

Relazione illustrativa dell'ipotesi di Contratto Collettivo Integrativo per il personale non dirigente della CCIAA di Roma sottoscritta in data 09.04.2024 (triennio 2024-2026)

Redatta ai sensi dell'articolo 40, comma 3-sexies, D.lgs. n. 165 del 2001 e ai sensi della circolare del Ministero dell'Economia e delle Finanze - Dipartimento della Ragioneria Generale dello Stato n. 25 del 19.07.2012

PREMESSA

In data 9 aprile 2024 è stata stipulata, con le Organizzazioni Sindacali legittimate e con la RSU, l'Ipotesi di Contratto Collettivo Integrativo (CCI) per il personale non dirigente della CCIAA di Roma, riferito al triennio 2024-2026. La presente relazione illustrativa viene redatta ai sensi delle vigenti disposizioni legislative e contrattuali integrate con quanto disposto dalla circolare n. 25 del 19 luglio 2012 del Ministero dell'Economia e delle Finanze – Dipartimento della Ragioneria Generale di Stato.

Modulo 1 – Scheda 1.1. Illustrazione degli aspetti procedurali e sintesi del contenuto del contratto, autodichiarazione relativa agli adempimenti di legge

Data di sottoscrizione	09/04/2024
Periodo temporale di vigenza	Triennio 2024-2026, ferma restando la produzione di effetti giuridici sino alla totale o parziale sostituzione
Composizione della delegazione trattante	<p>Parte Pubblica</p> <p>Dott. Pietro Abate (Presidente) Dott. Roberto Bosco (Componente) Dott. Maurizio Rea (Componente)</p> <p>Organizzazioni sindacali ammesse alla contrattazione</p> <p>RSU:</p> <p>Altosinno Andrea Angelini Gian Marco Cacciari Patrizio Carloni Lorenzo Dottori Mirna Lustrissimi Giuseppe Mazzeo Giovannina Pozzetto Erika Scapigliati Daniele Tonelli Angela Valenti Antonella</p> <p>OO.SS.:</p> <p>UIL FPL CISL FP FP CGIL CSA-RAL</p>

	<p>Organizzazioni sindacali presenti alla contrattazione il giorno della sottoscrizione dell'ipotesi di CCI</p> <p>RSU:</p> <p>Altosinno Andrea Angelini Gian Marco Cacciari Patrizio Carloni Lorenzo Lustrissimi Giuseppe Mazzeo Giovannina Scapigliati Daniele</p> <p>OO.SS.:</p> <p>UIL FPL (Croce Francesco) CISL FP (Marocco Michele) FP CGIL (Formaggi Amedeo - Scannella Roberto) CSA-RAL (Costantino Andrea)</p> <p>Organizzazioni sindacali firmatarie dell'ipotesi di CCI</p> <p>RSU:</p> <p>Altosinno Andrea Angelini Gian Marco Cacciari Patrizio Carloni Lorenzo Mazzeo Giovannina</p> <p>OO.SS.:</p> <p>UIL FPL (Croce Francesco) CISL FP (Marocco Michele) FP CGIL (Formaggi Amedeo - Scannella Roberto)</p>
<p>Soggetti destinatari</p>	<p>Tutti i lavoratori in servizio presso l'Ente, di qualifica non dirigenziale, con rapporto di lavoro subordinato a tempo indeterminato ed a tempo determinato – ivi compreso il personale comandato o distaccato o utilizzato a tempo parziale presso altri soggetti – e con contratti di natura flessibile.</p>
<p>Materie trattate dal contratto integrativo (descrizione sintetica)</p>	<p>Le materie oggetto di contrattazione collettiva integrativa sono indicate dalla legge e dal vigente CCNL del comparto Funzioni Locali per il triennio 2019-2021 sottoscritto in data 16.11.2022, nel rispetto dei vincoli e limiti ivi previsti.</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Disposizioni generali; 2. Relazioni sindacali e forme di partecipazione; 3. Risorse e premialità;

	<ol style="list-style-type: none"> 4. Criteri generali per la ripartizione e destinazione delle risorse; 5. Differenziali stipendiali; 6. Fattispecie, criteri, valori e procedure per individuare e corrispondere i compensi relativi alle indennità; 7. Compensi previsti da specifiche disposizioni di legge; 8. Premio individuale; 9. Disposizioni applicabili a particolari tipologie di lavoro.
--	--

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	
	Attestazione del rispetto degli obblighi di legge che in caso di inadempimento comportano la sanzione del divieto di erogazione della retribuzione accessoria	<p>È stato adottato il Piano della performance previsto dall'art. 10 del D.lgs. 150/2009?</p> <p>Si, l'Ente ha adottato il Piano della performance previsto dall'art. 10 del D.lgs. 150/2009, confluito all'interno del Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO) 2024 – 2026, ai sensi dell'art. 6 del Decreto Legge 9.6.2021 n. 80, con Deliberazione della Giunta n. 10 del 31 gennaio 2024</p>
		<p>È stato adottato il Piano Triennale di Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza, ai sensi dell'art. 1, comma 8, della Legge 190/2012?</p> <p>Si, l'Ente ha adottato il Piano Triennale di Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza 2024 - 2026, in ottemperanza al comma 8 art. 1 della Legge n. 190/2012, confluito all'interno del Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO) 2024 - 2026, ai sensi dell'art. 6 del decreto legge 9.6.2021, n. 80, con deliberazione della Giunta n. 10 del 31 gennaio 2024</p>

		<p>È stato assolto l'obbligo di pubblicazione di cui all'art. 10 del D.lgs. 27 ottobre 2009, n. 150?</p> <p>Si, sono stati assolti gli obblighi di pubblicazione</p>
		<p>La Relazione della Performance è stata validata dall'OIV, ai sensi dell'art. 14, comma 6, del D.lgs. 27 ottobre 2009, n. 150?</p> <p>La Relazione sulla Performance 2022 è stata approvata con deliberazione di Giunta n. 107 del 10 luglio 2023 e, conseguentemente, validata dall'OIV in pari data</p>
<p>Eventuali osservazioni: --</p>		

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

A) Illustrazione di quanto disposto nell'ipotesi di Contratto Collettivo Integrativo 2024-2026

TITOLO I – DISPOSIZIONI GENERALI

CAPO I – DISPOSIZIONI GENERALI

Articolo 1 – Oggetto e obiettivi

L'articolo precisa che le materie oggetto di contrattazione integrativa sono indicate dalla legge e dai vigenti contratti collettivi nazionali di lavoro tra i soggetti e con le procedure negoziali stabilite dalla legge. In particolare, le materie oggetto di contrattazione collettiva integrativa sono dettate dal vigente CCNL del comparto Funzioni Locali del 16.11.2022 e nel dettaglio esplicitate nel Capo II "Relazioni sindacali e forme di partecipazione" del contratto integrativo.

Art. 2 – Ambito di applicazione, durata, decorrenza, disciplina transitoria

In merito all'ambito di applicazione, il contratto produce i suoi effetti verso tutti i lavoratori in servizio presso l'Ente, di qualifica non dirigenziale, con rapporto di lavoro subordinato a tempo indeterminato ed a tempo determinato, compreso il personale comandato o distaccato o utilizzato a tempo parziale presso altri soggetti e con contratti di natura flessibile.

Il contratto ha durata triennale che decorre dalla data di sottoscrizione, fermo restando che continuerà a produrre effetti giuridici sino alla sua totale o parziale sostituzione. Inoltre, esso conserva la sua efficacia fino alla stipulazione del successivo contratto integrativo, salvo il caso in cui intervengano norme di legge o del contratto collettivo nazionale di lavoro incompatibili con la prosecuzione dei predetti effetti.

Art. 3 – Verifiche dell'attuazione del contratto

Con la presente disposizione le parti convengono che potrà essere verificato lo stato di attuazione del presente contratto integrativo.

Art. 4 – Interpretazione autentica dei contratti integrativi

La norma prevede che nel caso insorgano controversie sull'interpretazione del contratto, le delegazioni trattanti si incontrano per definire il significato delle clausole controverse.

Art. 5 – Ricognizione articoli CCNL 16.11.2022

La disposizione evidenzia che il contenuto del contratto integrativo si inserisce nel solco del contratto collettivo nazionale ed è meramente recettizia di alcune delle disposizioni di cui alla contrattazione collettiva nazionale. Qualora il CCNL 16.11.2022 venga difatti sostituito da altro CCNL, le disposizioni saranno automaticamente recepite.

Art. 5 lettera a) – “Obiettivi e strumenti”;

Art. 5 lettera b) – “Informazione”;

Art. 5 lettera c) – “Confronto”;

Art. 5 lettera d) – “Organismo paritetico per l'innovazione”;

Art. 5 lettera e) – “Contrattazione collettiva integrativa: soggetti e materie”;

Art. 5 lettera f) – “Contrattazione collettiva integrativa: tempi e procedure”;

Art. 5 lettera g) – “Contrattazione collettiva integrativa di livello territoriale”;

Art. 5 lettera h) – “Clausole di raffreddamento”.

Art. 6 - Comitato unico di garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni

L'articolo disciplina il CUG ed evidenzia i suoi compiti propositivi, consultivi e di verifica.

Art. 7 - Relazioni sindacali

La disposizione definisce il sistema delle relazioni sindacali, nel rispetto dei distinti ruoli delle parti; è lo strumento per costruire relazioni stabili tra la parte pubblica e le rappresentanze sindacali, improntate alla partecipazione consapevole, al dialogo costruttivo e trasparente, alla reciproca considerazione dei rispettivi diritti ed obblighi, nonché alla prevenzione e risoluzione dei conflitti, in modo da contemperare l'esigenza di incrementare e mantenere elevate l'efficacia e l'efficienza dei servizi erogati all'utenza, con l'interesse al miglioramento delle condizioni di lavoro e alla crescita professionale del personale.

Art. 8 - Esercizio dei diritti e delle libertà sindacali

Art. 8 lettera a) – “Diritto di assemblea”;

Art. 8 lettera b) – “Diritto di affissione”;

Art. 8 lettera c) – “Locali”;

Art. 8 lettera d) – “Servizi minimi essenziali”.

TITOLO II – TRATTAMENTO ECONOMICO DEL PERSONALE

CAPO I – RISORSE E PREMIALITÀ

Art. 9 – Quantificazione delle risorse

La norma introduce l'obbligo dell'Amministrazione di provvedere con apposito atto dirigenziale in conformità e nel rispetto dei vincoli e dei limiti imposti dalle vigenti norme contrattuali e legali all'erogazione delle risorse legate alla premialità/produttività.

Art. 10 – Utilizzo delle risorse decentrate

Definisce per l'Amministrazione, nel triennio di riferimento del contratto, la possibilità di utilizzare i seguenti strumenti:

a) premi correlati alla performance organizzativa;

b) premi correlati alla performance individuale;

c) premio differenziale individuale, di cui all'art. 81 del CCNL 16.11.2022;

d) indennità;

e) compensi previsti da disposizioni di legge, riconosciuti esclusivamente a valere sulle risorse di cui all'art. 67, comma 3 lett. c) del CCNL del 21.05.2018 ivi compresi i compensi di cui all'art. 70-ter del CCNL 21.05.2018;

-
- f) differenziali stipendiali: sulla base di quanto stabilito dall'art. 14 del CCNL 16.11.2022, potranno essere previste nel limite delle risorse effettivamente disponibili, in modo selettivo e riconosciute ad una quota limitata di dipendenti con rapporto di lavoro a tempo indeterminato secondo i criteri e le modalità meglio definite al successivo articolo 15;
 - g) risorse destinate all'attuazione dei piani di welfare.

Art. 11 – Criteri generali per la ripartizione e destinazione delle risorse finanziarie

L'articolo chiarisce che le risorse finanziarie disponibili per la costituzione del "*fondo risorse decentrate*" sono ripartite secondo i seguenti criteri generali:

- a) corrispondenza al fabbisogno di salario accessorio rilevato nell'Ente sulla base dell'analisi dei servizi erogati, delle relative caratteristiche quantitative e qualitative, nonché in relazione agli obiettivi di gestione e di performance predeterminati dagli organi di governo;
- b) riferimento al numero ed alle professionalità delle risorse umane disponibili;
- c) necessità di implementazione e valorizzazione delle competenze e professionalità dei dipendenti, anche al fine di ottimizzare e razionalizzare i processi decisionali;
- d) specifiche modalità di fornitura della prestazione lavorativa da parte del personale dipendente;
- e) rispondenza a particolari condizioni di erogazione di determinati servizi.

Art. 12 – Criteri generali per l'attribuzione dei premi correlati alla performance

La Camera di Commercio di Roma promuove il merito dei dipendenti ed il miglioramento della performance organizzativa, oltre che individuale, utilizzando sistemi premianti selettivi, secondo logiche meritocratiche, e valorizzando i dipendenti che conseguano le migliori performance attraverso l'attribuzione di incentivi economici.

Il livello di selettività nella erogazione dei premi di produttività viene assicurato destinando una quota prevalente del trattamento accessorio complessivo al trattamento economico accessorio collegato alla performance individuale, riconoscendo ai dipendenti che offrono un contributo maggiore, anche in termini di apporto "effettivo", una premialità maggiore.

La premialità è riconducibile ad effettive e misurate situazioni in cui, dalla prestazione lavorativa del dipendente, discende un concreto vantaggio per la Camera, in termini di valore aggiunto conseguito rispetto alle proprie funzioni istituzionali ed erogative, nonché al miglioramento quali-quantitativo dell'Organizzazione, dei servizi e delle funzioni;

Il sistema premiale non può prescindere dalla corretta impostazione e gestione del ciclo della performance, ovvero del percorso virtuoso di gestione dei regimi premiali caratterizzato dalle fasi precisate dalla disposizione in oggetto, fra cui: la programmazione strategica da parte dell'Amministrazione, la definizione dei piani di lavoro individuali, la predeterminazione delle risorse destinate alla premialità nonché il monitoraggio sul grado di conseguimento degli obiettivi e la verifica e validazione dei risultati raggiunti.

Art. 13 – Valutazione positiva

La disposizione definisce la valutazione positiva, da intendersi quale uguale o superiore a 40,01 su 100 e, di conseguenza, utile ai fini dell'attribuzione degli istituti premiali.

Art. 14 – Distribuzione della premialità (illustrazione di quanto disposto nel contratto collettivo integrativo sulle modalità di erogazione della produttività per il triennio 2024-2026)

L'accordo in oggetto regola le modalità di erogazione del premio di produttività per il triennio 2024-2026. La somma destinata alla produttività viene ripartita in due tranches di pari importo: la prima parte è destinata a remunerare sia la partecipazione del dipendente al raggiungimento degli obiettivi generali e strategici dell'Ente che il contributo professionale e organizzativo apportato alla struttura di appartenenza, e la seconda, invece, è destinata a remunerare le performance individuali sulla base del sistema di valutazione vigente. Ai sensi dell'art. 80, comma 1, del CCNL del comparto Funzioni Locali del 16/11/2022 e dell'art. 19 del D.Lgs n. 150 del 27 ottobre 2009, con riferimento sia alla performance organizzativa che alla performance individuale, le risorse destinate alla premialità e non integralmente utilizzate nell'anno, derivanti dal differenziale fra il risultato di performance conseguito rispetto ai risultati massimi ottenibili, verranno rese totalmente disponibili a valere sul Fondo dell'esercizio dell'anno successivo. Le somme

destinate alla remunerazione della produttività, con riferimento sia alla performance organizzativa che alla performance individuale, saranno totalmente distribuite al personale che avrà conseguito, un punteggio complessivo di valutazione dell'apporto individuale almeno pari o superiore a 40,01 su 100. Entrambe le tranche verranno definite come di seguito:

1) Remunerazione della performance organizzativa:

Rappresenta il 50% e viene parametrata come di seguito indicato:

a) *Grado di raggiungimento degli obiettivi di performance dell'Ente*
per il 25% e commisurata al grado di raggiungimento del totale degli obiettivi di performance dell'Ente, come rendicontati nella Relazione sulla Performance dell'anno di riferimento;

b) *Grado di raggiungimento degli obiettivi di struttura dirigenziale.*
per l'altro 25% commisurata al grado di raggiungimento degli obiettivi di performance di Struttura dirigenziale, come rendicontati nella Relazione sulla Performance anno di riferimento.

Fermo restando quanto suindicato, il risultato ottenuto per ciascun dipendente viene commisurato ai seguenti due indici:

Professionalità:

commisurata alla categoria contrattuale di inquadramento attraverso coefficienti differenziati per Area e responsabilità di servizio;

Partecipazione al lavoro:

commisurata alla presenza effettiva nell'arco dell'anno.

Ai fini del calcolo della presenza, non sono computati tra le assenze l'astensione obbligatoria per maternità/paternità, le terapie salvavita, l'infortunio sul lavoro e le correlate malattie professionali per causa di servizio, i permessi ex legge 104/92, le gravi patologie conclamate e certificate dalle autorità competenti, le ferie e le festività soppresse, il recupero di ore già lavorate. Come previsto dal tuttora vigente art. 71 comma 1 del D.L. 112/2008 convertito in L. n. 133/2008, le eventuali giornate di assenza per malattia vengono decurtate in sede di determinazione del premio. Le somme eventualmente decurtate non potranno essere recuperate dalla contrattazione integrativa, ma concorreranno al miglioramento dei saldi di bilancio.

Resta ferma, per l'erogazione della quota relativa alla performance organizzativa, la soglia minima di presenza in servizio del singolo dipendente pari ad almeno il 60% dei giorni lavorativi nell'anno di riferimento, al netto di ferie e festività soppresse.

2) Remunerazione della performance individuale:

Rappresenta il 50% e viene parametrata come di seguito indicato:

La quota viene calcolata tenendo conto del punteggio complessivo conseguito da ciascun dipendente in applicazione del sistema di valutazione in uso. Conformemente alla remunerazione della performance organizzativa, di cui al punto 1) si tiene conto, nella determinazione della cifra, delle eventuali giornate di assenza per malattia per le quali si applica la decurtazione ai sensi dell'art. 71, comma 1, del D.L. 112/2008 convertito con legge 133/2008. Per la remunerazione della performance individuale la soglia minima di presenza del personale deve essere pari ad almeno il 60% dei giorni lavorativi nell'anno di riferimento, al netto di ferie e festività soppresse.

CAPO III – DIFFERENZIALI STIPENDIALI

Art. 15 – Definizione delle procedure per le progressioni economiche

L'istituto della progressione economica orizzontale si realizza mediante acquisizione in sequenza, dopo il trattamento tabellare iniziale, di successivi differenziali stipendiali, ovvero incrementi retributivi di pari

importo per ciascuna area professionale, nella misura annua lorda e numero massimo individuati nella Tabella A allegata al CCNL 16.11.2022.

L'Amministrazione riconosce selettivamente le progressioni economiche all'interno di ciascuna categoria, tenuto conto, nei limiti delle risorse decentrate a tal fine disponibili, delle risultanze del proprio ciclo della performance e sulla base del sistema valutativo in atto presso l'Ente.

I differenziali stipendiali, secondo la nuova formulazione dell'art. 15, sono attribuiti mediante procedura selettiva di area, di norma nella misura del 35% degli aventi diritto per ciascuna area professionale, nel rispetto delle modalità e dei criteri indicati all'art. 14 del CCNL 16.11.2022.

Per quanto concerne i criteri e le modalità per la definizione delle procedure per le progressioni orizzontali:

- a) le menzionate procedure vengono avviate sulla base delle risorse stanziare per le nuove progressioni orizzontali, con prelevamento dalle risorse stabili di cui all'art. 79, commi 1 e 1 *bis*, del CCNL 16.11.2022,
- b) gli aventi diritto a partecipare alla procedura selettiva sono i dipendenti che:
 - 1) negli ultimi 2 anni non abbiano beneficiato di alcuna progressione economica. Ai fini della verifica del predetto requisito, si tiene conto delle date di decorrenza delle progressioni economiche effettuate;
 - 2) non abbiano riportato, negli ultimi 2 anni, provvedimenti disciplinari superiori alla multa.

Inoltre la disposizione specifica che, di norma, entro il mese di ottobre dell'anno di riferimento, previa informativa alle OO.SS., viene pubblicato un avviso interno di attivazione dell'istituto.

Sono stati, infine, previsti nell'art. 15 nuovi criteri di attribuzione dei differenziali stipendiali:

- 1) media delle ultime 3 valutazioni della *performance* individuale: un peso pari al 60% del totale del punteggio a disposizione;
- 2) esperienza professionale: un peso pari al 30% del totale del punteggio a disposizione, così suddiviso:
 - 15% in relazione all'anzianità di servizio, parametrata percentualmente rispetto al massimo degli anni di servizio (15% valore massimo);
 - 15% in relazione agli incarichi di specifiche responsabilità attribuiti negli ultimi 3 anni.
- 3) capacità professionali e culturali valutate con i titoli di studio e peso pari al 10% del totale del punteggio a disposizione.

CAPO IV – FATTISPECIE, CRITERI, VALORI E PROCEDURE PER INDIVIDUARE E CORRISPONDERE I COMPENSI RELATIVI ALLE INDENNITÀ

Art. 16 – Criteri generali di riferimento per il riconoscimento di istituti indennitari

La norma chiarisce come sia competenza del Dirigente dell'Area del personale, su proposta del Dirigente che gestisce la singola risorsa umana assegnata, identificare gli aventi diritto alle indennità. Quest'ultima è sempre collegata alle modalità di esecuzione della prestazione effettivamente resa dal dipendente, in termini, ancorché non esaustivi, di esposizione a rischio, pregiudizio, pericolo, disagio, grado di responsabilità. La stessa condizione di attività lavorativa non può legittimare la contestuale erogazione di due o più indennità al medesimo titolo, pertanto, ad ogni indennità corrisponde una fattispecie o una causale diversa in termini di presupposti di riconoscimento.

Art. 17 – Indennità per le condizioni di lavoro

Ai dipendenti che svolgono particolari tipi di attività sono corrisposte le seguenti indennità, commisurate, ai giorni di effettivo svolgimento delle suddette attività, il cui valore è stato aggiornato dalla nuova contrattazione integrativa:

Indennità di disagio per:

• Sportelli:	
- Intera giornata	€ 11,00
- Solo apertura antimeridiana	€ 6,00
- Solo apertura pomeridiana	€ 5,00
- Giovedì del cittadino	€ 10,00
- Intera giornata (giovedì del cittadino)	€ 15,00
• Sedi decentrate (ubiccate fuori dal Comune di Roma)	€ 6,00
• Attività ispettiva	€ 11,00
• Task force operanti su progetti speciali	€ 11,00
• Segreteria con elevate funzioni direzionali	
- Con prestazioni giornaliere entro le ore 18:00	€ 10,00
- Con prestazioni giornaliere oltre le ore 18:00	€ 15,00
Indennità di rischio:	
• Svolgimento di attività pericolose o dannose	€ 10,00
Indennità per lo svolgimento di attività implicanti il maneggio di valori:	
• Trasporto e maneggio valori	€ 5,00

Le indennità di cui al predetto articolo, anche se cumulate, non possono superare il valore giornaliero massimo di € 15,00 (ai sensi dell'art. 84-bis del CCNL 16/11/2022).

Art. 18 – Indennità per specifiche responsabilità

Anche l'indennità ai sensi dell'art. 84 di cui al CCNL del 16.11.2022 è stata riformulata dalla nuova contrattazione collettiva integrativa. Quest'ultima viene attribuita con atto del Segretario Generale e del Dirigente competente, in ragione della complessità delle funzioni svolte e dell'area di appartenenza.

Il compenso annuo lordo riconosciuto dalla nuova contrattazione è il seguente:

a) Operatori esperti	1.750,00 €;
b) Istruttori	2.500,00 €;
c) Funzionari	2.800,00 €;
d) Funzionari con responsabilità di servizio	3.500,00 €.

CAPO V – COMPENSI PREVISTI DA SPECIFICHE DISPOSIZIONI DI LEGGE

Art. 19 – Compensi previsti da specifiche disposizioni di legge

Art. 19. 1 – “Compensi di cui all'art. 43 della legge 449/1997”;

Art. 19. 2 – “Risparmi di cui all'art. 16, comma 5, del d.l. n. 98/2011”;

Art. 19. 3 – “Integrazione parte variabile del Fondo” – ai sensi dell'art. 79, comma 3 del CCNL del 16.11.2022, viene inserita la previsione secondo la quale l'Amministrazione potrà incrementare, in base alla propria capacità di bilancio, le risorse di cui all'art. 79, comma 2, lettera c) e quelle di cui all'art. 17, comma 6, del CCNL 16.11.2022 di una misura complessivamente non superiore allo 0,22% del monte salari 2018.;

Art. 19. 4 – “Progetti obiettivo”.

Art. 20 - Disciplina del premio differenziale individuale

Tale articolo non è stato modificato rispetto alla precedente formulazione.

Art. 21 - Correlazione tra la retribuzione di risultato delle posizioni organizzative e particolari compensi previsti da disposizioni di legge

Tale articolo non è stato modificato rispetto alla precedente formulazione.

TITOLO III – DISPOSIZIONI APPLICABILI A PARTICOLARI TIPOLOGIE DI LAVORO

CAPO I – DISPOSIZIONI APPLICABILI A PARTICOLARI TIPOLOGIE DI LAVORO

Art. 22 – Criteri generali per la determinazione della retribuzione di risultato delle posizioni organizzative

Nella disposizione vengono definiti i criteri generali per la determinazione della retribuzione di risultato dei dipendenti titolari di incarichi di Elevata Qualificazione. In particolare resta ferma la previsione contrattuale precedente, secondo la quale, nell'ambito delle risorse complessive finalizzate all'erogazione della retribuzione di posizione e di risultato di tutti i titolari di incarichi di Elevata Qualificazione previste nell'ente, viene destinata una quota pari al 30% delle stesse per il riconoscimento annuale della retribuzione di risultato a favore dei responsabili di primo livello e pari al 25% delle stesse per il riconoscimento annuale della retribuzione di risultato a dei responsabili di secondo livello;

Art. 23 – Lavoro straordinario

Le parti, analogamente alla precedente contrattazione collettiva, concordano che il limite massimo individuale delle ore di lavoro straordinario non può superare le 180 annue salvo casi eccezionali dovuti a situazioni emergenziali di assoluta necessità, per i quali il limite massimo comunque inderogabile è fissato in 250 ore annue.

Art. 24 – Banca delle ore

Le parti concordano di stipulare uno specifico accordo sulla banca delle ore entro l'anno in corso.

Art. 25 – Flessibilità dell'orario di lavoro

Tale articolo non è stato modificato rispetto alla precedente formulazione.

Art. 26 – Misure per disincentivare elevati tassi di assenza del personale

Tale articolo non è stato modificato rispetto alla precedente formulazione.

Art. 27 – Welfare integrativo

Il contratto prevede l'attivazione dei seguenti interventi di welfare integrativo:

- a) borse di studio per i figli dei dipendenti a tempo indeterminato
- b) contributi per finalità assistenziali;
- c) attività di prevenzione nel campo sanitario in collaborazione con soggetti qualificati, tramite polizze sanitarie integrative delle prestazioni erogate dal servizio sanitario nazionale.

Art. 28 - Misure per la sicurezza nei luoghi di lavoro

Tale articolo non è stato modificato rispetto alla precedente formulazione.

Art. 29 - Smart working (lavoro agile)

Tale articolo non è stato modificato rispetto alla precedente formulazione.

Art. 30 - Norme finali

Tale articolo non è stato modificato rispetto alla precedente formulazione.

B) quadro di sintesi delle modalità di utilizzo delle risorse

Le risorse di cui al fondo per il salario accessorio vengono utilizzate secondo le finalità e nel rispetto di quanto disposto dall'art. 80 del CCNL comparto Funzioni Locali sottoscritto in data 16.11.2022 e cioè per la corresponsione degli incrementi retributivi relativi ai differenziali stipendiali, per la remunerazione delle indennità di responsabilità e di condizioni di lavoro, nonché per l'erogazione dei premi correlati alla performance organizzativa e individuale, in modo selettivo e secondo i risultati accertati dal sistema permanente di valutazione.

C) effetti abrogativi impliciti

Il presente contratto non determina effetti abrogativi impliciti. Per quanto non espressamente modificato, valgono la legislazione e la contrattazione nazionale vigenti, nonché gli accordi integrativi già sottoscritti e compatibili.

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

La Camera di Commercio di Roma ha da tempo recepito ed attuato il principio del collegamento della remunerazione della performance individuale e organizzativa al raggiungimento di obiettivi misurabili e quantificabili. Infatti, sin dal 2003 è stata adottata una politica salariale di tipo premiante attraverso un sistema di valutazione del personale fortemente selettivo puntato sul coinvolgimento del personale nel raggiungimento degli obiettivi e sulla conseguente attivazione dei meccanismi premianti contrattualmente possibili, nell'ambito delle risorse integrative disponibili. I contenuti dell'accordo sono coerenti con le disposizioni in materia di meritocrazia e premialità, anche e soprattutto per il sistema di misurazione e valutazione della performance del personale dei livelli, che tiene conto di una valutazione finale espressa puntualmente in termini percentuali.

Il contratto collettivo integrativo conferma come le risorse finanziarie annualmente calcolate (di cui all'art. 79 del CCNL 16.11.2022 e norme vigenti) e disponibili per la costituzione del "*Fondo risorse decentrate*" siano ripartite secondo i seguenti criteri generali:

- a) corrispondenza al fabbisogno di salario accessorio rilevato nell'Ente sulla base dell'analisi dei servizi erogati, delle relative caratteristiche quantitative e qualitative, nonché in relazione agli obiettivi di gestione e di performance predeterminati dagli organi di governo;
- b) riferimento al numero ed alle professionalità delle risorse umane disponibili;
- c) necessità di implementazione e valorizzazione delle competenze e professionalità dei dipendenti, anche al fine di ottimizzare e razionalizzare i processi decisionali;
- d) specifiche modalità di fornitura della prestazione lavorativa da parte del personale dipendente;
- e) rispondenza a particolari condizioni di erogazione di determinati servizi.

I criteri di destinazione delle risorse economiche fra i vari istituti alimentati dal "*Fondo risorse decentrate*" rispondono in maniera prioritaria, se non esclusiva, ad un'equilibrata distribuzione delle stesse fra i diversi istituti che compongono il sistema economico accessorio del personale dipendente, senza pregiudizio, tuttavia, di un sistema di coerente premialità meritocratica e il ristoro indennitario per particolari condizioni di lavoro secondo i principi di attendibilità, selettività, utilità, coerenza e necessità riconoscitiva.

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

I differenziali stipendiali, secondo la nuova formulazione del contratto collettivo integrativo, sono attribuiti, mediante procedura selettiva di area, di norma nella misura del 35% degli aventi diritto per ciascuna area professionale, nel rispetto delle modalità e dei criteri indicati all'art. 14 del CCNL 16.11.2022

La progressione economica viene riconosciuta nel limite delle risorse stabili effettivamente disponibili ed in conformità a quanto disposto dall'art. 7 comma 4, lett. c), del CCNL 16.11.2022.

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

Gli obiettivi dell'Ente ed i conseguenti risultati attesi sono indicati nel Piano triennale della Performance, in coerenza con gli obiettivi strategici definiti nel Programma Pluriennale per il periodo 2021-2025, approvato dal Consiglio camerale ed alla luce delle risorse previste nel Bilancio Preventivo dell'Ente.

Il Dirigente dell'Area I
Affari Generali e del Personale
Roberto Bosco

Il Responsabile di Struttura
Gestione e sviluppo risorse umane
Luciano Neri

Atto sottoscritto con firma digitale ai sensi dell'art. ai sensi del D.lgs. n. 82/2005 e ss.mm.ii.