

Relazione illustrativa e Relazione tecnico-finanziaria ai contratti integrativi

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

CCDI del 10 dicembre 2025 relativo all'applicazione del CCNL nei confronti del personale di qualifica non dirigenziale della CCIAA di Genova: ripartizione e destinazione delle risorse decentrate per l'anno 2025 e norme sull'utilizzo dei fondi (parte economica)

Parte I - RELAZIONE ILLUSTRATIVA

Modulo 1 - Scheda 1.1

Illustrazione degli aspetti procedurali, sintesi del contenuto del contratto ed autodichiarazione relative agli adempimenti della legge

Data di sottoscrizione	10 dicembre 2025
Periodo temporale di vigenza	Contratto economico sulla ripartizione e destinazione delle risorse decentrate per l'anno 2025 e norme sull'utilizzo dei fondi (parte economica): 01.01.2025 – 31.12.2025.
Composizione della delegazione trattante	Parte Pubblica (ruoli/qualifiche ricoperti): Dr. Maurizio Caviglia – Presidente Dr. Marco Razeto – Membro Organizzazioni sindacali ammesse alla contrattazione (elenco sigle): RSU F.P.CGIL CISL F.P. UIL F.P.L Organizzazioni sindacali firmatarie (elenco sigle): RSU CISL F.P.
Soggetti destinatari	Personale dipendente di qualifica non dirigenziale della CCIAA di Genova
Materie trattate dal contratto integrativo (descrizione sintetica)	<ol style="list-style-type: none">1. Ripartizione e destinazione delle risorse decentrate per l'anno 2025 e norme sull'utilizzo dei fondi (parte economica):<ol style="list-style-type: none">a) Oggetto e duratab) Quantificazione delle risorse e criteri generali di ripartizione e destinazione delle risorse finanziariec) Risorse decentrated) Criteri per la ripartizione delle risorse decentratee) Indennità per specifiche responsabilitàf) Retribuzione di risultato degli incaricati di Elevata Qualificazioneg) Norme sull'utilizzo dei Fondi
procedura le e degli atti propedeutici	È stata acquisita la certificazione dell'Organo di controllo interno? La presente relazione è stata certificata da parte dei Revisori dei conti in data 4 dicembre 2025.
Allegazione della	

<p>Certificazione dell'Organo di controllo interno alla Relazione illustrativa.</p>	<p>Nel caso l'Organo di controllo interno abbia effettuato rilievi, descriverli. Non sono stati effettuati rilievi da parte dei Revisori dei conti.</p>
<p>Attestazione del rispetto degli obblighi di legge che in caso di inadempimento comportano la sanzione del divieto di erogazione della retribuzione accessoria</p>	<p>È stato adottato il Piano della performance previsto dall'art. 10 del d.lgs. 150/2009? I contenuti programmati propri del Piano della performance sono confluiti nella sezione dedicata del PIAO adottato con le Deliberazioni della Giunta n. 22 del 30 gennaio 2023 successivamente integrato con deliberazione n. 70 del 13 marzo 2023 con riferimento al triennio 2023-2025 e n. 22 del 29 gennaio 2024 con riferimento al triennio 2024-2026. Con riferimento al triennio 2025-2027, il PIAO è stato adottato con deliberazione della Giunta camerale n. 23 del 27 gennaio 2025.</p>
	<p>È stato adottato il Programma triennale per la trasparenza e l'integrità previsto dall'art. 11, comma 2 del d.lgs. 150/2009? Anche i contenuti del Piano triennale per la prevenzione della corruzione e del programma della trasparenza e l'integrità per il triennio 2025-2027 sono rappresentati in una delle sezioni del PIAO che, come anzidetto, è stato adottato con deliberazione della Giunta camerale n. 23 del 27 gennaio 2025 e ss.mm.ii. Il documento – accompagnato da allegati quali il Registro del rischio - tiene conto delle disposizioni contenute nell'ultimo PNA (2023-2025) con la precisazione della sostanziale conferma dell'impianto generale della metodologia adottata per la valutazione e il trattamento del rischio.</p>
	<p>È stato assolto l'obbligo di pubblicazione di cui ai commi 6 e 8 dell'art. 11 del d.lgs. 150/2009? L'obbligo di cui al comma 6 dell'art. 11 del d.lgs 150/2009 verrà assolto, successivamente all'approvazione della Relazione sulla performance, diffondendo presso i principali rappresentanti delle categorie economiche del territorio e stakeholder i documenti essenziali descrittivi delle attività e delle procedure previste per la trasparenza degli atti. L'Amministrazione ha assolto gli obblighi di pubblicazione di cui al Decreto Legislativo 14 marzo 2013, n. 33, articolo 10. Con specifico riferimento all'esercizio 2025 la Relazione sulla performance verrà pubblicata non appena concluso il ciclo di gestione della performance. Si è conclusa la rivisitazione della sezione del sito camerale "Amministrazione trasparente", avviata nel corso del 2019 in ottemperanza a quanto stabilito dal D.Lgs. 97/2016 (comunemente indicato come "FOIA") che ha riformato in molti aspetti il D. Lgs. 33/2013. Nell'esercizio di riferimento la rimodulazione del sito continuerà a tener conto delle linee guida dettate da ANAC con la delibera n. 241 dell'8 marzo 2017, successivamente modificata con delibera n. 641 del 14 giugno 2017.</p>

		<p>La Relazione della Performance è stata validata dall'OIV ai sensi dell'articolo 14, comma 6. del d.lgs. n. 150/2009?</p> <p>La Relazione sarà redatta non appena disponibili i dati a consuntivo del Bilancio relativo all'esercizio 2025 e comunque entro il termine del 30 giugno 2026. Successivamente verrà sottoposta all'attenzione dell'OIV per la validazione finale.</p>
Eventuali osservazioni		

I.2 - Modulo 2 Illustrazione dell'articolato del contratto (Attestazione della compatibilità con i vincoli derivanti da norme di legge e di contratto nazionale –modalità di utilizzo delle risorse accessorie - risultati attesi - altre informazioni utili)

- a) Illustrazione di quanto disposto dal contratto integrativo, in modo da fornire un quadro esaustivo della regolamentazione di ogni ambito/materia e delle norme legislative e contrattuali che legittimano la contrattazione integrativa della specifica materia trattata.

Articolato ipotesi contratto economico per il 2025

L'articolo 1 prevede **oggetto e durata** precisando che le risorse "decentrate" destinate all'incentivazione delle politiche di sviluppo delle risorse umane e della produttività sono determinate annualmente dall'Amministrazione con i criteri previsti dai Contratti Collettivi Nazionali di lavoro nel tempo vigenti.

La costituzione del fondo complessivo viene adottata annualmente con specifico atto dell'Amministrazione, distinguendo la parte relativa alle "risorse stabili" dalla parte relativa alle "risorse variabili".

Si specifica che il contratto decentrato (parte economica) definisce i criteri di ripartizione delle risorse disponibili per la contrattazione integrativa del Fondo risorse decentrate per l'esercizio 2025 e concerne il periodo temporale compreso tra il 1° gennaio 2025 e il 31 dicembre 2025.

L'articolo 2 relativo alla quantificazione delle risorse e ai **criteri generali di ripartizione e destinazione delle risorse finanziarie** prevede che tutte le somme che annualmente residuano dagli istituti contrattuali, nonché le eventuali quote residue relative al fondo risorse decentrate e/o al fondo straordinario cui all'art. 79, comma 2 lett. d) del CCNL 16.11.2022 relative all'anno precedente, andranno orientativamente a incrementare la quota da erogarsi a titolo di produttività individuale e collettiva.

Le parti hanno preso atto che per l'esercizio 2025, conformemente alle disposizioni normative, statutarie e regolamentari, nonché agli strumenti di programmazione, gestione e controllo da dette fonti disciplinati, l'incentivazione della produttività della generalità del personale fa riferimento ai progetti approvati con il provvedimento del Segretario Generale n. 32 del 8 gennaio 2025.

Inoltre, per l'esercizio 2025, l'incentivazione, riferita ai lineamenti progettuali di cui al sopra citato provvedimento, è effettuata sulla base di un unico fondo, con l'utilizzo del complessivo fondo risultante di cui al successivo articolo 4.

All'**articolo 3**, relativamente alle **risorse decentrate**, le parti si danno atto che, a seguito del provvedimento della Giunta Camerale n. 450 del 16 dicembre 2024, l'Ente Camerale ha determinato le risorse decentrate di cui all'art. 80, comma 1, del CCNL 16 novembre 2022 nella misura complessiva di **€ 967.398,19** e che le stesse verranno ridefinite a consuntivo.

Sulla scorta dei contratti collettivi decentrati integrativi precedentemente sottoscritti le parti si danno inoltre reciproco atto dell'avvenuta integrazione da parte dell'Ente Camerale del predetto fondo, per l'esercizio 2025, ai sensi dell'art. 79, comma 2, lett. b) del CCNL 16 novembre 2022 in misura pari all'1,2% del monte salari riferito all'anno 1997, esclusa la quota relativa ai dirigenti, corrispondente a €. 40.163,21, misura inclusa nell'importo complessivo di cui al primo comma e, in tale ambito, nelle risorse variabili di cui allo stesso art. 79, comma 2, del CCNL 16 novembre 2022.

Le parti hanno preso atto che, secondo la previsione dell'art. 17, comma 6, del CCNL 16.11.2022, le risorse decentrate stabili sono state consolidate con decurtazione delle risorse, pari a € 210.450,00, destinate al finanziamento della retribuzione di posizione e di risultato dei Funzionari titolari di incarichi di elevata qualificazione, incrementate, a partire dall'esercizio 2025, di ulteriori € 35.000,00, secondo l'Accordo a stralcio sottoscritto in data 18 dicembre 2024, con conseguente indisponibilità di un pari importo delle risorse di cui al primo comma dell'art. 3, in applicazione dell'articolo 23, comma 2, del D.Lgs n. 75/2017.

Tali risorse sono corrisposte, secondo la previsione dell'art. 17, comma 6, del CCNL 16.11.2022 a carico del bilancio dell'Ente.

L'articolo 4 stabilisce i criteri di ripartizione **per la ripartizione delle risorse decentrate** come segue:

1. Impieghi a carattere stabile (con utilizzo delle risorse stabili in parte qua)

Per l'esercizio 2025, la destinazione del fondo per le politiche di sviluppo delle risorse decentrate, di cui all'art. 80 del CCNL 16 novembre 2022, sarà così definita:

- a) finanziamento dell'avvenuto inquadramento nella 6° qualifica funzionale delle posizioni interessate ai sensi dell'art. 37, comma 4, del CCNL del 6.7.1995: **€ 3.730,90**
- b) quota indennità di comparto di cui all'art. 33, comma 4, lett. b) e c) del CCNL 22.1.2004: **€ 51.234,00**
- c) incrementi retributivi collegati alla progressione economica nella categoria: **€ 259.121,55**
- d) finanziamento dei differenziali stipendiali da attribuirsi nell'esercizio 2025 secondo le previsioni di cui all'articolo 14 del CCNL 16.11.2022: **€ 23.000,00**

Con riferimento alle progressioni economiche da riconoscere nell'esercizio 2025 la quota di personale beneficiaria sarà pari al massimo al 50% del personale ammissibile alla selezione in forza presso ciascuna Area, fermo restando l'importo massimo come sopra definito al punto d).

Nell'ambito dell'identico limite di spesa, qualora l'applicazione complessiva della percentuale determini resto decimale, lo stesso, per l'esercizio 2025, verrà arrotondato all'unità superiore. L'amministrazione avrà facoltà di cumulare i soli resti decimali non utilizzati all'interno di singole aree per disporre ulteriori progressioni in altre, sempre nel limite generale del predetto importo.

2.

Per l'anno 2025 il personale dell'Area di funzionari ed EQ titolare di incarico di elevata qualificazione costituirà ambito autonomo di valutazione distinto dalla categoria medesima, ai fini dell'applicazione del comma che precede.

Impieghi a carattere variabile

(con utilizzo delle risorse variabili e delle risorse stabili non impiegate ai sensi del precedente punto 1)

- a) risorse per la corresponsione dei compensi specifici di cui alla lettera e) dell'art. 80, comma 2, e all'art.84 del CCNL 16.11.2022: in misura non superiore a **€ 56.000**
- b) risorse per l'erogazione al personale dipendente delegato dei compensi per gli accessi in operazioni a premio secondo l'art 80, comma 2, lett. g) del CCNL 16.11.2022 e la disciplina dell'ACDI 13 novembre 2003: Importi erogati con riferimento alle attività svolte nell'intero esercizio 2025, pari a complessivi: **importo da definire a consuntivo**
- c) premi correlati alla performance collettiva e individuale del personale, di cui alle lettere a) e b) dell'art. 80, comma 2, secondo la disciplina prevista dal sistema di valutazione adottato dall'Ente e dall'articolo 5, del CCDI 2023-2025- Parte normativa, nell'ambito della relativa disciplina contrattuale e di legge:
 - **€ 1.600,00** per la corresponsione del compenso di cui al sopra citato art. 6, comma 11, del CCDI 2023-2025- Parte normativa-
 - **importo da definire a consuntivo** sottraendo all'importo a consuntivo di cui all'articolo 3, comma 1, la somma di cui al precedente punto 1 e al punto 2 lettera a), b) e c) primo alinea.

Le parti si danno reciproco atto che per l'esercizio 2025 il fondo, congiuntamente dedicato all'incentivazione della performance collettiva e individuale, rimane complessivamente correlato al raggiungimento degli obiettivi di performance assegnati.

Con riferimento all'esercizio 2025, l'articolo 5 ha previsto che, in attuazione delle previsioni dell'art. 6, terzo comma, secondo periodo, del CCDI, parte normativa, per il triennio 2023-2025, per l'anno 2025 l'indennità di cui all'art.84 del CCNL 16.11.2022, riconosciuta al personale inquadrato nell'Area dei Funzionari ed EQ cui siano affidate specifiche responsabilità, e che non risulti incaricato di funzioni di elevata qualificazione ex art. 16 del CCNL 16.11.2022 fermo restando tutte le rimanenti previsioni del predetto art. 6, sarà attribuita sulla base delle fasce di punteggio determinanti il compenso che di seguito si riportano:

500 punti o più	€. 4.000,00
Da 400 a 499 punti:	€. 3.600,00
Da 300 a 399 punti:	€. 3.200,00
Da 200 a 299 punti:	€. 2.800,00

Per l'esercizio 2025, l'importo del compenso riconosciuto, ai sensi dell'art. 84 del CCNL 16.11.2022, al personale dell'Area Istruttori che, in esito ad accertato e formale atto di gestione del Segretario Generale, risulti incaricato di svolgere funzioni di referente del funzionario preposto alla struttura di appartenenza, in relazione alla responsabilità per specifici processi, rimane definito nella misura fissa su base annua di € 2.800,00.

Con riferimento alla **retribuzione di risultato dei titolari d'incarico di Elevata Qualificazione**, all'articolo **6** del Ccdi, le parti, richiamate le previsioni di cui all'articolo 8 del CCDI 2023-2025- Parte normativa-, condividono, per ragioni di uniformità rispetto al passato, di confermare gli importi massimi teorici erogabili a titolo di retribuzione di risultato nelle misure del 30% della retribuzione di posizione nel caso di incarichi oggetto di massima graduazione da parte dell'Amministrazione e pari al 25% negli altri.

L'Ente destina al finanziamento dell'indennità di risultato un importo coerente con quanto sopra esposto e, comunque, non inferiore al 15% delle risorse complessivamente finalizzate all'erogazione dei compensi legati all'istituto, come definiti dagli artt. 17, comma 4, e 79, comma 1, del CCNL 16.11.2022.

Le parti concordano che, compatibilmente con le previsioni del CCDI 2023-2025 Parte normativa, per il solo esercizio 2025, in relazione ad economie di risorse finalizzate al finanziamento della retribuzione di posizione e risultato non utilizzate nello stesso anno, gli importi massimi teorici, erogabili a titolo di retribuzione ai funzionari titolari di incarichi di elevata qualificazione secondo il CCNL 16.11.2022 vengano incrementati nella misura di un ulteriore 8% della retribuzione di posizione, fermo restando l'importo dello stanziamento dedicato.

L'articolo 7 prevede **norme sull'utilizzo di fondi** specificando che l'erogazione delle indennità a valere sul fondo per la corresponsione della retribuzione di posizione e di risultato avviene a far data dalle determinazioni attributive dei relativi incarichi e comunque in proporzione alla durata della parte dell'anno interessata dagli incarichi. L'indennità di risultato è corrisposta in un'unica soluzione a seguito della valutazione annuale. L'indennità di £. 1.500.000 di cui all'art.37, quarto comma, del CCNL 6.7.95 è comunque riassorbita nell'indennità di posizione attribuita ai dipendenti che ne beneficiavano.

Relativamente al compenso di cui all'articolo 5 del CCDI 2023-2025- Parte normativa, le parti condividono la valutazione che sia discrezionale facoltà dell'Amministrazione, non prima del mese di febbraio di ciascun anno, erogare alle condizioni e nelle misure da essa determinate, un acconto su tale compenso nel corso dell'esercizio successivo a quello a cui il compenso stesso è riferito, avendosi riguardo al puntuale andamento dei progetti, degli indicatori e degli elementi di valutazione e alle risultanze provvisorie incidenti sulla determinazione dei coefficienti di cui alla predetta Sezione, nel rispetto della periodicità dei processi di valutazione e delle previsioni e procedure di cui alla vigente disciplina.

b) **sintesi delle modalità di utilizzo da parte della contrattazione integrativa delle risorse de Fondo unico di amministrazione;**

Il CCDI in esame concerne l'utilizzo delle risorse decentrate come previsto dall'art. 80 del CCNL 16 novembre 2022 nei termini riportati al precedente paragrafo.

c) gli *effetti abrogativi impliciti*, elementi sulla successione temporale dei contratti integrativi e la disciplina vigente delle materie demandate alla contrattazione integrativa;

Il contratto non ha determinato effetti abrogativi impliciti.

d) **illustrazione e specifica attestazione della coerenza con le previsioni in materia di meritocrazia e premialità** (coerenza con il Titolo III del Decreto Legislativo n. 150/2009, le norme di contratto nazionale e la giurisprudenza contabile) ai fini della corresponsione degli incentivi per la performance individuale ed organizzativa;

Le previsioni sono coerenti con le disposizioni in materia di meritocrazia e premialità in quanto verso il personale interessato viene applicato, con riferimento ai progetti e ai contenuti concreti della valutazione propri dell'esercizio 2025, un sistema in grado di misurare la performance collettiva e individuale attraverso criteri prestabiliti, chiari e selettivi.

Il sistema di valutazione applicato, in coerenza con le disposizioni di cui all'art. 19 del D.Lgs. 150/2009, come modificato dall'art. 5 comma 11, alinea a) del D.L. 6.7.2012 n. 95, convertito con Legge 7.8.2012 n. 135, tiene conto per l'ambito valutativo interessato al raggiungimento di specifici obiettivi individuali o di gruppo, nonché del contributo assicurato alla performance dell'unità organizzativa nella quale operano, oltre ai comportamenti organizzativi posti in essere.

Gli incentivi vengono, quindi, corrisposti sulla base della fascia parametrica attribuita al personale in virtù dell'applicazione di coefficienti calcolati a seguito del processo valutativo relativo agli ambiti sopra richiamati e al risultato individuale o di gruppo raggiunto (coefficiente di risultato) e alla qualità del

contributo di performance (coefficiente parametrico complessivo e coefficiente di performance integrativo). Vengono applicati altri coefficienti filtro in considerazione di fattori diversi (tasso di presenza, orario di lavoro, categoria di appartenenza).

Il grado di differenziazione tra gli incentivi derivanti dall'applicazione dei coefficienti sopra indicati risulta, tra i parametri valutativi di maggiore incidenza statistica (parametro AA e parametro BB), pari a 1:1,55 secondo un orientamento specifico inteso ad affermare una forte valenza premiante. Tale rapporto raggiunge e supera i parametri stabiliti, nel corso dell'esercizio di riferimento, dall'art. 5 commi 11 e successivi del DL. 6.7.12, n. 95 convertito con Legge 7.8.12 n. 122 e, peraltro, direttamente riferito ad altre tipologie di amministrazioni pubbliche.

Il carattere premiante e meritocratico dell'erogazione degli incentivi è stato ulteriormente valorizzato dal sistema di valutazione in essere che ha stabilito che il coefficiente di risultato (CR) sia determinato in quota parte sulla base del conseguimento di obiettivi individuali assegnati dai Responsabili delle strutture e monitorati con indicatori quantitativi o temporali preventivamente definiti.

e) **illustrazione e specifica attestazione della coerenza con il principio di selettività delle progressioni economiche** finanziate con il Fondo per la contrattazione integrativa - progressioni orizzontali – ai sensi dell'articolo 23 del Decreto Legislativo n. 150/2009 (previsione di valutazioni di merito ed esclusione di elementi automatici come l'anzianità di servizio);

L'ipotesi di contratto ha ribadito che il personale beneficiario della progressione economica viene individuato a seguito di un processo selettivo previa attribuzione di un punteggio basato sui criteri di valutazione, indicati dalla normativa di riferimento (Dlgs 165/2001, art. 52, comma 1bis e D.Lgs 150/2009, art. 23) e dal contratto collettivo nazionale (art. 14, CCNL 16.11.2022), come integrati dal sistema di valutazione adottato dall'Ente.

Il criterio di selettività è rispettato sia per la quota di personale coinvolto, fissato per il 2025 nel 50% dei candidati, sia per i criteri di valutazione indicati al fine di ottenerne il riconoscimento.

Coerentemente a quanto previsto dalla disciplina sopra richiamata, le progressioni economiche sono attribuite in relazione alle risultanze della valutazione della performance individuale del triennio precedente ossia dei tre ultimi esercizi per i quali si sia concluso l'iter di valutazione della performance dell'istituto tenendo conto a tal fine anche dell'esperienza maturata negli ambiti professionali di riferimento.

L'elemento imprescindibile e prevalente è quello della valutazione della performance individuale rilevati sulla base degli esiti delle valutazioni espresse nell'ultimo triennio dai dirigenti in ordine alla qualità del contributo garantito dai singoli ai fini del riconoscimento dei compensi incentivanti.

Anche se con peso estremamente ridotto (pari al massimo al 10% del punteggio totale) viene valorizzata anche l'esperienza maturata nella categoria di riferimento, come previsto dal contratto 16.11.2022.

Coerentemente a quanto previsto dall'articolo 14, comma 1 lett e) del CCNL, infatti l'esperienza maturata nell'area di riferimento viene valorizzata con un peso pari al 10% del punteggio totale a fronte del restante 90% riconducibile alla media delle valutazioni degli ultimi tre anni al fine di valorizzare il merito.

f) **illustrazione dei risultati attesi dalla sottoscrizione del contratto integrativo, in correlazione con gli strumenti di programmazione gestionale (Piano della Performance), adottati dall'Amministrazione in coerenza con le previsioni del Titolo II del Decreto Legislativo n. 150/2009.**

Con la sottoscrizione del contratto, essendo previsto lo stanziamento di somme dedicate al raggiungimento di specifici obiettivi di produttività riferite all'attività camerale, si intende perseguire un adeguato incremento della produttività del personale coinvolto anche attraverso il rafforzamento di

logiche valutative che consentano un'adeguata e sostanziale differenziazione degli incentivi riconosciuti.

La definizione in sede di contrattazione di parametri fortemente selettivi e premianti per l'erogazione del trattamento economico accessorio collegato alla performance promuove una maggiore attenzione del personale, di ogni livello di inquadramento, rispetto al proprio contributo, qualitativo e quantitativo, al raggiungimento degli obiettivi assegnati sulla base del Piano della Performance, confluito nella sezione del PIAO.

Gli esiti gestionali concernenti l'attività del personale interessato dall'accordo, oltre al perseguitamento degli obiettivi individuali assegnati, saranno verificati in occasione della redazione della Relazione sulla Performance 2025, e alla successiva approvazione da parte dell'OIV, che avverrà entro il mese di giugno 2026 così come previsto dalle disposizioni di legge.