

Relazione illustrativa dell'ipotesi di Contratto Collettivo Integrativo per il personale non dirigente della CCIAA di Roma sottoscritta in data 23/06/2026 (triennio 2026-2028)

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 23 giugno 2026 è stata stipulata, con le Organizzazioni Sindacali legittimate (firmatarie dell'ultimo CCNL relativo al personale del Comparto Funzioni Locali del 23 febbraio 2026) e con la RSU, l'Ipotesi di Contratto Collettivo Integrativo (CCI) per il personale non dirigente della CCIAA di Roma, riferito al triennio 2026-2028. 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	23/06/2026
Periodo temporale di vigenza	Triennio 2026-2028, ferma restando la produzione di effetti giuridici sino alla totale o parziale sostituzione
Composizione della delegazione trattante	Delegazione di Parte Pubblica Dott.ssa Greta Scapigliati (Presidente) Dott. Roberto Bosco (Componente) Dott. Maurizio Rea (Componente) Delegazione sindacale RSU: Altosinno Andrea Cacciari Patrizio Ciotti Maria Augusta Gatta Stefano Lustrissimi Giuseppe Mazzeo Giovannina Pozzetto Erika Scapigliati Daniele Tonelli Angela Valenti Antonella Villani Livio Organizzazioni sindacali ammesse alla contrattazione: UIL FP (già UIL FPL) CISL FP CSA RAL

	Componenti della RSU e Organizzazioni sindacali presenti alla contrattazione il giorno della sottoscrizione dell'ipotesi di CCI RSU: Altosinno Andrea Cacciari Patrizio Ciotti Maria Augusta Mazzeo Giovannina Pozzetto Erika Scapigliati Daniele Villani Livio OO.SS.: UIL FP (Vacca Giacomo) CISL FP (Marocco Michele) Componenti della RSU e Organizzazioni sindacali firmatarie dell'ipotesi di CCI RSU: Altosinno Andrea Cacciari Patrizio Ciotti Maria Augusta Mazzeo Giovannina Pozzetto Erika Scapigliati Daniele Villani Livio OO.SS.: UIL FP (Vacca Giacomo) CISL FP (Marocco Michele)
Soggetti destinatari	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.
Materie trattate dal contratto integrativo (descrizione sintetica)	Le materie oggetto di contrattazione collettiva integrativa sono indicate dalla legge e dal vigente CCNL del comparto Funzioni Locali per il triennio 2022-2024 sottoscritto in data 23/02/2026, nel rispetto dei vincoli e limiti ivi previsti. 1. Disposizioni generali; 2. Relazioni sindacali e forme di partecipazione – Esercizio dei diritti e delle libertà sindacali; 3. Risorse accessorie e premialità; 4. Criteri generali per la ripartizione e destinazione delle risorse disponibili per la contrattazione integrativa; 5. Differenziali stipendiali (progressioni economiche);

	6. Fattispecie, criteri, valori e procedure per individuare e corrispondere i compensi relativi alle indennità; 7. Compensi previsti da specifiche disposizioni di legge; 8. Criteri per la determinazione della retribuzione di risultato delle P.O. (Elevata Qualificazione); 9. Disposizioni applicabili a particolari tipologie di lavoro (<i>welfare</i>, lavoro agile, flessibilità oraria, sicurezza nei luoghi 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	È stato adottato il Piano della performance previsto dall'art. 10 del D.lgs. 150/2009? Sì, 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) 2026 – 2028, ai sensi dell'art. 6 del Decreto Legge 9/06/2021 n. 80, con Deliberazione della Giunta n. 154 del 17 novembre 2025.
		È stato adottato il Piano Triennale di Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza, ai sensi dell'art. 1, comma 8, della Legge 190/2012? Sì, l'Ente ha adottato il Piano Triennale di Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza 2026 - 2028, in ottemperanza al comma 8 art. 1 della Legge n. 190/2012, confluito all'interno del Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO) 2026 – 2028, ai sensi dell'art. 6 del Decreto Legge 9/06/2021, n. 80, con Deliberazione della Giunta n. 154 del 17 novembre 2025.
		È stato assolto l'obbligo di pubblicazione di cui all'art. 10 del D.lgs. 27 ottobre 2009, n. 150? Sì, sono stati assolti gli obblighi di pubblicazione.

		La Relazione della Performance è stata validata dall'OIV, ai sensi dell'art. 14, comma 6, del D.lgs. 27 ottobre 2009, n. 150? La Relazione sulla Performance 2025 è stata approvata con Deliberazione di Giunta n. 78 del 11 maggio 2026 e, conseguentemente, validata dall'OIV in data 12 maggio 2026.
Eventuali osservazioni: --		

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 2026-2028

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 23/02/2026 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.

CAPO II – RELAZIONI SINDACALI E FORME DI PARTECIPAZIONE

Art. 5 – Ricognizione articoli CCNL 23.02.2026

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 23/02/2026 venga difatti sostituito da altro CCNL, le disposizioni saranno automaticamente recepite.

Art. 6 – “Obiettivi e strumenti”;

Art. 7 – “Informazione”;

Art. 8 – “Confronto”;

Art. 9 – “Organismo paritetico per l’innovazione”;

Art. 10 – “Contrattazione collettiva integrativa: soggetti e materie”;

Art. 11 – “Contrattazione collettiva integrativa: tempi e procedure”;

Art. 12 – “Clausole di raffreddamento”.

Art. 13 - 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. 14 - 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.

CAPO III – ESERCIZIO DEI DIRITTI E DELLE LIBERTA’ SINDACALI

Art. 15 – “Diritto di assemblea”;

Art. 16 – “Diritto di affissione”;

Art. 17 – “Locali”;

Art. 18 – “Servizi minimi essenziali”.

TITOLO II – TRATTAMENTO ECONOMICO DEL PERSONALE

CAPO I – RISORSE E PREMIALITA’

Art. 19 – Quantificazione delle risorse

La determinazione annuale delle risorse da destinare all’incentivazione del merito, allo sviluppo delle risorse umane, al miglioramento dei servizi, alla qualità della prestazione ed alla produttività, nonché ad altri istituti economici previsti nel presente contratto, è di competenza dell’Amministrazione sulla base delle vigenti norme contrattuali e legali.

Art. 20 – Utilizzo delle risorse decentrate

Definisce le possibili destinazioni delle risorse accessorie, nel triennio di riferimento del contratto:

- a) premi correlati alla performance organizzativa e individuale;
- b) indennità condizioni di lavoro, di cui all’art. 70-bis del CCNL 16/11/2022;
- c) indennità di turno, indennità di reperibilità, nonché compensi di cui all’art. 26, comma 1 e 5 del CCNL 23/02/2026 (Trattamento per attività prestata in giorno festivo, festivo infrasettimanale, feriale non lavorativo);
- d) indennità per specifiche responsabilità, secondo le discipline di cui all’art. 84 (Indennità per specifiche responsabilità) del CCNL 16/11/2022;
- e) indennità di servizio esterno di cui all’art. 47 del CCNL 23/02/2026;
- f) compensi previsti da disposizioni di legge, riconosciuti esclusivamente a valere sulle risorse di cui all’art. 67, comma 3 lett. c) del CCNL 21.05.2018 ivi compresi i compensi di cui all’art. 70-ter (Compensi Istat) del CCNL 21/05/2018;
- g) differenziali stipendiali, sulla base di quanto stabilito dall’art. 14 del CCNL 23/02/2026, finanziati con risorse stabili, i quali potranno essere previsti nel limite delle risorse effettivamente disponibili, in modo selettivo e riconosciuti ad una quota limitata di dipendenti

con rapporto di lavoro a tempo indeterminato secondo i criteri e le modalità meglio definiti al successivo art. 25 del presente CCI;

- h) risorse destinate all'attuazione dei piani welfare ai sensi dell'art. 45 del CCNL 23/02/2026, a valere su stanziamenti destinati a tale specifica finalità, ad integrazione delle eventuali disponibilità che le amministrazioni continuano a finanziare fuori dal Fondo per effetto di norme di settore di cui permane vigenza;
- i) quota dell'elemento di garanzia distacco sindacale a carico del Fondo risorse decentrate ai sensi dell'art. 46, comma 1, lett. b) del CCNL 23/02/2026;
- j) assegno *ad personam* riassorbibile per progressioni tra le aree di cui all'art. 13, comma 3 del CCNL del 23/02/2026.

CAPO II – CRITERI GENERALI PER LA RIPARTIZIONE E DESTINAZIONE DELLE RISORSE

Art. 21 – 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. 22 – 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. 23 – 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. 24 – Distribuzione della premialità

(illustrazione di quanto disposto nel contratto collettivo integrativo sulle modalità di erogazione della produttività per il triennio 2026-2028)

L'accordo in oggetto regola le modalità di erogazione del premio di produttività per il triennio 2026-2028. 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; la seconda, invece, è destinata a remunerare le performance individuali sulla base del sistema di valutazione vigente. Ai sensi dell'art. 59, comma 1, ultimo periodo del CCNL del comparto Funzioni Locali del 23/02/2022 e dell'art. 19 del D.Lgs n. 150 del 27 ottobre 2009, 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 tranches 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 sopresse.

CAPO III – PROGRESSIONE ECONOMICA ORIZZONTALE

Art. 25 – Criteri generali per la 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 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 23/02/2026.

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, in servizio alla data di decorrenza della progressione economica, che:
 - 1) non abbiano beneficiato negli ultimi 2 anni 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.

I differenziali stipendiali sono attribuiti con decorrenza dalla data di approvazione delle relative graduatorie, sulla base dei seguenti criteri:

- 1) media delle ultime 2 valutazioni della *performance* individuale: un peso pari al 60% del totale del punteggio a disposizione;
- 2) esperienza professionale, valutata anche sulla base di incarichi di specifiche responsabilità attribuiti negli ultimi 2 anni: 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 2 anni.
- 3) capacità professionali e culturali valutate con i titoli di studio: un peso pari al 10% del totale del punteggio a disposizione.

In caso di parità del punteggio finale è criterio di priorità la media delle ultime 2 valutazioni conseguite più alta.

Il personale comandato o distaccato presso altre Amministrazioni pubbliche anche di diverso comparto ha diritto di partecipare alle selezioni per le progressioni orizzontali presso l'Ente di appartenenza. A tal fine l'ente di appartenenza concorda le modalità per acquisire dall'Amministrazione utilizzatrice le

informazioni e le valutazioni.

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

Art. 26 – 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. 27 – 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 € 13,00
 - Solo apertura antimeridiana € 7,00
 - Solo apertura pomeridiana € 6,00
 - Giovedì del cittadino € 10,00
 - Intera giornata giovedì del cittadino € 15,00
- Attività di assistenza e relazione con l'utenza, accoglienza, gestione dei flussi di accesso, supporto alla fruizione dei servizi bibliotecari e presidio funzionale delle aule studio:
 - Con prestazioni giornaliere entro le ore 18:00 € 10,00
 - Con prestazioni giornaliere oltre le ore 18:00 € 15,00
- Sportello informativo al pubblico su bandi, contributi, imprenditoria giovanile e femminile, svolgimento di attività di front office, orientamento e assistenza all'utenza, servizi inerenti al Punto Impresa Digitale:
 - Intera giornata € 13,00
 - Solo apertura antimeridiana € 7,00
 - Solo apertura pomeridiana € 6,00
- Gestione e concessione Sale, assistenza e gestione eventi, vigilanza:
 - Con prestazioni giornaliere entro le ore 18:00 € 10,00
 - Con prestazioni giornaliere oltre le ore 18:00 € 15,00
- Sedi decentrate (ubicate fuori dal Comune di Roma) € 6,00
- Attività ispettiva € 15,00
- Task force operanti su progetti speciali € 13,00
- 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 € 15,00

Indennità per lo svolgimento di attività implicanti il maneggio di valori:

- Trasporto e maneggio valori € 5,00

Le indennità di cui al presente 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).

Infine, ai centralinisti non vedenti è riconosciuta l'indennità giornaliera (€ 3,76) di cui all'art. 9 comma 1 della L. 113/1985 maggiorata del 20% pari ad € 5,41, fatte salve nuove modifiche normative.

Art. 28 – Indennità per specifiche responsabilità

Anche la misura dell'indennità ai sensi dell'art. 84 di cui al CCNL del 16/11/2022 è stata aggiornata dall'ultima 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	2.500,00 €;
b) Istruttori	3.000,00 €;
c) Funzionari	3.500,00 €;
d) Funzionari con responsabilità di servizio	4.000,00 €.

CAPO V – COMPENSI PREVISTI DA SPECIFICHE DISPOSIZIONI DI LEGGE

Art. 29 – “Compensi di cui all'art. 43 della legge 449/1997”

La norma si riferisce alle seguenti fattispecie:

- proventi da sponsorizzazioni;
- proventi derivanti da convenzioni con soggetti pubblici e privati diretti a fornire ai medesimi soggetti, a titolo oneroso, consulenze e servizi aggiuntivi rispetto a quelli ordinari;
- contributi dell'utenza per servizi pubblici non essenziali o, comunque, per prestazioni, verso terzi paganti, non connesse a garanzia di diritti fondamentali.

Art. 30 – “Risparmi di cui all'art. 16, comma 5, del d.l. n. 98/2011”

Le somme derivanti da eventuali economie aggiuntive, destinate all'erogazione dei premi, dall'art. 16, commi 4 e 5, del d.l. n. 98/2011, convertito in Legge n. 111/2011, possono essere utilizzate annualmente, nell'importo massimo del 50 per cento, per la contrattazione collettiva integrativa, di cui il 50 per cento destinato alla erogazione dei premi previsti dall'articolo 19 del decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150, come modificato dall'art. 6, comma 1, del D.lgs. n. 141/2011 e art. 5, comma 11 e seguenti, del D.L. n. 95/2012, ed il restante 50% viene erogato sulla base del sistema di misurazione e valutazione in vigore presso l'Ente.

Art. 31 – “Integrazione parte variabile del Fondo”

Qualora nel bilancio dell'Ente sussista la relativa capacità di spesa e nel rispetto delle norme vigenti, l'Amministrazione può destinare alla componente variabile del Fondo di cui all'art. 79, comma 2 del CCNL del 16/11/2022, sino ad un importo massimo corrispondente all'1,2% su base annua del monte salari dell'anno 1997, relativo al personale destinatario del CCNL del 16/11/2022. Inoltre l'Amministrazione potrà incrementare, in base alla propria capacità di bilancio, le risorse di cui all'art. 79, comma 2, lettera

del CCNL del 16/11/2022 e quelle di cui all'art. 16, comma 6, del CCNL 23/02/2026 di una misura complessivamente non superiore allo 0,22% del monte salari 2021.

Art. 32 – “Progetti obiettivo”

L'Amministrazione può destinare alla componente variabile del Fondo di cui all'art. 79, comma 2 del CCNL 16/11/2022 risorse finalizzate ad adeguare le disponibilità del Fondo sulla base di scelte organizzative, gestionali e di politica retributiva, anche connesse ad assunzioni di personale a tempo determinato, ove nel bilancio sussista la relativa capacità di spesa.

CAPO VI – PREMIO INDIVIDUALE

Art. 33 - Disciplina del premio differenziale individuale

Con riferimento all'art. 48 del CCNL del 23/02/2026 le parti, in considerazione della rilevanza dell'istituto, si impegnano a stipulare successivamente uno specifico accordo.

Art. 34 - 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. 35 – 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 ai responsabili di secondo livello.

Art. 36 – 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. 37 – Banca delle ore

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

Art. 38 – Flessibilità dell'orario di lavoro

Tale articolo non è stato modificato rispetto alla precedente formulazione. Le parti concordano i seguenti 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:

- definizione di una fascia di flessibilità, che preveda la possibilità di posticipare l'orario di entrata mattutino;
- detto istituto deve essere fruito tenendo conto dell'inizio dell'attività lavorativa nei confronti dell'utenza e della necessità di essere operativi sin dall'inizio della medesima.

Art. 39 – Misure per disincentivare elevati tassi di assenza del personale

Tale articolo non è stato modificato rispetto alla precedente formulazione

Art. 40 – 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. 41 - Misure per la sicurezza nei luoghi di lavoro

Tale articolo non è stato modificato rispetto alla precedente formulazione. In accordo e con la collaborazione del Responsabile per la sicurezza e con il Medico Competente verranno individuate le metodologie da adottare per la soluzione di problemi specifici con particolare riferimento alla salubrità degli ambienti di lavoro, la messa a norma delle apparecchiature degli impianti, le condizioni di lavoro degli addetti a mansioni ausiliarie e di coloro che percepiscono le indennità di disagio e rischio, l'attuazione delle disposizioni in materia di prevenzione per coloro che utilizzano videotermini.

Art. 42 - Smart working (lavoro agile)

Tale articolo non è stato modificato rispetto alla precedente formulazione. Le parti si impegnano, infine, a rivedersi sul tema dello *smart working*.

Art. 43 - 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. 59 del CCNL Comparto Funzioni Locali sottoscritto in data 23/02/2026 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 riconosciuta.

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, nella misura del 35% degli aventi diritto per ciascuna area professionale, nel rispetto delle modalità e dei criteri indicati dalla vigente contrattazione collettiva nazionale.

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 23/02/2026.

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, approvato dal Consiglio camerale ed alla luce delle risorse previste nel Bilancio Preventivo dell’Ente.

La Dirigente
Greta SCAPIGLIATI

Il Responsabile della Struttura
“Gestione e sviluppo risorse umane”
Luciano NERI