



**RELAZIONE ILLUSTRATIVA
IPOTESI DI CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO INTEGRATIVO
ANNO 2025**

(articolo 40 comma 3-sexies del Decreto Legislativo n. 165 del 2001)

redatta secondo lo schema di cui alla Circolare n. 25 del 19 Luglio 2012 del Ministero dell'Economia e delle Finanze – Dipartimento della Ragioneria Generale dello Stato

PREMESSA NORMATIVA

Tra le disposizioni del D. Lgs. n. 150/2009 si trovano norme che modificano il sistema delle relazioni sindacali e che ridefiniscono il ruolo della contrattazione decentrata anche integrativa in relazione a molteplici profili attinenti alla competenza della fonte negoziale, ai controlli, al procedimento ed alle regole sulle risorse finanziarie.

Con successive circolari (n. 7 del 13 maggio 2010 e n. 7 del 5 aprile 2011) la Presidenza del Consiglio dei Ministri - Dipartimento della Funzione Pubblica ha fornito gli indirizzi applicativi del D. Lgs. n. 150/2009 in tale materia.

Tra le norme di immediata applicazione si evidenzia l'obbligo, introdotto dall'art. 40 comma 3 sexies del D. Lgs n. 165/2001, come modificato dal D. Lgs n. 150/2009, di accompagnare i contratti integrativi con una **relazione illustrativa** ed una **relazione tecnico finanziaria secondo lo schema predisposto dal Ministero dell'Economia e delle Finanze - Dipartimento della Ragioneria Generale dello Stato con Circolare n. 25 del 19/07/2012**, a cui la presente relazione si allinea, evidenziando, tra l'altro, gli effetti attesi in esito alla sottoscrizione del contratto in materia di produttività individuale e collettiva, della natura premiale e selettiva dell'erogazione delle risorse ai fini di garantire l'efficienza dei servizi erogati nell'interesse della collettività e degli utenti.

L'art. 40 bis comma 1 del D. Lgs. n. 165/2001, modificato dal D. Lgs. n. 150/2009, così come ribadito dall'art. 8 comma 7 del CCNL del comparto Regioni ed Autonomie Locali 16 novembre 2022, prevedono inoltre che **il controllo sulla compatibilità dei costi della contrattazione decentrata integrativa con i vincoli di bilancio e quelli derivanti dall'applicazione delle norme di legge spetti al Collegio dei revisori dei conti, che provvede alla relativa certificazione degli oneri.**

Occorre sottolineare che l'orientamento seguito nella definizione del contratto collettivo decentrato integrativo, anche con riferimento alla destinazione delle risorse, è coerente con le disposizioni normative.

La contrattazione decentrata della Camera di Commercio di Arezzo-Siena, dando applicazione all'art. 8 dello stesso CCNL ha sottoscritto un contratto di durata triennale 2023-2025 che disciplina i criteri di applicazione dei vari istituti previsti dall'art. 7 del CCNL lasciando alla contrattazione annuale la definizione della ripartizione delle risorse tra le diverse modalità di utilizzo.

Il prosieguo della relazione tratterà della destinazione delle risorse che viene disciplinata dall'accordo riferito all'annualità 2025. Si sottolinea in proposito che in sede di contrattazione triennale non sono stati assunti impegni che vincolano in modo permanente le risorse dell'Ente.



**MODULO I: ILLUSTRAZIONE DEGLI ASPETTI PROCEDURALI E
SINTESI DEL CONTENUTO DEL CONTRATTO**

Il presente Contratto Collettivo Decentrato Integrativo (CCDI), appartiene alla tipologia dei contratti integrativi economici, che costituiscono gli atti che compiutamente e periodicamente rendono conto della programmazione contrattata delle risorse in sede locale e sono riferiti ad uno specifico anno, nella fattispecie l'anno 2025.

Esso conserva la sua efficacia fino alla stipulazione del successivo contratto decentrato, fatto salvo il caso in cui a livello di contrattazione nazionale o per legge intervengano novità normative tali da richiedere la riapertura della contrattazione integrativa e fermo restando, in ogni caso, il rispetto dell'obbligo di adeguamento alle disposizioni riguardanti la definizione degli ambiti riservati, rispettivamente, alla contrattazione collettiva ed alla legge.

Data di sottoscrizione ipotesi accordo	20 Novembre 2025
Periodo temporale di vigenza	01/01/2025 – 31/12/2025
Composizione della delegazione trattante	Parte Pubblica: Segretario Generale della CCIAA - Dott. Marco Randellini – Presidente Dott. Mario Del Secco - componente Organizzazioni sindacali: FP CGIL – CISL FPS – UIL FPL Componenti RSU: Miria Valdarnini Massimiliano Daveri Marco Grazzini Tania Tancredi Paola Pozzi
Soggetti destinatari	Personale non dirigente dipendente della Camera di Commercio di Arezzo-Siena assunto a tempo indeterminato e determinato, a tempo pieno o parziale, ivi incluso il personale in distacco sindacale
Materie trattate dal contratto integrativo annuale	a) Ripartizione Fondo risorse decentrate 2025 b) Premi correlati alla performance organizzativa ed alla performance individuale d) Indennità di condizioni di lavoro e) Incentivi per concorsi a premio f) Welfare aziendale ex art. 82 CCNL 16.11.2022



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	In attesa di acquisire la certificazione dell'Organo di controllo interno
	Attestazione del rispetto degli obblighi di legge che in caso di inadempimento comportano la sanzione del divieto di erogazione della retribuzione accessoria	<p>La Camera di Commercio di Arezzo ha adottato il Piano della Performance previsto dall'art. 10 del D. Lgs. n. 150/2009:</p> <p><u>Adozione del Piano della Performance 2025 - 2027</u>: deliberazione di Giunta n.3 del 27.01.2025 – modificato con deliberazione di Giunta n. 75 del 30.09.2025</p> <p>La Camera di Commercio di Arezzo-Siena ha adottato il Piano Triennale di Prevenzione della Corruzione (PTPC) previsto dall'art. 1 della L. n. 190/2012:</p> <p><u>Adozione del Piano</u>: deliberazione di Giunta n.3 del 27.01.2025 – modificato con deliberazione di Giunta n. 75 del 30.09.2025</p> <p>La Camera di Commercio di Arezzo-Siena ha adottato il Piano Integrato delle Attività e dell'Organizzazione 2025-2027 (PIAO) previsto della L. 113/2021</p> <p><u>Adozione del Piano</u>: deliberazione di Giunta n.3 del 27.01.2025 – modificato con deliberazione di Giunta n. 75 del 30.09.2025</p> <p>È stato assolto l'obbligo di pubblicazione di cui al comma 8 dell'art. 11 del D. Lgs. n. 33/2013, come modificato dal D. Lgs. n. 97/2016</p> <p>La Relazione della Performance per l'anno 2024 della Camera di Commercio di Arezzo-Siena è stata approvata con deliberazione n. 43 del 28.04.2025 ed è stata validata dall'OIV, ai sensi dell'articolo 14 comma 6 del D. Lgs. n. 150/2009, in data 08.05.2025</p>



MODULO II: ILLUSTRAZIONE DELL'ARTICOLATO DEL CONTRATTO

a) e b) Illustrazione di quanto disposto dal contratto integrativo e quadro di sintesi delle modalità di utilizzo da parte della contrattazione integrativa delle risorse del Fondo

L'ipotesi di Contratto Collettivo Decentrato Integrativo sottoscritta in data 20 novembre 2025 contiene disposizioni in merito alla ripartizione e destinazione delle risorse decentrate per l'anno 2025. Applicando quanto disposto dal D.Lgs. n. 150/2009, con la contrattazione decentrata la Camera di Commercio di Arezzo-Siena, in coerenza con i propri obiettivi strategici, si propone di migliorare la performance organizzativa per incrementare la qualità dei servizi erogati e quella individuale, attivando politiche caratterizzate da equilibrio tra prestazione individuale e retribuzione e, soprattutto, incentivando il merito, la trasparenza, l'impegno nonché la qualità della prestazione attraverso principi di selettività.

Il contratto collettivo decentrato integrativo per l'anno 2025 è così articolato:

Premessa

Definisce i soggetti destinatari della presente ipotesi di Contratto Collettivo Decentrato Integrativo Anno 2025, stabilendo che si applica a tutto il personale non dirigente dipendente della Camera di Commercio di Arezzo-Siena, assunto a tempo indeterminato e determinato, a tempo pieno o parziale, ivi incluso il personale in distacco sindacale.

Art. 1: Finanziamenti per le politiche di sviluppo delle risorse umane e della produttività

Le parti prendono atto che il Fondo delle risorse decentrate 2025 costituito con determinazione del Segretario Generale n. 97 del 16.05.2025 ammonta ad € 690.099,22.

Il Collegio dei Revisori dei Conti, con verbale n. 7/2025 del 09.06.2025, ha espresso parere favorevole in ordine alla compatibilità finanziaria del suddetto fondo.

Dalla relazione tecnico finanziaria risulta la seguente articolazione delle risorse in questione:

Fondo per le risorse decentrate anno 2025	
Risorse fisse aventi carattere di certezza e stabilità (risorse stabili)	419.162,88
Risorse variabili	270.936,34
Totale Fondo sottoposto a certificazione	690.099,22



**Art. 2: Utilizzo delle risorse per le politiche di sviluppo delle risorse umane
e per la produttività**

Le risorse per le politiche di sviluppo delle risorse umane e della produttività, determinate annualmente dall'Ente, sono destinate al trattamento accessorio del personale, ai sensi dell'art. 80 del CCNL 16.11.2022. In particolare, le risorse stabili, aventi carattere di fissità e continuità, sono destinate al finanziamento in via prioritaria degli istituti che hanno carattere di stabilità, certezza e continuità, derivanti anche da impegni preventivamente assunti dalle precedenti contrattazioni decentrate e che di seguito vengono riportati:

1. progressioni economiche dell'Area;
2. indennità di comparto di cui all'art. 33 CCNL 22/01/2004;
3. differenze stipendiali B3/B1 E D3/D1

Le risorse stabili, pari ad € 419.162,88, devono essere pertanto decurtate dei seguenti importi:

Totale risorse stabili	€ 419.162,88
1) Fondo per la corresponsione degli incrementi retributivi connessi alla progressione economica all'interno della categoria: le progressioni economiche orizzontali già attribuite negli anni precedenti al 2023 e che impattano sul fondo per il periodo 01.01.2025-31.12.2025 € 151.549,14	
2) Fondo per la corresponsione degli incrementi retributivi connessi al differenziale stipendiale derivante dalle progressioni economiche all'interno delle aree (art. 14 CCNL 16.11.2022) con decorrenza 01.01.2023 e 01.01.2024 che impattano sul fondo per il periodo 01.01.2025 – 31.12.2025 € 41.788,51	
3) Fondo per la corresponsione dell'indennità di comparto di cui all'art. 33 CCNL 22/01/2004 € 38.142,66	
4) Risorse già a carico del bilancio corrispondenti alle differenze stipendiali B3/B1 E D3/D1 € 10.614,29	
Totale destinazioni non disponibili alla contrattazione integrativa	€ 242.094,60
Risorse stabili disponibili per la contrattazione integrativa	€ 177.068,28



L'esito della procedura selettiva per le progressioni economiche all'interno delle aree ha una vigenza limitata alla sola selezione prevista per l'anno 2025.

RISORSE DISPONIBILI PER LE POLITICHE DI SVILUPPO DELLE RISORSE UMANE E PER LA PRODUTTIVITA' ANNO 2025	
RISORSE DISPONIBILI PER LA CONTRATTAZIONE	€ 177.068,28
Progressioni economiche all'interno delle aree Sulla base di quanto previsto dall'articolo 3 del presente Contratto e in base alle posizioni messe a selezione per l'anno 2025	€ 20.050,00
TOTALE RISORSE DISPONIBILI PER LE POLITICHE DI SVILUPPO DELLE RISORSE UMANE E PER LA PRODUTTIVITA'	€ 157.018,28

Le risorse stabili disponibili per la contrattazione sono quindi pari ad € 157.018,28 a cui si sommano € 270.936,34 delle risorse variabili come di seguito indicato:

	2025
Risorse stabili disponibili per la contrattazione	€ 157.018,28
Risorse variabili	€ 270.936,34
Totale risorse disponibili per la contrattazione	€ 427.954,62

Le risorse disponibili per la contrattazione saranno utilizzate come di seguito indicato:

UYILIZZO RISORSE DISPONIBILI PER LE POLITICHE DI SVILUPPO DEL PERSONALE E PER LA PRODUTTIVITA' ANNO 2025	
Compensi per l'incentivazione della produttività e del miglioramento dei servizi.	€ 415.454,62



<p>L'attribuzione dei compensi diretti ad incentivare la produttività è strettamente correlata ad un suo effettivo incremento ed al miglioramento quali-quantitativo dei servizi, da intendersi, per entrambi gli aspetti, come risultato aggiuntivo apprezzabile rispetto al risultato atteso dalla normale prestazione lavorativa. Il pagamento di detti compensi avviene solo a conclusione del periodico processo di valutazione delle prestazioni e dei risultati nonché in base al livello di conseguimento degli obiettivi predefiniti dall'attività di programmazione della Camera di Commercio di Arezzo-Siena.(ricomprende anche la differenziazione del premio individuale)</p> <p>Il sistema di incentivazione del personale camerale, pertanto, si fonda sulla produttività su base annua, che verrà corrisposta secondo quanto previsto dall'allegato 8: "Metodologia di valutazione della qualità della prestazione personale non dirigenziale" del sistema di misurazione e valutazione della Camera di Commercio di Arezzo-Siena approvato con la delibera di giunta n.89 del 7.12.2020 e sue successive modifiche ed integrazioni</p>		
<p>Compensi per le indennità di condizioni di lavoro art. 70 bis CCNL 21.05.2018</p> <p>Al personale adibito in via continuativa a servizi che comportino maneggio di valori di cassa (per valori di cassa si intendono contanti) compete un'indennità giornaliera. Tale indennità compete per le sole giornate di effettiva movimentazione di valori nella misura stabilita dall'art. 10 c. 1 del Contratto Collettivo Integrativo per il personale non dirigente della Camera di Commercio di Arezzo-Siena per il triennio 2023-2025.</p>	€ 8.000,00	€ 11.000,00



Al personale adibito alla conduzione di autoveicoli (personale dell'area degli operatori esperti inquadrati nel profilo di Operatore esperto tecnico) viene riconosciuta l'indennità di disagio come prevista dall'art.70 bis comma 1 lett. a) del CCNL 21.05.2018 soltanto nei giorni in cui svolgono l'attività in missione, ovvero al di fuori del comune della sede di lavoro nella misura individuata dal Contratto Collettivo Integrativo per il personale non dirigente della Camera di Commercio di Arezzo-Siena 2023-2025.	€ 3.000,00
Risorse destinate ai dipendenti camerale che hanno svolto le attività relative ai concorsi a premio, nella misura prevista dalla determinazione del Segretario Generale n. 12 in data 09.03.2020.	€ 1.000,00
Risorse derivanti da disposizioni di legge che prevedono specifici trattamenti economici in favore del personale, da utilizzarsi secondo quanto previsto dalle medesime disposizioni di legge. Art. 45 – comma 2 – e segg. D. Lgs. 36/2023 e ss.mm.ii. (Codice dei contratti pubblici) – incentivi per le funzioni tecniche svolte dal personale.	€ 500,00
TOTALE UTILIZZO RISORSE DISPONIBILI PER LE POLITICHE DI SVILUPPO DELLE RISORSE UMANE E PER LA PRODUTTIVITA'	€ 427.954,62

Si precisa che eventuali economie che si dovessero verificare al 31.12.2025 nei singoli istituti, saranno utilizzate per incrementare l'importo destinato alla produttività dell'anno 2025; nel contempo, se dovessero occorrere maggiori risorse negli istituti diversi dai compensi per l'incentivazione della produttività e del miglioramento dei servizi, andranno a decremento di quanto previsto per il suddetto istituto.

c) Effetti abrogativi impliciti

Il presente CCDI si limita necessariamente a disciplinare le materie previste dai vigenti contratti nazionali, tenendo conto di quanto previsto dal modello di relazioni sindacali, ai sensi dell'art. 40 comma 1 del D. Lgs. n. 165/2001, come modificato dall'art. 54 del D. Lgs. n. 150/2009, prevede che la contrattazione collettiva deve limitarsi a determinare i diritti e gli obblighi direttamente pertinenti al rapporto di lavoro. Resta inteso che ogni disciplina derivante da precedenti accordi deve intendersi disapplicata. Le materie non previste dal presente CCDI saranno, pertanto, definite dall'Amministrazione in via unilaterale, nel rispetto del vigente sistema di relazioni sindacali (informazione, confronto ove previsto).



d) Illustrazione e specifica attestazione della coerenza con le previsioni in materia di meritocrazia e premialità

Si attesta che il *Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance*, utilizzato ai fini della corresponsione degli incentivi per la produttività individuale ed organizzativa adottato dalla Camera di Commercio di Arezzo-Siena, risulta coerente con le disposizioni del D. Lgs. n. 150/2009, finalizzato ad incrementare la qualità del servizio ed a premiare secondo criteri selettivi ed è stato adeguato alle disposizioni del D. Lgs. n. 74/2017.

Le logiche del Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance della Camera di Commercio di Arezzo-Siena, infatti, sono orientate alla selettività e meritocrazia ed escludono ogni forma di automatismo e di erogazione in maniera indifferenziata.

I compensi destinati ad incentivare la produttività e il miglioramento dei servizi sono corrisposti ai lavoratori interessati solo a conclusione dell'annuale processo di valutazione e solo a fronte di risultati aggiuntivi apprezzabili, rispetto al risultato atteso dalla normale prestazione lavorativa.

I criteri di erogazione dei compensi destinati a incentivare la produttività e il miglioramento dei servizi sono definiti nel “Sistema di Misurazione e Valutazione delle Performance” (SMVP) dell'Ente, approvato con la deliberazione della Giunta camerale n. 38 del 08/05/2019, aggiornato annualmente e pubblicato in modo permanente sul sito istituzionale della Camera di Commercio di Arezzo-Siena, nell'apposita sezione “Amministrazione trasparente”.

e) Illustrazione e specifica attestazione della coerenza con il principio di selettività per l'attribuzione dei differenziali stipendiali all'interno delle Aree

Secondo quanto previsto dall'art.14 del CCNL 2019-2021 sottoscritto il 16.11.2022, al fine di remunerare il maggior grado di competenza professionale progressivamente acquisito dai dipendenti nello svolgimento delle funzioni proprie dell'area, possono essere attribuiti, nel corso della vita lavorativa, uno o più “differenziali stipendiali” di pari importo, da intendersi come incrementi stabili dello stipendio.

Il contratto pone dei vincoli, ovvero prevede che i differenziali stipendiali, nel limite delle risorse effettivamente disponibili, devono essere riconosciuti, in modo selettivo, ad una quota limitata di dipendenti, determinata tenendo conto anche degli effetti applicativi della disciplina del comma 5 (I differenziali stipendiali di cui al presente articolo, unitamente a quelli previsti dall'art. 78, comma 3, lett. b), cessano di essere corrisposti in caso di passaggio tra aree).

Gli oneri relativi al pagamento dei maggiori compensi spettanti al personale beneficiario della disciplina di cui all'art.14 CCNL 16.11.2022 (progressioni economiche all'interno delle Aree), sono interamente a carico della componente stabile del Fondo risorse decentrate di cui all'art. 79 dello stesso CCNL.

Secondo quanto previsto dall'art.14 del CCNL 2019-2021 sottoscritto il 16.11.2022 i “differenziali stipendiali” sono attribuiti, fino a concorrenza del numero fissato per ciascuna area, previa graduatoria dei partecipanti alla procedura selettiva, definita in base ai seguenti criteri:

1) media delle ultime tre valutazioni individuali annuali conseguite o comunque le ultime tre valutazioni disponibili in ordine cronologico, qualora non sia stato possibile effettuare la



valutazione a causa di assenza dal servizio in relazione ad una delle annualità;

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

3) ulteriori criteri, definiti in sede di contrattazione integrativa di cui all’art. 7, comma 4, lett. c) (Contrattazione collettiva integrativa: soggetti, livelli e materie) correlati alle capacità culturali e professionali acquisite anche attraverso i percorsi formativi di cui all’art. 55 (Destinatari e processi della formazione).

Ai fini dell’attribuzione dei differenziali stipendiali, il lavoratore deve essere alla data del 1.01.2025 dipendente della Camera di Commercio di Arezzo-Siena, non deve aver beneficiato di alcuna progressione economica negli ultimi due anni (2023-2024), non essere stato destinatario di provvedimenti disciplinari superiori alla multa ed essere in possesso di almeno 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.

L’attribuzione della progressione economica orizzontale avrà decorrenza 1° gennaio 2025 e viene effettuata sulla base di quanto previsto nell’art. 10 del Contratto decentrato Integrativo del personale non dirigente della Camera di Commercio di Arezzo-Siena 2023-2025, così come modificato in sede di accordo decentrato integrativo anno 2025.

Con il presente contratto si stabilisce che per l’anno 2025 sono previste le seguenti selezioni:

PROGRESSIONI ECONOMICHE 2025	TOTALE DIPENDENTI 1.1.2025	AVENTI DIRITTO PEO 2025	POSTI A SELEZIONE	COSTO UNITARIO	COSTO
Area dei funzionari	13	7	3	1.600,00	4.800,00
Area degli Istruttori	45	33	16	750,00	12.000,00
Area degli Operatori Esperti	16	11	5	650,00	3.250,00
					20.050,00

La previsione di risorse destinate alle progressioni economiche all’interno delle aree è pari ad € 20.050,00.

Le parti stabiliscono di aggiornare l’art. 10 del Contratto decentrato Integrativo del personale non dirigente della Camera di Commercio di Arezzo-Siena 2023-2025 come di seguito specificato:

“Articolo 10

Criteri per la definizione delle procedure per le progressioni economiche all’interno delle aree

1. Al fine di remunerare il maggior grado di competenza professionale progressivamente acquisito dai dipendenti nello svolgimento delle funzioni proprie dell’area, possono essere attribuiti, nel corso



della vita lavorativa, uno o più “differenziali stipendiali” di pari importo, da intendersi come incrementi stabili dello stipendio.

2. I differenziali stipendiali, nel limite delle risorse effettivamente disponibili, sono riconosciuti, in modo selettivo, ad una quota limitata di dipendenti, determinata tenendo conto anche degli effetti applicativi della disciplina del comma 5.

3. Gli oneri relativi al pagamento dei maggiori compensi spettanti al personale che ha beneficiato della disciplina di cui all’art.14 CCNL 16.11.2022 sono interamente a carico della componente stabile del Fondo risorse decentrate di cui all’art. 79 dello stesso CCNL.

4. Gli oneri di cui al comma 3 sono comprensivi anche della quota della tredicesima mensilità.

5. Ai fini dell’attribuzione dei differenziali stipendiali, il lavoratore non deve aver beneficiato di alcuna progressione economica negli ultimi due anni e di non essere stato destinatario di provvedimenti disciplinari superiori alla multa.

6. L’attribuzione della progressione economica orizzontale avrà decorrenza 1° gennaio dell’anno nel quale viene sottoscritto il contratto integrativo che prevede l’attivazione dell’istituto, con la previsione delle necessarie risorse finanziarie.

7. L’esito della procedura selettiva ha una vigenza limitata al solo anno per il quale è stata prevista l’attribuzione della progressione economica.

8. Il numero dei differenziali stipendiali da attribuire annualmente per ciascuna area viene definito in sede di contrattazione integrativa.

9. Per accedere alla selezione per l’attribuzione dei differenziali stipendiali dovrà essere stilata una graduatoria data dalla media ponderata dei seguenti criteri:

AREA DEI FUNZIONARI E DELL’ELEVATA QUALIFCAZIONE

- 40 punti: media delle tre ultime 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;
- 25 punti: esperienza professionale, per “esperienza professionale” si intende quella maturata nel medesimo profilo od equivalente, con o senza soluzione di continuità, anche a tempo determinato o a tempo parziale:
 - Anni di servizio nella stessa area (ex categoria D): 3 punti per ogni anno;
- 25 punti: capacità professionale, per “capacità professionale” si intende aver acquisito maggiore professionalità nell’ambito dell’area di appartenenza rimanendo più tempo nella stessa posizione economica:
 - Non aver conseguito alcuna progressione economica negli ultimi tre anni: 25 punti;
- 10 punti: titolo di accesso dall’esterno per l’area dei funzionari:
 - Laurea



AREA DEGLI ISTRUTTORI

- 40 punti: media delle tre ultime 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;
- 25 punti: esperienza professionale, per “esperienza professionale” si intende quella maturata nel medesimo profilo od equivalente, con o senza soluzione di continuità, anche a tempo determinato o a tempo parziale:
 - Anni di servizio nella stessa area (ex categoria C): 3 punti per ogni anno;
- 25 punti: capacità professionale, per “capacità professionale” si intende aver acquisito maggiore professionalità nell’ambito dell’area di appartenenza rimanendo più tempo nella stessa posizione economica:
 - Non aver conseguito alcuna progressione economica negli ultimi tre anni: 25 punti;
- 10 punti: titolo di accesso dall’esterno per l’area degli istruttori:
 - Scuola secondaria di secondo grado (di durata quinquennale)

AREA DEGLI OPERATORI ESPERTI

- 40 punti: media delle tre ultime 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;
- 25 punti: esperienza professionale, per “esperienza professionale” si intende quella maturata nel medesimo profilo od equivalente, con o senza soluzione di continuità, anche a tempo determinato o a tempo parziale:
 - Anni di servizio nella stessa area (ex categoria B): 3 punti per ogni anno;
- 25 punti: capacità professionale, per “capacità professionale” si intende aver acquisito maggiore professionalità nell’ambito dell’area di appartenenza rimanendo più tempo nella stessa posizione economica:
 - Non aver conseguito alcuna progressione economica negli ultimi tre anni: 25 punti;
- 10 punti: titolo di accesso dall’esterno per l’area degli operatori esperti:
 - Scuola dell’obbligo (primo ciclo di istruzione) accompagnata da una specifica qualificazione professionale

10. In caso di parità di punteggio precede chi ha la maggiore anzianità, nell’area per cui partecipa alla selezione, presso la Camera di Commercio, in caso di ulteriore parità chi ha la media delle tre ultime valutazioni più elevata e in ultima analisi chi ha la maggiore età anagrafica.

11. 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.

12. Per la valutazione dell’esperienza e della capacità professionale nonché delle capacità culturali e professionali, si fa riferimento alla data di decorrenza giuridica delle progressioni economiche all’interno delle aree.



13. Le progressioni sono attribuite, con provvedimento del Segretario Generale, secondo l'ordine di graduatoria, in relazione all'entità delle disponibilità economiche destinate nell'apposito fondo, ai sensi dell'art. 80 comma 2 lett. j) C.C.N.L. 2019-2021, ed annualmente contrattate.”

Ad integrazione di quanto previsto nel citato accordo triennale si precisa che possono partecipare alla selezione coloro che alla data del 01.01.2025 abbiano due anni di anzianità nell'Area per cui concorrono.

L'esito della procedura selettiva ha una vigenza limitata alla sola selezione prevista per l'anno 2025.

f) Illustrazione dei risultati attesi dalla sottoscrizione del contratto integrativo, in correlazione con gli strumenti di programmazione gestionale (Piano della Performance)

Come già illustrato al punto d), la distribuzione dei premi diretti ad incentivare la produttività è collegata al raggiungimento di obiettivi di performance organizzativa ed individuale, così come definiti nella Relazione Previsionale e Programmatica per l'anno e più dettagliati nel Piano della Performance 2025-2027, confluito poi nel Piano Integrato delle Attività e dell'Organizzazione 2025-2027 (PIAO), adottato con deliberazione di Giunta camerale n.3 del 27.01.2025, modificato con deliberazione di Giunta n. 75 del 30.09.2025, obiettivi pertanto ritenuti strategici in un'ottica di miglioramento dei servizi, di efficienza ed efficacia delle prestazioni rese.

In particolare l'Ente si propone di mettere in campo significative azioni ed avviare nuovi processi di crescita e sviluppo, avvalendosi anche delle indicazioni fornite dalle Associazioni di Categoria ed ispirandosi ai seguenti principi di fondo:

- ◆ **Innovazione e Dinamicità:** evoluzione costante delle tecniche e dei metodi per una risposta dinamica all'evoluzione del contesto e dei bisogni;
- ◆ **Centralità dell'Utenza:** orientamento dell'azione alla piena soddisfazione dei bisogni dell'utenza, mediante l'instaurazione nel tempo di un rapporto privilegiato con la stessa, volto alla creazione di relazioni stabili e durature;
- ◆ **Professionalità e Competenza:** valorizzazione del capitale umano e del benessere organizzativo come fattore di garanzia della qualità del servizio.

La *vision* della Camera di Commercio di Arezzo-Siena può riassumersi nella seguente strategia: *“creare condizioni favorevoli ad un equilibrato sviluppo sociale ed economico del territorio di competenza, supportando le imprese nell'accrescimento della loro competitività sui mercati, aprendosi verso le innovazioni organizzative e tecnologiche e valorizzando le risorse endogene del territorio medesimo”*.

Gli obiettivi individuati per l'attuazione della propria strategia di azione nel corso dell'anno 2025 sono articolati secondo le **quattro prospettive della Balanced Scorecard (BSC)**:

- **Imprese, Territorio e Consumatori:** questa prospettiva è orientata a misurare il grado di soddisfazione del tessuto economico-sociale, valutando la capacità dell'Ente di individuare i bisogni specifici del territorio e degli utenti, al fine di garantire la piena soddisfazione delle esigenze e delle aspettative;



- **Processi Interni:** questa prospettiva è orientata a valutare il grado di efficienza ed efficacia con il quale l'Ente gestisce e controlla i processi interni, mirando all'ottimizzazione di quelli esistenti ed alla definizione di processi attraverso cui perseguire gli obiettivi strategici;
- **Apprendimento e Crescita:** questa prospettiva è orientata alla valorizzazione delle potenzialità interne dell'Ente per una crescita del personale in termini di competenze e motivazione, nonché al potenziamento delle infrastrutture tecniche e tecnologiche di supporto;
- **Economico-Finanziario:** questa prospettiva è orientata al monitoraggio degli aspetti economico-finanziari in relazione alla programmazione svolta e, quindi, a valutare la gestione dell'Ente in ragione della sua capacità di perseguire l'equilibrio di bilancio, fornendo servizi efficaci secondo livelli sostenibili di efficienza e perseguendo politiche di ottimizzazione delle risorse e di contenimento dei costi.

Gli obiettivi strategici della Camera di Commercio di Arezzo-Siena sono declinati nel Piano della Performance 2025-2027 in obiettivi e piani operativi, ai quali risultano collegate, in termini di risultati attesi, le risorse destinate dalla contrattazione decentrata. Il piano è pubblicato sul sito istituzionale nella sezione "Amministrazione trasparente", al seguente indirizzo:

[Albero della Performance 2025 2027 art.67 allegato alla delibera.pdf](#)

Si sottolinea, inoltre, che l'intero sistema di programmazione e pianificazione in essere presso l'Ente camerale, e quindi parte degli obiettivi del Piano della performance, hanno un monitoraggio a livello generale grazie all'apposito sistema di benchmarking "Kronos" che consente un'analisi analitica sia su base nazionale che su base regionale.

In conseguenza di quanto sopra riportato, il sistema adottato consente all'Ente, a fine esercizio, di misurare e, quindi di valutare in modo agevole tenendo anche conto dei comportamenti agiti da ciascuno, il livello di raggiungimento degli obiettivi, gli eventuali scostamenti e relative aree/azioni di miglioramento.

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

Si riepiloga infine che la presente ipotesi di contratto è fondata su alcuni importanti presupposti:

- incentivare i progetti e gli obiettivi operativi che discendono dagli obiettivi strategici del Piano della Performance;
- assicurare il collegamento tra programmazione strategica e operativa;
- collegare in modo dinamico il *quantum* della somma complessivamente erogabile a titolo di compenso incentivante, nonché l'efficacia e il miglioramento dei servizi (performance), al raggiungimento di obiettivi operativi, individuali e di gruppo, derivanti dal Piano della Performance;
- definire in modo unitario, chiaro e trasparente le risorse di cui al punto precedente, al fine di indicare l'investimento sull'organizzazione che gli Organi della Camera di Commercio hanno inteso rendere disponibile per incentivare il miglioramento dei servizi.



CONSIDERAZIONI FINALI

In ultimo, con riferimento ai **vincoli normativi e contrattuali** si evidenzia quanto segue:

- A. **Rispetto del vincolo del D. Lsg.75/2017:** nella relazione tecnico finanziaria, alla quale si rinvia, viene esposto in maniera dettagliata il rispetto del vincolo di cui all.art.23 comma 2 del D. Lgs. 75/2017.
- B. **Rispetto dei vincoli derivanti dalla legge e dai CCNL:** le fonti di alimentazione del Fondo e la loro quantificazione sono coerenti con il contratto collettivo nazionale. La destinazione comprende esclusivamente istituti espressamente devoluti dalla contrattazione nazionale a quella decentrata e nel rispetto delle disposizioni relativamente alla ripartizione tra risorse stabili e risorse variabili e della loro coerente destinazione.
- C. **Finanziamento del welfare aziendale:** gli interventi di welfare aziendale previsti dall'accordo integrativo per il 2025 sono finanziati in apposita e distinta voce di bilancio, come previsto dall'art. 72 comma 2 del CCNL 2018, nel limite degli stanziamenti previsti nel 2018 dalle precedenti Camere di Commercio di Arezzo e Siena che è pari ad € 14.500,00.

IL DIRIGENTE AREA 2
(Dott. Mario Del Secco)

IL SEGRETARIO GENERALE
(Avv. Marco Randellini)