



RELAZIONE ILLUSTRATIVA IPOTESI DI CONTRATTO COLLETTIVO INTEGRATIVO 2023 2025

ANNO 2025

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

Premessa Normativa

L'art. 40, comma 3 sexies, del D.Lgs 165/2001, come modificato dal D.Lgs 150/2009, prescrive alle Pubbliche Amministrazioni 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 19.7.2012 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. Si ricorda inoltre che il D.lgs. 25 maggio 2017, n.74 ed il D.Lgs. 25 maggio 2017, n.75 hanno apportato modificazioni ed integrazioni rispettivamente al decreto legislativo 27 ottobre 2009, n.150 ed al D.Lgs. 30 marzo 2001, n. 165 anche con riferimento alle relazioni sindacali, rinviando al contratto collettivo nazionale di lavoro, che per il nuovo comparto delle Funzioni Locali, a cui le Camere di Commercio appartengono, è stato rinnovato in data 16.11.2022 per il triennio 2023 -2025 (CCNL FL 2019 – 2021).

Il CCNL del 16/11/2022, peraltro, pur introducendo alcune novità importanti fra le quali a titolo d'esempio può essere citato il nuovo sistema di classificazione del personale, non modifica le logiche fondamentali (già previste dalla contrattazione nazionale precedente) sulla base delle quali costruire il percorso e l'impostazione generale del contratto decentrato: l'articolo 8 del CCNL citato disciplina tempi e procedure per la stipulazione del contratto integrativo in ogni ente del comparto, che deve riferirsi a tutte le materie che risultano oggetto di contrattazione così come riportate all'articolo 7, comma 4 dello stesso; i criteri di ripartizione del Fondo per le risorse decentrate possono essere negoziati con cadenza annuale.



L'art. 40 bis, co.1, del D.Lgs. 165/2001, modificato dal D.Lgs. 150/2009 e l'art. 8 comma 7 del CCNL del comparto Funzioni 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. A tal fine, l'ipotesi di contratto collettivo integrativo definita dalle parti, corredata della relazione illustrativa e tecnica, è inviata a tale organo entro dieci giorni dalla sottoscrizione.

Il contratto integrativo disciplina gli istituti e le materie che le norme di legge e i contratti collettivi nazionali di lavoro demandano a tale livello di contrattazione, nel rispetto dei principi stabiliti dalla legge e concerne il periodo 2023 – 2025, sia per la parte giuridica che per la parte economica, realizzando il pieno allineamento con la contrattazione nazionale: il comma 4 dell'art.2 del CCNL FL 2022 prevede infatti che *“il presente contratto, alla scadenza, si rinnova tacitamente di anno in anno...”*; pertanto, pur essendo trascorso il triennio di riferimento, è da intendersi tuttora vigente, in attesa della sottoscrizione del nuovo CCNL 2022-2024.

Il presente contratto collettivo integrativo ha validità triennale, 2023 -2025, e disciplina gli istituti giuridici e quelli economici: hanno costituito oggetto di negoziazione le materie elencate nell'art. 7 comma 4 del CCNL FL 16.11.2022; per l'annualità 2025 le parti hanno negoziato i criteri di ripartizione delle risorse economiche tra le varie modalità di utilizzo, a valere sul fondo risorse decentrate, con particolare riferimento alla destinazione delle progressioni economiche orizzontali e del welfare integrativo.

L'orientamento seguito nella definizione del contratto collettivo integrativo, anche con riferimento alla destinazione delle risorse, è coerente con le disposizioni della riforma e con le previsioni contenute nel CCNL FL del 16.11.2022.

I trattamenti economici accessori risultano collegati ad effettivi incrementi della produttività, ad oggettivi miglioramenti nei livelli di qualità delle prestazioni, allo sviluppo delle competenze professionali ed alla condivisione degli obiettivi e sono definiti in base a criteri di differenziazione della produttività, che premiano il merito e misurano il diverso apporto individuale al raggiungimento degli obiettivi di performance.

La costituzione del Fondo per l'incentivazione della produttività e miglioramento dei servizi, che rappresenta la quantificazione delle risorse destinate alla contrattazione decentrata, per l'anno 2025 tiene conto, come si diceva, delle novità introdotte dall'art.79 del CCNL FL 16.11.2022,



nonché delle disposizioni in tema di salario accessorio recate dall'art.23 del D.Lgs. 75/2017 (entrato in vigore il 22 giugno 2017), che prevede a decorrere dal 1° gennaio 2017 il divieto di superare il corrispondente importo determinato per l'anno 2016, confermato fino ad oggi. Il recente parere del MEF/RGS n. 257831/2018 e l'art.11 del D.L. 14 dicembre 2018, n.135 hanno indicato le tipologie di risorse finanziarie che sono escluse dalla predetta limitazione.

Illustrazione aspetti procedurali e sintesi del contenuto del contratto

Il presente contratto integrativo, come detto in premessa, è stato sottoscritto in vigenza del nuovo CCNL FL sottoscritto il 16.11.2022 e disciplina la parte giuridica e la parte economica per il triennio di riferimento: relativamente all'annualità 2025 le parti hanno inteso negoziare i criteri di ripartizione delle risorse economiche tra le varie modalità di utilizzo, a valere sul fondo risorse decentrate.

Data di sottoscrizione Ipotesi di accordo	31 /7/2025
Periodo temporale di vigenza	1/1/2023 – 31/12/2025 Anno 2025: criteri di ripartizione delle risorse, in particolare peo e welfare
Composizione della delegazione trattante	Parte Pubblica : Segretario Generale Dr. Pierluigi Giuntoli - Presidente Dirigente Area I Dr. Alessandro Gennari – Componente Dirigente Area III Dr. Michele Lombardi - Componente Organizzazioni sindacali ammesse alla contrattazione (elenco sigle): CGIL FP; CISL FP; UIL FPL e RSU aziendale Organizzazioni sindacali firmatarie : RSU aziendale OO.SS. CGIL FP; UIL FP; CISL FP.
Soggetti destinatari	Personale non dirigente con rapporto di lavoro a tempo indeterminato e determinato della CCIAA della Maremma e del Tirreno
Materie trattate dal presente contratto integrativo	a) Oggetto ed obiettivi – Ambito di applicazione, durata e decorrenza – interpretazione autentica dei contratti integrativi; b) Quantificazione delle risorse; c) Strumenti di premialità; d) Criteri di ripartizione delle risorse disponibili per la contrattazione integrativa fra le diverse modalità di utilizzo; e) Criteri per l'attribuzione dei premi correlati alla performance; f) Disciplina del premio differenziale individuale; g) Criteri per la definizione delle procedure per le progressioni economiche;



		h) Criteri generali per la determinazione della retribuzione di risultato dei titolari di EQ; i) Criteri generali per il riconoscimento degli istituti indenni tari; j) Individuazione delle misure dell'indennità correlata alle condizioni di lavoro di cui all'art. 70-bis CCNL 2018 e definizione dei criteri generali per la sua attribuzione; k) Criteri generali per l'attribuzione dell'indennità per specifiche responsabilità di cui all'art. 84; l) Criteri generali per l'attribuzione di trattamenti accessori per i quali specifiche leggi operino un rinvio alla contrattazione collettiva; m) Criteri per la correlazione tra i compensi aggiuntivi e la retribuzione di risultato dei titolari di posizione organizzativa; n) Criteri per la definizione di un incentivo economico a favore del personale utilizzato in attività di docenza ai sensi dell'art. 55 comma 8 (Destinatari e processi della formazione), con relativi oneri a carico del Fondo di cui all'art 79 (Fondo risorse decentrate: costituzione); o) Linee di indirizzo e criteri generali per la individuazione delle misure concernenti la salute e sicurezza sul lavoro; p) Elevazione del contingente dei rapporti di lavoro a tempo parziale ai sensi dell'art. 53, comma 2; q) Limite individuale annuo delle ore che possono confluire nella banca delle ore; r) Criteri per l'individuazione di fasce temporali di flessibilità oraria in entrata e in uscita; s) Elevazione del limite massimo individuale di lavoro straordinario; t) Criteri generali per l'attivazione di piani di welfare integrativo e definizione dell'eventuale finanziamento a carico del Fondo Risorse decentrate ai sensi dell'art. 82 comma 2 del 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 sull'ipotesi di cci 2023 2025 Anno 2025 La certificazione dell'Organo di controllo interno sul fondo risorse decentrate 2025 è stata acquisita in data 13 Marzo 2025, con verbale n.3
	Attestazione del rispetto degli obblighi di legge che in caso di inadempimento comportano la	<i>La CCIAA della Maremma e del Tirreno ha adottato il Piano Integrato Attività Organizzazione (al cui interno sono confluiti il Piano della Performance ed il PTPCT), come previsto dal D.L.80/2021).</i> <i>Adozione del Piao:</i> Deliberazione della Giunta camerale n. 3 del 29.01.2025 /aggiornamento con Deliberazione della Giunta Camerale n. 102 del 31/07/2025.



	sanzione del divieto di erogazione della retribuzione accessoria	
		<i>È stato assolto l'obbligo di pubblicazione di cui ai commi 6 e 8 dell'art. 11 del d.lgs. 150/2009</i>
		La Relazione della Performance per l'anno 2024 della CCIAA della Maremma e del Tirreno è stata approvata con deliberazione della Giunta camerale n. 76 del 27 Maggio 2025, validata dall'OIV ai sensi dell'articolo 14, comma 6. del D.lgs. n. 150/2009 in data 19 giugno 2025. La Relazione della Performance per l'anno 2025 sarà approvata nel termine del 30 giugno dell'anno successivo (2025) previsto dalla normativa vigente.
Eventuali osservazioni		

Illustrazione dell'articolato del contratto

L'ipotesi di contratto collettivo integrativo triennale 2023 – 2025 è stata sottoscritta in data 31 Luglio 2025 e contiene disposizioni in merito agli istituti a contenuto normativo ed economico che le norme di legge e i contratti collettivi nazionali di lavoro demandano a tale livello di contrattazione ed ha validità triennale 2023 - 2025. I criteri di ripartizione delle risorse economiche tra le varie modalità di utilizzo, a valere sul fondo risorse decentrate, potranno essere negoziati con cadenza annuale a richiesta delle parti. Tali criteri con particolare riferimento alle progressioni economiche e al welfare integrativo costituiscono oggetto dell'ipotesi di accordo per l'annualità 2025.

Con deliberazione n.17 del 25 Febbraio 2025 la Giunta Camerale ha fornito alla delegazione trattante di parte pubblica le seguenti direttive da seguire nello svolgimento delle trattative:

- 1) conclusione del negoziato integrativo per il triennio di vigenza, nel rispetto della tempistica prevista dal CCNL e dei reciproci ruoli di datore di lavoro e di rappresentanza sindacale, tendendo ad un'equilibrata distribuzione delle risorse decentrate tra i diversi istituti che compongono il sistema economico accessorio del personale dipendente, secondo principi di attendibilità, selettività, coerenza e trasparenza;
- 2) garantire che il contenuto del contratto collettivo integrativo - per quanto concerne le specifiche materie oggetto di contrattazione - sia particolarmente coerente con le linee strategiche pluriennali e con gli obiettivi pluriennali definiti nel PIAO;



- 3) finalizzare la contrattazione integrativa all'obiettivo del conseguimento di adeguati livelli di efficienza e di produttività dei servizi pubblici, incentivando le varie azioni per la qualità della performance e per la valorizzazione e lo sviluppo delle competenze professionali con approcci selettivi e meritocratici;
- 4) mantenere nel tempo entità significative degli importi da destinare al riconoscimento dell'impegno e del contributo dei singoli al conseguimento dei risultati, garantendo al contempo l'equilibrio dell'ammontare delle risorse tra i diversi impieghi, anche finanziando gli sviluppi economici e professionali;
- 5) adeguata valorizzazione delle competenze e delle responsabilità correlate all'area delle Elevate Qualificazioni, anche con riguardo all'ampiezza ed al contenuto delle eventuali funzioni delegate con attribuzione di poteri di firma di provvedimenti finali a rilevanza esterna, sulla base di quanto previsto dalle vigenti disposizioni di legge e di regolamento;
- 6) applicazione del principio di differenziazione del compenso diretto ad incentivare la produttività ed il miglioramento dei servizi, in funzione delle prestazioni rese, al fine di valorizzarne il merito ed al fine di premiare in maniera diversificata i dipendenti ritenuti particolarmente meritevoli, distinguendosi per impegno e per la qualità della prestazione resa per il raggiungimento dei risultati attesi dei singoli settori e per il miglioramento delle attività ordinarie e dei servizi all'utenza;
- 7) attuazione del principio della selettività e della premialità, nell'applicazione degli istituti del premio differenziale individuale e delle progressioni economiche interne all'Area;
- 8) introduzione di strumenti di welfare integrativo, mediante destinazione di risorse ad iniziative di sostegno al reddito della famiglia, al supporto all'istruzione dei figli, a polizze sanitarie integrative delle prestazioni erogate dal servizio sanitario nazionale;
- 9) valorizzazione del patrimonio delle conoscenze individuali acquisite nel corso dell'attività lavorativa dal personale, mediante la definizione di un incentivo economico a favore di particolari figure professionali interne utilizzate in attività di docenza rivolte ai dipendenti della Camera.

La quantificazione delle risorse decentrate si pone in sostanziale continuità con il precedente CCNL FL 2018, in conformità a quanto previsto dall'art.79 del CCNL FL 16.11.2022; le disposizioni in esso contenute si applicano alla costituzione dei fondi dall'anno 2023 e



disapplicano le clausole di cui all'art. 67 del CCNL del 21.05.2018, fatte salve quelle richiamate:

a) **le risorse stabili** sono quelle di cui all'art. 67, comma 1 e comma 2, lettere a), b), c), d), e), f), g) del CCNL 21 maggio 2018, costituite dall'unico importo consolidato di tutte le risorse decentrate stabili, indicate dall'art. 31, comma 2, del CCNL del 22.1.2004, relative all'anno 2017, come certificate dal collegio dei revisori, ivi comprese quelle dello specifico Fondo delle progressioni economiche e le risorse che hanno finanziato le quote di indennità di comparto di cui all'art. 33, comma 4, lettere b) e c), del CCNL del 22.1.2004. Le risorse di cui al precedente periodo confluiscono nell'unico importo consolidato al netto di quelle che gli enti hanno destinato, nel medesimo anno, a carico del Fondo, alla retribuzione di posizione e di risultato delle posizioni organizzative. L'importo consolidato di cui al presente comma resta confermato con le stesse caratteristiche anche per gli anni successivi. Tale importo è stabilmente incrementato ai sensi dell'art. 67 co.2 lett. a) – g) del CCNL FL 21.05.2018 e ai sensi dell'art.79 comma 1 lett.b), c), d) e 1bis del CCNL FL 16.11.2022;

b) **le risorse variabili** sono alimentabili di anno in anno, alle condizioni indicate dall'art.67, co.3 lettere a), b), c), d), f), g), j), k) del CCNL FL 21.05.2018, richiamato dall'art.79 co.2 lett.a) del CCNL FL 16.11.2022, e dall'art. 79 co.2 lett.b), c), d), co.3, co.4, co.5.

Il contratto collettivo decentrato integrativo per il triennio 2023 - 2025 è così articolato:

Art. 1 Oggetto e obiettivi

Il presente CCI disciplina gli istituti e le materie che le norme di legge e i contratti collettivi nazionali di lavoro demandano a tale livello di contrattazione, nel rispetto dei principi stabiliti dalla legge.

Art. 2 Ambito di applicazione, durata e decorrenza

Il contratto disciplina gli istituti giuridici ed economici ed ha validità triennale, 2023 – 2025, fermo restando che, in ogni caso, continuerà a produrre effetti giuridici sino alla sua totale o parziale sostituzione, per le parti sostituite o incompatibili, ad opera della stipulazione definitiva del successivo contratto collettivo integrativo di lavoro presso l'amministrazione, ai sensi dell'art. 8, comma 8, del CCNL 16.11.2022. I criteri di ripartizione delle risorse economiche tra le varie modalità di utilizzo, a valere sul fondo risorse decentrate, potranno essere negoziati con cadenza



annuale a richiesta delle parti. Si applica a tutti i lavoratori in servizio presso l'Ente, di qualifica non dirigenziale, con rapporto di lavoro subordinato a tempo indeterminato ed a tempo determinato.

Per l'annualità 2025 le parti intendono negoziare i criteri di ripartizione delle risorse economiche tra le varie modalità di utilizzo, a valere sul fondo risorse decentrate con particolare riferimento alla destinazione delle progressioni economiche orizzontali e del welfare integrativo.

Art. 3 Interpretazione autentica dei contratti integrativi

L'articolo prevede che, nel caso insorgano controversie sull'interpretazione del presente contratto collettivo integrativo, le delegazioni trattanti si incontrino per definire consensualmente il significato delle clausole controverse, come organo competente all'adozione delle clausole di interpretazione autentica: l'eventuale accordo di interpretazione è soggetto alla stessa procedura di stipulazione del presente contratto e sostituisce la clausola controversa con efficacia retroattiva, avente effetti sin dalla data di vigenza della stessa. L'accordo di interpretazione autentica ha effetto sulle eventuali controversie individuali in corso, aventi ad oggetto le materie appositamente regolate dall'accordo, solo con il consenso delle parti interessate.

Art. 4 – Quantificazione delle risorse

Si sancisce che 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 esclusiva competenza dell'Amministrazione che vi provvede con apposito atto in conformità e nel rispetto dei vincoli e dei limiti imposti dalle vigenti norme contrattuali e legali, nonché nell'osservanza di ulteriori disposizioni sopravvenute nel corso di validità del presente accordo, tenuto conto degli orientamenti giurisprudenziali consolidatisi nel tempo, ovvero di eventuali direttive ed indirizzi adottati, al riguardo, dall'Amministrazione. Le risorse variabili di cui all'art. 79, commi 2 e 3, del CCNL 16.11.2022 vengono annualmente messe a disposizione, ai fini della costituzione del fondo risorse decentrate, secondo le specifiche finalità previste dal CCNL ed in presenza delle condizioni e dei presupposti che il contratto collettivo nazionale di lavoro espressamente prescrive. Tale integrazione della parte variabile del fondo è ammessa negli esercizi successivi laddove, nel bilancio dell'ente, sussista la relativa capacità annuale di spesa e sia stato adottato specifico indirizzo, in tal senso, da parte dell'Amministrazione.

Art. 5 – Strumenti di premialità



Vengono illustrati gli strumenti di premialità applicati nell'Ente:

a) premi correlati alla performance organizzativa;

b) premi correlati alla performance individuale;

c) premio differenziale individuale, di cui all'art. 81 del CCNL 16/11/2022;

d) progressioni economiche: sulla base di quanto stabilito dall'art. 14 del CCNL 16/11/2022, potranno essere previste nel limite delle risorse effettivamente disponibili, in modo selettivo e riconosciute ad una quota limitata di dipendenti con rapporto di lavoro a tempo indeterminato;

e) specifiche forme incentivanti e/o compensi previsti dalle vigenti norme di legge e riconducibili alle previsioni dell'art. 67, comma 3, lettere a) e c), del CCNL 21.05.2018, come richiamato dall'art. 79, comma 2, let. a), del CCNL 16.11.2022;

f) incentivo economico a favore del personale utilizzato in attività di docenza ai sensi dell'art. 55 comma 8 (Destinatari e processi della formazione), con relativi oneri a carico del Fondo di cui all'art 79 (Fondo risorse decentrate: costituzione).

Art. 6 – Criteri di ripartizione delle risorse disponibili per la contrattazione integrativa tra le diverse modalità di utilizzo

L'articolo 6 definisce le modalità di utilizzo delle risorse finanziarie determinate annualmente dall'Ente secondo le modalità di cui dall'art. 79 del CCNL 16/11/2022, che hanno disapplicato le precedenti per le parti non espressamente richiamate.

Le risorse destinate alla incentivazione delle politiche di sviluppo delle risorse umane e della produttività per l'anno 2025 sono state determinate dall'Ente, secondo le disposizioni dell'articolo 79 del CCNL 16/11/2022, con deliberazione della Giunta Camerale n. 17 del 25 Febbraio 2025 e con determinazione del Segretario Generale n. 24 del 26 Febbraio 2025, in € 618.479,31, a cui si aggiungono le eventuali risorse stabili residue non utilizzate negli anni precedenti, quantificate in € 45.245,51.

Le suddette risorse rappresentano, come disposto dall' art. 80 del CCNL 16.11.2022, quelle da utilizzare per la stipula del contratto collettivo integrativo (CCI) da parte della delegazione di parte pubblica e di quella di parte sindacale nel rispetto della disciplina ivi stabilita.

Le risorse decentrate per l'anno 2025 sono ripartite **in risorse stabili**, determinate come indicato nel nuovo articolo 79 del CCNL 16.11.2022 dalle risorse di cui all'art. 67, comma 1 e



comma 2, lettere a), b), c), d), e), f), g) del CCNL 21 maggio 2018 e dalle risorse di cui al comma 1 lett.b), c), d) e comma 1bis dello stesso art.79, pari ad € 514.567,15 ed **in risorse variabili** per € 103.912,16.

Le risorse decentrate stabili comprendono i seguenti incrementi stabili previsti dall'art. 67 co.2 del CCNL FL 21.05.2018 (richiamati dall'art. 79 co.1 lett.a) del CCNL FL 16.11.2022) e dall'art.79 co.1 lett.b), lett.d) e co.1bis:

- a) l'incremento stabile di cui all'art. 67 co.2 lett.a) pari, su base annua, ad € 83,20 per le unità di personale in servizio alla data del 31.12.2015, a valere dall'anno 2019, che sono quantificate in **€ 7.404,80**;
- b) l'incremento stabile di cui all'art.67, co.2, lett.b) pari alle differenze tra gli incrementi a regime riconosciuti alle posizioni economiche di ciascuna categoria e gli stessi incrementi riconosciuti alle posizioni iniziali, calcolati con riferimento al personale in servizio alla data in cui decorrono gli incrementi, equivalente ad **€ 9.140,00**;
- c) l'incremento stabile di cui all'art. 67, co.2, lett.c) corrispondente alle retribuzioni individuali di anzianità e degli assegni ad personam non più corrisposti al personale cessato dal servizio, equivalente ad **€ 14.183,62**;
- d) l'incremento stabile di cui all'art. 79 co.1 lett.b) pari, su base annua, ad € 84,50 per le unità di personale in servizio alla data del 31.12.2018 (poiché l'incremento di cui alla presente lettera decorre retroattivamente dal 1/01/2021, si applica quanto previsto al comma 6), che sono quantificate in **€ 6.506,50**;
- e) l'incremento stabile di cui all'art.79 co.1 lett.d), di un 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), che sono quantificate in **€ 12.200,50**;
- f) l'incremento stabile di cui all'art.79 comma 1bis: a decorrere dalla data di entrata in vigore del nuovo sistema di classificazione professionale di cui all'art. 13, comma 1 (1°Aprile) 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. Tale importo è quantificato per l'anno 2025 in **€ 8.999,12**.

Le risorse decentrate variabili comprendono i seguenti incrementi variabili previsti dall'art. 79 co.2, co.3 del CCNL 16.11.2022:

- a) gli importi una tantum corrispondenti alla frazione di retribuzione individuale di anzianità del personale cessato, calcolati in misura pari alle mensilità residue dopo la cessazione, pari per l'anno 2025 ad **€ 26,07** (art.67 co.3, lett.d) del CCNL FL 21.05.2018, richiamato dall'art.79 co.2);
- b) le risorse derivanti dall'applicazione dell'art.43 della L.449/1997 e relative, per quanto concerne le Camere di Commercio, alla partecipazioni dei funzionari camerali in qualità di Responsabili della fede pubblica alle manifestazioni a premio, il cui ammontare è determinabile solo a consuntivo e non è ricompreso nel limite di cui all'art.23 D.Lgs.75/2017 (art.67 co.3 lett.a) del CCNL 21.05.2018, richiamato dall'art.79 co.2);
- c) le risorse derivanti da disposizioni di legge che prevedano specifici trattamenti economici in favore del personale, da utilizzarsi secondo quanto previsto dalle medesime disposizioni di legge e che riguardano i compensi da corrispondere agli Avvocati dell'Ente per la loro attività di patrocinio legale, alle condizioni previste dalla normativa vigente e da apposito disciplinare adottato dall'Ente, accertabili soltanto a consuntivo in relazione alle cause vinte ed il cui importo non è ricompreso nel limite di cui all'art.23 D.Lgs.75/2017, nel caso di vittoria di spese ((art.67 co.3 lett.c) del CCNL 21.05.2018, richiamato dall'art.79 co.2);
- d) un importo corrispondente all'1,2% del monte salari dell'anno 1997, esclusa la quota della dirigenza, laddove nel bilancio dell'Ente sussista la relativa capacità di spesa, pari ad **€ 27.940,31** (art.79 co.2, lett.b);



- e) 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; in tale ambito sono ricomprese le risorse già previste all'art. 56 quater comma 1 lettera c) del CCNL 21.05.2018; 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, quantificate in **€ 35.000,00** (art.79 co.2, lett.c);
- f) i risparmi accertati a consuntivo derivanti dall'applicazione della disciplina dello straordinario, che confluiscono nel fondo dell'anno successivo di cui alla lett.d) e che sono quantificati in **€ 36.553,50**, il cui ammontare non è ricompreso nel limite di cui all'art.23 D.Lgs.75/2017 (risparmi dello straordinario dell'anno 2024);
- g) incremento, in attuazione di quanto previsto dall'art. 1, comma 604 della L. n. 234/2021 (Legge di bilancio 2022), con la decorrenza ivi indicata, in base alla propria capacità di bilancio, delle risorse di cui al comma 2, lett. c) e quelle di cui all'art. 17, comma 6 (Fondo per la retribuzione di posizione e di risultato dei funzionari di E.Q.) 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. Le risorse così individuate sono ripartite 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 stanziare ai sensi del presente comma per il personale non dirigente ammontano ad **€ 4.392,28**.

Tali risorse decentrate risultano destinate, nel rispetto di quanto stabilito dall'art.80 del CCNL FL 16.11.2022, agli utilizzi ivi indicati.

I criteri di destinazione delle risorse economiche tra i vari istituti alimentati dal fondo risorse decentrate devono tendere ad un'equilibrata distribuzione delle stesse tra gli istituti che compongono il sistema economico accessorio del personale dipendente, privilegiando, per quanto possibile, il regime di premialità meritocratica ed il ristoro indennitario per particolari condizioni di



lavoro, secondo principi di attendibilità, selettività, utilità, coerenza e necessità riconosciuta. In particolare i criteri per la ripartizione delle risorse sono stati così contrattati:

- a) riservare risorse finanziarie, di natura stabile, alle progressioni economiche in modo programmato nel tempo, per evitare l'immediata o comunque progressiva erosione delle stesse, ed in misura strettamente correlata alla limitatezza del numero di dipendenti che possono fruirne, garantendo al contempo pari opportunità nell'individuazione delle categorie contrattuali nelle quali dare corso a tali progressioni;
- b) mantenere nel tempo entità significative degli importi da destinare al riconoscimento dell'impegno e del contributo dei singoli al conseguimento dei risultati di lavoro (performance individuale e performance organizzativa), nell'ambito delle prevalenti destinazioni e delle percentuali minime da destinare a tal fine, stabilite dal CCNL del 16/11/2022;
- c) destinare ad attività da svolgere in particolari condizioni di lavoro compensi che costituiscano adeguato riconoscimento di tali condizioni, in ossequio alla normativa generale definita dal CCNL;
- d) valorizzare determinate modalità di fornitura della prestazione lavorativa a cui sono correlate specifiche responsabilità;
- e) prevedere l'attivazione di benefici di natura assistenziale e sociale in favore del personale (piano di welfare integrativo), per rispondere all'obiettivo di sostenere il benessere organizzativo ed il miglioramento delle condizioni di contesto all'interno delle quali si svolge la prestazione di lavoro.

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

- a) **€ 256.542,53** per il finanziamento delle progressioni economiche orizzontali attualmente attribuite, pari al 41,50% dell'importo del fondo, di cui € 13.600,00 disponibili per le progressioni economiche dell'anno corrente. Tale importo comprende le risorse per il



finanziamento del differenziale stipendiale tra B3 e B1 per effetto dell'entrata in vigore del nuovo sistema di classificazione del personale (art.79 co.1bis);

- b) € **47.000,00** per il finanziamento dell'indennità di comparto di cui all'art. 33 del CCNL 22.01.2004, pari al 7,60% dell'importo del fondo;
- c) € **40.715,00** (percentuale pari al 6,50%) per il finanziamento delle indennità per specifiche responsabilità, di cui all'art. 70quinquies del CCNL 21.5.2018 ed all'art.84 del CCNL FL 16.11.2022;
- d) € **3.000,00** (pari ad almeno all'1,00% delle risorse complessive) per il pagamento delle "indennità condizioni di lavoro", di cui all'art.70bis del CCNL 21.5.2018 ed all'art.84bis del CCNL 16/11/2022;
- e) € **13.640,00** (pari al 2,00% delle risorse complessive) per l'attivazione di piani di welfare integrativo di cui all'art.82, comma 2 CCNL FL 16/11/2022;
- f) € **257.581,78** (percentuale pari al 41,70% per il pagamento dei premi correlati alla performance organizzativa ed alla performance individuale, secondo i criteri e le modalità definiti all'art. 4 del cci e dal Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance della Camera di Commercio della Maremma e del Tirreno vigente per l'anno 2025, destinando alla performance individuale almeno il 30% delle risorse variabili;

Per maggiori dettagli relativamente al Fondo risorse decentrate si fa rinvio alla relazione tecnico finanziaria.

Art. 7 – Criteri per l'attribuzione dei premi correlati alla performance

Il presente articolo disciplina le modalità per l'attribuzione dei compensi diretti ad incentivare la produttività nel rispetto delle previsioni dell'art. 7 del CCNL 16.11.2022.

In particolare si evidenzia che la Camera di Commercio della Maremma e del Tirreno promuove il merito ed il miglioramento della performance organizzativa ed individuale, attraverso l'utilizzo di sistemi premianti selettivi, secondo logiche meritocratiche, nonché valorizza i dipendenti che conseguano le migliori performance attraverso l'attribuzione selettiva di incentivi economici, secondo i principi definiti nel Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance: l'Ente misura e valuta la performance dei singoli dipendenti, al fine di migliorare la qualità dei servizi offerti, nonché la crescita delle competenze professionali, attraverso la valorizzazione del



merito e l'erogazione dei premi per i risultati perseguiti dai singoli e dalle unità organizzative. A tal fine destina al trattamento economico accessorio collegato alla performance organizzativa ed individuale una quota prevalente del trattamento accessorio complessivo comunque denominato.

I compensi accessori correlati alla performance organizzativa ed individuale sono finalizzati a promuovere gli effettivi incrementi della produttività degli uffici dell'Ente, della capacità innovativa della prestazione lavorativa e l'elevazione del livello quali-quantitativo dei servizi offerti, così come trasfusi negli obiettivi annuali dell'Ente e nei relativi indicatori, che devono essere finalizzati al miglioramento dei servizi ed all'utilità di ritorno che giustifica l'erogazione di benefici economici a titolo di premialità.

La definizione ed assegnazione degli obiettivi che si intendono raggiungere, dei valori attesi di risultato e dei rispettivi indicatori ed il collegamento tra gli obiettivi e l'allocazione delle risorse si realizza attraverso il sistema integrato di pianificazione dell'Amministrazione, costituito dal Piano Integrato di Attività e di Organizzazione (PIAO).

La misurazione e la valutazione della performance è effettuata sulla base della metodologia formalmente adottata nell'ambito del sistema permanente di valutazione dell'Ente, sulla base di criteri generali di riferimento oggetto di confronto ai sensi dell'art. 5, comma 3, lett. b), del CCNL 16.11.2022.

Le risorse decentrate che, annualmente, vengono destinate ad incentivare la performance organizzativa ed individuale del personale dipendente sono articolate su due livelli:

- 1) una quota parte delle risorse è destinata ad incentivare la performance organizzativa riferita agli obiettivi dell'Area di appartenenza (performance di Ente);
- 2) un'ulteriore quota parte delle risorse è destinata ad incentivare la performance individuale collegata a sua volta:
 - a) da un lato ai risultati realizzati per l'impegno d'equipe nel conseguimento degli obiettivi del Servizio/Ufficio (performance di struttura);
 - b) dall'altro ad incentivare e riconoscere l'impegno individuale, quale risultante dalle valutazioni della qualità delle prestazioni lavorative operate dai dirigenti (comportamenti).

Le risorse destinate alla performance correlata allo stato di attuazione degli obiettivi (di area e di servizio/ufficio) sono attribuite in relazione ai seguenti criteri, come definito nel SMVP:



- a) categoria contrattuale di appartenenza sulla base di coefficienti differenziati;
- b) periodo di effettiva presenza in servizio;
- c) percentuale di articolazione del rapporto di lavoro;
- d) contributo del singolo valutato in funzione del grado di raggiungimento degli obiettivi della struttura di appartenenza (Area e Servizio/Ufficio), nonché dell'adeguatezza dei comportamenti organizzativi (sulla base di criteri definiti in apposite schede di valutazione, differenziate per categoria giuridica).

Il livello di conseguimento degli obiettivi, condizione necessaria per l'erogazione della produttività, viene certificato entro il 30 giugno di ciascun anno dall'Organismo Indipendente di Valutazione, mediante la validazione della Relazione sulla performance.

Art. 8 – Disciplina del premio differenziale individuale

Si tratta di un istituto nuovo introdotto dall'art.69 del CCNL 21.05.2018, e confermato dall'art.81 del CCNL FL 16.11.2022, che mira a premiare i dipendenti che conseguano le migliori performance, mediante una maggiorazione del premio correlato alla performance individuale: la misura di detta maggiorazione è definita nel 20% del valore medio pro-capite dei premi attribuiti al personale valutato positivamente nell'Ente, sussistendo le condizioni di cui al comma 4. Il numero dei dipendenti interessati è pari a otto, che abbiano conseguito le migliori performance di cui al comma 1.

Per l'attribuzione di tale maggiorazione si terrà conto soltanto dei valori di performance individuali superiori al 90. A parità di punteggio prevale il dipendente che da più anni non ha conseguito il premio differenziale individuale. Nell'eventualità di ulteriore parità di punteggio, prevale il dipendente che avrà conseguito l'incremento valutativo maggiore rispetto all'anno precedente

Art. 9 – Criteri generali per la definizione delle procedure per le progressioni economiche

In base al nuovo art.7 del CCNL 16.11.2022 costituisce oggetto di contrattazione la definizione delle procedure per le progressioni economiche, mentre è rimessa alle autonome determinazioni degli Enti la disciplina dei criteri di valutazione in base ai quali avviene l'attribuzione nel rispetto dei principi definiti dal CCNL.



Al fine di remunerare l'accrescimento del grado di competenza professionale progressivamente acquisito dai dipendenti nello svolgimento delle proprie funzioni, agli stessi possono essere attribuiti, nel corso della vita lavorativa, uno o più "differenziali stipendiali, da intendersi come incrementi stabili dello stipendio. L'istituto della progressione economica all'interno delle Aree di inquadramento si realizza mediante l'acquisizione, in sequenza, ad integrazione del trattamento tabellare di Area, di successivi incrementi retributivi, corrispondenti ai valori, per ciascuna Area, previsti dalla Tabella A allegata al CCNL 16/11/2022, che specifica la misura annua lorda ed il numero massimo di differenziali stipendiali acquisibili, dal dipendente, nell'Area di inquadramento.

L'amministrazione riconosce selettivamente le progressioni economiche all'interno di ciascuna Area, tenuto conto, nei limiti delle risorse decentrate a tal fine disponibili e specificamente destinate in sede di contrattazione integrativa, dei criteri di valutazione stabiliti dall'art. 14 del CCNL 16.11.2022 e dal presente contratto collettivo integrativo, per le parti e le materie ad esso demandate.

La progressione economica viene riconosciuta, nel limite delle risorse stabili del fondo risorse decentrate effettivamente disponibili ai sensi di cui sopra, secondo i criteri di selezione relativi alle procedure di riconoscimento indicati ai successivi commi 8 e 9, in conformità a quanto prescritto dall'art. 14, comma 2, let. d), del CCNL 16.11.2022.

La progressione economica di cui al presente articolo avrà decorrenza dal 1° gennaio dell'anno di sottoscrizione definitiva del contratto collettivo integrativo che definisce il numero dei differenziali stipendiali riconoscibili, nell'anno di riferimento, per ciascuna Area, compatibilmente con e nei limiti delle risorse decentrate a tal fine specificamente destinate nell'ambito del contratto collettivo integrativo.

I beneficiari dell'istituto sono individuati, nei limiti di cui sopra, a seguito della formazione di un'apposita graduatoria valutativa di tipo comparativo, formulata in applicazione dei criteri di valutazione ed attuazione di seguito indicati. Non è possibile attribuire più di un differenziale stipendiale/dipendente per ciascuna procedura selettiva.

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.



I criteri per la definizione delle procedure finalizzate al riconoscimento delle progressioni economiche, ai sensi dell'art. 7, comma 4, lett. c), del CCNL 16.11.2022, sono determinati come di seguito:

Requisiti per la partecipazione alla procedura selettiva:

- possono partecipare alla procedura selettiva i lavoratori che negli ultimi 3 anni non abbiano beneficiato di alcuna progressione economica; ai fini della verifica del predetto requisito si tiene conto delle date di decorrenza delle progressioni economiche effettuate;

- assenza, negli ultimi 2 anni, di provvedimenti disciplinari superiori alla multa; laddove, alla scadenza dell'avviso di selezione, siano in corso procedimenti disciplinari, il dipendente viene ammesso alla procedura con riserva e, ove lo stesso rientri in posizione utile nella graduatoria, la liquidazione del differenziale viene sospesa sino alla conclusione del procedimento disciplinare; se dall'esito del procedimento al dipendente viene comminata una sanzione superiore alla multa, il dipendente viene definitivamente escluso dalla procedura.

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:

- a) media delle ultime tre valutazioni individuali annuali conseguite o, comunque, delle ultime tre valutazioni disponibili in ordine cronologico, qualora non sia stato possibile effettuare la valutazione a causa di assenza motivata dal servizio del dipendente in relazione ad una delle annualità. Al presente criterio di valutazione è attribuito un peso pari al 60% del totale del punteggio a disposizione;

- b) esperienza professionale, da intendersi come esperienza (anzianità) maturata nel profilo professionale a decorrere dall'ultimo differenziale stipendiale/progressione economica attribuiti con o senza soluzione di continuità, anche a tempo determinato o a tempo parziale, nella stessa o altra amministrazione del comparto di contrattazione delle Funzioni Locali, nonché presso altre amministrazioni di comparti contrattuali diversi. Al presente criterio di valutazione è attribuito un peso pari al 30% del totale del punteggio a disposizione;

- c) ulteriori criteri di valutazione definiti in sede di contrattazione integrativa, correlati alle capacità culturali e professionali acquisite anche attraverso i percorsi formativi programmati dall'amministrazione. A tal fine, sono valorizzati i seguenti ulteriori elementi di valutazione: peso attribuito 10% così suddiviso:



- l'acquisizione di particolari competenze (conoscenze, capacità, comportamenti, attitudini, etc.) a seguito della partecipazione a percorsi formativi che abbiano esitato l'attestazione di tale arricchimento formativo (certificazione delle competenze), attivati dall'Amministrazione o resi fruibili dall'esterno per tutti i dipendenti, come definiti nel Piano annuale della formazione.

Le parti concordano di attribuire un punteggio aggiuntivo complessivamente non superiore al 3% del punteggio complessivamente ottenuto con l'applicazione dei criteri di valutazione adottati dall'amministrazione per il personale che non abbia conseguito progressioni economiche per un periodo superiore a 6 anni. La percentuale di maggiorazione, ai predetti fini, viene determinata nel 3% del punteggio conseguito dal dipendente interessato.

Sono definiti i seguenti criteri di priorità in caso di parità di punteggi conseguiti in base ai criteri di cui al comma precedente:

- maggior periodo di mancato riconoscimento di progressioni economiche;
- maggior punteggio conseguito al titolo di cui al criterio valutativo sub a) (media delle ultime tre valutazioni individuali annuali conseguite);
- maggior punteggio conseguito al titolo di cui al criterio valutativo sub b) (esperienza professionale).

Il personale interessato alla procedura selettiva è quello in servizio, nell'Ente, alla data del 1° gennaio dell'anno in cui è effettuata la valutazione comparativa ai fini dell'applicazione dell'istituto e che abbia maturato, a tale data, i requisiti di partecipazione alla procedura stessa, considerando, ai fini del computo del requisito di servizio richiesto, che il rapporto di lavoro a tempo parziale non è riproporzionabile ai fini della relativa maturazione del predetto e che il personale trasferito da altro ente per mobilità non interrompe il proprio rapporto di lavoro, che prosegue con il nuovo ente, pertanto nel periodo di cui sopra si computa anche la pregressa permanenza nella posizione economica di provenienza maturata presso altre amministrazioni.

Di norma entro i due mesi successivi alla sottoscrizione del contratto collettivo integrativo i dipendenti sono informati, con un avviso interno, dell'attivazione dell'istituto, e possono procedere all'aggiornamento del proprio fascicolo personale, entro un congruo termine (non superiore a 15 giorni).

I Dirigenti, con la collaborazione dell'ufficio gestione risorse umane, provvedono alla redazione delle relative graduatorie, sulla base dei criteri di valutazione sopra concordati, nei limiti delle risorse destinate e fino a concorrenza del numero di differenziali definiti per Area.



In coerenza con le risorse previste per la copertura finanziaria delle progressioni economiche e con i criteri di ripartizione delle risorse disponibili per la contrattazione integrativa, il numero di “differenziali stipendiali” attribuibili per l’anno 2025 sono così definiti:

ANNO	AREA			
	Funzionari e EQ	Istruttori	Operatori esperti	Operatori
2025	n. 4	n. 7	n. 3	n. 0

Art. 10 – Criteri generali per la determinazione della retribuzione di risultato dei titolari di incarico di E.Q.

Sono individuati i criteri generali per la determinazione della retribuzione di risultato dei dipendenti titolari di incarico di Elevata Qualificazione (da ora solo E.Q.):

a. nell’ambito delle risorse complessive finalizzate all’erogazione della retribuzione di posizione e di risultato di tutti gli incarichi di E.Q. previste nell’ente, viene destinata una quota non inferiore al 15% delle stesse per il riconoscimento annuale della retribuzione di risultato a favore dei relativi titolari;

b. l’importo destinato alla retribuzione di risultato potrà essere erogato, in applicazione dell’apposito sistema di misurazione e valutazione vigente nell’ente, nell’ambito di un range compreso tra un valore minimo, al di sotto del quale la valutazione è da intendersi negativa, ed un valore massimo, che dà luogo al riconoscimento della retribuzione di risultato nella misura massima ammissibile, anche sulla base di fasce di punteggio predeterminate dal sistema di misurazione e valutazione delle performance;

c. la retribuzione di risultato dei titolari di incarico di E.Q. è correlata al raggiungimento di specifici obiettivi di miglioramento dei servizi erogati ai quali, ai fini del riconoscimento del valore retributivo del singolo titolare di E.Q., viene attribuito un corrispondente peso in ragione della complessità e della responsabilità di conseguimento;

d. l’erogazione della retribuzione di risultato è subordinata al corretto completamento del ciclo della performance prescritto dal vigente ordinamento;

e. l’assenza dal lavoro per periodi temporali significativi può, comunque, consentire il riconoscimento della retribuzione premiale, laddove la residua attività resa nell’ambito del servizio



attivo abbia, comunque, consentito il raggiungimento degli obiettivi assegnati al titolare di E.Q., secondo la valutazione al riguardo effettuata dal competente Dirigente;

f. per il conferimento degli incarichi ad interim, previsti dall'art. 17, comma 5, del CCNL 16/11/2022, al titolare incaricato. nell'ambito della retribuzione di risultato, spetta un ulteriore importo del valore compreso tra un minimo del 15% fino ad un massimo del 25% del valore economico della retribuzione di posizione prevista per l'incarico di E.Q. oggetto del conferimento ad interim;

g. il valore economico riconosciuto per la gestione interinale, ai sensi di cui sopra, deve essere determinato, secondo quanto prescritto dall'ordinamento interno dell'Ente, sulla base dei seguenti criteri:

1. responsabilità ulteriori assunte a seguito dell'incarico interinale;
2. complessità gestionale dell'ambito e/o della materia oggetto dell'incarico affidato ad interim;
3. estensione temporale dell'incarico conferito;
4. carenza di risorse rilevate nell'ambito dei servizi gestiti;
5. entità del carico di lavoro assunto.

Art.11 - Criteri generali per il riconoscimento degli istituti indennitari

Si afferma il principio che ispira in generale i vari istituti indennitari, secondo cui sono riconosciuti solo in presenza delle prestazioni di lavoro effettivamente rese ed aventi le caratteristiche legittimanti il relativo ristoro economico. Le indennità non competono, di norma, in caso di assenza dal servizio e sono riproporzionate in caso di prestazioni ad orario ridotto (ad esempio rapporti di lavoro part time).

Non assumono rilievo, ai fini della concreta individuazione dei beneficiari, i profili professionali e le aree professionali d'inquadramento, essendo, le indennità, riconoscimenti ristorativi collegati, esclusivamente, alle modalità di assolvimento della prestazione.

L'effettiva identificazione degli aventi diritto, sulla base di quanto stabilito nel presente cci, è di esclusiva competenza della Dirigenza.

Articolo 12 - Indennità condizioni di lavoro



La materia è stata disciplinata in modalità innovativa dall'art.70 bis del CCNL 21.05.2018 e confermata dall'art.84bis del CCNL 16.11.2022.

Anche per questo istituto l'Ente ha provveduto ad una verifica di compatibilità, tenuto conto dei criteri definiti dagli articoli soprarichiamati. Il presente CCDI prevede la corresponsione di un'unica indennità di condizioni di lavoro destinata a remunerare lo svolgimento di attività:

- a) disagiate;
- b) esposte a rischi e, pertanto, pericolose o dannose per la salute;
- c) implicanti il maneggio di valori.

L'articolo 12 disciplina nel dettaglio le modalità di erogazione (importo massimo giornaliero di € 3,00 in base ai giorni di effettivo svolgimento del servizio stesso, aumentato ad € 3,50 nel caso di valori maneggiati di importo superiore ad € 3.000,00). Ai fini applicativi della presente indennità si individuano di seguito i criteri dei singoli fattori espositivi che devono sussistere in misura prevalente per il riconoscimento del beneficio economico (attività esposte a situazioni di disagio):

- a) personale incaricato in via prevalente della guida di autovetture camerali di servizio (attività ritenute di disagio): l'individuazione dei dipendenti aventi diritto all'indennità è competenza del Dirigente/Responsabile di Servizio a cui il personale è addetto;
- b) personale incaricato delle funzioni ispettive e di verifica degli strumenti metrici, che effettua le operazioni presso il domicilio dei fabbricanti e degli utenti (attività ritenute di disagio): l'individuazione dei dipendenti aventi diritto all'indennità è competenza del Dirigente/Responsabile di Servizio a cui il personale è addetto;
- c) personale adibito a servizi che comportino maneggio di valori di cassa (contanti) in via continuativa. Il suddetto personale deve risultare addetto ed espletare tale servizio senza interruzioni ed in maniera non meramente saltuaria o occasionale: l'individuazione dei dipendenti aventi diritto all'indennità è competenza del Dirigente/Responsabile di Servizio a cui il personale è addetto);
- d) partecipazione alle attività delle squadre antincendio e primo soccorso dell'Ente (attività ritenute di disagio): l'individuazione dei dipendenti aventi diritto all'indennità è competenza del Datore di lavoro o suo Delegato.

Art. 13 – Criteri generali per l'attribuzione delle indennità per specifiche responsabilità di cui all'art.84



L'indennità prevista dall'art. 84 del CCNL 16.11.2022 viene erogata, annualmente, secondo i seguenti criteri generali:

a) configurazione delle posizioni di lavoro caratterizzate da specifiche responsabilità, appositamente ed autonomamente individuate dal Dirigente competente, in stretta correlazione con la concreta organizzazione del lavoro, l'organizzazione degli uffici e dei servizi, la razionalizzazione ed ottimizzazione dell'impiego delle risorse umane;

b) il compenso è finalizzato a remunerare le posizioni lavorative che esercitano effettivamente funzioni che implicano specifiche responsabilità. Non possono essere retribuiti, attraverso il riconoscimento del suddetto compenso, compiti e funzioni che rientrano nel normale oggetto delle attività ordinarie dei dipendenti, sulla base delle prescrizioni recate dalla declaratoria professionale declinata dalla contrattazione collettiva nazionale di lavoro;

c) sulla base dei criteri di destinazione definiti in sede di accordo integrativo per l'utilizzo delle risorse, l'Amministrazione individua l'importo complessivo, a livello di ente, destinato a finanziare l'indennità per specifiche responsabilità;

d) la determinazione del valore dell'indennità concretamente riconosciuta, dal competente Dirigente, al singolo dipendente beneficiario è effettuata sulla base di criteri oggettivi e trasparenti, definiti dall'amministrazione in apposito atto di disciplina, che danno conto del valore dell'indennità concretamente individuato.

L'indennità in oggetto viene erogata al personale appartenente all'Area dei Funzionari che non risulti titolare di incarico di E.Q., fino ad un massimo di € 4.000,00 annui, ed al personale appartenente all'Area degli Istruttori, degli Operatori esperti e degli Operatori, fino ad un massimo di € 3.000,00 annui, in relazione alle fattispecie seguenti comportanti l'assunzione di specifiche responsabilità correlate a (a titolo meramente esemplificativo e non esaustivo):

a) specifiche responsabilità derivanti dall'esercizio di compiti legati ai processi digitalizzazione ed innovazione tecnologica della PA di cui al Codice dell'amministrazione in digitale (D.Lgs 7 marzo 2005, n. 82, e s.m.i - CAD);

b) specifiche responsabilità derivanti da compiti di tutoraggio o coordinamento di altro personale;

c) specifiche responsabilità derivanti dall'essere punto di riferimento, tecnico, amministrativo e/o contabile in procedimenti complessi;

d) responsabilità di ufficio senza titolarità di incarico di E.Q.;



- e) responsabilità di progetti di particolare rilievo per l'Ente;
- f) specifiche responsabilità derivanti dai compiti legati allo svolgimento di attività di comunicazione e informazione;
- g) specifiche responsabilità per l'esercizio di funzioni di RUP come individuato dal Codice dei Contratti, D.Lgs n. 50 del 2016;

- e) specifiche responsabilità per l'esercizio di funzioni di cassiere;
- f) specifiche responsabilità per l'esercizio di funzioni ispettive (agente metrico).

3. Le posizioni di responsabilità sono graduate, ai fini della determinazione del trattamento economico del compenso di cui all'art. 84 del CCNL FL 16/11/2022, sulla base dei seguenti criteri (per la regolamentazione di dettaglio si rinvia ad apposito disciplinare adottato dall'Ente):

- a) Complessità dell'unità organizzativa di riferimento;
- b) Complessità di ruolo;
- c) Competenze.

Art. 14 – Criteri generali per l'attribuzione delle forme di incentivazione delle prestazioni correlate all'utilizzazione delle risorse di cui all'art.80 co.2 lett.g) CCNL 16.11.2022

L' articolo è stato inserito al fine di disciplinare in modo articolato le risorse indicate nell'articolo nell'art. 80, comma 2, lettera g) del C.C.N.L. 16.11.2022 che specifiche disposizioni di legge finalizzano alla incentivazione di prestazioni o di risultati del personale. Tali risorse sono individuate come segue:

- a) attività di patrocinio legale svolta da avvocati dipendenti dell'Ente;
- b) attività in occasione dei c.d. concorsi a premio, svolta da dipendenti dell'Ente, a tal fine delegati (personale coinvolto nello svolgimento dell'attività riguardante le fasi di assegnazione dei premi, nei concorsi di cui all'art. 9 del DPR 26 ottobre 2001 n.430, ai quali è riconosciuta, ai sensi dell'art.43 comma 4 della Legge 27 dicembre 1997 n.449, una quota percentuale dei corrispettivi introitati dai soggetti promotori richiedenti la prestazione, mediante integrazione delle risorse relative all'incentivazione della produttività del personale);
- c) attività derivanti dalla stipulazione di contratti di sponsorizzazione;
- d) incentivi per funzioni tecniche.



Il trattamento incentivante delle suddette attività è posto a carico delle somme a tal fine indicate per ciascun anno nel fondo risorse decentrate e quindi nell'accordo per l'utilizzo del fondo medesimo. Tali risorse transitano nel fondo risorse decentrate, ma sono necessariamente vincolate all'incentivazione delle prestazioni suddette: eventuali risparmi pertanto costituiscono economie per l'ente e non possono andare a beneficio del restante personale e/o essere riportate nel fondo risorse decentrate dell'anno successivo.

Le risorse indicate nel fondo risorse decentrate e quindi nell'accordo di utilizzo del fondo costituiscono comunque il limite entro il quale erogare i suddetti compensi.

Art. 15 – La correlazione tra i compensi aggiuntivi e la retribuzione di risultato dei titolari di incarichi di EQ

L'articolo disciplina la correlazione tra la retribuzione di risultato delle posizioni organizzative ed i particolari compensi aggiuntivi previsti da specifiche disposizioni di legge dovuti alle medesime posizioni, che non conduce a riduzioni od abbattimenti della retribuzione di risultato, qualora la stessa sia connessa ad obiettivi, indicati nel PIAO, non coincidenti o sovrapposti, anche solo parzialmente, con le attività per i quali siano stati riconosciuti i compensi aggiuntivi. Nel caso in cui, viceversa, i predetti compensi siano connessi ad attività che risultino previste nell'ambito degli obiettivi assunti nel PIAO assegnati ai titolari di incarico di E.Q., si procederà ad operare un abbattimento della retribuzione di risultato spettante al singolo titolare di incarico di E.Q., secondo le percentuali di riduzione concordate.

Art. 16 –Criteri per la definizione di un incentivo economico a favore del personale utilizzato in attività di docenza ai sensi dell'art. 55 comma 8

Si tratta di un istituto nuovo, previsto dal CCNL FL del 16.11.2022 e volto valorizzare il patrimonio di conoscenze individuali acquisite nel corso dell'attività lavorativa dal proprio personale e sulla base del programma di formazione annuale previsto nel PIAO.

Il Segretario Generale provvede con proprio atto ad individuare i dipendenti incaricati di tenere sessioni formative per i dipendenti dell'Ente in relazione alle specifiche competenze possedute ed agli interventi formativi previsti nel PIAO, sulla base dei seguenti criteri:

a) competenze specialistiche in relazione agli interventi formativi previsti nel PIAO per i dipendenti, appositamente attestate dal superamento di corsi di formazione/aggiornamento professionale;



b) competenze specialistiche acquisite in relazione agli interventi formativi previsti nel PIAO per i dipendenti, appositamente attestate dal possesso di specifici titoli di studio, abilitazioni, iscrizione in albi/elenchi abilitanti.

L'incentivo da riconoscere viene definito in un importo pari a € 50.00 (per ora di lezione) entro un limite complessivo non superiore a € 3.000,00. Per l'annualità 2025 le parti convengono di non destinare risorse.

Articolo 17 - Linee di indirizzo e i criteri generali per la individuazione delle misure concernenti la salute e sicurezza sul lavoro

La Camera di commercio si impegna a diffondere il principio della "cultura della sicurezza" attraverso gli istituti dell'informazione e della formazione.

In materia di sicurezza sui luoghi di lavoro si continuerà ad assicurare, nel tempo, l'attuazione della normativa in materia secondo le indicazioni del documento di valutazione dei rischi, a tal fine costantemente aggiornato. In particolare, attraverso le specifiche riunioni previste dalla normativa generale in materia e con il contributo dei Rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza, verranno individuate le priorità di azione che garantiscano nel tempo il miglioramento dei livelli di sicurezza negli ambienti di lavoro.

Gli interventi di formazione ed informazione del personale saranno svolti con cadenza periodica ed in tutti i casi previsti dalla vigente normativa, in modo da garantire un adeguato e continuo grado di aggiornamento. Con lo stesso intento verranno gestite la formazione specifica per il personale addetto alle misure antincendio ed al primo soccorso e le esercitazioni generali per le situazioni di emergenza.

Art.18 - Elevazione del contingente dei rapporti di lavoro a tempo parziale

Il presente articolo disciplina il contingente del numero dei rapporti di lavoro a tempo parziale in relazione alla dotazione di ciascuna categoria pari alla percentuale del 25%, elevabile alle condizioni indicate nell'art.53 comma 8 del CCNL FL 21.05.2018.

Art. 19 – Limite individuale annuo delle ore che possono confluire nella banca delle ore

Il presente articolo disciplina l'istituto della banca delle ore ed in particolare il limite individuale annuo di ore che possono confluire nella banca delle ore ai sensi dell'art. 38-bis del CCNL del 14.09.2000. Le parti confermano l'attuale regolamentazione e confermano il limite annuo delle ore di lavoro straordinario che possono confluire nella banca delle ore in 24 ore annue.



Art. 20 – Criteri per l'individuazione di fasce temporali di flessibilità oraria in entrata ed in uscita

Al fine di conseguire una maggiore conciliazione tra vita lavorativa e vita familiare, le parti confermano l'attuale definizione dei criteri per l'individuazione delle fasce temporali di flessibilità oraria in entrata ed in uscita, come definite nella disciplina delle politiche dell'orario di lavoro.

In relazione a particolari situazioni personali, sociali o familiari, dopo specifica richiesta della persona ed autorizzazione della dirigenza secondo modalità previste dal disciplinare di gestione, sono favoriti nell'utilizzo dell'orario flessibile - anche con forme di flessibilità ulteriori rispetto al regime previsto per la generalità dei dipendenti e compatibilmente con le esigenze di servizio - i dipendenti che si trovano nelle condizioni di cui al comma 4 dell'art. 36 CCNL 16/11/2022 e coloro che presentino un'istanza adeguatamente motivata.

Art.22 - Criteri generali per l'attivazione di piani di welfare integrativo e definizione dell'eventuale finanziamento a carico del Fondo Risorse decentrate ai sensi dell'art. 82 comma 2 del CCNL 16/11/2022

Le parti concordano per l'attivazione di un piano di welfare integrativo, finanziato mediante utilizzo delle disponibilità già previste nel bilancio dell'Ente, per le medesime finalità, da precedenti norme, nonché mediante utilizzo di quota parte del Fondo di cui all'art.79, nel limite definito in sede di contrattazione integrativa, pari per l'annualità 2025 ad € 13.640,00.

L'attivazione di benefici di natura assistenziale e sociale in favore del personale intende rispondere all'obiettivo di sostenere il benessere organizzativo ed il miglioramento delle condizioni di contesto all'interno delle quali si svolge la prestazione di lavoro.

Considerazioni finali

Nel rispetto puntuale di quanto espressamente disposto dall'art.7 del CCNL del 16 Novembre 2022 del personale del comparto Funzioni locali, la contrattazione collettiva integrativa ha avuto luogo sulle materie individuate nel suddetto articolo.

Si attesta che il Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance utilizzato ai fini della corresponsione degli incentivi per la produttività, individuale e organizzativa soprarichiamato, adottato dalla Camera di Commercio della Maremma e del Tirreno, risulta coerente con le



disposizioni del D.Lgs. 150/2009, finalizzato ad incrementare la qualità del servizio ed a premiare secondo criteri selettivi.

Si attesta altresì che sono stati adempiuti gli obblighi di pubblicazione di cui all'art. 11 del D.Lgs.150/2009, nonché gli obblighi di adozione e di pubblicazione del Piano della Performance, del Programma Triennale della Trasparenza, confluiti nel P.I.A.O. per effetto dell'entrata in vigore del D.L.80/2021, della Relazione della Performance con la relativa validazione.

Come più sopra illustrato, 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 2025 e più dettagliati nel P.I.A.O., approvato con deliberazione n. 3 del 29.1.2025 e aggiornato con deliberazione n.102 del 29.07.2025, ritenuti strategici in ottica di miglioramento dei servizi, di efficienza ed efficacia delle prestazioni rese.

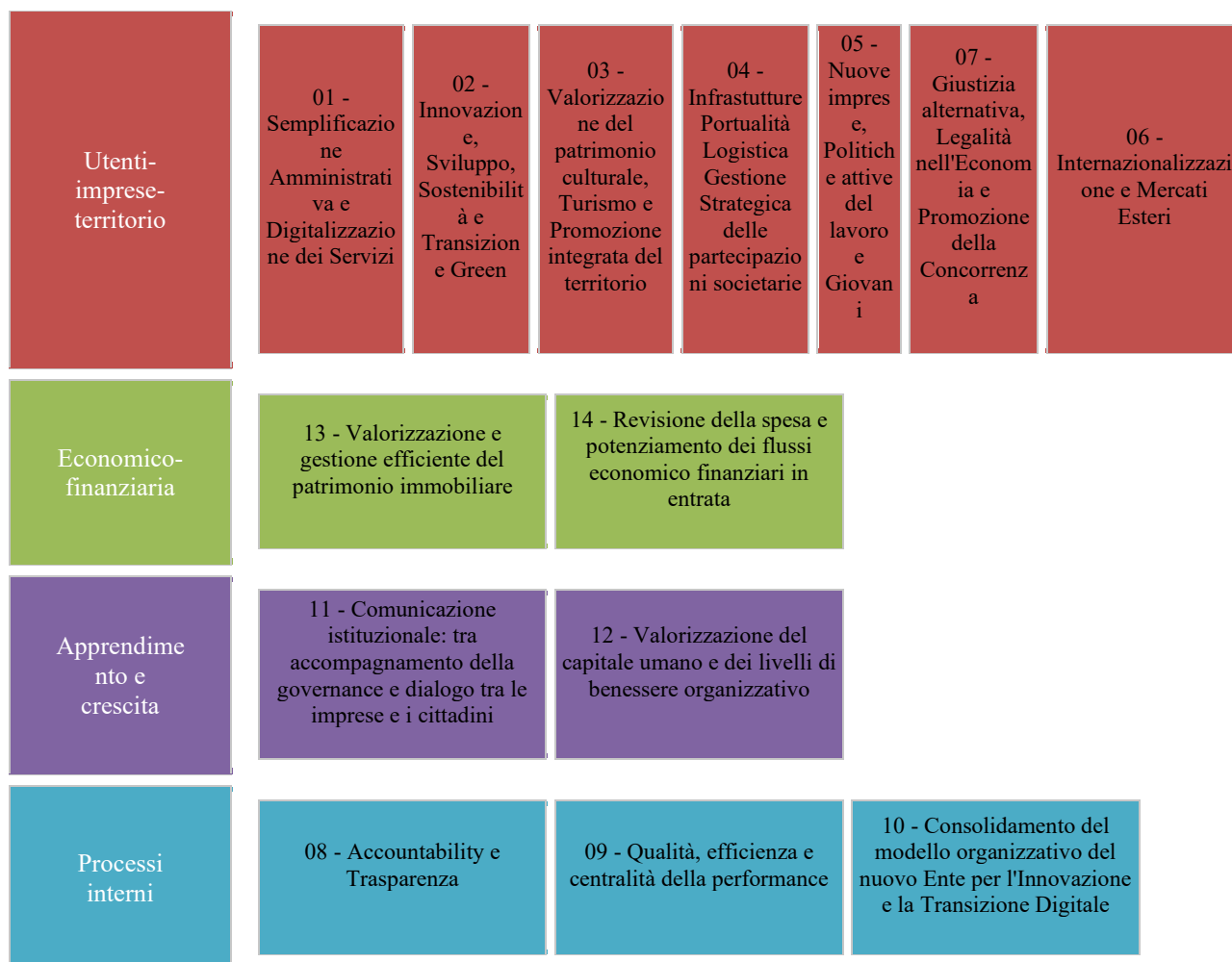
In particolare L'Ente si propone di mettere in campo significative azioni ed avviare nuovi processi di crescita e sviluppo, avvalendosi anche delle indicazioni fornite dalle associazioni di categoria, ed ispirandosi ai seguenti principi di fondo:

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.

Il disegno strategico della CCIAA della Maremma e del Tirreno si delinea lungo quattordici obiettivi programmatici, rappresentati nella Mappa Strategica che segue:



Le prospettive per la declinazione degli obiettivi dell'anno 2025 sono così articolate:

Imprese, Consumatori e Territorio: orientata a misurare il grado di soddisfazione delle imprese, delle associazioni di categoria e di tutti gli utenti in genere, valutando la capacità dell'ente di individuare i bisogni specifici del territorio e di soddisfarli;

Processi Interni: orientata a valutare il grado di efficienza ed efficacia col 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;



Innovazione, Apprendimento e Crescita: orientata a valutare il livello di valorizzazione delle potenzialità interne dell'amministrazione, investendo nella crescita del personale, in termini di competenze e motivazioni, nonché nel potenziamento delle infrastrutture tecniche e tecnologiche di supporto;

Economico-Finanziario: orientata 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 contenimento dei costi.

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

- a) resta confermato il sistema di vincoli imposti alla contrattazione integrativa introdotto per effetto del disposto di cui all'art.23 del D.Lgs. 75/2017, secondo il quale a decorrere dal 1° gennaio 2017 l'ammontare complessivo delle risorse destinate annualmente al trattamento accessorio del personale di ciascuna delle amministrazioni pubbliche di cui all'art. 1 co.2 del D.Lgs. 165/2001 non può superare il corrispondente importo determinato per l'anno 2016. Pertanto la costituzione del fondo per le risorse decentrate dell'anno 2025 è avvenuta nel rispetto del limite rappresentato dall'ammontare delle risorse del fondo dell'anno 2016, rappresentato dalla sommatoria del fondo quantificato nell'anno 2016 nei due Enti preesistenti, al netto di quelle che sono escluse dal limite stesso secondo le indicazioni contenute nella recente circolare del MEF/RGS prot. n. 257831/2018 e così individuate: economie derivanti dall'applicazione degli istituti contrattuali stabili degli anni precedenti (art. 80 co. 1 CCNL 16.11.2022); economie riferite alle prestazioni di lavoro straordinario dell'anno precedente (art.79 co.2 lett.d) CCNL 16.11.2022); compensi professionali legali in relazione a sentenze favorevoli con vittoria di spese ed effettivamente introitati dall'Ente (art.67 co.3 lett.c CCNL 21.05.2018, richiamato dall'art. 70 co.2 lett.a CCNL 16.11.2022); compensi per partecipazioni a manifestazioni a premio (art. 67, co.3, lett. a), CCNL 21.05.2018, richiamato dall'art. 79 co.2 lett.a) CCNL FL 16.11.2022). A queste si aggiungono, per espressa disposizione normativa, gli incrementi delle risorse stabili correlati ai rinnovi contrattuali (art.11 del D.L. 14/12/2018, n.135), comprese le risorse di cui al comma 3 dell'art.79 del CCNL 16.11.2022). Sono state invece quantificate le risorse comprese nel limite sopraindicato: 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 (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), come previsto dal comma 2, lett.c) dell'art.79; l'integrazione 1,2% monte salari (art.65 co.4 CCNL 21.05.2018); compensi legali in relazione a sentenze favorevoli con compensazione di spese (art. 27 CCNL 14.9.2000).

Il rispetto del limite rappresentato dal fondo 2016 è stato verificato, come richiesto dal CCNL, anche tenuto conto delle risorse destinate alla retribuzione di posizione e di risultato delle Elevate Qualificazioni per l'anno 2025 (€ 108.880,00, pari alla destinazione dell'anno precedente, incrementato di un importo di € 811,82, per effetto di quanto previsto dall'art.79, co.3, esente da limite): infatti il CCNL FL 2019 – 2021 conferma che le risorse destinate al finanziamento della retribuzione di posizione e di risultato delle Elevate Qualificazioni sono corrisposte a carico dei bilanci degli enti; tuttavia concorrono con il fondo risorse decentrate di cui all'art.79 al rispetto del limite di cui all'art. 23, co.2 del D.Lgs. n.75/2017. Il suddetto limite risulta rispettato, come evidenziato nel prospetto relativo alla quantificazione del fondo stesso di seguito esposto:



COSTITUZIONE FONDO RISORSE DECENTRATE PER L'ANNO 2025 AI SENSI DELL'ART.79, comma 1, DEL CCNL 16.11.2022 - RISORSE STABILI		
Disposizione	Descrizione	Importo
Art. 79, comma 1, let. a), del CCNL 16.11.2022	a) risorse di cui all'art. 67, comma 1 e comma 2, lettere a), b), c), d), e), f), g), del CCNL 21 maggio 2018	
	1. La parte stabile del Fondo risorse decentrate di ciascun ente è costituita annualmente dalle seguenti risorse:	
SPECIFICA ARTICOLI del CCNL 21.5.2018		
RISORSE STABILI Articolo 67, commi 1 e 2, del CCNL 21.5.2018	1. UNICO IMPORTO CONSOLIDATO di tutte le risorse decentrate stabili, indicate dall'art. 31, comma 2 del CCNL 22/1/2004, relative all'anno 2017 il quale resta confermato con le stesse caratteristiche anche per gli anni successivi. 2. INCREMENTI STABILI previsti dall'art. 67 comma 2 del CCNL 2016-2018	
ARTICOLO 67, COMMA 1	1. A decorrere dall'anno 2018, il "Fondo risorse decentrate", è costituito da un unico importo consolidato di tutte le risorse decentrate stabili , indicate dall'art. 31, comma 2 del CCNL 22/1/2004, relative all'anno 2017, come certificate dal collegio dei revisori, ivi comprese quelle dello specifico Fondo delle progressioni economiche e le risorse che hanno finanziato le quote di indennità di comparto di cui all'art. 33, comma 4, lettere b) e c), del CCNL 22/1/2004. Le risorse di cui al precedente periodo confluiscono nell'unico importo consolidato al netto di quelle che gli enti hanno destinato, nel medesimo anno, a carico del Fondo, alla retribuzione di posizione e di risultato delle posizioni organizzative.	€ 456.132,61
	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"	-
ARTICOLO 67, COMMA 2, LETTERA a)	a) di un 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	€ 7.404,80
ARTICOLO 67, COMMA 2, LETTERA b)	b) di un importo pari alle <u> differenze tra gli incrementi a regime </u> di cui all'art. 64 riconosciuti alle posizioni economiche di ciascuna categoria <u> e gli stessi incrementi riconosciuti alle posizioni iniziali </u> ; tali differenze sono calcolate con riferimento al personale in servizio alla data in cui decorrono gli incrementi e confluiscono nel fondo a decorrere dalla medesima data	€ 9.140,00
ARTICOLO 67, COMMA 2, LETTERA c)	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;	€ 14.183,62
ARTICOLO 67, COMMA 2, LETTERA d)	d) di eventuali risorse riassorbite ai sensi dell'art. 2, comma 3 del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165/2001;	€ -
ARTICOLO 67, COMMA 2, LETTERA e)	e) degli importi necessari a sostenere a regime gli oneri del trattamento economico di personale trasferito, anche nell'ambito di processi associativi, di delega o trasferimento di funzioni, a fronte di corrispondente riduzione della componente stabile dei Fondi delle amministrazioni di provenienza, ferma restando la capacità di spesa a carico del bilancio dell'ente, nonché degli importi corrispondenti agli adeguamenti dei Fondi previsti dalle vigenti disposizioni di legge, a seguito di trasferimento di personale, come ad esempio l'art. 1, comma 793 e segg. delle legge n. 205/2017; le Unioni di comuni tengono anche conto della speciale disciplina di cui all'art. 70-sexies;	€ -
ARTICOLO 67, COMMA 2, LETTERA f)	f) dell'importo corrispondente agli eventuali minori oneri che deriveranno dalla riduzione stabile di posti di organico del personale della qualifica dirigenziale, sino ad un importo massimo corrispondente allo 0,2% del monte salari annuo della stessa dirigenza; tale risorsa è attivabile solo dalle Regioni che non abbiano già determinato tale risorsa prima del 2018 o, per la differenza, da quelle che l'abbiano determinata per un importo inferiore al tetto massimo consentito;	€ -
ARTICOLO 67, COMMA 2, LETTERA g)	g) degli importi corrispondenti a stabili riduzioni delle risorse destinate alla corresponsione dei compensi per lavoro straordinario, ad invarianza complessiva di risorse stanziare; l'importo confluisce nel Fondo dell'anno successivo;	€ -



SPECIFICA ARTICOLI del CCNL 16.11.2022		
Art. 79, comma 1, let. b), del CCNL 16.11.2022	<i>b) un importo, su base annua, pari a Euro 84,50 per le unità di personale destinatarie del presente CCNL in servizio alla data del 31/12/2018; poiché l'incremento di cui alla presente lettera decorre retroattivamente dal 1/01/2021, si applica quanto previsto al</i>	€ 6.506,50
Art. 79, comma 1, let. c), del CCNL 16.11.2022	<i>c) 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;</i>	€ -
Art. 79, comma 1, let. d), del CCNL 16.11.2022	<i>d) di un 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.</i>	€ 12.200,50
Art. 79, comma 1-bis, del CCNL 16.11.2022	<i>1-bis. 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.</i>	€ 8.999,12
TOTALE RISORSE STABILI		€ 514.567,15



**COSTITUZIONE FONDO RISORSE DECENTRATE PER L'ANNO 2025 AI SENSI DELL'ART.79,
comma 2, DEL CCNL 16.11.2022 - RISORSE VARIABILI**

Disposizione	Descrizione	Importo
Art. 79, comma 2, let. a), del CCNL 16.11.2022	a) risorse di cui all'art. 67, comma 3, lettere a), b), c), d), f), g), j), k), del CCNL 21.05.2018	
	2. Gli enti possono altresì destinare al Fondo le seguenti ulteriori risorse, variabili di anno in anno:	
RISORSE VARIABILI Articolo 67, comma 3, del CCNL 21.5.2018	<i>3. Il Fondo di cui al presente articolo continua ad essere alimentabile, con importi variabili di anno in anno:</i>	
SPECIFICA ARTICOLI del CCNL 21.5.2018		
ARTICOLO 67, COMMA 3, LETTERA a)	<i>a) delle risorse derivanti dall'applicazione dell'art. 43 della legge n. 449/1997, anche tenuto conto di quanto esplicitato dall'art. 15, comma 1, lett. d) del CCNL 1/4/1999, come modificata dall'art. 4, comma 4 del CCNL 5/10/2001;</i>	€ -
ARTICOLO 67, COMMA 3, LETTERA b)	<i>b) della quota di risparmi conseguiti e certificati in attuazione dell'art. 16, commi 4, 5 e 6 del decreto legge 6 luglio 2011, n. 98; PIANI DI RAZIONALIZZAZIONE DELLA SPESA</i>	€ -
ARTICOLO 67, COMMA 3, LETTERA c)	<i>c) delle risorse derivanti da disposizioni di legge che prevedano specifici trattamenti economici in favore del personale, da utilizzarsi secondo quanto previsto dalle medesime disposizioni di legge;</i>	€ -
ARTICOLO 67, COMMA 3, LETTERA d)	<i>d) degli importi una tantum corrispondenti alla frazione di RLA di cui al comma 2, lett. b), calcolati in misura pari alle mensilità residue dopo la cessazione, computandosi a tal fine, oltre ai ratei di tredicesima mensilità, le frazioni di mese superiori a quindici giorni; l'importo confluisce nel Fondo dell'anno successivo alla cessazione dal servizio;</i>	€ 26,07
ARTICOLO 67 COMMA 3 LETTERA f)	<i>f) delle risorse di cui all'art. 54 del CCNL 14/9/2000, con i vincoli di destinazione ivi indicati;</i>	€ -
ARTICOLO 67, COMMA 3, LETTERA g)	<i>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;</i>	€ -
ARTICOLO 67, COMMA 3, LETTERA j) e COMMI 8 e 9	<i>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;</i>	€ -
ARTICOLO 67, COMMA 3, LETTERA k)	<i>k) delle integrazioni alla componente variabile del fondo - a seguito dei trasferimenti di personale di cui al comma 2 lett. e) ed a fronte della corrispondente riduzione ivi prevista della componente variabile dei fondi - limitatamente all'anno in cui avviene il trasferimento, al fine di garantire la copertura, nei mesi residui dell'anno, degli oneri dei trattamenti accessori del personale trasferito, fermo restando che la copertura a regime di tali oneri avviene con le risorse di cui al citato comma 2 lett. e); le Unioni di comuni tengono anche conto della speciale disciplina di cui all'art. 70-sexies.</i>	€ -



SPECIFICA ARTICOLI del CCNL 16.11.2022		
ARTICOLO 79, COMMA 2, LETTERA b)	<i>b) 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;</i>	€ 27.940,31
ARTICOLO 79, COMMA 2, LETTERA c)	<i>c) risorse finalizzate ad adeguare le disponibilità del Fondo sulla base di scelte organizzative, gestionali e di politica retributiva degli enti, anche commesse ad assunzioni di personale a tempo determinato, ove nel bilancio sussista la relativa capacità di spesa; in tale ambito sono ricomprese le risorse già previste all'art. 56 quater comma 1 lettera c) del CCNL 21.05.2018; in relazione alla finalità di cui alla presente lettera, le Camere di Commercio possono definire anche obiettivi legati ai processi di</i>	€ 35.000,00
ARTICOLO 79, COMMA 2, LETTERA d)	<i>d) 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 (residui da compensi per lavoro straordinario);</i>	€ 36.553,50
ARTICOLO 79, COMMA 5	<i>5. 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. È possibile, in alternativa, computare la quota relativa all'anno 2021 delle risorse di cui al comma 1, lett. b), ferma restando la natura variabile ed una tantum della stessa, nonché le risorse di cui al comma 3, nella costituzione del Fondo anno 2022, qualora la contrattazione di cui all'art. 7 relativa a tale anno non sia stata ancora definita.</i>	€ -
ARTICOLO 79, COMMA 3,	<i>3. 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 stanziate 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.</i>	€ 4.392,28
TOTALE RISORSE VARIABILI		€ 103.912,16
TOTALE GENERALE FONDO 2025		€ 618.479,31



La quantificazione del Fondo delle risorse decentrate nonché delle risorse destinate agli incarichi di Elevata Qualificazione (E.Q.) di cui all'art. 16 del CCNL 16.11.2022 deve comunque avvenire, complessivamente, nel rispetto dell'art. 23, comma 2, del d. lgs. n. 75/2017, ovvero nell'osservanza dei limiti delle risorse economiche complessivamente destinate al trattamento economico accessorio del personale dipendente determinato per l'anno 2016

	TOTALE LIMITE FONDO 2025	€	533.282,61
	TOTALE LIMITE FONDO 2025	€	533.282,61
	TOTALE FONDO EQ	€	108.880,00
	TOTALE LIMITE FONDO 2025 CON EQ	€	642.162,61
	Limite del fondo ex art. 23 D.Lgs. 75/2017 (Fondo anno 2016)	€	654.338,64
ARTICOLO 80, COMMA 1, ULTIMO PERIODO	<i>Sono infine rese disponibili eventuali risorse residue di cui all'art. 79, comma 1 non integralmente utilizzate in anni precedenti, nel rispetto delle disposizioni in materia contabile (Economie 2024)</i>	€	45.245,51

b) Rispetto dei vincoli di bilancio

L'ammontare delle risorse destinate alla contrattazione decentrata trova copertura in quelle stanziare nel Bilancio Preventivo 2025, come risultante dalla certificazione del collegio dei revisori a cui si rinvia (verbale n.3/2025).

c) 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 integrativa e nel rispetto delle disposizioni relativamente alla ripartizione tra risorse stabili e risorse variabili e della loro coerente destinazione.

Per informazioni più dettagliate circa il Fondo per le risorse decentrate si rinvia alla Relazione tecnico finanziaria che, unitamente alla presente relazione al contratto ed alla relazione del Collegio dei Revisori, verrà pubblicata nel sito dell'Ente nella sezione Amministrazione Trasparente, come previsto dal comma 4 dell'art. 40 del D. Lgs. 165/2001 ed inviate all'Aran.

Livorno, 1°Agosto 2025

IL SEGRETARIO GENERALE
Dr. Pierluigi Giuntoli