



CAMERA DI COMMERCIO DI VENEZIA ROVIGO

CONTRATTO COLLETTIVO INTEGRATIVO

Anno 2025

In data 15 settembre 2025, le delegazioni trattanti di parte Pubblica e di parte Sindacale si sono riunite, presso la sede di Marghera della Camera di Commercio di Venezia Rovigo, per la sottoscrizione definitiva del Contratto Collettivo Integrativo (CCI) del personale del Comparto Funzioni Locali per l'anno 2024.

Le parti, preso atto del parere positivo rilasciato dal Collegio dei Revisori dei Conti nella seduta del 03/09/2025 e della successiva autorizzazione alla sottoscrizione definitiva del Contratto Collettivo Integrativo 2025 avvenuta con delibera di Giunta del 12/09/2025, concordano di procedere alla sottoscrizione del testo allegato.

Sono presenti:

• Per la delegazione di parte pubblica:

Presidente – Emanuela Fattorel – Segretario Generale

P [X] A[]

Componente – Mario Feltrin – Dirigente Area 3

P [X] A[]

Componente – Sandra Drago – Dirigente Area 4

P [X] A[]

e

• Per la delegazione di parte sindacale:

OO.SS. Territoriale FP CGIL

P [X] A[]

OO.SS. Territoriale UIL FPL

P [X] A[]

OO.SS. Territoriale CISL FP

P [X] A[]

OO.SS. territoriale CSA Regioni Autonomie Locali

P [] A[X]

R.S.U. Aziendale – Maria Silvia Libanora

P [X] A[]

R.S.U. Aziendale – Valeria Bazzan

P [X] A[.]

R.S.U. Aziendale – Francesca Zara

P [X] A[]

R.S.U. Aziendale – Tiziana Rasman

P [X] A[]

R.S.U. Aziendale – Giovanna Zennaro

P [] A[X]

R.S.U. Aziendale – Marzia Polles

P [X] A[]

R.S.U. Aziendale – Alberto Pavan

P [X] A[]



CAMERA DI COMMERCIO DI VENEZIA ROVIGO CONTRATTO COLLETTIVO INTEGRATIVO (CCI) PARTE ECONOMICA 2025 E INTEGRAZIONE/AGGIORNAMENTO CCI 2023-2025

Sommario

Art. 1 – Oggetto	3
Art. 2 - Criteri di ripartizione 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 – Anno 2025	3
Art. 3 Definizione numero differenziali stipendiali attribuibili nel 2025	4
Art. 4 - Elevazione del limite max individuale di lavoro straordinario anno 2025.....	4
Art. 5 - Welfare integrativo: definizione eventuale finanziamento a carico del Fondo risorse decentrate	4
Art. 6 - Interpretazione autentica art. 4 comma 10 del CCI 2024 sottoscritto il 02/12/2024	5
Art. 7 - Interpretazione autentica art. 11 comma 7 del CCI 2023-2025, sottoscritto il 19/12/2023	5
Art. 8 - Interpretazione autentica art. 12 del CCI 2023-2025, sottoscritto il 19/12/2023	5

Art. 1 – Oggetto

In data 19 dicembre 2023 è stato sottoscritto il Contratto Collettivo Integrativo (d'ora in avanti CCI) del personale non dirigente della Camera di Commercio di Venezia Rovigo relativo al triennio 2023-2025.

Il CCI di parte economica relativo all'anno 2024, sottoscritto in data 02 dicembre 2024, ha definito anche le materie che il CCI triennio 2023-2025 ha stabilito fossero negoziate nel 2024, ossia i Criteri per l'attribuzione dei premi correlati alla performance. A partire dal 2024 sono stati ridefiniti anche i criteri di differenziazione del premio individuale (di cui all'art. 81 del CCNL 16/11/2022).

Con determinazione del Segretario Generale n. del 11/06/2024 la Camera di Commercio di Venezia Rovigo ha provveduto alla costituzione del Fondo risorse decentrate per l'anno 2025.

Con il presente CCI sono definite, per **l'annualità 2025**, le tematiche che la contrattazione integrativa (nel CCI del triennio 2023-2025) ha stabilito siano negoziate annualmente:

- i criteri di ripartizione delle risorse disponibili per la contrattazione integrativa di cui all'art.68 comma 1 CCNL 21/05/2018, tra le diverse modalità di utilizzo. Ai sensi dell'art. 23 del CCI triennio 2023-2025, le parti si sono accordate anche nel destinare una quota delle risorse del Fondo a welfare integrativo, in aggiunta alle risorse annuali già stanziare dalla Camera di Commercio per le medesime finalità ai sensi di precedenti norme
- L'elevazione del limite massimo individuale di lavoro straordinario ai sensi dell'art. 32 comma 3 del CCNL 16/11/2022.

Con il presente CCI le parti hanno inoltre convenuto di:

- rivedere il numero di differenziali stipendiali attribuibili per l'anno 2025, sostituendo la consistenza stabilita all'art. 9 comma 7 lettera b) del CCI 2023-2025;
- ridefinire l'indennità di maneggio valori per l'anno 2025 indicata all'art. 11 comma 7 del CCI 2023-2025, prevedendo un importo non rapportato alla percentuale del rapporto di lavoro del dipendente;

Infine le parti hanno chiarito il significato di alcune disposizioni contrattuali allo scopo di applicarle correttamente e coerentemente.

Art. 2 - Criteri di ripartizione 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 – Anno 2025

Il CCI 2023-2025 all'art. 6 ha previsto una negoziazione annuale e in valore assoluto dei criteri di ripartizione delle risorse tra le diverse modalità di utilizzo, in ossequio a quanto disposto dall'art. 8 comma 1 del CCNL 16/11/2022.

Le parti convengono che per l'anno 2025, il Fondo delle risorse decentrate del personale non dirigente, quantificato in € 1.071.607,29 con determinazione del Segretario Generale n. 88 del 07/05/2025, viene così ripartito tra le diverse modalità di utilizzo, ai sensi dell'art. 80 del CCNL 16/11/2022:

Strumento di premialità	Importo anno 2025	Risorse contrattate Anno 2025
Differenziali di progressione economica	471.213,80 €	0,00
Indennità di comparto	58.065,48 €	0,00
Nuovi differenziali stipendiali (nuove progressioni economiche)	35.400,00 €	35.400,00 €
Indennità condizioni lavoro	2.000,00 €	2.000,00 €
Indennità per specifiche responsabilità	67.200,00 €	67.200,00 €
Welfare integrativo	75.610,00 €	75.610,00 €
Premi correlati alla performance individuale	118.319,20 €	118.319,20 €
Premi correlati alla performance organizzativa	240.223,83 €	240.223,83 €
Compensi concorsi a premio (erogati a titolo di performance)	3.574,98 €	0,00
Compensi per incentivi tecnici		0,00
Compensi avvocati dipendenti		0,00
Totale	1.071.607,29 €	538.753,03 €

Le parti danno atto, come avvenuto nelle annualità precedenti, che le risorse del Fondo anno 2025 potranno essere incrementate qualora vengano individuate le risorse ai sensi dell'art. 67 comma 3 lettera c) del CCNL 22/05/2018 (che trovano una specifica destinazione nell'art. 80 comma 2 lettera g) del CCNL 16/11/2022) e le risorse ai sensi dell'art. 67 comma 3 lettera a) del CCNL 22/05/2018.

Come previsto all'art. 6 del CCI 2023-2025 sottoscritto il 19/12/2023, le parti convengono che la quantificazione delle risorse destinate alla performance sono residuali rispetto a tutti gli altri istituti. Di conseguenza le risorse destinate alla performance organizzativa ed individuale di ogni anno saranno definite con esattezza solo a seguito di una verifica a consuntivo, dove tener conto di eventuali "economie" di parte stabile (escluse quelle che la legge espressamente vieta di destinare al finanziamento della contrattazione integrativa).

Art. 3 Definizione numero differenziali stipendiali attribuibili nel 2025

Rif. 9 comma 7 lettera B CCI 2023-2025 sottoscritto il 19/12/2023

Il CCI 2023-2025 all'art. 9 ha definito la procedura per le progressioni economiche, definendo già il numero dei differenziali attribuibili per gli anni 2023-2024-2025 ma impegnandosi a rivederli in caso di variazione della consistenza degli aventi diritto.

Per l'anno 2025, il numero di dipendenti aventi diritto a partecipare alla procedura è di 78 unità, mentre il numero dei differenziali attribuibili stabiliti con la contrattazione del triennio è di 41. Considerato che il numero dei dipendenti a cui attribuire un differenziale stipendiale non può superare il 50% degli aventi diritto, le parti convengono che per l'anno 2025, in coerenza anche con le risorse stabili destinate, il numero dei differenziali stipendiali attribuibili sia il seguente:

AREA	n. differenziali attribuibili nel 2025
Funzionari ed EQ	09
Istruttori	26
Operatori Esperti	02
Operatori	0
Tot. Differenziali PEO 2025	37

Il presente articolo sostituisce il numero dei differenziali stabiliti per il 2025 all'art. 9 comma 7 lettera b) del CCI 2023-2025.

Art. 4 - Elevazione del limite max individuale di lavoro straordinario anno 2025

Rif. art. 22 CCI 2023-2025 sottoscritto il 19/12/2023

Il CCI 2023-2025 all'art. 22 ha previsto una negoziazione annuale dell'elevazione del limite massimo individuale delle ore di straordinario di cui all'art. 14 del CCNL 01/04/1999.

Le parti convengono che per l'anno 2025 di non elevare il limite di cui all'art. 14 del CCNL 01/04/1999.

Art. 5 - Welfare integrativo: definizione eventuale finanziamento a carico del Fondo risorse decentrate

Rif. art. 23 comma 4 CCI 2023-2025 sottoscritto il 19/12/2023

Il CCI 2023-2025 all'art. 23 ha previsto di definire nel 2025 l'eventuale limite di utilizzo delle risorse del Fondo risorse decentrate del medesimo anno per la concessione di benefici di natura assistenziale e sociale.

Le parti convengono di destinare per il 2025, in aggiunta alle risorse annuali già stanziare dalla Camera di Commercio ai sensi delle disposizioni vigenti, una quota parte del Fondo risorse decentrate per la concessione di benefici di natura assistenziale e sociale, fino al raggiungimento di € 1.000 a dipendente.

Art. 6 - Interpretazione autentica art. 4 comma 10 del CCI 2024 sottoscritto il 02/12/2024

L'art. 4 del CCI del 2024 individua - a partire dal 2024 - i criteri per l'attribuzione dei premi legati alla performance. L'erogazione, come stabilito al comma 10 dello stesso articolo, terrà conto inoltre dei giorni di assenza tra i quali si escludono le seguenti causali:

ferie, banca delle ore, riposo compensativo, donazione sangue/organi, permessi Legge 104, malattia legata a terapie salvavita, congedo parentale (periodo retribuito al 100%), lutto, congedi di maternità/paternità, gravidanza anticipata, permessi brevi, permessi art. 41, permessi per elezioni, permessi sindacali, richiamo alle armi, testimonianza civile e penale, giorni di non lavoro part-time verticale/misto.

Evidenziato che l'elenco non contempla:

- a) i permessi matrimonio, i permessi per la partecipazione a concorsi e procedure selettive (che figurano nello stesso articolo contrattuale che prevede i permessi retribuiti per lutto - art. 40 CCNL 16/11/22);
- b) il prolungamento congedo parentale per figli disabili (che è legato sia al congedo parentale che alla Legge 104/92),

le parti, favorevoli ad una interpretazione estensiva, concordano che le causali da non considerare come assenza siano integrate con le seguenti:

i permessi matrimonio, i permessi per la partecipazione a concorsi e procedure selettive; prolungamento del congedo parentale per figli disabili.

Art. 7 - Interpretazione autentica art. 11 comma 7 del CCI 2023-2025, sottoscritto il 19/12/2023

L'art. 7 comma 7 del CCI 2023-2025 individua la misura delle indennità condizioni lavoro a partire dal 2024, prevedendo che al personale che svolge funzioni di "Cassiere economale" sia erogato un importo di € 2,50 per ogni giornata di servizio.

Considerato che:

- a) la figura del "Cassiere economale" è individuata con specifico provvedimento tra i dipendenti con inquadramento almeno pari a quello degli Istruttori e, insieme a questa, siano nominati uno o più "Vice Cassieri economali";
- b) il "Cassiere economale" gestisce la cassa centrale;
- c) presso la sede camerale di Rovigo, per ragioni di efficienza organizzativa, è prevista una cassa periferica gestita da un dipendente con funzioni di "Vice Cassiere economale";

le parti concordano che l'indennità prevista per il personale che svolge funzioni di "cassiere economale" sia attribuibile anche:

- al personale che svolge funzioni di "Vice Cassiere economale" presso la sede di Rovigo, per la gestione della cassa periferica;
- al personale che svolge funzioni di "Vice Cassiere economale" quando non è in servizio il "Cassiere economale".

Per l'anno 2025, le Parti concordano che l'indennità di maneggio valori, spettante al personale incaricato delle funzioni di "Cassiere economale" e "Vice Cassiere Economale", non sia proporzionata alla percentuale del rapporto di lavoro, considerato che l'attività connessa alla gestione di valori si svolge quasi esclusivamente nella fascia oraria mattutina. Pertanto, a prescindere dalla percentuale di impiego al "Cassiere Economale" o al "Vice Cassiere Economale" sarà corrisposta una indennità giornaliera pari a € 2,50.

Art. 8 - Interpretazione autentica art. 12 del CCI 2023-2025, sottoscritto il 19/12/2023

L'art. 12 del CCI 2023-2025, sottoscritto il 19/12/2023, definisce i criteri generali per l'attribuzione delle indennità per specifiche responsabilità che viene erogata annualmente.

Considerato che il Ministero dell'Economia e delle Finanze con un parere del 24/11/2008 ha ritenuto che siano assoggettabili a decurtazione in caso di assenza per malattia fino a 10 giorni (art. 71 del D.L. n.112 del 25/06/2008) anche le voci retributive definite come trattamento accessorio, ricomprendendo anche le indennità per specifiche responsabilità, le parti danno atto che l'erogazione dell'indennità per specifiche responsabilità dovrà tener conto dei giorni di assenza per malattia del dipendente assoggettati a decurtazione ai sensi dell'art. 71 del D.L. 112/2008 convertito con Legge 133/2008.

Marghera,

Per la delegazione di parte pubblica:

Presidente Emanuela Fattorel -	firmato _____
Componente Mario Feltrin -	firmato _____
Componente Sandra Drago -	firmato _____

Per la delegazione di parte sindacale:

OO.SS. UIL FPL Mario Ragno	firmato _____
OO.SS. CISL FP Andrea Ricci	firmato _____
OO.SS. CISL FP Carlo Alzetta	_____
OO.SS. FP CGIL Nicola Gallo	firmato _____
OO.SS. FP CGIL Pasquale Brenga	_____
OO.SS CSA Regioni Autonomie Locali	_____
R.S.U. Aziendale – Valeria Bazzan	firmato _____
R.S.U. Aziendale – Francesca Zara	firmato _____
R.S.U. Aziendale – Tiziana Rasman	firmato _____
R.S.U. Aziendale – Giovanna Zennaro	_____
R.S.U. Aziendale – Marzia Polles	firmato _____
R.S.U. Aziendale – Maria Silvia Libanora	firmato _____
R.S.U. Aziendale – Alberto Pavan	non firmato _____