



CAMERA DI COMMERCIO  
TOSCANA NORD-OVEST



Contratto economico integrativo decentrato 2025  
Triennio 2023-2025

## RELAZIONE ILLUSTRATIVA E TECNICO FINANZIARIA

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

# CAMERA DI COMMERCIO DI TOSCANA NORD-OVEST

Contratto collettivo Economico decentrato.

## Relazione illustrativa

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

Data di sottoscrizione		Pre-intesa 09/10/2025 Contratto 14/11/2025 Contratto ECONOMICO INTEGRATIVO DECENTRATO
Periodo temporale di vigenza		Triennio 2023-2025 fino alla stipulazione di un nuovo CCDI della CCIAA Toscana Nord-Ovest
Composizione della delegazione trattante		<p><b>Parte Pubblica (ruoli/qualifiche ricoperti):</b>  Presidente: Segretario Generale Dott.ssa Cristina Martelli  Componenti: Dott.ssa Alessandra Bruni - Dott.ssa Marzia Guardati</p> <p><b>Organizzazioni sindacali ammesse alla contrattazione (elenco sigle):</b> CGIL-FP, CISL-FPS, UIL-FPL, CSA Regioni e autonomie locali, RSU aziendali</p> <p>Firmatarie della pre-intesa: UIL-FPL Massa Carrara, UIL-FPL Lucca, CISL FP Pisa, CGIL Lucca, CGIL Massa Carrara, RSU.</p> <p>Firmatarie del contratto: UIL-FPL Massa Carrara, UIL-FPL Lucca, UIL-FPL Pisa, CGIL Lucca, CGIL Massa Carrara, RSU</p>
Soggetti destinatari		Personale non dirigente con rapporto di lavoro dipendente a tempo indeterminato e determinato della Camera di Commercio della Toscana Nord-Ovest
Materie trattate dal contratto integrativo (descrizione sintetica)		<p>Nell'ambito del CCI sottoscritto in data 03/08/2023 e riferito al triennio 2023-2025, il contratto economico integrativo stipulato nella Camera di Commercio Toscana Nord Ovest (per il seguito TNO) si riferisce specificatamente all'anno 2025, secondo quanto disposto dall'Art.8 del CCNL 16/11/2022 che prevede che i criteri di ripartizione delle risorse tra le diverse modalità di utilizzo di cui all'art. 7 lett. A) del comma 4 possono essere negoziati con cadenza annuale.</p> <p>Trattandosi di contratto economico integrativo l'intesa si compone di un articolo e precisamente:</p> <p><b>Titolo II riguardante Trattamento economico e criteri generali sulle metodologie di valutazione e sui sistemi d'incentivazione.</b>-Criteri di ripartizione, espressi in termini percentuali o in valori assoluti, delle risorse disponibili per la contrattazione integrativa di cui all'art. 80 comma 1 del CCNL 16/11/2022 tra le diverse modalità di utilizzo</p>
Rispetto dell' iter adempimenti procedurale e degli atti propedeutici e successivi alla	Intervento dell'Organo di controllo interno. Allegazione della Certificazione dell'Organo di controllo interno alla Relazione illustrativa.	<p>È stata acquisita la certificazione dell'Organo di controllo interno?</p> <p><b>Sì, in data 27/10/2025, Parere Collegio dei revisori, Allegato 1 al Verbale n. 10/2025.</b></p>
		Nel caso l'Organo di controllo interno dovesse effettuare rilievi, questi saranno integralmente scritti nella presente scheda da rielaborarsi allo scopo, prima della sottoscrizione dell'accordo definitivo

	<b>Attestazione del rispetto degli obblighi di legge che in caso di inadempimento comportano la sanzione del divieto di erogazione della retribuzione accessoria</b>	<p>È stato adottato il Piano della performance previsto dall’art. 10 del d.lgs. 150/2009? SI</p> <p>NB. Con l’approvazione del DL 80/2021 è stata prevista l’adozione da parte delle pubbliche amministrazioni di un Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO) che ricomprende dall’anno in corso anche il Piano della performance. Il PIAO è stato adottato dalla CCIAA di TNO con delibera di Giunta n 6 del 30/01/2025 e successivamente aggiornato con delibera di Giunta n. 106 del 18/09/2025.</p>
		<p>È stato adottato il Programma triennale per la trasparenza e l’integrità previsto dall’art. 11, comma 2 del d.lgs. 150/2009?</p> <p>Sì, è contenuto nel Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO) adottato dalla CCIAA di TNO con delibera di Giunta n 6 del 30/01/2025 e successivamente aggiornato con delibera di Giunta n. 106 del 18/09/2025.</p>
		<p>È stato assolto l’obbligo di pubblicazione di cui ai commi 6 e 8 dell’art. 11 del d.lgs. 150/2009<sup>1</sup>?</p> <p>SI, le informazioni richieste sono state pubblicate sull’apposita sezione Amministrazione trasparente del sito web istituzionale dell’Ente TNO.</p>
		<p>La Relazione della Performance è stata validata dall’OIV ai sensi dell’articolo 14, comma 6. del d.lgs. n. 150/2009?</p> <p>SI.</p> <p>La Relazione sulla Performance 2024 è stata approvata da parte della Giunta camerale in data 19/6/2025 e successivamente validata da parte dell’Organismo Indipendente di valutazione della CCIAA di TNO in data 25/06/2025. La Relazione sulla Performance 2025 sarà adottata entro il 30/06/2026.</p>
		<b>Eventuali osservazioni =====</b>

## **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 dal contratto integrativo**

**Premessa** L'intesa riguarda i criteri di ripartizione delle risorse tra le diverse modalità di utilizzo di cui all'art. 7 lett. a) del comma 4 che possono essere negoziati con cadenza annuale e ha l'obiettivo di valorizzare il ruolo dei dipendenti della Camera di commercio di Toscana Nord-Ovest, nata nel 2022 a seguito dell'accorpamento delle Camere di Lucca, Massa-Carrara e Pisa, accompagnando l'evoluzione generale in atto per il ruolo del personale pubblico all'interno di uno scenario, i cui fattori critici di successo sono rappresentati dal valore delle competenze, dalle responsabilità, dalla velocità di azione per rispondere alle esigenze degli interlocutori istituzionali e dell'utenza camerale in tempi adeguati.

La Camera di commercio della Toscana Nord-Ovest in data 03/08/2023 ha sottoscritto il Contratto collettivo decentrato integrativo per il triennio 2023 – 2025 che rappresenta il primo contratto decentrato che si inserisce nel processo di integrazione funzionale e di armonizzazione gestionale e organizzativa che il nuovo ente persegue.

Nel quadro dello sviluppo di una coerente e organica politica del personale, le relazioni sindacali, così come definite dagli artt. 5, 6 e 7 del CCNL, costituiscono un tema di assoluto rilievo e sono impostate sul

<sup>1</sup> L'art. 11 del D.Lgs. 150/2009 è stato abrogato dal D.Lgs. 33/2013. Ai sensi dell'art. 52 del D.Lgs. 33/2013 il riferimento si intende all'art. 10 dello stesso decreto.

coinvolgimento, sul dialogo, sull'informazione trasparente e tempestiva, sul massimo rispetto reciproco dei ruoli della parte pubblica e di quella sindacale.

L'intesa in oggetto nasce dalla necessità di riportare all'attenzione delle parti le modalità di utilizzo già contenute nell'art. 3 comma 4 di tale Contratto collettivo decentrato integrativo per definire una diversa ripartizione degli utilizzi del fondo.

## TITOLO II

### TRATTAMENTO ECONOMICO E CRITERI GENERALI SULLE METODOLOGIE DI VALUTAZIONE E SUI SISTEMI DI INCENTIVAZIONE

**Art. 3 comma 4: - Criteri di ripartizione, espressi in termini percentuali o in valori assoluti, delle risorse disponibili per la contrattazione integrativa di cui all'art. 80 comma 1 del CCNL 16/11/2022 tra le diverse modalità di utilizzo. [rif. Lett. a) del comma 4 dell'art. 7 del CCNL 16/11/2022]**

1. Le risorse rese annualmente disponibili sono definite ciascun anno dalla Camera di commercio a fronte di apposita formale costituzione (definita nell'ambito di quanto previsto dal CCNL e dal bilancio preventivo e che saranno certificate e approvate dal Collegio dei Revisori della Camera di commercio).

2. La ripartizione e l'utilizzo delle risorse avvengono secondo modalità tali da assicurarne la rispondenza all'obiettivo di promuovere, anche attraverso di esse, il coinvolgimento del personale negli effettivi e significativi miglioramenti dei livelli di efficienza, efficacia e qualità dei servizi prestati, sulla base dei sistemi di programmazione, monitoraggio e controllo quali-quantitativo dei risultati, adottati nell'ente.

Al comma 3 dell'articolo vengono indicati i requisiti su cui si basa la ripartizione delle suddette risorse.

Al comma 4 sono elencati gli utilizzi cui sono destinate le risorse rese annualmente disponibili ai sensi del comma 1:

- |   |  |
|---|--|
| a) premi correlati alla performance organizzativa:        | 50% delle risorse che residuano dagli altri istituti   |
| b) premi correlati alla performance individuale:          | 50% delle risorse che residuano dagli altri istituti   |
| c) indennità specifiche condizioni di lavoro:             | massimo € 1.000,00   |
| d) eventuali indennità di lavoro domenicale:              | massimo € 3.000,00   |
| e) compensi per specifiche responsabilità:                | massimo € 54.000,00  |
| f) compensi previsti da disposizioni di legge:            | compensi previsti da disposizioni di legge secondo le prestazioni richieste e sulla base dei corrispettivi ed introiti previsti dalle rispettive discipline (concorsi a premio). |
| g) incentivo economico a favore del personale utilizzato: | non previsto nel 2025  |
| in attività di docenza ai sensi dell'art. 55 comma 8      |  |
| h) progressioni economiche, con decorrenza:               | massimo € 37.350,00  |
| nell'anno di riferimento, finanziate con risorse stabili. |  |

Il contratto in oggetto non introduce alcuna modifica al Contratto integrativo riferito al triennio 2023-2025 con riferimento a:

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

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

**C) altre informazioni eventualmente ritenute utili**

Con l'approvazione del PIRA 2025 sono stati definiti gli Obiettivi strategici di Ente per l'anno 2025 individuando, su indicazione dell'organo di valutazione strategica, i parametri per la valutazione dei risultati da conseguire nello svolgimento dei progetti che attuano i programmi definiti dalla Relazione Previsionale e Programmatica.

Il Piano della Performance 2025-2027, inserito all'interno del PIAO 2025-2027, approvato con delibera di Giunta n 6 del 30/01/2025 e successivamente aggiornato con delibera di Giunta n. 106 del 18/09/2025, include al suo interno gli obiettivi 2025 assegnati al Segretario Generale e da qui, con successivi provvedimenti del Segretario generale, mediante un processo di

cascading sono stati assegnati gli obiettivi e il relativo budget ai Dirigenti delle Aree Anagrafico certificativa e servizi digitali, Amministrazione, bilancio e patrimonio, Regolazione mercato, Promozione e sviluppo del territorio, con gli indicatori, i parametri di valutazione, i target attesi e i relativi pesi.

Con l'approvazione del PIAO – Sezione 2 - Valore Pubblico - Performance 2025-2027, avvenuto con la soprarichiamata Delibera, la Giunta camerale ha definito, inoltre, i progetti per la produttività 2024 identificandoli con i 16 obiettivi strategici 2025 della CCIAA TNO. Le risorse destinate a preventivo ad incrementare il Fondo per le risorse del personale non dirigente decentrate verranno "liberate", ovvero rese effettivamente disponibili a consuntivo, sulla base del grado di raggiungimento dei target prefissati al momento dell'approvazione della Relazione Performance da parte della Giunta camerale e con la sua successiva validazione da parte dell'Organismo Indipendente di valutazione.

L'intero processo si è realizzato con la supervisione dell'OIV e con il suo relativo parere positivo sul PIAO.

## Relazione tecnico - finanziaria

### Modulo I – La costituzione del fondo per la contrattazione integrativa

Il fondo di produttività, in applicazione delle disposizioni dei contratti collettivi nazionali vigenti nel Comparto Regione Autonomie Locali, è stato costituito e quantificato dall'Amministrazione con delibera di Giunta n. 77 del 19/06/2025 (esaminata dal Collegio dei Revisori con allegato 2 del verbale n. 6 del 11/06/2025) nei seguenti importi:

Descrizione	Importo
Risorse stabili	<b>705.457,81</b>
Risorse variabili soggette al limite	<b>312.873,53</b>
Risorse variabili non soggette al limite	<b>105.224,33</b>
<b>Totale risorse</b>	<b>1.018.331,34</b>

### Sezione I – Risorse fisse aventi carattere di certezza e di stabilità

#### Risorse storiche consolidate

Descrizione voci di finanziamento	Dettaglio	Fondo 2025
<b>CCNL 16.11.2022 art. 79 c. 1 lett. a):</b> risorse di cui all'art.67, comma 1 e 2, lettere a), b), c), d) e) f) g) del CCNL 21/05/2018:		
<b>Art. 67 c.1 CCNL 21.05.2018:</b>	-	<b>€ 566.650,06</b>
- <b>Unico importo consolidato relativo all'anno 2017:</b>	<b>€ 748.192,21</b>	
ex CCIAA Lucca (ridefinito con delibera di Giunta n 39/2019)	€ 277.799,24	
ex CCIAA Pisa	€ 316.442,23	
ex CCIAA Massa Carrara (al netto decurtazione permanente ex art. 1 c 546 L.147/2013 per € 25.305,20)	€ 153.950,74	
- <b>Da detrarre da tale importo le risorse che gli enti hanno destinato, nel medesimo anno, a carico del Fondo, alla retribuzione di posizione e di risultato delle posizioni organizzative:</b>	<b>-€ 201.809,09</b>	
ex CCIAA Lucca	-€ 55.200,00	
ex CCIAA Pisa	-€ 114.330,53	
ex CCIAA Massa Carrara	-€ 32.278,56	
- <b>Da detrarre RIDUZIONE RIF FONDO 2011. PER RIDUZIONE PERSONALE IN BASE AL VALORE MEDIO con una consistenza maggiore di risorse a causa dell'inserimento degli incrementi stipendiali 1999 – 2009:</b>	<b>- 102,44 €</b>	
ex CCIAA Pisa € 102,44	- 102,44 €	
- <b>RIDETERMINAZIONE PER INCREM STIP DICH. CONG. 14 CCNL 0205 - E 1 CCNL 08-09:</b>	<b>€ 20.369,37</b>	
ex CCIAA Lucca	€ 7.564,47	

ex CCIAA Pisa	€ 12.804,90	
Nell'importo consolidato di cui al presente comma confluisce, altresì, l'importo annuale delle risorse di cui all'art. 32, comma 7, del CCNL 22/1/2004, pari allo 0,20% del monte salari dell'anno 2001, esclusa la quota relativa alla dirigenza, nel caso in cui tali risorse non siano state utilizzate, nell'anno 2017, per gli incarichi di "alta professionalità" (importo già compreso nell'unico importo consolidato 2017) - ex cciaa PISA	€ 3.366,14	
<b>Art.67, comma 2, lettere a), b), c), d) e) f) g) del CCNL 21/05/2018:</b>	-	<b>86.564,23</b>
- <b>Art. 67 c. 2 lett. a) CCNL 21.05.2018</b> importo, su base annua, pari a Euro 83,20 per le unità di personale destinatarie del presente CCNL in servizio alla data del 31/12/2015, a decorrere dal 31/12/2018 e a valere dall'anno 2019:	<b>€ 14.726,40</b>	
ex CCIAA Lucca	€ 6.156,80	
ex CCIAA Pisa	€ 5.158,40	
ex CCIAA Massa Carrara	€ 3.411,20	
- <b>Art. 67 c. 2 lett. b) CCNL 21.05.2018:</b>	<b>€ 15.807,42</b>	
ex CCIAA Lucca	€ 5.712,99	
ex CCIAA Pisa	€ 5.769,79	
ex CCIAA Massa Carrara	€ 4.324,64	
- <b>Art. 67 c. 2 lett. c) CCNL 21.05.2018 RIA:</b>	<b>€ 43.030,41</b>	
ex CCIAA Lucca	€ 22.329,34	
ex CCIAA Pisa	€ 12.461,67	
ex CCIAA Massa Carrara	€ 8.239,40	
art. 67 c. 2 lett. d) CCNL 21.05.2018	- €	
art. 67 c. 2 lett. e) CCNL 21.05.2018	- €	
art. 67 c. 2 lett. f) CCNL 21.05.2018 4	- €	
- <b>Art. 67 c. 2 lett. g) CCNL 21.05.2018</b> (ex CCIAA Massa Carrara € 13.000,00)*	<b>€ 13.000,00</b>	
<b>Totale risorse Fondo ex art. 79 c.1 lett a)</b>		<b>€ 653.214,29</b>

#### Altri incrementi con carattere di certezza e stabilità

Nell'importo sopra individuato di € 653.214,29 sono ricomprese, ai sensi dell'art.67 c. 2 lett. c) CCNL 21.05.2018, anche le risorse che si riferiscono all'importo annuo della retribuzione individuale di anzianità e degli assegni ad personam in godimento da parte del personale cessato dal servizio, compresa la tredicesima mensilità.

Secondo il meccanismo previsto dal CCNL 21/05/2018 l'importo confluisce stabilmente nel Fondo dell'anno successivo alla cessazione dal servizio in misura intera in ragione di anno. Tale voce risulta quindi incrementata rispetto alla precedente annualità per effetto delle risorse derivanti dalle cessazioni verificatesi nell'anno 2024 che confluiscono interamente in questo importo.

RISORSE STABILI (Art. 67, C. 2, LETTERA C)	RIA / ASS. PERSONAM PARTE STABILE FONDO 2024	RIA / ASS. PERSONAM COMPLESSIVAMENTE SPETTANTE AL PERSONALE CESSATO 2024	RIA / ASS. AD PERSONAM PARTE STABILE FONDO 2025
c) dell'importo corrispondente alle retribuzioni individuali di anzianità e degli assegni ad personam non più corrisposti al personale cessato dal servizio, compresa la quota di tredicesima mensilità; l'importo confluisce stabilmente nel Fondo dell'anno successivo alla cessazione dal servizio in misura intera in ragione d'anno;	€ 41.848,19	€ 1.182,22	€ 43.030,41

Incrementi esplicitamente quantificati in sede di CCNL 2022

Descrizione voci di finanziamento	Dettaglio	Fondo 2025
<b>CCNL 16.11.2022 art. 79 c. 1 lett. b)</b> Importo su base annua pari a € 84,50 per le unità di personale destinatarie del presente CCNL in servizio alla data del 31/12/2018 (l'incremento decorre retroattivamente dal 01/01/2021) ex CCIAA Lucca ex CCIAA Pisa ex CCIAA Massa Carrara		12.844,00 €
	5.408,00 €	
	4.478,50 €	
	2.957,50 €	
<b>CCNL 16.11.2022 art. 79 c. 1 lett. c)</b> risorse stanziare dagli enti in caso di incremento stabile della consistenza di personale, in coerenza con il piano dei fabbisogni, al fine di sostenere gli oneri dei maggiori trattamenti economici del personale		
<b>CCNL 16.11.2022 art. 79 c. 1 lett. d)</b> importo pari alle differenze tra gli incrementi a regime di cui all'art. 76 (Incrementi degli stipendi tabellari) riconosciuti alle posizioni economiche di ciascuna categoria e gli stessi incrementi riconosciuti alle posizioni iniziali; tali differenze sono calcolate con riferimento al personale in servizio alla data in cui decorrono i suddetti incrementi e confluiscono nel fondo a decorrere dalla medesima data		22.016,02 €
<b>CCNL 16.11.2022 art. 79 c.1-bis.</b> A decorrere dalla data di entrata in vigore del nuovo sistema di classificazione professionale di cui all'art. 13, comma 1 nella parte stabile di cui al comma 1 confluisce anche, senza nuovi o maggiori oneri per gli enti, la quota di risorse già a carico del bilancio, corrispondente alle differenze stipendiali tra B3 e B1 e tra D3 e D1. Tale quota è utilizzata a copertura dell'onere, interamente a carico del Fondo, per corrispondere i differenziali stipendiali di cui all'art. 78 (Trattamento economico nell'ambito del nuovo sistema di classificazione professionale) al personale inquadrato nei profili professionali della categoria B a cui si accedeva dalla posizione economica B3 e nei profili professionali della categoria D a cui si accedeva dalla posizione economica D3.		17.383,50 €
<b>TOTALE</b>		<b>52.243,52 €</b>
<b>TOTALE RISORSE AVENTI CARATTERE DI CERTEZZA E STABILITA'</b>		<b>€ 705.457,81</b>



## Sezione II – Risorse variabili

Descrizione voci di finanziamento		Fondo 2025
<b>CCNL 16.11.2022 art. 79 c. 2 lett. a) risorse di cui all'art. 67, comma 3, lettere a), b), c), d), f), g), j), k) del CCNL 2105.2018</b>		
COMMA 3 LETT. A)	introiti acquisiti secondo la disciplina ex art. 43, co.4, l. n. 449/1997 (limiti procedurali e quantitativi previsti nello stesso articolo), secondo le causali introdotte da art. 4, comma 4, ccnl 5.10.2001	
COMMA 3 LETT. B	quota risparmi conseguiti e certificati per effetto di piani di razionalizzazione (art. 16 commi 4-6 d.l. 98/2011) riferiti all'annualità precedente ed in questa conclusi	
COMMA 3 LETT. C	risorse previste da disposizioni di legge per specifici trattamenti economici in favore del personale (compensi Istat, secondo le modalità di cui all'art. 70-ter)	
COMMA 3 LETT. D	frazioni raria personale cessato infrannualmente nell'anno precedente, non corrisposte in tale anno	789,17 €
COMMA 3 LETT. F	delle risorse di cui all'art. 54 del CCNL 14/9/2000, con i vincoli di destinazione ivi indicati	
COMMA 3 LETT. G	g) delle risorse destinate ai trattamenti economici accessori del personale delle case da gioco secondo le previsioni della legislazione vigente e dei relativi decreti ministeriali attuativi;	
COMMA 3 LETT. J	j) di un importo corrispondente alle eventuali risorse che saranno stanziare in applicazione della normativa di legge richiamata ai commi 8 e 9, a condizione che siano stati emanati i decreti attuativi dalla stessa previsti e nel rispetto di questi ultimi;	
COMMA 3 LETT. K	risorse necessarie a pagare il pro-rata del trattamento accessorio del personale trasferito in corso d'anno anche per delega/trasferimento di funzioni (necessario vi sia corrispondente riduzione delle corrispondenti risorse variabili presso enti di provenienza)	
<b>CCNL 16.11.2022 art. 79 c. 2 lett. b) risorse di cui all'art. 67, comma 3, lettere a), b), c), d), f), g), j), k) del CCNL 2105.2018 un importo massimo corrispondente all'1,2 % su base annua, del monte salari dell'anno 1997, relativo al personale destinatario del presente CCNL, ove nel bilancio dell'ente sussista la relativa capacità di spesa (monte salari 1997: CCIAA LU € 1.371.528,85 CCIAA MS € 789.370,83 – CCIAA PI € 1.558.880,86)</b>		<b>44.637,37 €</b>

<b>CCNL 16.11.2022 art. 79 c. 2 lett. c)</b> risorse finalizzate ad adeguare le disponibilità del Fondo sulla base di scelte organizzative, gestionali e di politica retributiva degli enti, anche connesse ad assunzioni di personale a tempo determinato, ove nel bilancio sussista la relativa capacità di spesa; ricomprese le risorse di cui all'art. 98, comma 1, lett. c) del presente CCNL; in relazione alla finalità di cui alla presente lettera, le Camere di Commercio possono definire anche obiettivi legati ai processi di riorganizzazione e di fusione, derivanti dalla riforma di cui al D. lgs. n. 219/2016;	245.000,00 €
<b>CCNL 16.11.2022 art. 79 c. 2 lett. d)</b> delle eventuali somme residue, dell'anno precedente, accertate a consuntivo, derivanti dall'applicazione della disciplina dello straordinario di cui all'art. 14 del CCNL 1.04.1999;	13.837,84 €
<b>CCNL 16.11.2022 art. 79 c. 3</b> In attuazione di quanto previsto dall'art. 1, comma 604 della L. n. 234/2021 (Legge di bilancio 2022), con la decorrenza ivi indicata, gli enti possono incrementare, in base alla propria capacità di bilancio, le risorse di cui al comma 2, lett. c) e quelle di cui all'art. 17, comma 6, di una misura complessivamente non superiore allo 0,22 per cento del monte salari 2018. Tali risorse, in quanto finalizzate a quanto previsto dall'articolo 3, comma 2, del D.L. n. 80/2021, non sono sottoposte al limite di cui all'art. 23, comma 2 del D. lgs. n. 75/2017. Gli enti destinano le risorse così individuate ripartendole in misura proporzionale sulla base degli importi relativi all'anno 2021 delle risorse del presente Fondo e dello stanziamento di cui all'art. 17, comma 6. Le risorse stanziati ai sensi del presente comma sono utilizzate anche per corrispondere compensi correlati a specifiche esigenze della protezione civile, in coerenza con le disposizioni del CCNL.	8.609,15 €
<b>CCNL 16.11.2022 art. 79 c.5</b> Le quote relative agli incrementi annuali di cui al comma 1, lett. b) di competenza degli anni 2021 e 2022 e quelle relative agli incrementi annuali di cui al comma 3 di competenza dell'anno 2022 sono computate, quali risorse variabili ed una tantum, nel Fondo relativo al 2023.	
<b>TOTALE RISORSE VARIABILI ANNO 2025</b>	<b>€ 312.873,53</b>

### **Sezione III – Eventuali decurtazione del fondo**

L'art. 79 c. 6 del CCNL 16/11/2022 prevede che la quantificazione del Fondo delle risorse decentrate e di quelle destinate agli incarichi di cui all'art. 16 (Incarichi di Elevata qualificazione) deve comunque avvenire, complessivamente, nel rispetto dell'art. 23, comma 2 del D. lgs. n. 75/2017 con la precisazione che tale limite non si applica alle risorse di cui al comma 1, lettere b), d), a quelle di cui ai commi 1-bis e 3, nonché ad altre risorse che siano escluse dal predetto limite in base alle disposizioni di legge.

Con riferimento a quanto indicato si rileva che, come evidenziato nel prospetto che segue, l'importo complessivo del Fondo 2025 al netto delle voci escluse dal calcolo del tetto, confrontato con il limite del tetto 2016 costruito come sommatoria dei tetti afferenti alle tre preesistenti Camere al netto delle risorse che erano state destinate alle PO nel 2016/2017, risulta inferiore e pertanto non deve essere applicata alcuna riduzione per assicurare il limite dell'art. 23 del D. lgs. 75/2017.

<b>TOTALE GENERALE FONDO 2025</b>	<b>a</b>	<b>€ 1.018.331,34</b>
Ammontare delle somme che non concorrono alla definizione del limite	b	-€ 105.224,33
Fondo 2025 al netto voci escluse	c = a - b	€ 913.107,01
Limite consistente Fondo 2016 (somma fondi 2016)	D tot fondi	1.722.056,86
Somma Fondi 2025 (al netto delle voci escluse):	E tot fondi	1.654.148,77
Fondo dirigenza 2025	405.953,10	
Fondo EQ 2025	267.811,16	
Fondo personale non dirigente	913.107,01	
Fondo straordinario	67.277,50	

Differenza tra Fondo complessivo 2016 c.d. "tetto" ex art. 23 D. Lgs 75/2017 e somma Fondi 2025 (al netto delle voci escluse):	D-E	67.908,09
Decurtazione (se differenza negativa)	E	0
Ammontare delle somme che non concorrono alla definizione del limite	b	€ 105.224,33
TOTALE FONDO 2025 c) Fondo 2025 "pers. non dir." al netto voci escluse € 913.107,01 b) Somme che non concorrono € 105.224,33	f = c + b - E (in caso di superamento del limite)	€ 1.018.331,34

#### **Sezione IV – Sintesi della costituzione del fondo sottoposto a certificazione**

Descrizione	Valori in euro
TOTALE RISORSE AVENTI CARATTERE DI CERTEZZA E STABILITA'	€ 705.457,81
TOTALE RISORSE VARIABILI	€ 312.873,53
Decurtazioni	€ 0,00
Totale delle somme sottoposte a certificazione	€ 1.018.331,34

#### **Sezione V – Risorse temporaneamente allocate all'esterno del fondo**

Non vi sono risorse temporaneamente allocate all'esterno del Fondo.

#### **Modulo II - Definizione delle poste di destinazione del Fondo per la contrattazione integrativa**

##### **Sezione I - Destinazioni non disponibili alla contrattazione integrativa o comunque non regolate specificamente dal Contratto Integrativo sottoposto a certificazione**

In questa sezione sono rappresentate tutte le poste di utilizzo del fondo risorse decentrate la cui disciplina esula dall'attività negoziale integrativa (es. gli istituti del fondo la cui quantità è regolata in modo non modificabile dal Contratto collettivo nazionale e/o da contratti integrativi pregressi già formalizzati). Questa sezione rappresenta quindi la quantificazione delle poste non contrattate e/o non contrattabili del Fondo. Le poste la cui destinazione è da considerarsi vincolata e/o storica sono le seguenti:

DIFFERENZIALE (Progressioni orizzontali storiche)	Indennità di comparto	TOTALE
<b>€ 398.226,39</b>	<b>€ 56.030,76</b>	<b>€ 454.257,15</b>

Conseguentemente, nel rispetto della procedura individuata dall'art. 80 del CCNL 16/11/2022, le risorse effettivamente disponibili per la contrattazione decentrata integrativa sono determinate decurtando dall'ammontare complessivo del fondo costituito le somme già impiegate e vincolate per corrispondere i trattamenti economici fissi delle risorse stabili del fondo:

- differenziali di progressione economica al personale beneficiario delle stesse in anni precedenti di cui all'art. 78 CCNL 16/11/22;
- quote indennità di comparto di cui all'art. 33 comma 4 lett. b) e c) del CCNL 22/01/2004.

##### **Sezione II - Destinazioni specificamente regolate dal Contratto Integrativo**

La destinazione delle risorse disponibili per la contrattazione integrativa, ai sensi dell'art. 80 comma1, avviene secondo i seguenti criteri, di seguito definiti per i diversi utilizzi:

Descrizione	Criteri di ripartizione
Indennità specifiche condizioni di lavoro (maneggio e trasporto di valori contanti attività che derivano dalla partecipazione alle squadre antincendio e primo soccorso)	Max € 1.000,00
Compensi per specifiche responsabilità (art. 17, comma 2, lett. f) CCNL 01.04.1999)	Max € 54.000,00
Incentivo economico a favore del personale utilizzato in attività di docenza ai sensi dell'art 55 c.8	Non previsto nel 2025
Eventuali indennità per lavoro domenicale	Max € 3.000,00
Compensi previsti da disposizioni di legge	Secondo le richieste pervenute e sulla base dei corrispettivi ed introiti previsti dalle rispettive discipline (concorsi a premi)
Progressioni economiche, con decorrenza nell'anno di riferimento	Max 37.350,00
Premi correlati alla performance organizzativa	50% delle risorse che residuano dagli altri istituti
Premi correlati alla performance individuale	50% delle risorse che residuano dagli altri istituti

Si precisa che tali destinazioni decise dalla contrattazione integrativa risultano conformi a quanto previsto dall'art 80 c.3 del CCNL 16/11/2022 secondo cui "la contrattazione integrativa destina ai trattamenti economici di cui al comma 2, lettere a), b), c), d), e), f), la parte prevalente delle risorse di cui all'art. 79, comma 2 (Fondo risorse decentrate) del presente CCNL, ove stanziato, con esclusione delle lettere c), f), g), del comma 3 dell'art. 67 del CCNL 21.05.2018 e, specificamente, alla performance individuale almeno il 30% delle citate risorse di cui al comma 2 in quanto, sulla base delle cifre riguardanti il Fondo 2024, la quota destinata alle voci previste dal sopracitato art.80 del CCNL è superiore alle risorse variabili del fondo stesso, pertanto la percentuale risulta pari a 184% e la performance individuale rappresenta ben l'82% delle risorse variabili rispetto alla previsione di almeno il 30%.

### **Sezione III - Destinazioni ancora da regolare**

Parte non pertinente allo specifico accordo illustrato

### **Sezione IV Sintesi della definizione delle poste di destinazione del Fondo per la contrattazione integrativa sottoposto a certificazione**

Descrizione	Importo
Somme non regolate dal contratto	454.257,15 €
Somme regolate dal contratto	564.074,19 €
<b>TOTALE</b>	<b>1.018.331,34 €</b>

### **Sezione V – Risorse temporaneamente allocate all'esterno del Fondo**

Non vi sono risorse temporaneamente allocate all'esterno del Fondo

### **Sezione VI – Attestazione motivata, dal punto di vista tecnico – finanziario, del rispetto di vincoli di carattere generale**

a) Attestazione motivata del rispetto di copertura delle destinazioni di utilizzo del Fondo aventi natura certa e continuativa con risorse del Fondo fisse aventi carattere di certezza e stabilità.

Le risorse stabili ammontano a € 705.457,81, le destinazioni di utilizzo aventi natura certa e continuativa (comparto, progressioni fra le aree – differenziali stipendiali) ammontano a €454.257,15; pertanto, le destinazioni di utilizzo aventi natura certa e continuativa sono tutte finanziate da risorse stabili.

b) Attestazione motivata del rispetto del principio di attribuzione selettiva di incentivi economici.

Gli incentivi economici sono erogati in applicazione del Sistema di Misurazione e Valutazione dell'Ente in coerenza con il D.lgs. 150/2009, come integrato dal D.lgs. 74/2017 e con la supervisione dell'Organismo Indipendente di Valutazione (OIV).

c) Attestazione motivata del rispetto del principio di selettività delle progressioni di carriera finanziate con il Fondo per la contrattazione integrativa (progressioni fra le aree – differenziali stipendiali).

Il Contratto integrativo sottoscritto in data 03/08/2022 per il triennio 2023-2025 prevede all'art 6 le procedure per le progressioni economiche nei limiti di quanto previsto all'art 14 del CCNL 16/11/2022 e la definizione degli anni senza progressioni economiche per poter ricevere eventuale differenziale stipendiale, prevedendo che possono partecipare alla procedura selettiva i lavoratori che negli ultimi 3 anni non abbiano beneficiato di alcuna progressione economica. Per quanto concerne il numero dei differenziali stipendiali attribuibili nel 2025, questo è subordinato alle risorse stabili destinate a tale finalità per l'anno 2025 a seguito della contrattazione aziendale che ammontano a € 37.350,00.

#### **Modulo III - Schema generale riassuntivo del Fondo per la contrattazione integrativa e confronto con il corrispondente Fondo certificato dell'anno precedente**

<b>Descrizione</b>	<b>2024</b>	<b>2025</b>
Totale risorse fisse*	704.275,59	705.457,81
Totale risorse variabili	272.901,67	312.873,53
Totale	977.177,26	1.018.331,34
Decurtazione permanente ex art. 1, comma 456, L. 147/2013	-	-
Decurtazione ex art. 23 c. 2 D. Lgs. 75 del 25.05.2017 applicata al limite consistenza Fondo 2016	-	-
Totale fondo	<b>977.177,26</b>	<b>1.018.331,34</b>

(\*) al netto delle risorse già destinate dal 2017 a destinate alla retribuzione di posizione e risultato delle PO (€ 201.809,09).

#### **Modulo IV - Compatibilità economico-finanziaria e modalità di copertura degli oneri del Fondo con riferimento agli strumenti annuali e pluriennali di bilancio**

##### **Sezione I – Esposizione finalizzata alla verifica che gli strumenti della contabilità economico – finanziaria presidiano correttamente i limiti di spesa del Fondo nella fase programmatica della gestione e modalità di copertura degli oneri del Fondo con riferimento agli strumenti annuali e pluriennali del bilancio**

Tutte le somme relative al Fondo delle risorse decentrate sono imputate ad uno specifico impegno di spesa annuo, assunto con i provvedimenti amministrativi di costituzione del medesimo Fondo, quindi, la verifica tra sistema contabile e dati del Fondo di produttività è costante.

Il bilancio preventivo dell'anno 2025 è stato adottato con delibera del Consiglio Camerale n. 16 del 19/12/2024 e aggiornato con delibera del Consiglio Camerale n. 9 del 24/07/2025.

##### **Sezione II – Esposizione finalizzata alla verifica a consuntivo che il limite di spesa dell'anno 2016 risulta rispettato** Vedi quanto sopra riportato.

##### **Sezione III – Verifica delle disponibilità finanziarie dell'Amministrazione ai fini della copertura delle diverse voci di destinazione del Fondo.**

Lo stanziamento previsto nel Bilancio Preventivo dell'Ente per l'anno 2025 ammonta ad € 1.022.177,26 articolato nelle seguenti poste:

- voce "321012 Indennità varie" € 562.438,07,
- voce "321018 Indennità di comparto" € 59.804,38,
- voce "321027 Posizione economica di categoria" € 399.934,81

e risulta dunque capiente rispetto all'importo complessivo costituito per il Fondo risorse decentrate per il personale non dirigente 2025.

f.to IL SEGRETARIO GENERALE  
(Dott.ssa Cristina Martelli)