



**RELAZIONE ILLUSTRATIVA
IPOTESI DI CONTRATTO COLLETTIVO INTEGRATIVO
PERSONALE NON DIRIGENTE
Anno 2025**

**MODULO I
ILLUSTRAZIONE DEGLI ASPETTI PROCEDURALI, SINTESI DEL CONTENUTO
DELL'ACCORDO ED AUTODICHIARAZIONE RELATIVE AGLI ADEMPIMENTI
DELLA LEGGE**

Data di sottoscrizione		Ipotesi: 17/07/2025
Periodo temporale di vigenza		Anno 2025
Composizione della delegazione trattante		<u>Per l'IPOTESI:</u> <u>Delegazione di parte pubblica</u> Presidente: dr.ssa Emanuela Fattorel, Segretario Generale Componenti: dirigente dr. Giacomo de' Stefani <u>RSU aziendale</u> Valeria Bazzan, Francesca Zara, Tiziana Rasman, Giovanna Zennaro, Marzia Polles, Maria Silvia Libanora. <u>Rappresentanze sindacali territoriali</u> UIL FPL: Mario Ragno CISL FP: Andrea Ricci CGIL FP: Nicola Gallo
Soggetti destinatari		Personale non dirigente con rapporto di lavoro a tempo indeterminato e determinato
Materie trattate dal contratto integrativo (descrizione sintetica)		- 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. - Elevazione del limite massimo individuale di lavoro straordinario ai sensi dell'art. art. 32 comma 3 del CCNL 16/11/2022. - Definizione numero differenziali stipendiali attribuibili nel 2025 (sostituzione art. 9 comma 7 lettera b) nel CCI triennio 2023-2025) - Definizione finanziamento a carico del Fondo per il welfare integrativo (come stabilito all'art. 23 del CCI 2023-2025) - Interpretazioni autentiche articoli 4 comma 10, 11 comma 7 e 12 del CCI 2023-2025.
adempimenti i procedurali e degli atti propedeutici e successivi alla	Intervento dell'Organo di controllo interno. Allegazione della	

	Certificazione dell'Organo di controllo interno alla Relazione illustrativa.	
	Attestazione del rispetto degli obblighi di legge che in caso di inadempimento comportano la sanzione del divieto di erogazione della retribuzione accessoria	Con delibera di Giunta n. 4 del 31/01/2025 è stato approvato il Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO) per il triennio 2025-2027. Quale documento unico di programmazione, il PIAO accorpa anche il Piano della Performance, il Piano triennale per la prevenzione della corruzione e della trasparenza e il Piano triennale dei fabbisogni di personale.
		L'obbligo di pubblicazione previsto dall'art. 10 del D.Lgs n. 33/2013 così come modificato dal D.Lgs. n. 97/2016 è stato assolto.
		La Relazione della Performance per l'anno 2024, approvata con delibera di Giunta n. 76 del 16/05/2025, è stata validata dall'OIV ai sensi dell'articolo 14, comma 6 del D.Lgs. n. 150/2009 come da documento di validazione del 19/05/2025 (pubblicato nell'apposita sezione "Amministrazione trasparente" del sito camerale www.dl.camcom.gov.it).
Eventuali osservazioni		

MODULO II

ILLUSTRAZIONE DELL'ARTICOLATO DELL'ACCORDO E RELATIVA ATTESTAZIONE DELLA COMPATIBILITÀ CON I VINCOLI DERIVANTI DA NORME DI LEGGE E DI CONTRATTO NAZIONALE; MODALITÀ DI UTILIZZO DELLE RISORSE ACCESSORIE; RISULTATI ATTESI IN RELAZIONE AGLI UTILIZZI DEL FONDO ED ALL'EROGAZIONE DELLE RISORSE PREMIALI; ALTRE INFORMAZIONI UTILI

A) Illustrazione dell'articolato dell'accordo e relativa attestazione della compatibilità con i vincoli derivanti da norme di legge e di contratto nazionale e modalità di utilizzo delle risorse accessorie

In data 17/07/2025, le delegazioni trattanti di parte pubblica e di parte sindacale hanno sottoscritto l'ipotesi di Contratto Collettivo Integrativo (CCI) per l'anno 2025.

Questa ipotesi d'intesa ha per oggetto le seguenti materie:

- la definizione dei criteri di utilizzazione del Fondo risorse decentrate anno 2025.
- l'elevazione del limite massimo annuale di lavoro straordinario;
- la definizione del numero di differenziali stipendiali attribuibili nel 2025, ridefinendo quanto stabilito, sempre per il 2025, nel CCI 2023-2025;
- la definizione del finanziamento a carico del Fondo risorse decentrate per il welfare aziendale.

Con questa ipotesi di intesa si stabilisce inoltre che per il 2025 l'indennità di maneggio valori non venga rapportata alla percentuale del rapporto di lavoro del dipendente e si concorda sul significato delle disposizioni contrattuali di cui all'art. 4 comma 10 del CCI 2024, dell'art. 11 comma 7 e dell'art. 12 del CCI 2023-2025.

La presente relazione illustrativa viene redatta ai sensi delle vigenti disposizioni legislative integrate con quanto disposto dalla Circolare del Ministero dell'Economia e delle Finanze – Dipartimento della Ragioneria Generale dello Stato n. 25 del 19/07/2012 e sue note applicative.

Di seguito il riepilogo dell'ipotesi di accordo.

ARTICOLO 1 – Vengono indicate a titolo meramente ricognitivo le materie oggetto dell'accordo, ricordando che per l'annualità 2025 vale sia il CCI 2023-2025 che il CCI 2024 (relativamente ai criteri per l'attribuzione dei premi correlati alla performance e per i criteri di differenziazione dei premi individuale).

Il CCI per il triennio 2023-2025 ha stabilito:

- che siano negoziati annualmente:
 - in valore assoluto, i criteri di ripartizione delle risorse del Fondo tra le diverse modalità di utilizzo – rif. art. 7 comma 2 lettera a) CCNL 16/11/2022;
 - l'elevazione del limite massimo individuale delle ore di lavoro straordinario - rif. art. 7 comma 2 lettera s) CCNL 16/11/2022;
- che nel 2025 si possa definire l'eventuale limite di utilizzo delle risorse del Fondo per il welfare integrativo – rif. art. 82 comma 2 CCNL 16/11/2022;

Con questa ipotesi di Accordo le parti inoltre:

- rivedono il numero dei differenziali stipendiali attribuibili nel 2025, già previsti nel CCI 2023-2025;
- ridefiniscono l'indennità di maneggio valori, prevedendo che il suo valore (per il 2025) non sia rapportato alla percentuale del rapporto di lavoro del dipendente;

➤ chiariscono il significato di alcune disposizioni contrattuali.

ARTICOLO 2 – Vengono individuati i criteri di ripartizione delle risorse disponibili per la contrattazione integrativa nel 2025 tra le diverse modalità di utilizzo.

Le risorse del Fondo risorse decentrate anno 2025, costituite per complessivi € 1.071.607,29 secondo l'art. 79 del CCNL 16/11/2022 e di cui alla determinazione del Segretario Generale n. 88 del 07/05/2025, decurtate dell'importo delle risorse destinate a finanziare i differenziali di progressione economica "storici" e le indennità di comparto, vengono ripartite tra le seguenti voci di utilizzo con i relativi importi:

Strumento di premialità	Importo anno 2025	Risorse contrattate Anno 2025
Differenziali di progressione economica	471.213,80 €	
Indennità di comparto	58.065,48 €	
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 €
Piano di 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	3.574,98	
Compensi avvocati dipendenti		
Compensi per incentivi tecnici		
Totale	1.071.607,29 €	538.753,03 €

Le parti danno atto che le risorse del Fondo 2025 potranno essere incrementate da ulteriori risorse inserite ai sensi dell'art. 67 comma 3 lettera a) e lettera c) del CCNL 22/05/2018.

Si stabilisce che le risorse destinate alla performance siano residuali rispetto a tutte le altre destinazioni, il che significa che saranno definite con esattezza solo a seguito di una verifica a consuntivo e potranno essere quindi incrementate da eventuali "economie" di parte stabile (escluse quelle che la legge espressamente vieta di destinare al finanziamento della contrattazione integrativa).

ARTICOLO 3 – Considerato che il numero dei differenziali stipendiali attribuibili non può superare il 50% degli aventi diritto, le parti decidono di rivedere - come di seguito - il numero dei nuovi differenziali per il 2025, sostituendo quindi il numero stabilito per lo stesso anno all'art. 9 comma 7 lettera b) del CCI 2023-2025.

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

ARTICOLO 4 – Le parti convengono che, per l'anno 2025, il limite massimo individuale di lavoro straordinario di cui al comma 3 dell'art. 32 CCNL 16/11/2022 non venga elevato.

ARTICOLO 5 – Per il 2025, come previsto all'art. 23 del CCI 2023-2025, le parti concordano di destinare una quota delle risorse del Fondo per la concessione di

benefici di natura assistenziale e sociale, fino a raggiungere la quota complessiva di € 1.000 a dipendente.

ARTICOLO 6 – Le parti convengono che alle causali da non considerare come assenza ai fini dell'erogazione dei premi legati alla performance, elencate esplicitamente all'art. 4 del CCI 2024, siano compresi anche:

- i permessi matrimonio, i permessi per la partecipazione a concorsi e procedure selettive (perché figurano nello stesso articolo contrattuale che prevede i permessi retribuiti per lutto - art. 40 CCNL 16/11/22 – contemplati nell'art. 4 del CCI 2024);
- il prolungamento congedo parentale per figli disabili (perché legato sia al congedo parentale che alla Legge 104/92, contemplati nell'art. 4 del CCI 2024).

ARTICOLO 7 – Considerato che assieme al Cassiere economale, gestore della cassa centrale, è nominato un Vice cassiere economale - gestore della cassa periferica presso la sede di Rovigo – e uno o più Vice cassieri economici – gestori della cassa quando non è in servizio il Cassiere economale, le parti convengono che l'indennità condizioni lavoro prevista per il personale che svolge le funzioni di "cassiere economale", di cui all'art. 11 comma 7 del CCI 2023-2025, sia attribuita anche al personale che svolge le funzioni di "Vice cassiere economale" presso la sede di Rovigo e le funzioni di "Vice Cassiere economale" quando non è in servizio il Cassiere economale.

Le parti convengono inoltre che per il 2025 l'indennità prevista non sia rapportata alla percentuale di lavoro.

ARTICOLO 8 – Le parti chiariscono che l'erogazione dell'indennità per specifiche responsabilità, erogata annualmente, deve tener conto dei giorni di assenza per malattia del dipendente assoggettati a decurtazione ai sensi dell'art. 71 del DL 112/2008 (convertito con legge 133/2008). Questo perché, in ossequio a quanto chiarito dal Ministero dell'Economia e delle Finanze con un parere del 24/11/2008, sono assoggettabili a decurtazione in caso di assenza per malattia fino a 10 giorni anche le voci retributive erogate che, ancorché di natura fissa e ricorrente, non sono qualificate dalle disposizioni contrattuali come voci del trattamento fondamentale. E l'indennità per specifiche responsabilità di cui all'art. 84 del CCNL 16/11/2022 (al pari dell'ex analoga indennità disciplinata dai precedenti CCNL e ancorché erogata annualmente) ha queste caratteristiche.

B) Sintesi delle modalità di utilizzo da parte della contrattazione integrativa delle risorse del Fondo.

Le risorse del Fondo risorse decentrate per il 2025 trovano questa destinazione:

DESTINAZIONE FONDO RISORSE DECENTRATE	2025
DIFFERENZIALI STIPENDIALI – PEO STORICHE	471.213,80 €
INDENNITA' DI COMPARTO	58.065,48 €
NUOVI DIFFERENZIALI STIPENDIALI – 2025	35.400,00 €
INDENNITA' PER SPECIFICHE RESPONSABILITA'	67.200,00 €
INDENNITA' CONDIZIONI LAVORO	2.000,00 €

WELFARE INTEGRATIVO	75.610,00 €
PREMI CORRELATI ALLA PERFORMANCE*	362.118,01 €
TOTALE	1.071.607,29 €

*Per il 2025 i premi comprendono anche la somma di € 3.574,98 relativa ai compensi di cui all'art. 43 della Legge 449/1997 riferiti alle prestazioni inerenti i concorsi a premio.

C) Effetti abrogativi impliciti

Nessun effetto abrogativo implicito.

D) Illustrazione e specifica attestazione della coerenza con le previsioni in materia di meritocrazia e premialità ai fini della corresponsione degli incentivi per la performance individuale ed organizzativa

Ai fini della misurazione della performance individuale e collettiva dei dipendenti non dirigenti della Camera di Commercio di Venezia Rovigo si applica il Sistema di misurazione e valutazione della performance vigente, avente ad oggetto le modalità e gli strumenti attraverso i quali misurare la performance organizzativa ed individuale.

E) Illustrazione e specifica attestazione della coerenza con il principio di selettività delle progressioni economiche finanziate con il Fondo per la contrattazione integrativa – ai sensi dell'articolo 23 del D.Lgs. 150/2009.

Le progressioni economiche orizzontali (c.d. differenziali stipendiali), previste per il 2025 e finanziate con apposite risorse destinate nel Fondo risorse decentrate 2025, saranno attribuite con procedura selettiva e riguarderanno al massimo il 50% dei dipendenti complessivamente aventi diritto. Alla procedura selettiva, ai sensi dell'art. dall'art. 14 comma 2 lettera a) del CCNL 16/11/2022, potranno partecipare i dipendenti che negli ultimi 2 anni non hanno beneficiato di alcuna progressione economica e che negli ultimi 2 anni non abbiano avuto provvedimenti disciplinari superiori alla multa.

Le progressioni economiche orizzontali sono coerenti con le disposizioni normative in materia di meritocrazia e premialità previste dal D.Lgs. 165/2001 e s.m.i e dal D.Lgs. 150/2009 e s.m.i..

F) Risultati attesi in relazione agli utilizzi del fondo ed all'erogazione delle risorse premiali

Le modalità di corresponsione delle risorse legate ai premi legati alla performance (organizzativa e individuale) sono coerenti con le previsioni in materia di meritocrazia e premialità di cui al Titolo III – Merito e premi del D.Lgs. 150/2009. Tali risorse infatti vengono corrisposte in maniera differenziata, secondo criteri di valorizzazione del merito, sulla base della valutazione ottenuta da ciascun dipendente a conclusione del processo di valutazione della prestazione individuale, con le modalità previste dal Sistema di Misurazione e Valutazione delle prestazioni dotato dall'Ente e previa validazione, da parte dell'Organismo indipendente di valutazione, delle performance e dei risultati raggiunti dalle Aree rispetto agli obiettivi operativi previsti per l'anno in corso.

Occorre tener presente che nella specifica sezione del PIAO 2025-2027 sono indicati gli Obiettivi Operativi a cui corrispondono i progetti/piani di miglioramento che dovranno trovare completamento nel 2025 e in relazione alle quali la Giunta camerale, con delibera n. 73 del 17/05/2024, ha stanziato l'importo massimo di € 254.000,00 ai

sensi dell'art. 79 comma 2 lettera c) CCNL 16/11/2022. Questo collegamento è funzionale all'evidenziazione in ordine ai risultati raggiunti che avverrà con la Relazione della Performance sottoposta all'approvazione della Giunta camerale entro il 30 giugno 2026.

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

Nessuna

Marghera, 05/08/2025

Firmato
Il Segretario Generale
Dr.ssa Emanuela Fattorel