



**RELAZIONE ILLUSTRATIVA DI CUI ALL'ART. 40 COMMA 3-SEXIES D.LGS.
165/2001 -
CONTRATTO COLLETTIVO INTEGRATIVO
BIENNIO 2024-2025**

PREMESSA

La presente relazione illustrativa è redatta secondo lo schema standard di relazione illustrativa di cui alla Circolare n. 25 del 2012 emanata dalla Ragioneria Generale dello Stato, ai sensi dell'articolo 40 del Decreto Legislativo n. 165 del 2001, d'intesa con il Dipartimento della Funzione Pubblica. Essa, pertanto, è composta da distinti moduli:

- Modulo 1 - Illustrazione degli aspetti procedurali e sintesi del contenuto del contratto (Scheda 1.1);
- Modulo 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.

^^

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

| | |
|---|---|
| Data di sottoscrizione ipotesi di Contratto Collettivo Integrativo 2024-2025 | 18/07/2024 |
| Data di sottoscrizione del Contratto Collettivo Integrativo 2024-2025 | ----- |
| Periodo temporale di vigenza | 01.01.2024 – 31.12.2025 e comunque sino alla sottoscrizione del successivo CCI |
| Composizione della delegazione trattante | <p>Parte pubblica (ruoli/qualifiche ricoperti)</p> <p>Delegazione parte datoriale nominata dal Commissario Straordinario con determinazione 110 del 23.11.2023 Presidente: Dott. Raffaele De Sio – Segretario Generale Componenti: Dott. Antonio Luciani, Dott.ssa Aquilina Giordano, Dott.ssa Gemma Iermano</p> <p>Organizzazioni sindacali ammessi alla contrattazione (elenco sigle) CGIL – FP (Benevento e Avellino), UILFpl (Benevento e Avellino), Cisl Irpiniasannio, CSA, RSU</p> <p>Organizzazioni sindacali firmatarie dell'ipotesi di CCI del 03/11/2023 (elenco sigle) CGIL – FP (Benevento), UILFpl (Benevento e Avellino), RSU</p> <p>Organizzazioni sindacali firmatarie del CCI del _____ (elenco sigle)</p> |



| | | |
|--|--|---|
| Soggetti destinatari | | Personale non dirigente a tempo indeterminato della Camera di Commercio Irpinia Sannio |
| Materie trattate dal contratto integrativo (descrizione sintetica) | | Sono state oggetto del CCI 2024/2025 le materie di cui all'art. 7 comma 4 del CCNL 16/11/2023 e altre specifiche materie previste nello stesso CCNL la cui definizione è rinviata alla contrattazione integrativa. Non sono disciplinati quegli istituti che non trovano applicazione presso le camere di commercio |
| 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. | È stata acquisita la certificazione dell'Organo di controllo interno? L'ipotesi di CCI 2024-2025 sottoscritta in data 18/07/2024 sarà trasmessa entro i termini previsti dal CCNL al Collegio dei Revisori dei Conti per la certificazione della compatibilità dei costi Contratto Collettivo Integrativo, relativo al personale dipendente di qualifica non dirigenziale della Camera di Commercio Irpinia Sannio, per il triennio 2024- 2025, con i vincoli di bilancio. Per il Fondo risorse decentrate anno 2024 Il Commissario straordinario dell'Ente con i poteri della Giunta, con determinazione n. 13 del 27/02/2024 ha provveduto alla costituzione del fondo risorse decentrate del personale non dirigenziale per l'anno 2024 che è stato certificato dal Collegio dei Revisori dei Conti con verbale n. 22/2024. |
| | | Nel caso l'Organo di controllo interno abbia effettuato rilievi, descriverli. Non è stato effettuato nessun rilievo. |



| | | |
|--|---|--|
| | <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?</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>Anno 2024</p> <p>Il Commissario straordinario dell'Ente con i poteri della Giunta, con determinazione n. 6 del 31.01.2024, ha approvato, ai sensi del comma 6 del Decreto Legge 9.6.2021, n. 80, convertito dalla Legge 6 agosto 2021, n. 113, il Piano integrato di attività e organizzazione 2024-2026, denominato P.I.A.O. della Camera di commercio Irpinia Sannio contenenti le seguenti specifiche sezioni:</p> <ul style="list-style-type: none">- Valore Pubblico, performance, anticorruzione- Rischi corruttivi e trasparenza <p>È stato assolto l'obbligo di pubblicazione di cui ai commi 6 e 8 dell'art. 11 del d.lgs. 150/2009? (ARTICOLO ABROGATO DAL D.LGS. 14 MARZO 2013, N. 33))</p> <p>L'OIV, in data 11/09/2023 ha attestato che:</p> <ul style="list-style-type: none">- l'amministrazione ha individuato misure organizzative che assicurano il regolare funzionamento dei flussi informativi per la pubblicazione dei dati nella sezione "Amministrazione trasparente /Società trasparente;- ha attestato la veridicità e l'attendibilità, alla data dell'attestazione, di quanto riportato nella scheda verifiche rispetto a quanto pubblicato sul sito web dell'Amministrazione. <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>Per l'anno 2023: in fase di predisposizione</p> <p>Per l'anno 2022 le Relazioni della performance delle Camere di Avellino e Benevento sono state validate dall'OIV in data 23.3.2023, relative al periodo dal 1° gennaio al 5 luglio 2022, data di costituzione della Camera Irpinia Sannio.</p> <p>La successiva Relazione sulla Performance anno 2022 è stata inviata all'O.I.V della Camera di Commercio Irpinia Sannio - nominato con delibera di Giunta n.1/13 del 24.10.2022 in forma monocratica, per la prescritta validazione; il Documento di Validazione della suddetta Relazione ed i relativi allegati sono stato acquisiti con.prot.n. 10207 agli atti della Camera.</p> |
|--|---|--|



Modulo 2 - Illustrazione dell'articolato dell'accordo (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, 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;**

In data 16.11.2022 è stato sottoscritto il CCNL per il triennio 2019-2021 il quale ha dettato una nuova disciplina, tra l'altro, delle relazioni sindacali, della costituzione e dell'utilizzo delle risorse decentrate.

L'articolato del CCI triennio 2024-2025 arriva alla definizione dei vari istituti previsti dal nuovo CCNL partendo dalla Determinazione del Commissario Straordinario n. 60 del 05/07/2024 con la quale sono stati approvati, come di seguito, gli indirizzi per la delegazione trattante di parte pubblica relativi alla contrattazione collettiva integrativa 2024-2025:

- garantire una contrattazione decentrata impostata sul pieno rispetto dei reciproci ruoli di datore di lavoro e di rappresentanza sindacale, su approcci orientati alla correttezza e alla trasparenza;
- garantire che il contenuto del contratto decentrato - per quanto concerne le specifiche materie oggetto di contrattazione - sia particolarmente coerente con le linee strategiche pluriennali e con gli obiettivi pluriennali del PIAO;
- che la delegazione trattante arrivi alla contrattazione decentrata dopo aver percorso le varie fasi di informazione e confronto, come previsto dal CCNL 16.11.2022, per mettere in condizione entrambe le parti coinvolte nella contrattazione di aver già affrontato alcune materie nel nuovo modello di relazioni sindacali, facilitando ed accelerando quindi le trattative per il contratto decentrato;
- finalizzare la contrattazione integrativa all'obiettivo del conseguimento di adeguati livelli di efficienza e di produttività dei servizi, incentivando le varie azioni per la qualità della performance;
- svolgere la contrattazione collettiva decentrata attraverso una sessione unica negoziale ed esclusivamente sulle materie oggetto di contrattazione ai sensi del CCNL 16.11.2022;
- prevedere nel testo del contratto decentrato una parte che specifichi la ripresa della contrattazione o la definizione di un nuovo contratto decentrato integrativo in caso di importante evoluzione della normativa di riferimento ovvero evoluzione degli assetti organizzativa o ridefinizione dei processi organizzativi interni e dei sistemi valutativi derivanti da strategie comuni del sistema camerale nazionale;
- che i criteri di ripartizione delle risorse disponibili tra le diverse forme di utilizzo avvengano, per la parte relativa alla performance, in stretta aderenza al sistema di valutazione adottato dall'ente;
- che nella definizione dei criteri per l'attribuzione dei premi correlati alla performance sia individuato il legame che deve intercorrere da un lato tra il contenuto delle performance attese ed i desiderata dell'organo politico, e dall'altro tra il contenuto dell'apprezzamento del lavoro svolto e del contributo fornito al risultato, da parte del singolo, ed il riconoscimento economico correlato;
- che la progressione tra le aree abbia luogo in stretta aderenza con le regole di legge e di contratto e secondo procedure strutturate in modo da rappresentare un incentivo all'impegno lavorativo e al raggiungimento dei risultati, evitando selezioni meramente basate su anzianità di servizio o competenze generali;



- apportare le modifiche necessarie al Contratto Collettivo integrativo in virtù dei mutamenti organizzativi già effettuati e di quelli in fase di programmazione; modifiche che interesseranno, altresì, le metodologie di dettaglio integrative del Sistema di Misurazione e Valutazione della performance;
- che nella definizione dei criteri per le procedure volte al conferimento dei “differenziali stipendiali”:
 - si operi in stretta aderenza con la cornice di regole - legali e contrattuali – in materia e le procedure stesse rispondano ad un criterio selettivo, rivolto ad un limitato numero di dipendenti e solo alle persone che abbiano dimostrato di avere sviluppato negli anni, nello svolgimento delle funzioni proprie dell’area, un'accresciuta competenza nell'ambito della propria posizione di lavoro in relazione alla valutazione individuale degli ultimi tre anni;
 - si tenga conto di rispettare il possesso del requisito di un periodo minimo di permanenza nella posizione economica in godimento pari a 2 anni come già definita dalla contrattazione decentrata nell’ambito dei vincoli dal CCNL;
 - venga definito in sede di contrattazione integrativa il numero di “differenziali stipendiali” attribuibili nell’anno per ciascuna area nel limite massimo del 50% degli aventi diritto, nel rispetto della previsione del CCNL e in coerenza con le risorse previste per la copertura finanziaria degli stessi; garantire una contrattazione decentrata impostata sul pieno rispetto dei reciproci ruoli di datore di lavoro e di rappresentanza sindacale, su approcci orientati alla correttezza e alla trasparenza;

Come evidenziato nella premessa dell’intesa, la stessa, dopo le fasi d'informazione e confronto definite dal CCNL per le 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; pertanto non prevede le materie che non riguardano le Camere di commercio.

L'utilizzo delle risorse quantificate e disponibili considera l’esigenza, imposta dal CCNL, di assicurare una prevalente destinazione delle stesse alla valorizzazione della performance organizzativa ed individuale.

Passando all’esame delle singole clausole si rappresenta quanto segue:

Articolo 1 - Ambito di applicazione

Viene definito il campo di applicazione dell’intesa (personale non dirigenziale dipendente della Camera di commercio Irpinia Sannio e con qualunque tipo di contratto di lavoro subordinato - tempo indeterminato, tempo determinato – nonché la norma generale di riferimento (7 del CCNL del 16/11/2022).

Articolo 2 - Durata, decorrenza, tempi e procedure di applicazione del contratto

L’art. 2 statuisce il periodo di riferimento dell’intesa (1/1/202a-31/12/2025), fatte salve le materie che, per loro natura, richiedano cadenza annuale oppure tempi diversi o verifiche periodiche essendo legate a fattori organizzativi contingenti o collegate al naturale sviluppo dell’organizzazione stessa e specifica che 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. Il secondo comma sottolinea che gli effetti del contratto decorrono dal giorno successivo alla data di stipulazione, salvo specifica e diversa prescrizione e decorrenza espressamente prevista dal contratto stesso ed al terzo comma si prevede, in linea con i principi giuridici generali, che il contratto collettivo integrativo conserva la propria efficacia fino alla stipulazione del successivo contratto decentrato.

Articolo 3 - Criteri di ripartizione delle risorse disponibili per la contrattazione integrativa fra le diverse modalità di utilizzo



La norma di riferimento del presente articolo dell'intesa è l'art. 7, comma 4 lettera a) del CCNL 16.11.2022 il quale statuisce che sono oggetto di contrattazione integrativa " *i 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 presente CCNL tra le diverse modalità di utilizzo*".

L'art. 3 afferma, innanzitutto, che le risorse annualmente disponibili sono definite ogni anno dalla Camera di commercio con apposito provvedimento e sono oggetto di certificazione e approvazione da parte del Collegio dei Revisori e che 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.

I criteri di ripartizione di tali somme sono i seguenti:

- a) riservare risorse finanziarie, di natura stabile, alle progressioni economiche interne in modo programmato nel tempo, onde evitare l'immediata o comunque progressiva erosione delle stesse, ed in misura strettamente correlata alla limitatezza del numero di dipendenti che possono fruirne, garantendo al contempo pari opportunità nell'individuazione delle Aree contrattuali nelle quali dare corso a tali progressioni;
- b) garantire gli importi obbligatori previsti dai CCNL nazionali;
- c) destinare ad attività da svolgere in particolari condizioni di lavoro compensi che costituiscano adeguato riconoscimento di tali condizioni, in ossequio alla normativa generale definita dal CCNL;
- d) mantenere nel tempo entità significative degli importi da destinare al riconoscimento dell'impegno e del contributo dei singoli al conseguimento dei risultati di lavoro (performance individuale), nell'ambito delle prevalenti destinazioni e delle percentuali minime da destinare a tal fine, stabilite dal CCNL del 16.11.2022.

A fronte di tali criteri ed in ottemperanza ai principi sanciti sia dal nuovo contratto nazionale stipulato in data 16.11.2022 sia dall'art. 40 dell'art. 165/2001, viene assicurata una prevalente destinazione delle risorse alla valorizzazione della performance organizzativa ed individuale stabilendo che almeno il 65% delle risorse sia destinata a tale finalità. La ripartizione delle risorse risponde, inoltre, all'esigenza di destinare ad attività da svolgere in particolari condizioni di lavoro compensi che costituiscano adeguato riconoscimento di tali condizioni, in ossequio alla normativa generale definita dal ccnl.

A fronte di tali criteri, la destinazione delle risorse disponibili per la contrattazione integrativa avviene secondo la ripartizione percentuale, rispetto al totale di dette risorse, di seguito definita per i diversi utilizzi:

| | | |
|--|------------|------|
| a) premi correlati alla performance organizzativa | massimo il | 35% |
| b) premi correlati alla performance individuale | almeno il | 30% |
| c) indennità specifiche condizioni di lavoro | massimo | 3 % |
| d) compensi per specifiche responsabilità | almeno il | 15 % |
| e) compensi previsti da specifiche disposizioni di legge | massimo | 2 % |
| f) differenziali stipendiali con decorrenza nell'anno di riferimento (parte stabile) | massimo | 15 % |

Il comma 5 prevede una clausola di salvaguardia, assicurando che nel caso in cui, a fronte della costituzione annuale delle risorse disponibili ai sensi del comma 1 del presente articolo, 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



La norma di riferimento del presente articolo dell'intesa è l'art. 7, comma 4 lettera b) del CCNL 16.11.2022 il quale statuisce che sono oggetto di contrattazione integrativa " *i criteri per l'attribuzione dei premi correlati alla performance*".

L'art. 4 sottolinea innanzitutto che le logiche del sistema di misurazione e valutazione della performance della Camera di Commercio Irpinia Sannio sono orientate alla selettività e al riconoscimento del merito ed escludono ogni forma di automatismo e di erogazione indifferenziata.

Il comma 3, in particolare, evidenzia che i criteri per l'attribuzione dei premi correlati alla performance sono stati individuati anche sulla scorta di quanto emerso in sede di confronto debitamente esperito sul più ampio tema dei "criteri generali dei sistemi di valutazione della performance" e sono dettagliati nel comma 7, come di seguito specificato:

- 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

Articolo 5- Differenziazione del premio individuale

La norma di riferimento del presente articolo dell'intesa è l'art. 81 del CCNL 16.11.2022 il quale prevede che " *Ai dipendenti che conseguano le valutazioni più elevate, secondo quanto previsto dal sistema di valutazione dell'ente, è attribuita una maggiorazione del premio individuale di cui all'art. 80, comma 2, lett. b), che si aggiunge alla quota di detto premio attribuita al personale valutato positivamente sulla base dei criteri selettivi. La misura di detta maggiorazione, definita in sede di contrattazione integrativa, non potrà comunque essere inferiore al 30% del valore medio pro-capite dei premi destinati al personale ai sensi del comma 1.....La contrattazione integrativa definisce altresì, preventivamente, una limitata quota massima di personale valutato, a cui tale maggiorazione può essere attribuita*"

In ossequio al suddetto dettato del CCNL l'art 5 dell'intesa ha previsto che ai dipendenti che conseguano le valutazioni più elevate, secondo quanto previsto dal sistema di valutazione, è attribuita una maggiorazione del premio individuale, che si aggiunge alla quota di detto premio attribuita al personale valutato positivamente sulla base dei criteri selettivi. La misura di detta maggiorazione viene così definita: **• 30 % del valore medio pro-capite dei premi attribuiti al personale valutato positivamente.**

Per quanto concerne la limitata quota massima di personale valutato, a cui tale maggiorazione verrà attribuita, essa viene così definita dal comma 2 dell'art. 5:

- il numero delle persone interessate non può comunque superare il 30 % del totale per Area professionale;
- la maggiorazione è attribuita in ordine decrescente, a partire dal valore più elevato, fino al concorso del 30 % (numero di unità interessate, arrotondato per difetto);
- Per l'attribuzione di tale maggiorazione, si terrà conto soltanto dei valori di performance individuale collocati nella fascia più elevata dei range previsti dal sistema di valutazione vigente (punteggio da 71 a 100).



Articolo 6 - Progressione economica all'interno delle aree -Definizione, requisiti di partecipazione e numero differenziali attribuibili

L'art. 6 dell'intesa si muove nel tracciato segnato dall'art. 7, comma 4 lettera c) del CCNL 16.11.2022 il quale statuisce che è oggetto di contrattazione integrativa la "definizione delle procedure per le progressioni economiche nei limiti di quanto previsto all'art. 14 (Progressione economica all'interno delle aree) lettere a), b), d), e), f) e g)".

In particolare, il comma 3 dell'art. 6 stabilisce che, 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 2023 e ogni anno seguente la Camera di commercio Irpinia Sannio:

- informa, con apposito ordine di servizio, inviato via PEC al personale, 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 dall'ordine di servizio non abbiano formalmente scritto di non voler essere prese in considerazione per l'eventuale incremento stipendiale fisso;
- eroga il "differenziale stipendiale" al personale meritevole e nei limiti e nel numero previsto dalla contrattazione con decorrenza 1° gennaio dell'anno in cui è stata effettuata la fase valutativa e selettiva.

Il comma 4 prevede che nell'ambito di quanto previsto dall'art. 14 del CCNL 16/11/2022 con l'intesa si stabilisce che possono partecipare alla procedura selettiva i lavoratori che negli ultimi 2 anni non abbiano beneficiato di alcuna progressione economica e che, pertanto, siano in possesso di un requisito minimo di permanenza nella posizione economica in godimento pari a ventiquattro mesi.

In base al comma 5 il numero di "differenziali stipendiali" attribuibili per ciascuna Area professionale negli anni 2024 e 2025, è dato dal combinato dei seguenti fattori:

- a) dalle risorse disponibili (di parte stabile) destinate a tale finalità nell'anno di riferimento a fronte della costituzione annuale delle risorse per la contrattazione decentrata;
- b) dal 50% massimo - arrotondato per difetto - del numero di personale in servizio in ciascuna Area professionale al 1° gennaio dell'anno di riferimento che nello stesso anni abbia prestato servizio per almeno 6 mesi e 1 giorno e che sia selezionabile ai sensi dell'art.14 del CCNL e del CDI;
- c) dal rispetto dei criteri generali per l'erogazione dei "differenziali stipendiali" definiti dai commi 2 e 3 dell'art. 3 e dal comma 2 dello stesso art. 6.

Articolo 7 - Progressione economica all'interno delle aree - Definizione ulteriori elementi

L'art. 7 contiene la specificazione della ponderazione dei criteri previsti dall'art. 14, comma 2, lettere d), e), f) e g). In sede di contrattazione integrativa, con detto articolo si è stabilito pertanto:

- di non definire "ulteriori criteri" ai sensi del comma 2 lettera d) punto 3) dell'art. 14 del CCNL 16/11/2022 per l'attribuzione dei differenziali stipendiali, correlati alle capacità culturali e professionali acquisite anche attraverso i percorsi formativi;
- che la "Ponderazione dei criteri" di cui alla lettera d) comma 2 dell'art.14 del CCNL 16/11/2022 - ponderazione prevista dalla lettera e) comma 2 dello stesso articolo - è così definita:
 - criterio "media delle ultime tre valutazioni individuali annuali conseguite": 80%
 - criterio "esperienza professionale": 20 %
 - "ulteriori criteri correlati alle capacità culturali e professionali acquisite anche attraverso i percorsi formativi": 0 %
- in applicazione della lettera f) comma 2 dell'art.14 del CCNL 16.11.2022, al personale che non abbia conseguito progressioni economiche da più di 6 anni, verrà attribuito un



punteggio aggiuntivo complessivamente pari al 2% del punteggio ottenuto con l'applicazione del criterio di cui alla lettera d) del comma 2 dello stesso articolo 14 del CCNL

- in applicazione della lettera g) comma 2 dell'art.14 del CCNL 16.11.2022, in caso di parità dei punteggi finali la priorità sarà determinata, nell'ordine, dalla maggiore permanenza nella posizione economica in godimento, dal possesso di titolo di studio di grado più elevato.

Articolo 8 - Criteri generali per la determinazione della retribuzione di risultato dei titolari di incarico di E.Q.

La norma di riferimento del presente articolo dell'intesa è l'art. 7, comma 4 lettera v) del CCNL 16.11.2022 il quale statuisce che sono oggetto di contrattazione integrativa “ *i criteri generali per la determinazione della retribuzione di risultato dei titolari di incarico di EQ;*”.

In base all'art. 8, pertanto, i criteri generali per la determinazione della retribuzione di risultato delle posizioni di lavoro oggetto di incarico di E.Q. sono definiti in coerenza con quelli previsti per la dirigenza.

L'articolo, inoltre, disciplina la tematica relativa all'ipotesi di conferimento ad un lavoratore, già titolare di un incarico di E.Q., di un incarico ad interim relativo ad altra posizione di lavoro vacante; per la durata dello stesso, al lavoratore, nell'ambito della retribuzione di risultato, è attribuito un ulteriore importo la cui misura può variare dal 15% al 25% del valore economico della retribuzione di posizione prevista per la posizione di lavoro oggetto dell'incarico ad interim.

Alla retribuzione di risultato è destinata una quota almeno pari al 20% delle risorse complessivamente finalizzate alla erogazione della retribuzione di posizione e di risultato di tutti gli incarichi di EQ, tenuto presente che ai sensi dell'art. 17, comma 4, del CCNL 2019-2021, la percentuale di cui trattasi non può essere inferiore al 15%.

Articolo 9 - Indennità condizioni di lavoro di cui all'art. 70-bis del CCNL 21.5.202018 come modificato dall'art. 84-bis del CCNL 16/11/2022

La norma di riferimento del presente articolo dell'intesa è l'art. 7, comma 4 lettera d) del CCNL 16.11.2022 il quale statuisce che è oggetto di contrattazione integrativa “ *l'individuazione delle misure dell'indennità correlata alle condizioni di lavoro di cui all'art. 70-bis del CCNL del 21.05.2018, entro i valori minimi e massimi, come 15 rideterminati dall'art. 84-bis, e nel rispetto dei criteri ivi previsti, nonché la definizione dei criteri generali per la sua attribuzione;*”.

Secondo tale articolo, a decorrere dal 1.1.2023, la disciplina delle indennità da riconoscere al personale che presta la propria attività in particolari condizioni di lavoro è definita come segue:

- prestazioni che implicano l'esposizione a rischi e, come tali, pericolose o dannose per la salute: euro 7,00 calcolati per ogni giorno di effettivo svolgimento di esse (es. guida degli autoveicoli camerati);
- prestazioni implicanti disagio ossia prestazioni richieste e rese per l'espletamento di servizi “su chiamata” al di fuori dell'orario di servizio ovvero in caso di inderogabile ed effettiva necessità: euro 15,00 calcolati per giorno di effettivo svolgimento di esse (es. chiusura dell'ufficio oltre l'orario di servizio per concessione della sala convegni a terzi, prestazioni svolte presso le località in cui l'ente promuove la partecipazione delle imprese a eventi fieristici e promozionali, dipendenti che prestano servizio presso la sede dell'Ente situata in provincia diversa dalla propria sede di servizio);
- prestazioni che implicano il maneggio valori, ivi inclusa la moneta elettronica, come da risultanze dei registri relativi: in presenza di un incasso giornaliero non inferiore ad € 10,00 la misura è di 2,50 euro al giorno se l'incasso minimo mensile non è inferiore ad € 200,00 e di euro 3,00 al giorno se l'incasso mensile risulta pari o superiore ad € 2.000,00.

Articolo 10 - Criteri generali per l'attribuzione dell'indennità per specifiche responsabilità di



cui all'art. 84 del CCNL 16/11/2022

L'art. 10 dell'intesa si muove nel tracciato segnato dall'art. 7, comma 4 lettera f) del CCNL 16.11.2022 il quale statuisce che sono oggetto di contrattazione integrativa i *“criteri generali per l'attribuzione dell'indennità per specifiche responsabilità di cui all'art. 84 del presente CCNL;*

Secondo tali criteri l'assegnazione dell'indennità per specifiche responsabilità prevista dal CCNL al personale dell'Area dei Funzionari e della Elevata Qualificazione - da un minimo di € 1.000,00 ad un massimo di € 4.000,00 - può avvenire per lo svolgimento delle seguenti tipologie di attività che comportano l'assunzione di specifiche responsabilità in relazione all'ordinario contenuto professionale della categoria di appartenenza:

- > responsabilità di coordinamento di unità organizzative elementari
- > responsabilità di fasi o programmi di lavoro connotati da particolare complessità che possono comportare anche il coordinamento di gruppi di lavoro.

Per quanto riguarda il personale dell'Area degli Istruttori - da un minimo di € 750,00 ad un massimo di € 3.000,00 - ed il personale dell'Area degli Operatori esperti - da un minimo di € 500,00 ad un massimo di € 2.000,00 - le specifiche responsabilità potranno essere individuate secondo dettagliati ambiti di attività.

Si prevede in particolare che per l'anno 2024 l'individuazione delle responsabilità che danno luogo all'attribuzione dell'indennità di cui trattasi sarà effettuata dalla dirigenza, anche tenendo conto del *“Disciplinare dei criteri per l'attribuzione delle indennità di specifiche responsabilità”* allegato alla ipotesi di CCI 2024-2025 e si stabilisce che sino a tale provvedimento l'individuazione delle Responsabilità che danno luogo all'attribuzione dell'indennità di cui trattasi è quella prevista dal CCI 2023-2025.

Articolo 11 - Criteri generali per l'attribuzione di trattamenti accessori per i quali specifiche leggi operino un rinvio alla contrattazione collettiva

L'art. 11 dell'intesa ha come norma di riferimento dall'art. 7, comma 4 lettera g) del CCNL 16.11.2022 il quale statuisce che sono oggetto di contrattazione integrativa *“ i criteri generali per l'attribuzione di trattamenti accessori per i quali specifiche leggi operino un rinvio alla contrattazione collettiva”*;

Articolo 12 - Correlazione tra i compensi di cui all'art. 20, comma 1, lett. h) del CCNL 16/11/2022 e la retribuzione di risultato dei titolari di incarico di EQ

La norma di riferimento dell'art. 12 dell'intesa è l'art. 7, comma 4 lettera j) del CCNL 16.11.2022 il quale statuisce che è oggetto di contrattazione integrativa *“ la correlazione tra i compensi di cui all'art. 20, comma 1, lett. h) (Compensi aggiuntivi ai titolari di incarichi di EQ) del presente CCNL e la retribuzione di risultato dei titolari di incarico di EQ”*.

La delegazione trattante ha stabilito che assumono rilievo, ai fini del presente articolo:

- a) compensi ISTAT;
- b) concorsi a premio
- c) mediazione e conciliazione.

Articolo 13 - Linee di indirizzo e i criteri generali per la individuazione delle misure concernenti la salute e sicurezza sul lavoro

L'art. 13 ha come punto di riferimento l'art. 7, comma 4 lettera m), il quale statuisce che sono oggetto di contrattazione integrativa: *“le linee di indirizzo e i criteri generali per la individuazione delle misure concernenti la salute e sicurezza sul lavoro”*. Nel dettagliare tali linee di indirizzo si afferma, preliminarmente, che la Camera di commercio si impegna a diffondere il principio della "cultura della sicurezza" attraverso gli istituti dell'informazione e della formazione.

Articolo 14 - Elevazione del contingente dei rapporti di lavoro a tempo parziale ai sensi dell'art. 53 comma 2 del CCNL del 21.05.2018



La norma di riferimento dell'art. 14 dell'intesa è l'art. 7, comma 4 lettera n) il quale prevede che sia oggetto di contrattazione decentrata anche *“l'elevazione del contingente dei rapporti di lavoro a tempo parziale ai sensi dell'art. 53, comma 2 del CCNL del 21.05.2018”*.

E' stato pertanto previsto che il contingente di cui al comma 2 dell'art.53 del CCNL 21.5.2018 potrà essere elevato fino ad un ulteriore 10 % in presenza di alcune gravi e documentate situazioni familiari, a condizione che non venga compromessa la ordinaria gestione delle attività riferite ai settori interessati alla trasformazione del rapporto.

Articolo 15 - Limite individuale annuo delle ore che possono confluire nella banca delle ore, ai sensi dell'art. 33 del CCNL 16/11/2022

L'art. 15 attua quanto stabilito dall'art. 33 del CCNL 16.11.2022 il quale stabilisce che *“ Nel conto ore confluiscono, su richiesta del dipendente, le ore di prestazione di lavoro straordinario, debitamente autorizzate nel limite complessivo annuo stabilito a livello di contrattazione decentrata integrativa, da utilizzarsi entro l'anno successivo a quello di maturazione”*.

L'intesa dà atto che il personale della Camera preferisce fruire in modo retribuito delle prestazioni di lavoro straordinario e nel contempo dà assicurazione che saranno realizzati incontri tra le parti finalizzati all'attuazione della banca delle ore nel caso dovesse intervenire un concreto interesse in tal senso. Tanto premesso, il limite individuale annuo delle ore da far confluire nella banca delle ore, ai sensi dell'art.33 del CCNL 16.11.2022, ad ogni buon fine, viene fissato in 60 ore.

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

L'art. 16 ha come norma di riferimento l'art. 7, comma 4 lettera p) il quale prevede che siano oggetto di contrattazione decentrata anche *“i 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;”*

Si stabilisce che, ferma restando la disciplina di cui all'art.36 del CCNL 16.11.2022 e le situazioni personali, sociali o familiari da favorire ivi previste, l'individuazione di ulteriori fasce temporali di flessibilità oraria giornaliera in entrata e in uscita - oltre quelle di volta in volta vigenti presso l'Ente per la generalità del personale - al fine di conseguire una maggiore conciliazione tra la vita lavorativa e quella familiare del dipendente, dovrà in ogni caso assicurare adeguate fasce temporali di contemporanea presenza di tutti i dipendenti senza incidere negativamente sull'orario di apertura degli uffici al pubblico.

Articolo 17 - Elevazione del periodo di 13 settimane di maggiore e minore concentrazione dell'orario multiperiodale, ai sensi dell'art. 31, comma 2 del CCNL 16/11/2022

La norma di riferimento dell'art. 17 è l'art. 7, comma 4 lettera p) del CCNL 16.11.2022 il quale prevede che sia oggetto di contrattazione decentrata anche *“ l'elevazione del periodo di 13 settimane di maggiore e minore concentrazione dell'orario multiperiodale, ai sensi dell'art. 31, comma 2 del presente CCNL”*;

Articolo 18 - Elevazione del limite massimo individuale di lavoro straordinario ai sensi dell'art. art. 29 comma 2 del CCNL 16/11/2022

Ai sensi dell'art. 7 comma 4, lettera s) del CCNL 16.11.2022 è oggetto di contrattazione integrativa anche la materia relativa all'elevazione del limite massimo individuale di lavoro straordinario ai sensi dell'art. 32, comma 3 (Lavoro straordinario) del CCNL. L'art. 18 stabilisce tale limite in 528 ore per un numero di dipendenti non superiore al 2% dell'organico in presenza di esigenze di diretta assistenza agli organi istituzionali, fermo restando il limite delle risorse previste nel bilancio della Camera.



Articolo 19- Welfare integrativo ai sensi dell'art. 82 comma 2 del CCNL 16.11.2022

L'art. 82 del CCNL 16.11.2022, rubricato "Welfare integrativo", stabilisce che *"Le amministrazioni disciplinano, in sede di contrattazione integrativa di cui all'art. 7, comma 4, la concessione di benefici di natura assistenziale e sociale in favore dei propri dipendenti"*. L'intesa, all'art. 19, ha pertanto previsto che a supporto dell'istruzione e della promozione del merito, la Camera di Commercio assicura annualmente la concessione di borse di studio ai figli dei dipendenti - in attività di servizio nel periodo stabilito per la presentazione della domanda di partecipazione — per la frequenza di scuole secondarie di 1° grado (compresa la licenza) e 2° grado (compresa la maturità) e di istituti d'istruzione professionale e artistica nonché di Università degli studi, statali o autorizzate a rilasciare titoli di studio riconosciuti dallo Stato - risultati particolarmente meritevoli, nei limiti dello stanziamento di bilancio (in misura non superiore "alle disponibilità già stanziare dagli enti" al 22.5.2018 ex parere RGS prot.n.228052 del 18.9.2023). La Camera si impegna a finanziare la Cassa Mutua dei dipendenti secondo le modalità previste dalla normativa vigente, nei limiti dello stanziamento di bilancio (in misura non superiore "alle disponibilità già stanziare dagli enti" al 22.5.2018 ex parere RGS prot.n.228052 del 18.9.2023).

Articolo 20 - Riflessi sulla qualità del lavoro e sulla professionalità delle innovazioni tecnologiche inerenti all'organizzazione di servizi

L'art. 20 ha come norma di riferimento l'art. 7 comma 4, lettera t) del CCNL 16.11.2022 il quale prevede che siano oggetto di contrattazione integrativa anche i riflessi sulla qualità del lavoro e sulla professionalità delle innovazioni tecnologiche inerenti all'organizzazione di servizi.

Articolo 21 - Incremento delle risorse di cui all'art. 17, comma 6 del CCNL 16/11/2022

L'art. 7 comma 4, lettera u) del CCNL 16.11.2022 stabilisce che è oggetto di contrattazione anche *"l'incremento delle risorse di cui all'art. 17, comma 6 (Retribuzione di posizione e retribuzione di risultato) del presente CCNL attualmente destinate alla corresponsione della retribuzione di posizione e di risultato degli incarichi di Elevata Qualificazione, ove implicante, ai fini dell'osservanza dei limiti previsti dall'art. 23, comma 2, del D. Lgs. n. 75/2017, una riduzione delle risorse del Fondo di cui all'art. 79"*.

L'art. 21 dell'intesa, pertanto, ha previsto che nella vigenza dell'articolo 23 comma 2 del decreto legislativo n. 75/2017, l'eventuale incremento delle risorse destinate alla retribuzione di posizione e di risultato non potrà superare il 5% della parte stabile del fondo risorse decentrate annualmente approvato.



b) quadro di sintesi delle modalità di utilizzo da parte della contrattazione integrativa delle risorse decentrate anno 2024

La delegazione trattante ha stabilito le modalità di utilizzo delle risorse decentrate nell'art. 3 del negoziato, avente ad oggetto “*Criteri di ripartizione delle risorse disponibili per la contrattazione integrativa tra le diverse modalità di utilizzo*”.

Le risorse disponibili per la contrattazione, per l'anno 2024, ammontano ad €. **179.288,51**.

In applicazione delle regole stabilite nell'intesa abbiamo la seguente destinazione:

| | | | Anno 2024 |
|---|---------|--------|-------------------|
| a) premi correlati alla performance organizzativa | Massimo | 35% | 62.750,98 |
| b) premi correlati alla performance individuale | Almeno | 30% | 53.786,55 |
| c) indennità specifiche condizioni di lavoro | Massimo | 3% | 5.378,66 |
| d) compensi per specifiche responsabilità | Almeno | 15% | 26.893,28 |
| e) compensi previsti da specifiche disposizioni di legge massimo 2 % | Massimo | 2% | 3.585,77 |
| f) differenziali stipendiali con decorrenza nell'anno di riferimento (parte stabile) massimo 15 % | Massimo | 15% | 26.893,28 |
| | | totale | 179.288,51 |

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

Come in premessa riferito, il CCI 2024-2025 conserverà la propria efficacia fino alla stipulazione del successivo contratto decentrato.

In caso di sopravvenuta sottoscrizione del nuovo contratto collettivo nazionale di lavoro (CCNL) o in caso di novità normative riguardanti le materie oggetto del CCI, sarà verificata la validità delle clausole contrattuali già concordate

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;

In linea con le più recenti previsioni legislative e contrattuali in materia di meritocrazia e premialità, nella definizione dei criteri per l'attribuzione dei premi correlati alla performance è stato individuato il legame che deve intercorrere da un lato tra il contenuto delle performance attese e gli obiettivi dell'Ente, e dall'altro tra il contenuto dell'apprezzamento del lavoro svolto e del contributo fornito al risultato, da parte del singolo, ed il riconoscimento economico correlato.

Il CCI di cui trattasi prevede al riguardo che l'attribuzione dei premi destinati alla performance individuale ed organizzativa sia strettamente correlata ad effettivi incrementi di produttività e di



miglioramento della qualità ed economicità dei servizi e sia quindi attuata, in unica soluzione, dopo la necessaria verifica e certificazione a consuntivo, mediante gli strumenti di valutazione e controllo della gestione, dei risultati totali o parziali conseguiti, in coerenza con gli obiettivi annualmente predeterminati nel Piano della Performance e con il sistema di valutazione e misurazione della performance adottato dall'Ente.

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 di appartenenza.

Gli incentivi e i riconoscimenti economici sono previsti per coloro che hanno raggiunto il livello di prestazione e di risultato attesi e predefiniti in sede di assegnazione di obiettivi; la misurazione e valutazione dei comportamenti del personale di qualifica non dirigenziale nonché l'attribuzione dei premi correlati alla performance individuale avviene secondo le regole, condivise con l'OIV dell'Ente, di cui al Sistema di valutazione della performance approvato con determinazione del commissario straordinario, con i poteri della Giunta, n. 82 del 24/10/2023.

- 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);**

Nella definizione dei criteri per le procedure volte al conferimento delle progressioni orizzontali si è operato in stretta aderenza con la cornice di regole - legali e contrattuali - che vigono in materia e che non possono essere modificate in sede di contrattazione integrativa.

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 annualmente in relazione alle risorse disponibili nel Fondo risorse decentrate.

I criteri stabiliti dall'intesa prevedono di :

- assicurare un'effettiva modalità valutativa e 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;

Nell'ambito di quanto previsto dall'art. 14 del CCNL 16/11/2022 con il contratto decentrato integrativo si stabilisce che possono partecipare alla procedura selettiva i lavoratori che negli ultimi 2 anni non abbiano beneficiato di alcuna progressione economica.

Il numero di "differenziali stipendiali" attribuibili per ciascuna Area professionale negli anni 2024, 2024 e 2025, è dato dal combinato dei seguenti fattori:

- dalle risorse disponibili (di parte stabile) destinate a tale finalità nell'anno di riferimento a fronte della costituzione annuale delle risorse per la contrattazione decentrata;
- dal 50% massimo - arrotondato per difetto - del numero di personale in servizio in ciascuna Area professionale al 1° gennaio dell'anno di riferimento che nello stesso anni abbia prestato servizio per almeno 6 mesi e 1 giorno e che sia selezionabile ai sensi deH'art.14 del CCNL e del presente CDI;
- dal rispetto dei criteri generali per l'erogazione dei "differenziali stipendiali" dalla stessa intesa.



Nell'ambito della cornice contrattuale di riferimento, che è l'art. 14 del CCNL 16.11.2022, la delegazione trattante ha effettuato la seguente ponderazione dei criteri di cui alla lettera d) comma 2 dell'art.14 del CCNL 16/11/2022 -

- criterio "media delle ultime tre valutazioni individuali annuali conseguite": 80%

- criterio "esperienza professionale": 20 %

"ulteriori criteri correlati alle capacità culturali e professionali acquisite anche attraverso i percorsi formativi": 0 %

In applicazione della lettera f) comma 2 dell'art.14 del CCNL 16.11.2022, al personale che non abbia conseguito progressioni economiche da più di 6 anni, verrà attribuito un punteggio aggiuntivo complessivamente pari al 2 % del punteggio ottenuto con l'applicazione del criterio di cui alla lettera d) del comma 2 dello stesso articolo 14 del CCNL.

In applicazione della lettera g) comma 2 dell'art.14 del CCNL 16.11.2022, in caso di parità dei punteggi finali la priorità sarà determinata, nell'ordine, dalla maggiore permanenza nella posizione economica in godimento, dal possesso di titolo di studio di grado più elevato.

I predetti criteri dimostrano, pertanto, il rispetto del principio di selettività e l'esclusione del criterio di attribuzione di incrementi stipendiali automatici basati sull'anzianità di servizio.

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

Il Commissario straordinario dell'Ente con i poteri della Giunta, con determinazione n. 6 del 31.01.2024 ha approvato il Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO) – 2024 -2026. Esso è concepito come una sorta di «**testo unico della programmazione**», sostituendo i vari documenti previsti fino a oggi, introducendo il concetto di «pianificazione integrata» e superando, quindi, l'approccio frammentario venutosi a determinare a seguito della giustapposizione di vari interventi normativi in diversi ambiti (performance, trasparenza, anticorruzione, parità di genere, fabbisogni di personale, lavoro agile, ecc.). Il PIAO è dunque un documento di pianificazione con orizzonte temporale triennale, che raccoglie, come detto in precedenza, i contenuti di una serie di documenti di programmazione fino ad oggi prodotti, dei quali, secondo l'auspicio del legislatore, non deve rappresentare una loro mera sommatoria. In particolare, in coerenza con quanto previsto dall'articolo 6 del DL n. 80 del 9/06/2021, il PIAO descrive, tra l'altro, gli obiettivi strategici e operativi della performance; la strategia di gestione del capitale umano e di sviluppo organizzativo e gli strumenti e gli obiettivi del reclutamento di nuove risorse e della valorizzazione delle risorse interne.

La sottoscrizione del contratto integrativo, pertanto, consente di destinare risorse decentrate alla valorizzazione della performance organizzativa e individuale volta al raggiungimento degli obiettivi rappresentati nel PIAO e di realizzare un utilizzo efficiente ed efficace delle risorse disponibili per la contrattazione.

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.

g) altre informazioni eventualmente ritenute utili

Le materie riservate alla contrattazione integrativa ex art.7 comma 4 del CCNL 16.11.2022 sono state oggetto di debita informazione, al pari di quelle oggetto di confronto.

Nel corso del triennio si assicura che saranno rese tutte le informazioni alla parte sindacale nel rispetto del modello sindacale corrispondente.

**Il Dirigente dell'Area I
"Amministrazione"
(Dott. Antonio Luciani)**