell'**art. 1** si disciplina l'ambito di applicazione del presente CCI.

Esso integra il CCNL sottoscritto il 16/11/2022 ed i suoi effetti decorrono dalla data di sottoscrizione dello stesso, salvo diversa decorrenza espressamente indicata.

Nell'**art. 2** le parti hanno concordato di prevedere, con cadenza annuale, nel triennio 2023--2025, dopo aver effettuato la verifica della sussistenza delle necessarie risorse nel Fondo risorse decentrate dell'anno di riferimento, progressioni economiche all'interno delle Aree (con attribuzione dei "differenziali stipendiali"), mediante procedura selettiva di area (Operatori Esperti/Istruttori/Funzionari ed EQ).

Le parti hanno concordato che possono partecipare alla procedura selettiva i lavoratori che negli ultimi 3 anni non abbiano beneficiato di alcuna progressione economica (tenendo conto delle date di decorrenza delle progressioni economiche effettuate) e che negli ultimi 2 anni non siano stati destinatari di provvedimenti disciplinari superiori alla multa.

I "differenziali stipendiali" attribuibili nell'anno per ciascuna area sono stati definiti nella misura massima del 50% del personale, suddiviso per Aree di appartenenza, in servizio alla data del 1° gennaio di ciascun anno, in coerenza con le risorse di cui al comma 3 dell'art. 14 del CCNL 16/11/2022 previste per la copertura finanziaria degli stessi e che saranno di anno in anno preventivamente accertate.

Le parti hanno condiviso che la progressione è attribuita a decorrere dal 1° gennaio dell'anno di sottoscrizione definitiva del contratto integrativo che stabilisce l'utilizzo delle risorse necessarie all'espletamento della medesima e che 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, valutati in centesimi:

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. Al presente criterio sono attribuiti massimo 45 punti sui 100 complessivi;
2. esperienza professionale. Per "esperienza professionale" si intende quella maturata nel medesimo profilo/categoria od equivalente, con o senza soluzione



di continuità, anche a tempo determinato o a tempo parziale, nella stessa o altra amministrazione del comparto Funzioni Locali nonché, nel medesimo o corrispondente profilo/categoria, presso altre amministrazioni di comparti diversi. A tale criterio sono attribuiti massimo 35 punti sui 100 complessivi, secondo scaglioni da 6 punti (esperienza da 4 a 6 anni) a 35 punti (esperienza da 28 anni in poi);

3. curriculum professionale attestante le capacità culturali e professionali ed in particolare i titoli di studio posseduti (da 6 a 12 punti), le abilitazioni professionali (fino a 2 punti), l'esperienza professionale acquisita attraverso incarichi comportanti responsabilità esterne all'Ente conferiti con delibera di Giunta, determinazione dirigenziale, ordine di servizio o lettera di incarico (fino a 6 punti). A tale criterio sono attribuiti massimo 20 punti sui 100 complessivi.

Le parti hanno inoltre concordato che al personale che non abbia conseguito progressioni economiche da più di 6 anni sono attribuiti 3 punti aggiuntivi che vanno ad integrare il punteggio complessivo ottenuto sulla base dei criteri precedentemente individuati, che in caso di parità dei punteggi viene data priorità ai partecipanti con la maggiore età anagrafica e che l'esito della procedura selettiva ha una vigenza limitata al solo anno per il quale sia stata prevista l'attribuzione della progressione economica all'interno dell'area.

Nell'**art. 3** è stata stabilita una nuova disciplina per i premi correlati alla performance, che si applicherà a decorrere dal 2024, con riferimento ai premi di competenza del fondo risorse decentrate dell'anno 2024, da erogare nel 2025.

Le parti hanno condiviso che i criteri di attribuzione dei compensi relativi ai premi per la performance organizzativa e individuale tengono conto dei risultati complessivi raggiunti dall'Ente, dei risultati raggiunti rispetto agli obiettivi individuali e/o di gruppo assegnati, nonché con riferimento ai comportamenti organizzativi posti in essere.

Sono quindi individuate ed abbinate due parti: una legata alla partecipazione alla realizzazione degli obiettivi dell'Ente e dell'area organizzativa di appartenenza, l'altra legata alla valutazione del raggiungimento degli obiettivi individuali e/o di gruppo assegnati, nonché degli aspetti relazionali e comportamentali e delle competenze dei singoli.

La scansione temporale è articolata come segue:

- a) entro il mese di febbraio dell'anno di riferimento, ogni dipendente dovrà ricevere comunicazione formale dei propri obiettivi individuali e/o di gruppo a cura del dirigente competente;
- b) entro il mese di luglio dell'anno di riferimento, il dipendente dovrà ricevere una scheda descrittiva chiara e completa da parte del dirigente competente dello stato di attuazione del proprio piano di lavoro e della propria valutazione, in modo da ottenere elementi di giudizio che consentano di porre rimedio ad eventuali carenze e di conseguire margini di miglioramento tali da non compromettere la valutazione finale ed il conseguente incentivo economico;
- c) entro il mese di maggio dell'anno successivo a quello di riferimento, e comunque dopo l'approvazione della relazione sulla performance da parte della Giunta Camerale, il dipendente dovrà ricevere una scheda di valutazione finale, nella quale il dirigente competente illustrerà il grado di raggiungimento degli obiettivi nonché con riferimento ai comportamenti organizzativi posti in essere, ai quali è legata la valutazione, e sarà consentito al dipendente di proporre eventuali osservazioni e controdeduzioni al dirigente competente e, in seconda istanza, al Segretario Generale. L'erogazione dei premi avverrà, dopo l'approvazione del bilancio di esercizio, entro il mese successivo a quello in cui avviene la validazione della relazione della performance, approvata dalla Giunta Camerale, da parte dell'O.I.V.

La scheda di valutazione, ai fini dei premi per la performance organizzativa e individuale, dovrà essere articolata in due ambiti di valutazione secondo quanto di seguito indicato:

- a) Valutazione prestazione della struttura (ente, area, unità organizzativa) ai fini dell'erogazione del premio correlato alla performance organizzativa, peso pari al 60% (punteggio massimo conseguibile 60 punti su 100).
- b) Valutazione prestazione individuale, ai fini dell'erogazione del premio correlato alla performance individuale, peso pari al 40% (punteggio massimo conseguibile 40 punti su 100).

Le parti hanno stabilito di costituire due diverse graduatorie, una per l'Area degli Operatori Esperti e per l'Area degli Istruttori e una per l'Area dei Funzionari e EQ.

Ai fini del calcolo del premio per la performance organizzativa, si divide l'importo destinato complessivamente al finanziamento dei premi collegati alla performance

organizzativa e individuale per 100 e si moltiplica per 60, ricavando l'importo destinato al finanziamento dei premi collegati alla performance organizzativa, che viene poi rapportato alla somma delle valutazioni finali conseguite dai dipendenti relativamente alla valutazione della performance organizzativa. Il risultato ottenuto, moltiplicato per il punteggio della performance organizzativa ottenuto da ciascun dipendente, rappresenta il premio pro-capite potenziale per la performance organizzativa.

Si determina quindi il premio pro-capite base per la performance organizzativa dividendo l'importo per il numero dei dipendenti aventi diritto.

Detto compenso subirà un riproporzionamento in caso di durata del servizio inferiore a dodici mesi, di rapporto di lavoro part-time, di aspettativa senza corresponsione del trattamento economico, di fruizione degli istituti finalizzati alla tutela della maternità e della paternità con erogazione di trattamento economico ridotto o senza corresponsione di trattamento economico, di assenze per malattia cumulativamente superiori a 20 giorni lavorativi nel corso dell'anno (salvi i casi di terapie salvavita o assimilabili), di congedi per la formazione e per la partecipazione a corsi-concorsi di formazione dirigenziale presso scuole di formazione attive nel settore pubblico.

Ai fini del calcolo delle riduzioni si considerano i giorni di lavoro convenzionali ( $26 \times 12 = 312$  gg annui), mentre le somme non attribuite derivanti dai suddetti riproporzionamenti e decurtazioni sono portate in aumento delle risorse decentrate dell'anno successivo, solo laddove tali somme rientrino tra le risorse residue di cui all'art. 79 commi 1, come indicato dall'art. 80 comma 1, ultimo capoverso CCNL 16.11.2022.

Ai fini del calcolo del premio per la performance individuale, si divide l'importo destinato complessivamente al finanziamento dei premi collegati alla performance organizzativa e individuale per 100 e si moltiplica per 40, ricavando l'importo destinato al finanziamento dei premi collegati alla performance individuale, poi, ai fini dell'applicazione dell'art. 81 del CCNL 16/11/2022 (differenziazione del premio individuale), si divide detto importo per il numero dei dipendenti, in modo da ricavare l'importo medio pro-capite potenziale.

Ricavato il valore dell'importo medio pro-capite potenziale, si calcola l'importo del 30% dello stesso, da assegnare ai 18 dipendenti che conseguano le valutazioni individuali più elevate: il prodotto di tale importo per il suddetto numero di dipendenti viene accantonato in vista della quantificazione effettiva della maggiorazione del premio individuale, che è attribuita agli 8 dipendenti appartenenti all'Area dei Funzionari che

hanno conseguito la valutazione più elevata e ai 10 dipendenti dell'Area degli Istruttori/Operatori Esperti che abbiano conseguito le valutazioni più elevate.

In caso di parità tra due o più dipendenti, ai fini della maggiorazione del premio correlato alla performance individuale, il criterio di preferenza è stato individuato nella maggior presenza in servizio nell'anno a cui si riferisce il premio e, in caso di ulteriore parità, nella maggior anzianità di servizio.

Conseguentemente la somma netta da destinare ai premi collegati alla performance individuale sarà calcolata detraendo dall'importo destinato ai premi per la performance individuale l'importo complessivo per l'erogazione di dette maggiorazioni, ricavando così l'importo netto per l'erogazione dei premi per la performance individuale.

Il valore medio pro-capite complessivo dei premi viene determinato dividendo l'importo per il numero dei dipendenti valutato positivamente, poi si calcola il 30% di tale valore, ottenendo la maggiorazione effettiva del premio individuale da assegnare a n. 18 dipendenti, in aggiunta al compenso relativo al premio per la performance individuale.

L'importo netto destinato al finanziamento dei premi collegati alla performance individuale è poi rapportato alla somma delle valutazioni finali conseguite dai dipendenti relativamente alla valutazione della prestazione individuale, ed il risultato ottenuto, moltiplicato per il punteggio della performance individuale ottenuto da ciascun dipendente, fornisce la misura del compenso relativo al premio per la performance individuale.

Le somme che residuano dal confronto con l'importo delle maggiorazioni teoriche in precedenza accantonate sono portate in aumento delle risorse decentrate dell'anno successivo, solo laddove tali somme rientrino tra le risorse residue di cui all'art. 79 commi 1 e 2, come indicato dall'art. 80, comma 1, ultimo capoverso del CCNL 16/11/2022.

L'importo complessivo dato dal premio per la performance individuale e dall'eventuale maggiorazione non è soggetto a procedure di riproporzionamento e/o decurtazione.

Per quanto concerne i criteri di valutazione ai fini della determinazione del premio per la performance organizzativa e individuale, si rinvia alle schede allegate al C.C.I. 10/11/2022.

Nell'**art. 4**, in applicazione dell'art. 82 del CCNL Funzioni Locali del 16/11/2022, le parti hanno disciplinato per l'anno 2023 e per gli anni successivi, fino a diversa disposizione di legge o contrattuale, la concessione di benefici di natura assistenziale

e sociale in favore dei propri dipendenti appartenenti al comparto (cd. Welfare integrativo).

Le parti hanno quantificato le risorse disponibili, ai sensi dell'art. 7, comma 4, lett. h) del CCNL del 16/11/2022, in € 43.063,70 quale ulteriore quota aggiuntiva di risorse, da cumulare con quanto già stanziato dall'ente per interventi assistenziali, che nel bilancio preventivo 2023 ammonta a € 41.936,30, secondo quanto previsto dall'art. 82 del CCNL del 16/11/2022.

È stato condiviso che la concessione di tali benefici è sottoposta a principi di trasparenza, equità e giustizia distributiva, per cui, data la natura delle prestazioni da erogare, esse riguarderanno potenzialmente tutti i dipendenti a tempo indeterminato e determinato del comparto, compresi eventuali dipendenti a comando presso altri enti, in servizio presso l'ente al 1° gennaio di ciascun anno di riferimento.

Le misure assistenziali e sociali che potranno essere concesse sono:

- contributi a dipendenti che si trovino in difficoltà economica, per nascita e/o adozione di figlia/o e per matrimonio/unione civile del dipendente, per gravi esigenze sanitarie del dipendente e dei suoi famigliari (coniuge e/o figli), per spese del dipendente e dei suoi famigliari (coniuge e/o figli) relative ad assistenza sanitaria integrativa delle prestazioni erogate dal servizio sanitario nazionale, per servizi di cura di famigliari anziani (parenti e affini entro il primo grado) non autosufficienti (costi di degenza in RSA o spese per badanti ed altre spese documentate inerenti la fattispecie), per le spese scolastiche (libri) o per le tasse universitarie dei dipendenti e dei loro figli, per la partecipazione a centri estivi dei figli dei dipendenti, per i costi dell'iscrizione dei figli dei dipendenti ad asili nido o scuole materne, per i costi sostenuti relativi ad attività culturali, ricreative, con finalità sociali e/o inerenti il benessere psico-fisico della persona, per il costo del canone annuale di locazione o della rata annuale di mutuo versati per la prima casa di abitazione del dipendente;
- borse di studio per i figli dei dipendenti che frequentano scuole secondarie o università, rimborsi di quota dell'abbonamento a mezzi pubblici di trasporto e per le spese sostenute per andata/ritorno dal lavoro utilizzando mezzi (diversi dai mezzi pubblici di trasporto) rientranti nel circuito della "mobilità sostenibile";
- beni e servizi da erogare tramite buoni o voucher;

- per i soli lavoratori dipendenti con figli che si trovano nelle condizioni previste nell'art. 12, comma 2, del TUIR, buoni o voucher per spesa alimentare e, nei casi previsti, il rimborso di spese per utenze domestiche.

Le situazioni soggettive che legittimano l'accesso a ciascuna forma di contributo o rimborso dovranno essere attestate, dove richieste, attraverso la presentazione di adeguata documentazione probatoria, e comunque non potranno essere erogati benefici per un importo superiore al portafoglio welfare individuale (PWI) del dipendente, che, in ossequio ai principi di equità e giustizia distributiva, consiste nell'importo massimo annuale individuale a disposizione di ciascun beneficiario per gli interventi di welfare integrativo ed è dato dalla divisione fra le risorse complessive a disposizione ed il numero totale dei dipendenti dell'anno di riferimento.

L'Amministrazione gestirà gli interventi a favore dei dipendenti tramite gli uffici del personale ed ogni dipendente potrà scegliere fra il portafoglio di interventi sopra indicati, avendo come unici limiti il proprio PWI e l'eventuale misura massima stabilita per la tipologia di intervento.

Con l'**art. 5** è stato previsto che, ai sensi dell'art 84 del CCNL del 16/11/2022, può essere riconosciuta un'indennità annuale di importo massimo di € 3.000 al personale a tempo indeterminato appartenente alle Aree degli Operatori esperti, degli Istruttori e dei Funzionari, cui siano attribuite, con atto formale, specifiche responsabilità, con esclusione del personale titolare di incarico di EQ, un'indennità annuale di importo massimo di € 3.000.

Nell'individuazione delle tipologie di lavoratori cui attribuire compensi per riconosciute specifiche responsabilità, è stato stabilito che la medesima indennità non può essere riconosciuta indiscriminatamente ai lavoratori, in base all'Area o al profilo di appartenenza, né essere legata al solo svolgimento dei compiti e delle mansioni ordinariamente previste nell'ambito del profilo posseduto dal lavoratore, e che essa costituisce istituto "premiante" per il lavoratore che concretamente con la propria attività risulta assoggettato ad una specifica responsabilità.

L'individuazione del personale cui attribuire le funzioni di particolare responsabilità avviene sulla base dell'assetto strutturale dell'Ente, in relazione a situazioni di complessità organizzativa e/o che richiedano particolari capacità professionali con

ampi margini di autonomia lavorativa, nonché a specifiche esigenze organizzative dei servizi e di articolazione e coordinamento della microstruttura.

L'incarico cui è connessa l'indennità è annuale, è attribuito dal Segretario Generale, sentito il Dirigente competente per il servizio interessato, con apposito atto dirigenziale e scade il 31 dicembre di ciascun anno. I mutamenti dello stato di fatto che hanno determinato il riconoscimento dell'indennità di particolare responsabilità devono essere tempestivamente comunicati al Dirigente competente per le Risorse umane dal dirigente competente, onde consentire la sospensione della relativa erogazione.

Gli importi delle indennità sono commisurati al periodo di effettivo esercizio delle particolari responsabilità e sono proporzionalmente ridotti per il personale con rapporto di lavoro a tempo parziale. L'indennità cessa di essere corrisposta qualora il dipendente non sia più adibito alle funzioni individuate, con atto motivato del dirigente, o in caso di trasferimento ad altra Area e a fronte di cessazione, anche temporanea, dal servizio che determini una sospensione del trattamento economico fondamentale. In caso di assenza per malattia si applicano le disposizioni di cui all'art. 71, comma 1, D.L. 112/2008.

È stato stabilito un tetto massimo di spesa di € 45.000,00, nel cui ambito, in considerazione dell'art. 84 del CCNL del 16/11/2022, l'attribuzione di un'indennità è correlata al riconoscimento di una delle seguenti fattispecie di responsabilità:

A) **RESPONSABILITA' DI SISTEMI RELAZIONALI COMPLESSI** (Indennità per il personale dell'Area dei Funzionari a cui non sia attribuito un incarico di EQ): consiste nello svolgimento di funzioni di elevata specializzazione e di concorso decisionale, collegate alla realizzazione di piani di attività e programmi comportanti la gestione di budget e la preposizione ad uffici che incidono sui rapporti con l'utenza (interna e/o esterna). Richiede autonomia operativa e coordinamento di personale anche trasversale tra le Aree dirigenziali; il compenso è determinato entro € 2.000,00 e € 3.000,00 annui e sono stati individuati gli elementi per la pesatura.

B) **RESPONSABILITA' DI PROCESSO O PROCEDIMENTO** (Indennità per il personale appartenente all'Area degli Istruttori): consiste nella gestione diretta di attività e compiti di particolare rilievo che richiedono, autonomia, elevata professionalità e particolare impegno lavorativo, con eventuale coordinamento di personale anche di pari livello; può altresì consistere nell'attribuzione, previa formale assegnazione da parte del Dirigente, di responsabilità di procedimenti o sub-procedimenti amministrativi destinati a produrre effetti finali verso l'esterno; il

compenso è determinato entro i seguenti valori annui: da € 1.000,00 a € 2.000,00 annui e sono stati individuati gli elementi per la pesatura.

Con l'**art. 6** le parti hanno modificato la disciplina dell'indennità correlata alle condizioni di lavoro di cui all'art. 70-bis del CCNL del 21/05/2018, stabilendo che è destinata a remunerare lo svolgimento di attività:

- disagiate
- esposte a rischi e, pertanto, pericolose o dannose per la salute
- implicanti il maneggio di valori.

L'indennità è commisurata ai giorni di effettivo svolgimento delle attività e le condizioni di lavoro che danno luogo ad essa sono le seguenti:

**1) condizioni di disagio:** si intende una particolare situazione lavorativa che, pur non incidendo in via diretta ed immediata sulla salute e l'integrità personale del lavoratore, può risultare rilevante, per le condizioni sfavorevoli di orari, di tempi e di modi, tali da condizionare in senso sfavorevole l'autonomia temporale e relazionale del dipendente. Sono individuate le seguenti condizioni di disagio:

**a) Il disagio dovuto alla compressione della flessibilità oraria in entrata:** viene riconosciuto al personale addetto a quelle attività che comportano la riduzione, anche non continuativa ma necessariamente programmata preventivamente dal Dirigente responsabile del servizio, della flessibilità in entrata per esigenze lavorative indifferibili. In questo caso vengono riconosciuti € 2,00 al giorno di effettivo disagio secondo quanto sopra stabilito per giorno di effettiva riduzione della flessibilità in entrata.

**b) Il disagio connesso alle attività di front-office:** viene riconosciuto al personale che è addetto alle attività di front-office per un periodo continuativo non inferiore a 3,5 ore/gg. un importo di € 3,00 per giorno di effettivo svolgimento di esse; la presente condizione si verifica solo nel caso di accesso di pubblico in presenza e non è applicabile nel caso di gestione del pubblico a distanza (on line). Essa può essere cumulata con la condizione di cui al punto a) qualora ne ricorrano i presupposti.

**2) condizioni di rischio:** esposizione a rischio specifico per conduzione di mezzi elettrici e/o a motore con eventuali operazioni accessorie di carico e scarico;



**3) maneggio valori:** attività che prevedano l'attribuzione al personale del maneggio di valori di cassa, intesa come attività di riscossione, distribuzione e/o pagamento ad altri soggetti di valori monetari.

Il valore dell'indennità giornaliera è calcolato tenendo conto del numero, della tipologia e del livello di esposizione alle condizioni di rischio e disagio.

L'indennità è dovuta per ciascun giorno di effettivo servizio in presenza della condizione di rischio e/o di disagio nella seguente misura:

Presenza di una condizione di <b>disagio per riduzione della flessibilità oraria in entrata</b>	€ 2,00
Presenza di una condizione di <b>disagio per attività di front-office</b>	€ 3,00
Presenza di una condizione di rischio (conduzione di mezzi)	€ 4,00
Presenza di prestazioni implicanti maneggio di valori	
-effettivo maneggio fino a euro 5.000 mensili	€ 1,00
...effettivo maneggio oltre i 5.000 euro mensili	€ 3,00

Per i dipendenti che, in aggiunta all'esposizione al disagio e/o al rischio, effettuino le prestazioni implicanti maneggio di valori, l'indennità correlata alle condizioni di lavoro è maggiorata di € 1,00 per ogni giorno di effettivo maneggio fino a € 5.000,00 mensili, oppure di € 3,00 giornalieri per ogni giorno di effettivo maneggio oltre i € 5.000,00 mensili. Non rilevano i pagamenti effettuati attraverso i POS o i bolli assolti virtualmente, in quanto trattasi di forme di pagamento virtuale.

Relativamente al maneggio valori, il personale interessato deve risultare formalmente individuato dal dirigente competente.

Per quanto riguarda gli autisti, le cui prestazioni possono implicare sia rischio per conduzione di mezzi, sia maneggio di valori, l'indennità correlata alle condizioni di lavoro è articolata come segue:

- € 5,00 (€ 4,00 + € 1,00 per ogni giorno di effettivo maneggio fino a € 5.000,00 mensili) oppure € 7,00 (€ 4,00 + € 3,00 per ogni giorno di effettivo maneggio oltre i € 5.000 mensili) giornalieri quando nel servizio all'esterno sia ricompreso anche il maneggio di valori.

L'indennità correlata alle condizioni di lavoro è corrisposta con cadenza mensile, sulla base delle giornate lavorative rilevate utili del mese precedente, nonché sulle giornate di servizio esterno che hanno comportato il verificarsi degli specifici rischi (per autisti, ispettori/assistenti metrici), previa specifica attestazione della EQ competente entro il giorno 5 del mese successivo.

Le parti hanno concordato che il presente istituto entrerà in vigore dal primo giorno del mese successivo a quello di sottoscrizione del presente contratto integrativo.

Con l'**art. 7** le parti hanno concordato, tenuto conto dell'accordo intervenuto in data 14/04/2023, ai sensi dell'art. 7, co. 4, lett. u) del CCNL del 16/11/2022, di incrementare di € 30.000,00 le risorse di cui all'art. 17, co. 6, del CCNL del 16/11/2022. Pertanto, a far data dall'anno 2023, l'importo complessivo relativo alla retribuzione di posizione e risultato del personale titolare di incarichi di EQ passa da € 182.500,00 a € 212.500,00.

Nell'**art. 8** le parti hanno modificato i criteri generali per l'assegnazione della retribuzione di risultato ai titolari di incarichi di EQ.

Il processo di definizione e di comunicazione degli obiettivi per le EQ è disciplinato secondo le scadenze temporali definite dall'art. 3 per il personale di comparto.

L'importo destinato alla retribuzione di risultato della specifica EQ è determinato rapportando il numero dei punti effettivamente conseguiti nella valutazione ed il totale massimo dei punti teoricamente ottenibili, moltiplicato per l'importo destinato alla retribuzione di risultato della specifica EQ.

Il risultato complessivo della valutazione della EQ è individuato dal risultato di un algoritmo costituito da una media aritmetica ponderata di quattro fattori:

1. risultati della Performance Organizzativa dell'Ente, come quantificato nella Relazione della performance e validato dall'Organismo Indipendente di Valutazione, per un massimo di 40 punti;
2. risultati conseguiti negli obiettivi individuali assegnati, per un massimo di 15 punti;
3. risultati conseguiti nei comportamenti agiti, per un massimo di 18 punti;
4. risultati conseguiti dall'area organizzativa di diretta responsabilità, per un massimo di 7 punti.

Il valore massimo teorico dei punti ottenibili è quindi pari a  $40+15+18+7 = 80$  punti.

È stato stabilito che ciascuno degli elementi di valutazione viene ponderato da un diverso peso ed è stata definita la seguente scala di punteggi:

Punteggio conseguito		Significato	
da:		a:	
0,01	-	20,00	gravemente disatteso
20,01	-	30,00	disatteso
30,01	-	40,00	inferiore alle aspettative
40,01	-	55,00	buono
55,01	-	64,00	distinto
64,01	-	71,00	ottimo
71,01	-	80,00	eccellente
ARROTONDAMENTO A 80 OLTRE PUNTI:			<b>77,50</b>

Ai sensi dell'art. 9 del d.lgs. 150/2009, la valutazione della performance individuale del personale responsabile di una unità organizzativa in posizione di autonomia e responsabilità è collegata agli indicatori di performance relativi all'ambito organizzativo di diretta responsabilità, ai quali è attribuito un peso prevalente nella valutazione complessiva.

Per l'anno 2023, l'ammontare destinato alla retribuzione complessiva di risultato delle EQ è fissato in € 66.500,00, mentre a far data dall'anno 2024 l'ammontare destinato alla retribuzione complessiva di risultato delle EQ è fissato nella misura del 15% delle risorse complessivamente finalizzate alla erogazione della retribuzione di posizione e risultato degli incarichi di EQ.

A decorrere dal 2023, infine, l'importo relativo alla retribuzione complessiva di risultato delle EQ è ripartito tra le medesime proporzionalmente al valore della retribuzione di posizione alle stesse attribuito ed è distribuito sulla base della valutazione individuale raggiunta come sopra specificato.

Con l'**art. 9** le parti hanno stabilito che il limite annuo individuale delle ore di lavoro straordinario fissato nel CCNL 1/4/1999 in 180 ore annue è elevato, per esigenze eccezionali debitamente motivate e in relazione all'attività di diretta assistenza agli organi istituzionali, a 250 ore per un numero di dipendenti non superiore al 2% dell'organico. Il numero dei dipendenti e i servizi interessati sono oggetto di informazione da effettuarsi al verificarsi delle esigenze suddette.

Con l'**art. 10** le parti hanno concordato che le organizzazioni sindacali inviano al personale dell'Ente comunicazioni che riguardano materie di interesse sindacale e del lavoro e, tenuto conto che sono già stati individuati appositi spazi per l'informazione sindacale all'interno della sede camerale, con la massima accessibilità a tutti i dipendenti, hanno concordato che l'Amministrazione fornisca, a richiesta delle OO.SS., l'elenco degli indirizzi mail istituzionali del personale dipendente. Nel rispetto

della vigente normativa privacy, l'Organizzazione Sindacale richiedente sarà nominata dalla Camera di commercio responsabile esterno del trattamento dei dati personali dei dipendenti forniti alla stessa. È stato previsto che sarà onere delle singole OO.SS. inviare ai dipendenti un'informativa contenente la possibilità di dare o negare il consenso al ricevimento di comunicazioni sindacali.

Con l'**art. 11** le parti hanno inteso disciplinare l'utilizzo delle risorse decentrate dell'anno 2023.

Le parti si sono date reciprocamente atto che i dati relativi agli utilizzi delle risorse sono direttamente conseguenti a quanto già pattuito con il CCI del 21/12/2018, con il CCI del 19/11/2019, con il CCI del 15/10/2020, con il CCI del 02/12/2021 e con il CCI del 10/11/2022, nelle parti che risultano compatibili con il nuovo CCNL Funzioni Locali del 16/11/2022, e a quanto pattuito con gli artt. 2 ("Progressioni economiche all'interno delle Aree – triennio 2023-2025") e 4 ("Welfare integrativo") del presente CCI.

Hanno inoltre condiviso che in data 16/11/2022 è stato sottoscritto il CCNL Funzioni Locali per il triennio 2019-2021, che il Fondo risorse decentrate dell'anno 2023 è stato costituito secondo l'art. 79 del nuovo CCNL e che con il presente accordo trovano applicazione una serie di istituti relativi all'utilizzo delle risorse decentrate e alla differenziazione del premio individuale, secondo le disposizioni contenute nel CCI del 21/12/2018, nel CCI del 19/11/2019, nel CCI del 15/10/2020, nel CCI del 02/12/2021 e nel CCI del 10/11/2022, nelle parti che risultano compatibili con il nuovo CCNL Funzioni Locali del 16/11/2022, e secondo le disposizioni contenute negli artt. 2 ("Progressioni economiche all'interno delle Aree – triennio 2023-2025") e 4 ("Welfare integrativo") del presente CCI.

Le parti si sono date atto che le somme al momento non prevedibili saranno inserite nel Fondo risorse decentrate in sede di consuntivazione e che, poiché il Fondo richiede ciascun anno una verifica a consuntivo, resta inteso che, in conseguenza dei fatti rilevabili alla chiusura dell'esercizio, la somma complessivamente erogabile per i premi per la performance organizzativa e individuale sarà individuabile con esattezza, a titolo definitivo, solo dopo la richiamata verifica a consuntivo del Fondo risorse decentrate.

Le parti hanno confermato che l'importo destinato ai premi per la performance organizzativa e individuale sarà individuato come differenza fra il totale del Fondo risorse decentrate e i rimanenti utilizzi programmati secondo le disposizioni sopra indicate, e che il 60% di tale importo è destinato al finanziamento dei premi per la

performance organizzativa, mentre il rimanente 40% al finanziamento dei premi per la performance individuale.

Con l'**art. 12** le parti hanno condiviso che, in caso di controversie sull'interpretazione del CCI, in prima istanza le parti si incontrano entro 15 giorni dalla richiesta presentata da uno dei sottoscrittori per definire contestualmente il significato della controversia. Le parti nella formalità dell'incontro diventano organo di interpretazione autentica ai sensi dell'art. 8 del CCNL del 16/11/2022

La parte interessata invia agli altri soggetti titolari della contrattazione richiesta formale contenente una breve descrizione dei fatti e degli elementi di diritto sui quali si basa la richiesta stessa. Gli eventuali accordi di interpretazione autentica sottoscritti dalle parti sono soggetti alla stessa procedura di stipulazione del presente contratto e sostituiscono le clausole controverse con efficacia retroattiva sin dall'inizio della vigenza del presente CCI.

**2.b) Quadro di sintesi delle modalità di utilizzo da parte della contrattazione integrativa delle risorse del Fondo unico di amministrazione (rectius: Fondo risorse decentrate).**

Relativamente all'utilizzo del Fondo risorse decentrate dell'anno 2023, le parti, al fine di semplificare e rendere trasparente le modalità di utilizzo del Fondo, confermano che l'importo destinato ai premi per la performance organizzativa e individuale si individua come differenza fra il totale del Fondo risorse decentrate e i rimanenti utilizzi programmati secondo le disposizioni contenute nel CCI del 21/12/2018, nel CCI del 19/11/2019, nel CCI del 15/10/2020, nel CCI del 02/12/2021 e nel CCI del 10/11/2022, nelle parti che risultano compatibili con il nuovo CCNL Funzioni Locali del 16/11/2022, e secondo le disposizioni contenute negli artt. 2 ("Progressioni economiche all'interno delle Aree – triennio 2023-2025") e 4 ("Welfare integrativo") del presente CCI.

Di seguito il prospetto relativo agli utilizzi del Fondo, come costituito a preventivo:

<b>UTILIZZO RISORSE DECENTRATE</b>	<b>ANNO 2023</b>	
1. Differenziali progressioni economiche storiche	Euro	<b>380.725</b>

[art. 80, co. 1, CCNL 16.11.2022]		
2. Indennità di comparto quota carico Fondo [art. 80, co. 1, CCNL 16.11.2022; art. 33, co. 4, lett. b) e c), CCNL 22.1.2004]	Euro	<b>52.592</b>
3. Performance organizzativa [art. 80, co. 2, lett. a), CCNL 16.11.2022]	Euro	<b>341.882</b>
4. Performance individuale [art. 80, co. 2, lett. b), CCNL 16.11.2022]	Euro	<b>227.921</b>
5. Indennità condizioni lavoro [art. 80, co. 2, lett. c), CCNL 16.11.2022; art. 70-bis, CCNL 21.5.2018]	Euro	<b>43.429</b>
6. Indennità di turno, reperibilità, orario festivo [art. 80, co. 2, lett. d), CCNL 16.11.2022]	Euro	<b>0</b>
7. Specifiche responsabilità personale categorie A, B, C e D (max € 3.000) [art. 80, co. 2, lett. e), art. 84, CCNL 16.11.2022]	Euro	<b>12.000</b>
8. Compensi previsti da disposizioni di legge [art. 80, co. 2, lett. g), CCNL 16.11.2022]	Euro	<b>0</b>
Incentivi funzioni tecniche	Euro	<b>0</b>
Compensi avvocati	Euro	<b>0</b>
Concorsi a premio	Euro	<b>0</b>
Compensi Istat	Euro	<b>0</b>
9. Differenziali stipendiali con decorrenza nell'anno di riferimento [art. 80, co. 2, lett. j), CCNL 16.11.2022]	Euro	<b>56.150</b>
10. Attuazione dei piani welfare [art. 80, co. 2, lett. k), art. 82, co. 2, CCNL 16.11.2022]	Euro	<b>43.064</b>
<b>TOTALE RISORSE DECENTRATE</b>	<b>Euro</b>	<b>1.157.763</b>

**2.c) Gli effetti abrogativi impliciti, in modo da rendere chiara la successione temporale dei contratti integrativi e la disciplina vigente delle materie demandate alla contrattazione integrativa.**

Art. 2 – “Progressioni economiche all’interno delle Aree – triennio 2023-2025”: con esso le parti, in applicazione dell’art. 14 del CCNL del 16/11/2022, hanno stabilito una nuova disciplina per le progressioni economiche all’interno delle Aree per il triennio 2023-2025. Ciò comporta l’implicita abrogazione, a far data dal 1° gennaio 2023, dell’art. 6 del CCI del 21/12/2018.

Art. 3 – “Premi correlati alla performance e differenziazione degli stessi”: con esso, le parti stabiliscono una nuova disciplina per i premi correlati alla performance, che si applicherà a decorrere dal 2024, con riferimento ai premi di competenza del fondo risorse decentrate dell’anno 2024, da erogare nel 2025. Ciò comporta l’implicita abrogazione, a far data dal 1° gennaio 2024, dell’art. 5 del CCI del 21/12/2018.

Art. 4 – “Welfare integrativo”: con esso le parti, in applicazione dell’art. 82 del CCNL del 16/11/2022, stabiliscono una nuova disciplina per la concessione di benefici di natura assistenziale e sociale in favore dei dipendenti appartenenti al comparto (cd. “welfare integrativo”) per l’anno 2023 e per gli anni successivi fino a diversa disposizione di legge o contrattuale. Ciò comporta l’implicita abrogazione, a far data dal 1° gennaio 2023, dell’art. 6 del CCI del 2/12/2021, come modificato dall’art. 3 del CCI del 10/11/2022.

Art. 5 – “Indennità per specifiche responsabilità - criteri di assegnazione”: con esso le parti, ai sensi dell’art. 84 del CCNL del 16/11/2022, stabiliscono nuovi criteri per l’assegnazione delle indennità per specifiche responsabilità. Ciò comporta l’implicita abrogazione, a far data dal 1° gennaio 2024, dell’art. 8 del CCI del 21/12/2018.

Art. 6 – “Indennità condizioni di lavoro”: con esso le parti prevedono una nuova regolamentazione dell’indennità condizioni di lavoro di cui all’art. 70-bis del CCNL del 21/05/2018, a decorrere dal primo giorno del mese successivo a quello di sottoscrizione del presente CCI. Ciò comporta l’implicita abrogazione, a far data dal primo giorno del mese successivo a quello di sottoscrizione del presente CCI, dell’art. 7 del CCI del 21/12/2018.

Art. 7 – “Incremento risorse di cui all’art. 17 comma 6 CCNL 16.11.2022”: con esso le parti concordano, tenuto conto dell’accordo intervenuto il 14/04/2023, ai sensi dell’art. 7, co. 4, lett. u), del CCNL 16.11.2022, di incrementare di € 30.000,00 le risorse destinate alla retribuzione di posizione e di risultato del personale titolare di incarichi di EQ. Ciò comporta che, a far data dall’anno 2023, tale importo complessivo passa da €182.500,00 a € 212.500,00.

Art. 8 – “Criteri generali per l’assegnazione retribuzione di risultato EQ”: con esso le parti individuano, a decorrere dall’anno 2023, nuovi criteri generali per l’assegnazione della retribuzione di risultato ai titolari di EQ. Ciò comporta l’implicita abrogazione, a far data dal 1° gennaio 2023, dell’art. 8 del CCI del 19/11/2019.

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

La corresponsione degli incentivi per la performance individuale ed organizzativa dal 2023 avviene con una procedura basata su meritocrazia e premialità, come richiesto dalla normativa e dal contratto vigente.

Come indicato nell’art. 5 del CCI del 21/12/2018 (che disciplina la materia anche per l’anno 2023), i criteri di attribuzione dei compensi relativi ai premi per la performance organizzativa e individuale sono improntati alla valorizzazione dei ruoli ricoperti da ciascuno all’interno della propria unità e tengono conto degli obiettivi assegnati (entro il mese di febbraio di ciascun anno a cura del dirigente competente), delle prestazioni raggiunte dal singolo e dall’eventuale gruppo di lavoro nel quale il singolo è inserito, nonché dei risultati complessivi raggiunti dall’Ente.

Per la concreta attribuzione dei premi correlati alla performance organizzativa e individuale le parti hanno individuato ed abbinato due parti: una legata alla partecipazione alla realizzazione degli obiettivi dell’Ente e dell’area organizzativa di appartenenza, l’altra legata alla valutazione del raggiungimento



degli obiettivi individuali e/o di gruppo assegnati, nonché degli aspetti relazionali e comportamentali e delle competenze dei singoli.

La scheda di valutazione del dipendente, ai fini dei premi per la performance organizzativa e individuale, dall'anno 2023 è differenziata a seconda della categoria giuridica del medesimo: per le categorie B (dal 1/4/2023, "Area degli Operatori Esperti") e C (dal 1/4/2023, "Area degli Istruttori") la scheda è quella prevista dal CCI del 02/12/2021, mentre per la categoria D (dal 1/4/2023, "Area dei Funzionari e dell'Elevata Qualificazione") è quella prevista dal CCI del 10/11/2022.

Entrambe le schede sono articolate in due ambiti di valutazione relativi a:

- a) Valutazione prestazione della struttura (ente, area, unità organizzativa) ai fini dell'erogazione del premio correlato alla performance organizzativa, peso pari al 60% (punteggio massimo conseguibile 60 punti su 100).
- b) Valutazione prestazione individuale, ai fini dell'erogazione del premio correlato alla performance individuale, peso pari al 40% (punteggio massimo conseguibile 40 punti su 100).

La procedura di calcolo del premio per la performance organizzativa prevede una serie di riproporzionamenti e decurtazioni legate a cessazione del rapporto di lavoro/mobilità verso altre pubbliche amministrazioni, assunzione/mobilità da altre pubbliche amministrazioni nel corso dell'anno, rapporto di lavoro part-time, aspettativa senza corresponsione del trattamento economico, fruizione degli istituti finalizzati alla tutela della maternità e della paternità con erogazione di trattamento economico ridotto o senza corresponsione di trattamento economico, assenze per malattia, congedi per la formazione e per la partecipazione a corsi-concorsi di formazione dirigenziale presso scuole di formazione attive nel settore pubblico.

Ai fini del calcolo delle riduzioni sono considerati i giorni di lavoro convenzionali (26 x 12 = 312 gg annui).

Le somme non attribuite derivanti da riproporzionamenti e decurtazioni sono portate in aumento delle risorse decentrate dell'anno successivo, solo laddove tali somme rientrino tra le risorse fisse e stabili, come indicato dall'art. 80, comma 1, ultimo capoverso del CCNL del 16/11/2022 (ex art. 68, comma 1, ultimo capoverso del CCNL del 21/05/2018).

Viene inoltre prevista apposita procedura di calcolo del premio per la performance individuale e in particolare per la maggiorazione prevista dall'art. 81 del CCNL del 16/11/2022 (ex art. 69 del CCNL del 21/05/2018).

La maggiorazione del premio individuale di cui all'art. 81, definita nel 30% del valore medio pro-capite dei premi attribuiti al personale valutato positivamente, è annualmente attribuita ai 15 dipendenti che conseguano le valutazioni individuali più elevate.

Nell'ipotesi in cui si verificano situazioni di parità tra due o più dipendenti ai fini della maggiorazione del premio correlato alla performance individuale, il criterio di preferenza è dato dalla maggior presenza in servizio nell'anno a cui si riferisce il premio e in caso di ulteriore parità dalla maggior anzianità di servizio. L'importo complessivo dato dal premio per la performance individuale e dall'eventuale maggiorazione non è soggetto a procedure di riproporzionamento e/o decurtazione.

Le somme che, nella procedura di calcolo, residuino dal confronto con l'importo delle maggiorazioni teoriche in precedenza accantonato sono portate in aumento delle risorse decentrate dell'anno successivo, solo laddove tali somme rientrino tra le risorse fisse e stabili, come indicato dall'art. 80, comma 1, ultimo capoverso del CCNL del 16/11/2022.

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

Nell'art. 2 le parti, in applicazione dell'art. 14 del CCNL del 16/11/2022, hanno concordato di prevedere, con cadenza annuale, nel triennio 2023–2025, dopo aver effettuato la verifica della sussistenza delle necessarie risorse nel Fondo risorse decentrate dell'anno di riferimento, progressioni economiche all'interno delle Aree (con attribuzione dei "differenziali stipendiali"), mediante procedura selettiva di area (Operatori Esperti / Istruttori / Funzionari ed EQ).

Le parti hanno concordato che possono partecipare alla procedura selettiva i lavoratori che negli ultimi 3 anni non abbiano beneficiato di alcuna progressione

economica, che ai fini della verifica di tale requisito si tiene conto delle date di decorrenza delle progressioni economiche effettuate, che la partecipazione è preceduta da specifico avviso approvato con determinazione del Segretario Generale e che i lavoratori partecipano compilando specifica domanda da firmare digitalmente.

Per l'attribuzione della progressione, è inoltre condizione necessaria per la partecipazione alla selezione l'assenza, negli ultimi 2 anni, di provvedimenti disciplinari superiori alla multa, e laddove, alla scadenza della presentazione delle domande, siano in corso procedimenti disciplinari, il dipendente viene ammesso alla procedura con riserva e, ove lo stesso rientri in posizione utile nella graduatoria, la liquidazione del differenziale rimane sospesa sino alla conclusione del procedimento disciplinare; se dall'esito del procedimento al dipendente è comminata una sanzione superiore alla multa, il dipendente viene definitivamente escluso dalla procedura.

I "differenziali stipendiali" attribuibili nell'anno per ciascuna area sono stati definiti nella misura massima del 50% del personale, suddiviso per Aree di appartenenza, in servizio alla data del 1° gennaio di ciascun anno, in coerenza con le risorse di cui al comma 3 dell'art. 14 del CCNL 16/11/2022 previste per la copertura finanziaria degli stessi e che saranno di anno in anno preventivamente accertate.

Le parti hanno condiviso che la progressione è attribuita a decorrere dal 1° gennaio dell'anno di sottoscrizione definitiva del contratto integrativo che stabilisce l'utilizzo delle risorse necessarie all'espletamento della medesima e che 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, valutati in centesimi:

- a) 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. Al presente criterio sono attribuiti max 45 punti sui 100 complessivi;
- b) esperienza professionale. Per "esperienza professionale" si intende quella maturata nel medesimo profilo/categoria od equivalente, con o senza soluzione di continuità, anche a tempo determinato o a tempo parziale, nella

stessa o altra amministrazione del comparto Funzioni Locali nonché, nel medesimo o corrispondente profilo/categoria, presso altre amministrazioni di comparti diversi. A tale criterio sono attribuiti max 35 punti sui 100 complessivi, secondo la seguente graduazione:

ESPERIENZA NEL PROFILO	PUNTEGGIO ATTRIBUITO
Da 4 anni a 6 anni	6
Da 7 anni a 9 anni	8
Da 10 anni a 12 anni	12
Da 13 anni a 15 anni	16
Da 16 anni a 18 anni	20
Da 19 anni a 21 anni	24
Da 22 anni a 24 anni	28
Da 25 anni a 27 anni	32
Da 28 anni in poi	35

- c) curriculum professionale attestante le capacità culturali e professionali ed in particolare i titoli di studio posseduti, le abilitazioni professionali, l'esperienza professionale acquisita attraverso incarichi comportanti responsabilità esterne all'Ente conferiti con delibera di Giunta, determinazione dirigenziale, ordine di servizio o lettera di incarico. A tale criterio sono attribuiti max 20 punti sui 100 complessivi secondo la seguente declinazione:

TITOLI	PUNTEGGIO	
Diploma di scuola secondaria di secondo grado	6 punti	
Diploma di laurea di primo livello	8 punti	
Diploma di laurea di secondo livello	10 punti	
Diploma di laurea di secondo livello in Giurisprudenza, Economia, Scienze Politiche, Ingegneria e Informatica e titoli equipollenti ai fini del concorso di accesso per area dei Funzionari ed EQ;	12 punti	
Incarichi professionali con delibera di giunta/determinazione dirigenziale	Max 6 punti	2 punti per ogni incarico con valenza esterna conferito con delibera di giunta/determinazione dirigenziale / ODS o altro

		atto formale – fino ad un max di 6 punti
Abilitazioni professionali/ Master/Dottorato	Max 2 punti	2 punti in caso di Abilitazioni professionali, 2 punti in caso di Dottorato e 1 punto per ciascun master Universitario posseduto - fino ad un massimo di 2 punti

Le parti hanno concordato che al personale che non abbia conseguito progressioni economiche da più di 6 anni sono attribuiti 3 punti aggiuntivi che vanno ad integrare il punteggio complessivo ottenuto sulla base dei criteri precedentemente individuati, che in caso di parità dei punteggi viene data priorità ai partecipanti con la maggiore età anagrafica e che l'esito della procedura selettiva ha una vigenza limitata al solo anno per il quale sia stata prevista l'attribuzione della progressione economica all'interno dell'area.

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

La parte normativa del presente CCI è volta a dare attuazione a livello decentrato delle disposizioni del CCNL del 16/11/2022, in particolare a quelle rimesse dall'art. 7 alla contrattazione. In particolare, è stata integrata la disciplina per l'anno 2023 (e successive annualità) delle progressioni economiche all'interno delle Aree, del welfare integrativo, dell'indennità condizioni di lavoro e dei criteri generali per l'assegnazione retribuzione di risultato EQ, e dall'anno 2024 (e successive annualità) dei premi correlati alla performance e differenziazione degli stessi e dei criteri di assegnazione delle indennità per specifiche responsabilità.

Sono stati altresì presi in considerazione gli obiettivi indicati nel Piano della Performance per l'anno di riferimento.

**2.g) Altre informazioni eventualmente ritenute utili per la migliore comprensione degli istituti regolati dal contratto.**

Gli istituti regolati dal contratto sono stati esaustivamente descritti nei punti precedenti.

Firenze, 25 ottobre 2023

**IL SEGRETARIO GENERALE  
(Dott. Giuseppe Salvini)**

DOCUMENTO ORIGINALE INFORMATICO  
FIRMATO DIGITALMENTE  
(art. 23 ter Dlgs 82/2005)