



CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO INTEGRATIVO

PERSONALE NON DIRIGENZIALE DIPENDENTE DELLA CAMERA DI COMMERCIO DI SALERNO –

- PARTE ECONOMICA 2025

Il giorno 10 dicembre 2025, alle ore 13,30, presso la sede dell'Ente Camerale di Salerno, ivi ubicata alla via Gen. Clark n.19/21, si riuniscono le delegazioni trattanti di parte datoriale e sindacale, giusta convocazione n. 71679 del 5/12/2025, per sottoscrivere il Contratto collettivo decentrato integrativo normativo del personale dipendente parte economica 2025.

Sono presenti:

Delegazione di parte datoriale

- dott. Raffaele DE SIO, SEGRETARIO GENERALE e Presidente della Delegazione;
- dott. Mauro CRISCUOLO – Dirigente;
- dott. Ciro DI LEVA – Dirigente;
- dott. Antonio LUCIANI - Dirigente;
- dott.ssa Emilia De Luca – Capo Servizio AA.GG. e Gestione del Personale con funzioni di segreteria.

Delegazione di parte sindacale

- Dr. Salvatore VAIANO
- Dr. Maurizio DEL GROSSO
- Dott.ssa Ripalta GIORDANO
- Sig. Mariano FLAMINIO
- Dott. Miro AMATRUDA
- Dott. Ciro RISOLO

RSU

RSU

RSU

RSU

CISL Territoriale

CGIL Territoriale

Le parti danno atto che:

- con determinazione dirigenziale n. 1437 del 21 ottobre 2025 è stato costituito provvisoriamente il fondo per le risorse decentrate anno 2025 a norma dell'art. 79 del CCNL Comparto Funzioni Locali 16/11/2022 per un importo di Euro 965.885,49, di cui Euro 633.717,87 per risorse stabili previste dall'articolo 79, commi 1 e 1 bis del CCNL ed Euro 332.167,62 per risorse variabili previste dall'articolo 79, commi 2 e 3 del CCNL;
- il Collegio dei Revisori dei conti con verbale n. 7/2025, hanno espresso il parere di competenza ex art. 40-bis del D.Lgs. 165/01 e smi, in ordine alla compatibilità finanziaria del fondo;



- in data 23 ottobre 2025 è stato inviato ai componenti della RSU e alle OO.SS. territoriali copia della predetta determinazione n. 1437/2025;
- con la delibera n. 43 del 22 ottobre 2025 la Giunta ha provveduto a fornire gli indirizzi a cui la delegazione trattante di parte pubblica deve attenersi durante la contrattazione collettiva integrativa;
- in data 4 dicembre 2025 è stato sottoscritto l'ipotesi del contratto collettivo decentrato integrativo del personale non dirigenziale annualità economica 2025;
- con verbale n. 9 del 9 dicembre 2025 l'Organo di controllo ha reso il parere di competenza ai sensi dell'art. 40 bis, comma 3 sexies del D. Lgs. 165/01;
- con la delibera n. 60 del 9 dicembre 2025, la Giunta camerale ha autorizzato la parte datoriale alla sottoscrizione definitiva del CCDI annualità economica 2025;
- gli importi indicati nell'ambito del presente accordo sono definiti in via previsionale sul consuntivo 2024;
- le somme al momento non prevedibili saranno inserite nel fondo risorse decentrate in sede di consuntivazione.

Le parti concordano e stipulano quanto di seguito riportato:

Art. 1 **Ambito di Applicazione**

1. Il presente contratto decentrato integrativo, redatto ai sensi dell'art. 7 del CCNL del 16/11/2022, si applica a tutto il personale non dirigenziale dipendente della Camera di commercio di Salerno e con qualunque tipo di contratto di lavoro subordinato (tempo indeterminato, tempo determinato, personale comandato o distaccato fatti salvi i diversi accordi con le amministrazioni interessate).
2. Il presente accordo ha validità per il periodo 1/1/2025 - 31/12/2025 per le parti ad esso delegate dal CCNL e dal CCDI vigenti.

Art. 2 **Principi e finalità**

1. Con il presente accordo si definiscono i criteri di ripartizione delle risorse economiche tra le varie modalità di utilizzo, a valere sul fondo risorse decentrate anno 2025.
2. I principi e criteri di gestione delle politiche di sviluppo delle risorse umane della Camera di Commercio di Salerno sono tendenti, da un lato, a migliorare il livello di efficienza e produttività dei servizi camerali erogati, e, dall'altro, a valorizzare l'impegno e la qualità della prestazione del personale.
3. Nel quadro di uno sviluppo organico e coerente della politica di gestione delle risorse umane, le relazioni sindacali, nel rispetto reciproco dell'autonomia e delle prerogative della dirigenza e delle rappresentanze sindacali, sono orientate alla correttezza ed alla trasparenza e contribuiscono alla realizzazione delle finalità all'uopo individuate.



4. La Camera di Commercio promuove il merito, il miglioramento della performance organizzativa e individuale, attraverso l'utilizzo di sistemi selettivi, secondo logiche meritocratiche, nonché valorizzando i dipendenti che conseguono le migliori performance attraverso l'attribuzione di incentivi economici e di carriera e la parità di genere.

5. Il presente accordo promuove adeguati livelli di efficienza e produttività nel raggiungimento delle finalità e degli obiettivi propri della Camera di Commercio di Salerno, nonché nei servizi resi all'utenza incentivando l'impegno e la qualità della performance, nell'ambito di un più ampio sistema di valutazione della performance dell'Ente.

Art. 3

Criteri di ripartizione, espressi in termini percentuali o in valori assoluti, delle risorse disponibili per la contrattazione integrativa di cui all'art. 80 comma 1 del CCNL 16/11/2022 tra le diverse modalità di utilizzo

1. Il fondo risorse decentrate è determinato annualmente sulla base delle disposizioni contrattuali e legislative, tenendo conto delle disponibilità economico-finanziarie dell'Ente.

2. La disciplina contrattuale distingue le risorse decentrate in due categorie: la prima comprende le RISORSE STABILI, ovvero tutte le fonti che incrementano stabilmente l'importo del fondo unico di cui al comma 1 e presentano il carattere della incertezza, stabilità e continuità e che, quindi, restano acquisite al Fondo anche per il futuro; la seconda, concerne le RISORSE VARIABILI, ovvero fonti mediante le quali il Fondo può essere alimentato annualmente con importi variabili, che presentano la caratteristica della eventualità e variabilità.

3. In particolare, le risorse stabili sono destinate prioritariamente al finanziamento degli istituti economici stabili individuati dall'art. 80, comma 1 del CCNL 16.11.2023. Esse sono definite in un unico importo che resta confermato con le medesime caratteristiche anche per gli anni successivi, con le integrazioni e le modifiche eventualmente derivanti dalle disposizioni contrattuali e di legge.

4. Le risorse variabili sono destinate a compensare gli istituti economici di cui all'art. 80, comma 2 del CCNL 16.11.2022.

5. L'ammontare del Fondo è determinato provvisoriamente, per l'anno 2025, in **965.885,49**, di cui Euro 633.717,87 per risorse aventi carattere di certezza, stabilità e continuità (risorse stabili) previste dall'articolo 80, comma 1 del CCNL ed Euro 332.167,62 per risorse aventi il carattere della eventualità e variabilità (risorse variabili) previste dall'articolo 80, comma 2 del CCNL.

6. Le risorse di cui al comma 5 rese annualmente disponibili con apposito provvedimento ed oggetto di certificazione da parte dell'Organo di controllo della Camera di Commercio, sono destinate, in via previsionale, secondo la ripartizione percentuale, rispetto al totale delle risorse, di seguito definita per i seguenti diversi utilizzi:



Istituto contrattuale	Importo presunto	% presunta
Premi correlati alla performance organizzativa	€. 311.447,21	32%
Premi correlati alla performance individuale	€. 159.048,12	16%
Differenziazione del premio individuale	€. 29.821,52	3%
Indennità specifiche condizioni di lavoro	€. 18.324,31	2%
compensi per specifiche responsabilità	€. 127.367,30	13%
Compensi previsti da disposizioni di legge	€. 19.227,25	2%
Differenziali stipendiali con decorrenza nell'anno di riferimento	€. 17.100,00	2%
PEO storicizzate	€. 242.594,80	25%
Indennità di comparto	€ 28.105,40	3%
Incentivi tecnici	€ 12.849,58	1%
TOTALE	€. 965.885,49	

7. L'Ente si riserva di comunicare la distribuzione delle risorse a consuntivo in seguito all'applicazione del presente contratto.

Art. 4 Strumenti di premialità

1. Conformemente alla normativa vigente ed ai regolamenti adottati dall'Amministrazione è possibile l'utilizzo dei seguenti strumenti di premialità:

- premi correlati alla performance organizzativa;
- premi correlati alla performance individuale;
- premio individuale differenziato di cui all'articolo 81 del CCNL 16.11.2022,
- progressioni economiche all'interno delle aree attribuite in relazione alle risultanze della valutazione della performance individuale, sulla base di quanto stabilito dall'articolo 14 del CCNL 16.11.2022;
- specifiche forme incentivanti e/o compensi previsti dalle vigenti norme di legge e riconducibili alle previsioni dell'art. 80, comma 2, lettera g), del CCNL 16.11.2022.

Art. 5 Criteri per la ripartizione e destinazione delle risorse finanziarie stabili e variabili

1. La parte stabile del fondo è destinata a finanziare in via prioritaria gli istituti economici stabili individuati nell'art. 80, c. 1 del CCNL 2019-2021.

2. Le somme destinate ai suddetti istituti costituiscono un importo consolidato al netto di quelle destinate alla retribuzione di posizione e di risultato degli incarichi di Elevata Qualificazione.

3. Le parti definiscono i criteri per ripartire sulle restanti somme, annualmente disponibili le quote da destinare agli istituti di cui al comma 2 dell'art. 80 del CCNL 2019-2021 e gli artt. 18 e ss della parte giuridica del CCDI, fermo restando che le nuove progressioni economiche, comprensive del rateo di tredicesima, devono essere finanziate esclusivamente da risorse stabili.



4. Le parti concordano di destinare interamente le risorse di cui all'art. 80, comma 3, determinate per l'anno 2025 in via previsionale in **Euro 280.515,89** al finanziamento degli istituti di cui all'art. 80, comma 2, lett. a (performance organizzativa), b (performance individuale), c (indennità condizioni di lavoro) ed e (compensi per specifiche responsabilità); la quota destinata a performance individuale è presuntivamente determinata nel 57% delle predette risorse di cui all'art. 80, comma 3.

5. Le parti concordano che eventuali risorse di parte stabile residue non utilizzate per altri istituti concorrono ad incrementare la percentuale destinata agli istituti variabili.

6. Confluiscono nel fondo le eventuali risorse residue di parte stabile non utilizzate negli anni precedenti.

Art. 6

Criteri per l'attribuzione delle risorse destinate all'organizzazione e alla performance

1. L'accordo in esame ha l'obiettivo di valorizzare il ruolo dei dipendenti camerali accompagnando l'evoluzione dell'organizzazione in atto, all'interno di uno scenario sempre più variabile, i cui fattori critici di successo sono rappresentati dal valore delle competenze, dalle responsabilità, dalla velocità di azione per rispondere alle esigenze dell'amministrazione pubblica e dell'utenza, interna ed esterna, in tempi adeguati e definisce la destinazione delle risorse per le politiche di sviluppo delle risorse umane e per la produttività.

2. I compensi destinati ad incentivare la performance individuale ed organizzativa ed il miglioramento dei servizi saranno erogati ai dipendenti solo a conclusione del processo di valutazione annuale.

3. I criteri per l'attribuzione e l'erogazione dei compensi destinati a remunerare la performance individuale e organizzativa sono quelli espressamente individuati e definiti nel Sistema per la misurazione, la valutazione e la rendicontazione della performance individuale ed organizzativa del personale in coerenza con gli obiettivi strategici, organizzativi ed individuali di cui al Ciclo della performance annuale dell'ente camerale e nel rispetto del principio di corrispettività ex art. 7, comma 5, del D. Lgs. 165/01.

4. Le logiche del sistema di misurazione e valutazione della performance della Camera di Commercio di Salerno sono orientate alla selettività e meritocrazia ed escludono ogni forma di automatismo e di erogazione in maniera indifferenziata.

5. I criteri di erogazione sono definiti nel vigente sistema di misurazione e valutazione della performance in coerenza con il Ciclo delle performance.

6. Le parti concordano di destinare alla performance individuale una quota del 53% delle risorse variabili di cui all'articolo 80, comma 3 del CCNL 16.11.2022.

7. Concordano altresì, che il valore pro-capite della differenziazione del premio individuale è pari al 75%.



8. Per l'anno 2025, in via previsionale, è destinato alla corresponsione di compensi legati alla performance organizzativa ed individuale una quota del 48% del fondo di cui all'art. 3, comma 5, di cui il 32 % alla performance organizzativa ed il 16% alla performance individuale (tenendo conto di quanto disposto dal comma 3, dell'articolo 80 del CCNL 16/11/2022).

9. Ai fini dell'erogazione dell'incentivazione individuale e organizzativa si tiene conto del vigente sistema di misurazione e valutazione della performance approvato dalla Giunta camerale con deliberazione n.7 del 5 marzo 2019 ed aggiornato con le delibere n.53/2020, n. 62/2021, n.63/2022, n. 10/2024 e n. 3 del 30 gennaio 2025.

Le fasi in cui si articola il sistema sono le seguenti:

Fase previsionale: In questa fase ai dirigenti, che hanno partecipato alla definizione della programmazione, vengono formalmente assegnati gli obiettivi specifici da conseguire che devono tener conto, laddove possibile, dei risultati conseguiti nell'anno precedente;

Fase di monitoraggio: Questa fase intermedia ha l'obiettivo di monitorare in corso d'anno il progressivo realizzarsi delle attese e si sostanzia in almeno un momento di verifica intermedia, durante il quale sono adottate le misure correttive degli eventuali scostamenti evidenziati;

Fase consuntiva: Quest'ultima fase consiste nella raccolta degli elementi per la valutazione consuntiva d'esercizio, nella stesura delle schede di valutazione, nell'eventuale colloquio finale con il valutato, tenendo conto dei risultati dell'anno precedente, nella illustrazione di ogni altro elemento necessario al processo di valutazione.

Lo strumento di valutazione è costituito dalla scheda di valutazione.

10. Ai fini dell'assegnazione delle premialità relative al contributo individuale alle performance di Ente e di Area ex art. 13 e ss del vigente sistema di "MISURAZIONE, LA VALUTAZIONE E LA RENDICONTAZIONE DELLA PERFORMANCE ORGANIZZATIVA E INDIVIDUALE DEL PERSONALE" si terrà conto dei seguenti coefficienti di ponderazione della prestazione in funzione del grado di partecipazione agli obiettivi e dell'apporto quali-quantitativo connesso alla categoria professionale di appartenenza di ciascuna unità di personale, come di seguito indicato:

AREA FUNZIONARI E EQ	PESO 1
AREA ISTRUTTORI	PESO 0,95
AREA OPERATORI ESPERTI	PESO 0,90
AREA OPERATORI	PESO 0,85

Art. 7

Compensi per la remunerazione delle indennità condizioni di lavoro di cui all'art. 70 – bis, come rideterminati dall'art. 84-bis del CCNL 16/11/2022

1. L'indennità è riferita alle condizioni di lavoro che comportano rischio, disagio e maneggio di valori. Il valore dell'indennità è considerato unitariamente per le suddette situazioni.

2. L'attribuzione è riconosciuta ai lavoratori che sono maggiormente esposti alle citate condizioni di lavoro, la cui prestazione lavorativa sia realmente ed effettivamente differenziata da quella degli



altri lavoratori. Deve trattarsi di condizioni di lavoro che non caratterizzino in modo tipico le mansioni di un determinato profilo professionale, dato che queste sono già state valutate e remunerate con il trattamento stipendiale previsto per il suddetto profilo.

3. L'indennità condizioni di lavoro è unica ed è destinata a remunerare lo svolgimento di attività:

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

4. Al finanziamento dell'indennità condizioni di lavoro, in via previsionale è destinato il 2% massimo del fondo di cui all'art. 3, comma 5 e riguarda:

-Prestazioni che implicano attività disagiate in via previsionale Euro **11.408,24**:

- a) Euro 9.224,24 per il disagio connesso allo stress relazionale riconducibile alle prestazioni che comportano un'effettiva attività di front-office in presenza svolta nell'ambito del salone dei servizi anagrafici camerali (Registro Imprese- Albi e Ruoli- Protesti), ovvero con particolari tipologie di utenza connessa all'utilizzo dei servizi degli Uffici diritto annuale, Marchi e brevetti. L'importo spettante nei giorni di effettivo svolgimento delle predette attività disagiate è pari ad Euro 5,58 giornalieri. L'erogazione avverrà previa attestazione della prestazione resa da parte del dirigente d'area competente;
- b) disagio connesso all'attività dell'ufficio "contenzioso tributario", limitatamente ai giorni in cui si effettua il patrocinio dell'Ente dinanzi ai competenti organi giudiziari, fermo restando il limite di euro 15 giornaliero a norma dell'art. 84 bis del CCNL 2019/2021. L'importo spettante nei giorni di effettivo svolgimento delle predette attività disagiate è pari ad Euro 13,00 giornalieri. L'erogazione avverrà previa attestazione della prestazione resa da parte del dirigente d'area competente;
- c) Euro 2.184,00 per il disagio connesso all'improgrammabilità dell'orario di servizio, riconducibile a prestazioni lavorative caratterizzate da articolazioni orarie di particolare flessibilità richiesta dalla peculiare natura del servizio reso durante la celebrazione delle sedute di Giunta/Consiglio e per l'assistenza alle relative riunioni, secondo le seguenti misure:
 - Euro 13,00 giornalieri nei giorni di effettivo svolgimento delle predette attività disagiate di supporto agli organi collegiali da parte degli uffici preposti (segreteria di Presidenza e di Direzione); detta indennità è riconosciuta per i due giorni che precedono la seduta di Giunta e/o Consiglio, nel giorno della riunione degli organi medesimi ed in quello successivo, previa attestazione da parte del Dirigente d'Area competente;
 - Euro 13,00 giornalieri assegnati per l'attività svolta dal personale che coadiuva il Segretario Generale nel processo di verbalizzazione delle sedute di Giunta/Consiglio limitatamente all'attività lavorativa prestata - dalla singola unità - per i due giorni che precedono la seduta di Giunta e/o Consiglio, nel giorno della riunione degli organi medesimi ed in quello successivo, previa attestazione da parte dal Segretario Generale.



- d) disagio connesso al personale coinvolto nella gestione dei contratti attivi con riferimento alla valorizzazione del patrimonio immobiliare dell'Ente. L'importo spettante nei giorni di effettivo svolgimento delle predette attività disagiate è pari ad Euro 13,00 giornalieri, fermo restante il limite di euro 15 giornaliero a norma dell'art. 84 bis del CCNL 2019/2021. L'erogazione avverrà previa attestazione della prestazione resa da parte del dirigente d'area competente il quale certificherà il verificarsi della condizione che legittima l'erogazione dell'indennità.
- e) disagio connesso all'attività prestata dal personale coinvolto in iniziative fieristiche realizzate dall'Ente. L'importo spettante nei giorni di effettivo svolgimento delle predette attività disagiate è pari ad Euro 13,00 giornalieri, fermo restante il limite di euro 15 giornaliero a norma dell'art. 84 bis del CCNL 2019/2021. L'erogazione avverrà previa attestazione della prestazione resa da parte del dirigente d'area competente il quale certificherà il verificarsi della condizione che legittima l'erogazione dell'indennità.

Prestazioni che implicano esposizione al rischio e, come tali, pericolose o dannose per la salute In via previsionale Euro **2.051,63**

L'importo anzidetto riguarda la remunerazione delle seguenti condizioni di lavoro disagiate:

In via previsionale Euro 1.044,75 per i giorni di attività ispettiva dell'ufficio Metrico limitatamente ai giorni in cui si svolgono ispezioni documentate da apposito verbale, previa attestazione dal Dirigente d'Area competente mediante corresponsione di euro 5,25 giornalieri;

In via previsionale Euro 1.006,88 per i giorni di attività di stamperia e movimentazione carichi per il personale assegnato alla categoria professionale "A" nei giorni di presenza e di effettivo svolgimento delle prestazioni disagiate mediante corresponsione di euro 4,64 giornalieri;

Prestazioni che implicano il maneggio valori da corrispondere per ogni giornata di effettivo svolgimento dell'attività nella seguente misura: In via previsionale Euro **5.415,39**

L'importo anzidetto riguarda la remunerazione delle seguenti condizioni di lavoro disagiate:

In via previsionale Euro 1.316,88 per i giorni di attività implicanti maneggio valori nell'ambito della gestione della cassa interna (art.43 DPR 254/2005) per la corresponsione al Cassiere ed al Vice Cassiere di una indennità giornaliera di euro 5,58;

In via previsionale Euro 4.098,51 ai riscuotitori speciali per i giorni di attività implicanti maneggio valori nell'ambito degli uffici Registro Imprese, Albi e ruoli, Diritto Annuale, Marchi e Brevetti e Protesti mediante corresponsione di euro 4,03 giornalieri;

5. La somma da liquidare è calcolata su base annuale moltiplicando il numero di giornate in cui ricorrono le condizioni previste di cui innanzi per la relativa indennità giornaliera contemplata dal presente articolo.



Art. 8

Compensi articolo 80, comma 2 del CCNL 16 novembre 2022

1. La quota previsionale del 2 % del fondo di cui all'art. 3, comma 5 (al netto di contributi previdenziali ed Irap a carico Ente) è destinato a compensare il personale impegnato, direttamente ed indirettamente, nell'attuazione di progetti finanziati dal Fondo Perequativo nazionale e per la realizzazione di iniziative di sistema, nonché per la realizzazione di iniziative finanziate da risorse di terzi. Di seguito riportate a titolo esemplificativo:

- a. concorsi e operazioni a premio (DPR 430/2001 e smi);
- b. risorse destinate al personale per Piano di vigilanza locale (convenzioni preimballaggi – controlli causali e tachigrafi analogici);
- c. progetto "excelsior";
- d. progetto "ufficio statistica".

2. Le parti stabiliscono che per le modalità di erogazione dei suddetti importi troverà applicazione il vigente Regolamento per la realizzazione di attività in conto Terzi.

Art. 9

Oneri diretti alla corresponsione delle progressioni economiche orizzontali art. 80, comma 2, lett. j) del CCNL 21 maggio 2018

1. Una quota del 25% del fondo di cui all'art. 3, comma 5 è destinato, ai sensi dell'art. 80, comma 2, lettera j) del contratto collettivo nazionale di lavoro del 16 novembre 2022 alla corresponsione delle progressioni economiche orizzontali nelle rispettive categorie professionali già assegnate al personale secondo la disciplina dell'art. 5 del CCNL 31/03/1999.

2. La parte datoriale e la parte sindacale concordano di attuare le PEO nella misura del 50% degli aventi titolo all'interno di ciascuna Area, tenuto conto dei criteri selettivi previsti dall'articolo 14 del CCNL del 16 novembre 2022 nonché dell'articolo 15 del CCDI parte normativa triennio 2019/2023.

3. Le parti concordano di attivare una procedura selettiva relativa alle progressioni economiche orizzontali con decorrenza 1/1/2025 riguardano, per ciascuna area professionali, le seguenti unità:

AREA PROFESSIONALE			
Funzionari ed EQ	Istruttori	Operatori esperti	Operatori
7	7	1	0

4. Ai fini dell'applicazione della percentuale di cui sopra, nel caso risultasse un numero di dipendenti non intero, si procederà all'arrotondamento all'unità superiore.

5. Le parti si danno reciprocamente atto che la somma destinata al finanziamento delle nuove progressioni economiche orizzontali all'interno delle aree dovrà trovare capienza, unitamente agli utilizzi derivanti dai precedenti atti, nell'ambito delle risorse fisse e stabili del fondo risorse decentrate. Per l'anno 2025 l'importo pari a **17.100,00**, ovvero la quota del 2 % del fondo di cui all'art. 3, comma 5 è prudenzialmente stimato a titolo di preventivo, tenendo conto della decorrenza



economica delle nuove progressioni dal 1/1/2025 (importi lordi con 13^a mensilità).

Art. 10

**Integrazione del Fondo delle risorse decentrate con importi variabili annuali di cui all'art.80,
comma 2, del CCNL del 16/11/2022**

Incentivi funzioni tecniche art. 113, co. 2) D.lgs 50/2016

1. La quota dell'1% del fondo di cui all'art. 3, comma 5 rappresenta le risorse esterne che afferiscono ai proventi derivanti dall'articolo 113, comma 2, del D.lgs. 18 aprile 2016, n.50 e smi per la corrispondenza degli incentivi per le funzioni tecniche.75

2. Tale importo sarà destinato all'incentivazione del personale individuato dal Dirigente d'Area competente e corrisposto nella misura prevista dal regolamento incentivi dell'articolo 113, comma 2, del codice dei contratti pubblici, da ultimo, approvato con delibera consiliare n. 17 del 20 dicembre 2023.

Art. 11

Differenziazione del premio individuale di cui all'articolo 81 del CCNL 16/11/2022

1.Le parti concordano di destinare a tale finalità per l'anno 2025 una quota del 3% del fondo di cui all'art. 3, comma 5 corrispondente alla misura prevista dall'art. 6, comma 7 del presente contratto, assegnando il suddetto premio ad un totale di **12 unità**.

2.Il personale la cui valutazione relativa alla performance individuale si colloca nel Livello premiale A - Prestazione ottima del sistema di misurazione e valutazione della performance approvato con delibera di Giunta n. 7/2019 e smi e che abbiano conseguito una valutazione pari a 100 "con lode", concorreranno all'attribuzione di una maggiorazione del premio individuale secondo quanto previsto dal precedente Art. 6.

3. Al personale che cessa dal servizio nel corso dell'anno il compenso sarà rapportato ai mesi nei quali il dipendente ha prestato effettivo servizio.

Art. 12

Compensi per la remunerazione delle indennità per specifiche responsabilità art. 84, comma 1 del CCNL 16 novembre 2022

1.Una quota massima del 13% del fondo di cui all'art. 3, comma 5 è destinato, previa mappatura degli uffici ai sensi del vigente regolamento, a compensare l'esercizio di compiti che comportano specifiche e rilevanti responsabilità al personale inquadrato nelle Aree dei funzionari e dell'elevata qualificazione, degli istruttori e degli operatori esperti che non risultino posizioni organizzative di Elevata qualificazione e dei criteri previsti dall'apposito regolamento allegato al presente CCDI.

2.Le parti concordano di adeguare la misura delle indennità di responsabilità per il personale appartenente all'area dei funzionari e dell'elevata qualificazione al valore ridefinito dal contratto nazionale di Euro 4.000,00.



2. Restano confermate per l'anno 2025 le fasce dell'indennità per particolari responsabilità di cui al vigente regolamento.

Art. 13

Indennità di comparto ex art. 33, comma 5 del CCNL 22/01/2004

1. La quota previsionale del 3% del fondo di cui all'art. 3, comma 5 è destinato alla corresponsione delle quote di indennità di comparto, ai sensi dell'art. 33 del CCNL 22/01/2004.
2. L'indennità di comparto ha carattere di generalità e natura fissa e ricorrente.
3. Essa viene corrisposta per dodici mensilità.

Art. 14

Vincoli ed interpretazione autentica

1. Le parti sono consapevoli di non poter in ogni caso stipulare in sede decentrata CCDI in contrasto con i vincoli e con i limiti risultanti dal CCNL o che disciplinano materie non espressamente delegate a tale livello negoziale, ovvero che comportano oneri non previsti negli strumenti di programmazione annuale e pluriennale.
2. Nei casi di violazione dei vincoli e dei limiti di competenza imposti dalle norme di legge o dalla contrattazione nazionale le clausole sono nulle, non possono essere applicate e sono sostituite ai sensi degli articoli 1339 e 1419, comma 2, del codice civile.
Nel caso insorgano controversie sull'interpretazione di clausole la cui applicazione risulti oggettivamente non chiara le parti si incontrano entro 30 giorni per definirne il significato.
3. L'eventuale accordo di interpretazione autentica sostituisce la clausola controversa sin dall'inizio della vigenza del contratto.

Art. 15

Disposizioni finali

1. Le parti si danno reciprocamente atto che la distribuzione di cui alla presente pre-intesa contrattuale sarà resa definitiva in sede di sottoscrizione del contratto integrativo – parte economica.
2. Per quanto non contemplato dal presente accordo di parte economica per l'anno 2023 si fa riferimento al CCDI e al CCNL.
3. Le parti concordano di destinare le economie risultanti, per l'anno 2024, nel Fondo per la retribuzione delle P.O., al Fondo risorse decentrate del presente contratto.



All. A

**REGOLAMENTO PER L'ATTRIBUZIONE DELL'INDENNITA' PER SPECIFICHE RESPONSABILITA'
DELLA CAMERA DI COMMERCIO I.A.A. DI SALERNO**

INDICE

Art. 1 –Finalità

Art. 2 –Destinatari

Art. 3 – Tempi e modalità di conferimento - durata e revoca dell'incarico

Art.4 - Criteri di individuazione delle specifiche responsabilità presenti nell'ente

Art.5 - Modalità di individuazione delle specifiche responsabilità

Art.6 - Modalità di graduazione dell'indennità relativa a specifiche responsabilità

Art. 7 - Decorrenza

ART. 1

FINALITÀ

1. Si premette che il vigente CCNL 2019/2021 predispone per il personale degli EE.LL. un nuovo sistema di classificazione, rispetto al CCNL 2016/2018, suddividendo il personale in n. 4 (quattro) "AREE" lavorative come di seguito distinte:
AREA DEI FUNZIONARI E DELL'ELEVATA QUALIFICAZIONE (EQ);
AREA DEGLI ISTRUTTORI;
AREA DEGLI OPERATORI ESPERTI;
AREA DEGLI OPERATORI.
2. Tanto premesso, il presente Regolamento, in attuazione dell'art. 84 del CCNL 2019/2021 sottoscritto il 16.11.2022, disciplina il conferimento, la graduazione e le modalità di erogazione del compenso spettante ai dipendenti per lo svolgimento dei compiti comportanti "Specifiche Responsabilità".
3. Il presente Regolamento non trova comunque attuazione per l'esercizio di quei compiti o funzioni che costituiscono naturale esplicazione della propria attività lavorativa e non è applicabile ai titolari di incarichi di Elevata Qualificazione.

ART. 2

DESTINATARI

1. L'indennità di cui all'art. 84, comma 1 CCNL 16.11.2022, viene assegnata ai dipendenti appartenenti alle Aree Operatori esperti, Istruttori e Funzionari ed E.Q., che non risultino titolari di E.Q., i quali svolgono incarichi che segnano l'attribuzione di responsabilità che siano effettivamente aggiuntive rispetto a quelle previste dalla declaratoria professionale.
2. L'erogazione di questa indennità è quindi limitata a specifiche e complesse responsabilità di procedimento, non propriamente ascrivibili alla categoria di appartenenza, ma comunque



non riconducibili come superiori perché prive delle caratteristiche di prevalenza previste dall'art. 52 del D.Lgs. n. 165/2001.

3. All'interno di dette ulteriori responsabilità viene fatta una graduazione dei compensi in relazione alla complessità e all'ampiezza dell'incarico.
4. L'ammontare dell'indennità è determinata, tenendo conto specificamente della complessità e dell'ampiezza dell'incarico, nonché delle peculiarità dimensionali, istituzionali, sociali e ambientali degli enti, fino a un massimo di euro 3.000 annui lordi per l'area degli operatori esperti e degli istruttori e fino ad un massimo di euro 4.000 annui lordi per l'area dei funzionari.
5. Il valore dell'indennità di cui al presente articolo, è determinato annualmente in sede di contrattazione integrativa, i cui oneri per la corresponsione dell'indennità, sono a carico del Fondo risorse decentrate.
6. Le stesse verranno finanziate compatibilmente con le risorse disponibili ed eventualmente riproporzionate in base alle risorse disponibili.

ART. 3

TEMPI E MODALITÀ DI CONFERIMENTO - DURATA E REVOCA DELL'INCARICO

1. L'incarico di responsabile è conferito dal Segretario Generale, d'intesa con il Dirigente di Area ai dipendenti inquadrati, indifferentemente, appartenenti alle Aree Operatori esperti, Istruttori e Funzionari ed E.Q..
2. Gli incarichi che danno diritto all'indennità per specifiche responsabilità decadono al 31 dicembre ogni anno solare, salvo proroga. Sono rinnovabili, aggiornabili o revocabili in relazione a possibili variazioni contrattuali o organizzative.
3. Il provvedimento motivato di attribuzione delle specifiche responsabilità dovrà indicare le specifiche mansioni che si ricollegano ai requisiti indicati nel successivo articolo 4 del presente regolamento che danno diritto alla corresponsione dell'indennità.
4. Gli importi annuali sono proporzionalmente ridotti in relazione alla durata dell'incarico e relativamente ai periodi nei quali la relativa responsabilità non viene esercitata.
5. I periodi di assenza dovuti a congedo parentale e malattia sono disciplinati con le modalità indicate dalla Circolare DFP 17.07.2008 n. 7, integrata con la Circolare 05.09.2006 n. 8, emanata in attuazione delle disposizioni dettate dall'art. 71 del Decreto Legge n. 112/2008, convertito in legge n. 133/2008.
6. Il Segretario Generale, d'intesa con il Dirigente di Area ai dipendenti inquadrati, può revocare, con provvedimento motivato, l'incarico affidato:
 - ✓ In caso di accertate inadempienze o risultati negativi del dipendente. È sempre assicurato il contraddittorio;
 - ✓ Nel caso in cui vengono meno le motivazioni di necessità e/o opportunità che hanno determinato il conferimento dell'incarico;
 - ✓ A seguito di processi di riorganizzazione dell'Ente.
7. L'incarico decade automaticamente anche in caso di mobilità interna. In tale ipotesi l'indennità è attribuita proporzionalmente ai giorni di esercizio effettivo prima della mobilità.
8. Le indennità di cui al presente regolamento hanno validità fino a revoca dell'incarico.



ART. 4

CRITERI DI INDIVIDUAZIONE DELLE SPECIFICHE RESPONSABILITÀ PRESENTI NELL'ENTE

1. L'assegnazione dell'indennità per particolari responsabilità prevista dall'articolo 84 del CCNL 2019/2021 del 16 novembre 2022 si base sui seguenti criteri:

Requisiti minimi per il conferimento sono:

1. responsabili di ufficio senza Posizione organizzativa;
2. responsabili di almeno un procedimento amministrativo o di un processo organizzativo complesso ai sensi degli artt. 4 e 5 della legge 241/90 relativamente a tutti i procedimenti di propria competenza, con relativi compiti istruttori previsti dall'ordinamento (proposte di delibere, determine ecc) e/o con adozione degli atti che impegnano l'Amministrazione all'esterno;
3. svolgimento di attività poste in staff al Segretario Generale di particolare rilievo per l'organizzazione dell'Ente;

Tipologie di responsabilità che giustificano il conferimento.

1. responsabilità di coordinamento di personale di categoria pari o inferiore;
2. responsabilità di conseguimento di obiettivi/risultati/programmi/piani di attività specifici;
3. responsabilità di istruttoria di procedimenti particolarmente complessi;
4. responsabilità di preposizione a strutture strategiche;
5. responsabilità di attività sostitutiva, nell'ambito delle competenze esercitabili;
6. responsabilità di attività implicanti l'esercizio di funzioni di alta specializzazione (per alta specializzazione si intende il conseguimento di una abilitazione per l'esercizio di determinate funzioni es. responsabile della sicurezza nei luoghi di lavoro, responsabile della trasparenza);
7. responsabilità di funzioni per cui è prevista l'iscrizione ad un albo professionale (da valutare ai soli fini del conseguimento del requisito previsto per la corresponsione del compenso);
8. responsabilità di attività implicanti l'esercizio di funzioni di particolare abilità, competenza e professionalità elevata;
9. responsabilità di elaborazione di pareri e di supporti consulenziali in genere;
10. responsabilità di gestione di rapporti e relazioni complesse e continuative con interlocutori esterni, di natura comunicativa, informativa, di confronto, ancorchè senza poteri decisionali;
11. specifiche responsabilità derivanti dall'esercizio di compiti legati ai processi di digitalizzazione ed innovazione tecnologica della PA di cui al codice dell'amministrazione in digitale (progettazione, realizzazione e lo sviluppo di servizi digitali e sistemi informatici, tenuta del protocollo informatico, gestione dei flussi documentali e degli archivi);
12. specifiche responsabilità derivanti dall'esercizio di compiti legati all'attuazione del Regolamento Generale sulla Protezione dei dati – GDPR;

ART. 5

MODALITA' DI INDIVIDUAZIONE DELLE SPECIFICHE RESPONSABILITÀ

4. Ciascun Dirigente, tenuto conto dei criteri generali approvati dall'apposito regolamento di attribuzione delle specifiche responsabilità, elabora e presenta una proposta contenente l'elenco delle "specifiche responsabilità" che, ove assegnate ad un singolo ufficio/unità organizzativa, possono comportare l'attribuzione dell'indennità prevista dall'articolo 84, comma 1. Il Segretario Generale, con provvedimento motivato procede alla graduazione delle indennità, all'eventuale integrazione o modifica delle proposte iniziali, e all'individuazione definitiva delle specifiche responsabilità tenendo conto delle risorse



disponibili e dell'evoluzione e della complessità dei procedimenti gestiti all'interno dell'Ente camerale. Tali valori sono correlati ai criteri individuati per la "pesatura" della complessità e responsabilità gestite dai responsabili di ufficio e procedimento, di cui al successivo articolo 6 del presente regolamento.

2. Il compenso è determinato in valori annui lordi fino a una indennità di importo non superiore a Euro 3.000,00 annui lordi, elevabili fino ad un massimo di Euro 4.000,00 per il personale inquadrato nell'Area dei Funzionari ed E.Q. ed è collegato all'effettivo esercizio delle specifiche responsabilità di cui all'articolo 4.
3. Il provvedimento di cui al precedente comma 2 non potrà essere adottato in assenza della contrattazione decentrata integrativa annuale che individui le risorse a disposizione dell'Ente per le finalità di cui al presente regolamento, da svolgersi tassativamente entro il mese di gennaio dell'anno di riferimento.
4. L'indennità per specifiche responsabilità ha natura retributiva fissa e ricorrente ed è erogata mensilmente.
5. Ad ogni dipendente non può essere attribuita più di un'indennità per specifiche responsabilità; nel caso in cui ricorrano responsabilità diverse al dipendente interessato è attribuita l'indennità di valore economico più elevato.
6. In applicazione del decreto legislativo n. 151/2001 l'indennità di cui al presente articolo non può essere revocata durante il periodo di congedo di maternità e/o paternità.

ART. 6

MODALITA' DI GRADUAZIONE DELL'INDENNITA' RELATIVA A SPECIFICHE RESPONSABILITA'

1. La somma destinata a compensare le indennità per particolari responsabilità di cui all'articolo 84, comma 1 del CCNL 16 novembre 2022, sarà ripartita tra il personale incaricato tenendo conto dei punteggi attribuiti in applicazione dei criteri di seguito indicati.
2. Ai fini di graduare le indennità collegate agli incarichi di compiti che comportano specifiche responsabilità, si tengono presenti i seguenti indicatori di pesatura, dei quali vengono specificati i criteri:



**POSIZIONI DI PARTICOLARE RESPONSABILITA' DI CUI 84, comma 1 del CCNL 11 novembre 2022
DIPENDENTI AREA DEI FUNZIONARI E DELL'ELEVATA QUALIFICAZIONE (EQ);**

***Livello di complessità procedimentale
(Punteggio massimo 28)***

Punti	Giudizio	Fattispecie
14	basso	Attività che comporta lo svolgimento di atti e procedure ripetitive in un quadro normativo di riferimento che non richiede particolari attività interpretative
20	medio	Attività che comporta lo svolgimento di atti e procedure parzialmente ripetitive in un quadro normativo di riferimento che richiede attività interpretative, flessibilità e adattamento
28	alto	Attività che comporta lo svolgimento di atti e procedure non ripetitive, che richiedono capacità innovative sotto il profilo amministrativo e tecnico.

***Supporto agli organi camerali nello svolgimento del loro mandato
(Punteggio massimo 3)***

Punti	Giudizio	Fattispecie
1	basso	Segue l'istruttoria di delibere e determinazioni per gli ambiti di rispettiva competenza
2	medio	Concorre alla definizione e all'attuazione di decisioni di media complessità e/o fornisce assistenza, anche occasionale, nel corso delle riunioni di Organi camerali
3	alto	Concorre alla definizione e all'attuazione di decisioni nell'ambito di problematiche complesse

***Coordinamento
(Punteggio massimo 3)***

Punti	Fattispecie
1	Da 1 a 3 addetti
2	Da 4 a 5 addetti



3	Oltre 5 addetti
---	-----------------

Autonomia (livello di riferimento gerarchico)
(Punteggio massimo 3)

Punti	Fattispecie
1	E.Q
2	Dirigente
3	Segretario Generale/Conservatore

Voto complessivo > 29: somma percepita Euro 4.000,00;

Voto complessivo < 29: somma percepita Euro 2.100,00;

Voto complessivo < 18: somma percepita Euro 0;



POSIZIONI DI PARTICOLARE RESPONSABILITA' DI CUI ALL'ART. 84, comma 1 del CCNL 16
novembre 2022 **DIPENDENTI AREA ISTRUTTORI E OPERATORI ESPERTI**

Livello di responsabilità
(Punteggio massimo 21)

Punti	Fattispecie
10	Incarichi che comportano l'assunzione di una responsabilità diretta di iniziativa e di risultato
18	Responsabilità di procedimento complesso, anche telematico (comprende, inoltre, la responsabilità di firma di atti specifici verso l'esterno)
21	Responsabilità di realizzare singoli programmi o specifici obiettivi individuati dal Dirigente

Qualità relazioni interne/esterne
(Punteggio massimo 3)

Punti	Fattispecie
3	Utenza interna/esterna diversificata
2	Solo utenza esterna
1	Solo utenza interna

Livello di riferimento gerarchico
(Punteggio massimo 3)

Punti	Fattispecie
1	E.Q
2	Dirigente
3	Segretario Generale



Coordinamento
(Punteggio massimo 3)

Punti	Fattispecie
1	Da 1 a 2 addetti
2	Da 3 a 5 addetti
3	> 5 addetti

Voto complessivo > 23: somma percepita Euro 3.000,00;

Voto complessivo < 23: somma percepita Euro 2.100,00;

Voto complessivo < 18: somma percepita Euro 0;

ART. 7
DURATA E TEMPI DI EROGAZIONE

ART. 9
DECORRENZA

Il presente Regolamento decorre dall'01/01/2025 al 31/12/2025

De *per* *de* *y*

42

p

de



AII.B

REGOLAMENTO PER LA REALIZZAZIONE DI ATTIVITA' IN CONTO TERZI

(Compensi art. 80, comma 2 del CCNL 16 novembre 2022)

Art. 1

(Ambito di applicazione e definizione)

1. Il presente regolamento disciplina gli incrementi di natura variabile delle risorse per la contrattazione decentrata integrativa per il personale non dirigente a valere su quota parte delle cd. "risorse esterne", ovvero risorse aggiuntive previste da specifiche disposizioni di legge o che si determinano a seguito del verificarsi di fattispecie aventi presupposti riconducibili a quelli previsti, in via generale, dal CCNL per ammettere tali integrazioni.
Vengono inoltre individuate le prestazioni, non rientranti fra i servizi pubblici essenziali dell'Ente o non espletate a garanzia di diritti fondamentali, per le quali è previsto un contributo da parte dell'utente e la destinazione dei relativi proventi.
2. Le tipologie di risorse esterne di cui al precedente comma 1 afferiscono ai proventi derivanti da:
 - a. concorsi e operazioni a premio (d.P.R. 26 ottobre 2001, n. 430);
 - b. contratti di sponsorizzazione e prestazioni verso terzi paganti (art. 43 della legge 27 dicembre 1997, n. 449);
 - c. progetti a valere sul fondo perequativo (art. 18, comma 9 della legge 29 dicembre 1993, n. 580 e smi) ed iniziative di sistema camerale, con esclusione delle iniziative che si avvalgono dell'incremento delle misure del diritto annuale ex art. 18, comma 10 della legge 580/93 e smi;
 - d. economie conseguenti all'attuazione dei piani triennali di razionalizzazione (art. 16, commi 4 e 5 del DL 98/2001, convertito con modificazioni dalla legge 111/2011).

Articolo 2

(Prestazioni per le quali è previsto un contributo da parte dell'utenza - art. 43 legge 449/97)

1. Le prestazioni, non rientranti tra i servizi pubblici essenziali o non espletate a garanzia dei diritti fondamentali, per le quali viene richiesto un contributo a carico dell'utente, nella misura prevista in base alle disposizioni normative o regolamentari vigenti, sono le seguenti:
 - a. concessione in uso a terzi delle sale camerali;
 - b. contributo istituito cassiere da convenzione per sponsorizzazione attività istituzionali;
 - c. ricavi pratiche di conciliazione e arbitrato;
 - d. ricavi servizi concorsi a premio;
 - e. ricavi gestione dispositivi digitali;
 - f. ricavi gestione Servizi Banche Dati;
 - g. ricavi verifiche metriche
 - h. ricavi organizzazione fiere e mostre;
 - i. ricavi vendita carnets TIR/ATA



2. La percentuale del complesso degli introiti da far confluire nelle risorse decentrate sarà stabilita di anno in anno dalla Giunta camerale in una misura compresa da il 10% e il 30% del totale.

Articolo 3

(Collaborazione e convenzioni con soggetti pubblici e privati -art. 43 legge 449/97)

1. La Camera di Commercio di Salerno può stipulare accordi di collaborazione con soggetti pubblici e privati finalizzati a svolgere attività istituzionali e di promozione economico nel territorio di riferimento.
2. La percentuale del complesso degli introiti da far confluire nelle risorse decentrate sarà stabilita di anno in anno dalla Giunta camerale in una misura compresa da il 10% e il 50% del totale.

Art. 4

(Contratti di sponsorizzazione)

1. I contratti di sponsorizzazione possono essere conclusi con soggetti privati e associazioni senza fini di lucro, per realizzare o acquisire a titolo gratuito interventi, servizi, prestazioni, beni o attività inseriti nei programmi di spesa ordinari con finanziamento a carico del bilancio dell'Ente; il risultato della sponsorizzazione si concretizza nella realizzazione di una economia di bilancio totale o parziale, rispetto alla previsione di spesa, in relazione alla totale o parziale acquisizione, senza oneri per l'Ente, del previsto risultato da parte dello sponsor.
2. E' esclusa l'ammissibilità del ricorso alla sponsorizzazione qualora sussistano forme di conflitto di interesse tra attività pubblica e privata.
3. Le iniziative di sponsorizzazione vengono prioritariamente individuate nell'ambito degli obiettivi e programmi di bilancio assegnati alla dirigenza. In alternativa, nel corso dell'anno, la Giunta camerale può formulare indirizzi specifici alla dirigenza per l'attivazione di iniziative di sponsorizzazione.
4. Il ricorso alle iniziative di sponsorizzazione può riguardare tutte le attività, i prodotti, i beni, i servizi e le prestazioni previsti a carico del bilancio dell'Ente.
5. Le somme introitate a titolo di corrispettivo della sponsorizzazione, ovvero i minori oneri sostenuti per l'acquisto di beni, servizi o la realizzazione di opere, per effetto del ricorso alla sponsorizzazione, sono considerate risparmi di spesa, da utilizzare per l'implementazione del fondo risorse decentrate del personale dipendente.
6. La percentuale del complesso degli introiti da far confluire nelle risorse decentrate sarà stabilita di anno in anno dalla Giunta camerale in una misura compresa da il 10 e il 30% del totale.
7. La parte eccedente la predetta quota costituirà economia di bilancio.



Art. 5
(Criteri per la definizione delle risorse)

1. La percentuale degli introiti confluiti nelle risorse decentrate, andrà interamente ad implementare i compensi destinati ai premi correlati alla performance organizzativa ed alla performance individuale del personale dipendente non dirigente.
2. La contrattazione decentrata di Ente ripartirà tale quota di risorse tenendo conto dei seguenti criteri:
 - a. **per le risorse di cui all'art. 1, comma 2, lett. a) e b)**
 - una percentuale dal 5 al 10% degli introiti sarà destinato all'incentivazione del personale, individuato dal dirigente d'area competente, coinvolto nelle attività progettuali e nell'erogazione dei servizi. Il dirigente stabilirà altresì l'importo da corrispondere individualmente con atto motivato;
 - una percentuale dal 90 al 95% degli introiti sarà destinato all'incentivazione del restante personale, considerato che le attività progettuali ed i servizi erogati hanno carattere trasversale e richiedono per essere realizzati il fattivo contributo di tutti gli uffici di supporto;
 - b. **per le risorse di cui all'art. 1, comma 2, lett. c)**
 - una percentuale del 50% degli introiti riferibili al personale (costi figurativi, costi per consulenze, rese dai dipendenti camerali a qualsiasi titolo e qualsiasi altra forma di compenso spettante ai dipendenti camerali in connessione ai predetti progetti e iniziative finanziate da terzi) sarà destinato all'incentivazione del personale, individuato dal dirigente d'area competente, coinvolto nelle attività progettuali. Il dirigente stabilirà altresì l'importo da corrispondere individualmente con atto motivato;
 - una percentuale del 50% degli introiti riferibili al personale (costi figurativi, costi per consulenze, rese dai dipendenti camerali a qualsiasi titolo e qualsiasi altra forma di compenso spettante ai dipendenti camerali in connessione ai predetti progetti e iniziative finanziate da terzi) sarà destinato all'incentivazione del restante personale, considerato che le attività progettuali hanno carattere trasversale e richiedono per essere realizzati il fattivo contributo di tutti gli uffici di supporto;
3. L'importo massimo pro-capite spettante al personale che curerà direttamente le attività progettuali e le iniziative finanziate da terzi - a tal fine incaricati ai sensi dell'art. 53, comma 5, del D.Lgs. 165/2001 - non potrà superare Euro 3.000,00.
4. Gli importi da corrispondere al personale devono trovare piena copertura nelle risorse che costituiscono il fondo di produttività e, dunque, al lordo degli oneri riflessi a carico del datore di lavoro e dei relativi oneri fiscali (IRAP).

Art. 6
(Compensi e Liquidazione del Personale)

1. Tutte le somme di cui all'art. 5 sono imputate al "Fondo risorse decentrate" degli anni di competenza delle attività o, se successivi, degli anni di incasso delle risorse trasferite da soggetti



terzi (ad es. Unioncamere) e diverranno esigibili solo a seguito della riscossione da parte dell'Ente dei rispettivi introiti.

2. I compensi sono erogati se l'attività in conto terzi è svolta al di fuori dell'orario di servizio e al di fuori degli ordinari compiti istituzionali.

Art. 7

(Verifica realizzazione Progetti ed iniziative finanziate da terzi)

1. Le somme di cui all'art. 1, comma 2, lett. c), imputate al " Fondo risorse decentrate", saranno liquidate al personale previa verifica, a consuntivo, della realizzazione delle attività programmate, anche mediante l'utilizzo di specifici KPI (indicatori di performance).
2. In caso di parziale o mancata realizzazione delle attività programmate le somme da liquidare al personale dipendente saranno proporzionalmente ridotte.

Handwritten signature and initials

Handwritten signature



CAMERA DI COMMERCIO
SALERNO

Ai componenti della RSU aziendale:

Salvatore **VAIANO** salvatore.vaiano@sa.camcom.it
Maurizio **DEL GROSSO** maurizio.delgrosso@sa.camcom.it
Giovanna **D'AURIA** giovanna.dauria@sa.camcom.it
Ripalta **GIORDANO** ripalta-giordano@virgilio.it
Mariano **FLAMINIO** mariano.flaminio@sa.camcom.it

Alle Organizzazioni Sindacali Territoriali

CISL- FP : amministrazione@pec.fpcislsalerno.it
CGIL – F.P.: info@pec.fpcgilsalerno.it
UIL : salerno@pec.uilfpl.it
CSA : sindacatocsasalerno@pec.it

OGGETTO: CONTRATTAZIONE COLLETTIVA INTEGRATIVA DEL PERSONALE NON DIRIGENZIALE DEL COMPARTO FUNZIONI LOCALI TRIENNIO 2019 2021 – CONVOCAZIONE PARTI SINDACALI AI SENSI DELL'ART. 7 CCNL FUNZIONI LOCALI 16/11/2022 E DEGLI ARTT. 4 E 5 DEL TITOLO II.

Ai sensi della normativa in oggetto, si invitano, le RSU e le delegazioni sindacali in indirizzo a voler partecipare all'incontro con la parte datoriale di questo Ente **il giorno mercoledì 10 dicembre '25 ore 13,30 presso la sede camerale di Via Generale Clark 19/21 – Salerno** sul seguente argomento: Sottoscrizione definitiva accordo decentrato integrativo- parte economica 2025.

Si allega, alla presente, il “ *Contratto Integrativo Decentrato – Parte economica 2025*”.

Distinti saluti

**IL SEGRETARIO GENERALE
(dott. Raffaele De Sio)**

Firma digitale ai sensi dell'art.24 del d.lgs. 82/2005



**Schemi di Relazione illustrativa e Relazione tecnico-finanziaria
ai contratti integrativi**

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

**CONTRATTO DECENTRATO INTEGRATIVO
PERSONALE NON DIRIGENTE**

PARTE ECONOMICA 2025



Modulo I - La costituzione del Fondo per la contrattazione integrativa

Sezione I - Risorse fisse aventi carattere di certezza e stabilità

- Risorse storiche consolidate
- Incrementi esplicitamente quantificati in sede di Ccnl/Ccrl/Ccpl
- Altri incrementi con carattere di certezza e stabilità

Sezione II - Risorse variabili

Sezione III - (eventuali) Decurtazioni del Fondo

Sezione IV - Sintesi della costituzione del Fondo sottoposto a certificazione

- Totale risorse fisse aventi carattere di certezza e stabilità sottoposto a certificazione
- Totale risorse variabili sottoposto a certificazione
- Totale Fondo sottoposto a certificazione

Sezione V - Risorse temporaneamente allocate all'esterno del Fondo

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

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

Sezione II - Destinazioni specificamente regolate dal Contratto Integrativo

Sezione III - (eventuali) Destinazioni ancora da regolare

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

- Totale destinazioni non disponibili alla contrattazione integrativa o comunque non regolate esplicitamente dal Contratto Integrativo
- Totale destinazioni specificamente regolate dal Contratto Integrativo
- Totale delle eventuali destinazioni ancora da regolare
- Totale definizione delle poste di destinazione del Fondo sottoposto a certificazione

Sezione V - Destinazioni temporaneamente allocate all'esterno del Fondo

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

- Attestazione motivata del rispetto di copertura delle destinazioni di utilizzo del Fondo aventi natura certa e continuativa con risorse del Fondo fisse aventi carattere di certezza e stabilità
- Attestazione motivata del rispetto del principio di attribuzione selettiva di incentivi economici
- Attestazione motivata del rispetto del principio di selettività delle progressioni di carriera finanziati con il Fondo per la contrattazione integrativa (progressioni orizzontali)

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

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

Sezione I - Verifica che gli strumenti della contabilità economico-finanziaria dell'Amministrazione presidiano correttamente ex ante il limite di spesa del Fondo proposto alla certificazione

Sezione II - Verifica a consuntivo, mediante gli strumenti della contabilità economico-finanziaria dell'Amministrazione, che il limite di spesa del Fondo dell'anno precedente risulta rispettato (ed eventuale accertamento delle economie del Fondo che ai sensi contrattuali possono transitare al Fondo successivo ai fini del rispetto dell'integrale utilizzo delle risorse)



Sezione III - Verifica delle disponibilità finanziarie dell'Amministrazione ai fini della copertura delle
diverse voci di destinazione del Fondo

PREMESSA METODOLOGICA



Obiettivo della presente relazione è quello di fornire le informazioni sulla quantificazione e finalizzazione dell'uso delle risorse decentrate nel rispetto dei canoni di compatibilità economico-finanziaria previsti dalle disposizioni legislative e contrattuali vigenti, nell'ottica di facilitare le verifiche da parte degli Organi di controllo.

Lo schema di Relazione illustrativa è composto, sulla base delle indicazioni fornite dalla Ragioneria Generale dello Stato con la circolare 25/2012, da due distinti moduli:

- 1) illustrazione degli aspetti procedurali e sintesi del contenuto del contratto;
- 2) illustrazione dell'articolato del contratto e relativa attestazione della compatibilità con i vincoli derivanti da norme di legge e di contratto nazionale, della modalità di utilizzo delle risorse accessorie e dei risultati attesi in relazione agli utilizzi del fondo ed alla relativa erogazione delle risorse premiali.

Lo schema di Relazione tecnico-finanziaria sull'utilizzo delle risorse previste nel fondo per la contrattazione integrativa è suddiviso in quattro moduli:

- 1) costituzione del fondo per la contrattazione integrativa;
- 2) definizione delle poste di destinazione del fondo per la contrattazione integrativa;
- 3) schema generale riassuntivo del fondo per la contrattazione integrativa;
- 4) compatibilità economico-finanziaria e modalità di copertura degli oneri del fondo con riferimento agli strumenti annuali e pluriennali del bilancio.



**RELAZIONE ILLUSTRATIVA al CONTRATTO DECENTRATO INTEGRATIVO RIFERITO ALL'UTILIZZO DEL FONDO RISORSE
DECENTRATE**

Modulo 1 - Scheda 1.1

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

Data di sottoscrizione		14.11.2025
Periodo temporale di vigenza		1.1.2025 – 31.12.2025
Composizione della delegazione trattante		Parte Pubblica (ruoli/qualifiche ricoperti): Raffaele De Sio – Presidente delegazione trattante – Segretario Generale Organizzazioni sindacali ammesse alla contrattazione: F.P. C.G.I.L. U.I.L FPL; C.I.S.L. F.P.; C.S.A. RSU D'Auria Giovanna, Del Grosso Maurizio, Flaminio Mariano, Giordano Ripalta, Vaiano Salvatore
Soggetti destinatari		Personale non dirigente della CCIAA di Salerno
Materie trattate dal contratto integrativo (descrizione sintetica)		Utilizzo risorse decentrate dell'anno 2025
Rispetto dell'iter adempimenti procedurali 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.	È stata acquisita la certificazione dell'Organo di controllo interno? Sì, con verbale n. 7/2025
		Nel caso l'Organo di controllo interno abbia effettuato rilievi, descriverli Nessun rilievo
	Attestazione del rispetto degli obblighi di legge che in caso di inadempimento	Il Piano della performance previsto dall'art. 10 del D.lgs. 150/2009, triennio 2025-2027 – integrato nel PIAO come previsto dall'art. 6 del D.L. 80/2021 conv. in L. 113/2021 – è stato approvato dalla Giunta camerale con delibera n.11 del 18.03.2024. Il documento è consultabile sul sito Internet della Camera di commercio, sezione "Amministrazione trasparente"



	comportano la sanzione del divieto di erogazione della retribuzione accessoria	Il Piano triennale di prevenzione della corruzione e della trasparenza 2024-2026 – integrato nel PIAO come previsto dall’art. 6 del D.L. 80/2021 conv. in L. 113/2021 – è stato approvato dalla Giunta camerale con delibera n. 4 del 30.01.2025. Il documento è consultabile sul sito Internet della Camera di commercio, sezione “Amministrazione trasparente”.
		I documenti sono stati altresì presentati agli organi politici camerali in cui siedono i rappresentanti delle associazioni di categoria e dei consumatori.
		Il Programma Pluriennale 2022-2027 è stato approvato dal Consiglio camerale con deliberazione n. 9 del 13.10.2022. La Relazione Previsionale e Programmatica 2023 è stata approvata dal Consiglio camerale con deliberazione n. 12 del 14.11.2022. La Relazione sulla Performance è stata approvata dalla Giunta camerale con propria deliberazione n. 33 del 05.07.2023.
Eventuali osservazioni		



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 del contratto integrativo

Il presente Contratto Collettivo Integrativo della Camera di Commercio di Salerno riguarda la parte economica e si riferisce al periodo 1° gennaio 2025 - 31 dicembre 2025.

Tale contratto scaturisce quindi dalla “volontà” delle parti di realizzare per le materie oggetto di contrattazione - all'interno di un quadro di sviluppo organico e coerente della politica di gestione delle risorse umane - i seguenti principi:

- ✓ corrispondenza tra obiettivi strategici/programmatici/operativi dell'Ente finalizzati a conseguire evidenti e rilevabili miglioramenti quali/quantitativi dell'azione della Camera di Commercio di Salerno secondo criteri di innovazione, efficienza, efficacia ed economicità;
- ✓ gestione razionale delle competenze, valorizzando e riconoscendo professionalità acquisite, riconosciute e necessarie e coerenti con la “vision” dell'Ente per lo sviluppo del territorio e per rispondere in modo adeguato ed efficiente alle esigenze di imprese e consumatori.

L'ipotesi di contratto decentrato scaturisce dalla volontà delle parti di realizzare – per le materie oggetto di contrattazione così come previsto dal vigente CCNL 16/11/2022 – Comparto “Funzioni locali – un “disegno” omogeneo all'interno delle più ampie politiche di gestione del personale.

La legge delega 4 marzo 2009, n. 15, il D. Lgs. 27 ottobre 2009, n. 150, e, da ultimo, il D. Lgs. 74/2017 hanno ridefinito il ruolo della contrattazione collettiva nazionale ed integrativa in relazione a molteplici profili.

Il nuovo art. 40, comma 3-bis, del D. Lgs. 165/01, come modificato dall'art. 54 del D. Lgs. 150/09, ribadisce oltre che il carattere di “doverosità” della contrattazione integrativa, anche la sua “fisiologica” finalizzazione all'obiettivo del conseguimento di “adeguati livelli di efficienza e produttività dei servizi pubblici”.

Si tratta, peraltro, di un obbligo già ricavabile dalla normativa pregressa ed in primo luogo dallo stesso D. Lgs. 165/01 che, all'art. 7, comma 5, vieta alle Amministrazioni Pubbliche di erogare trattamenti economici accessori che non corrispondano alle prestazioni effettivamente rese.

Più in dettaglio, con riferimento alla finalizzazione a risultati ed obiettivi, nonché alla selettività delle erogazioni stabilite in sede di contrattazione integrativa – che costituiscono altrettanti vincoli insuperabili, a pena di nullità del contratto decentrato integrativo, con connessa responsabilità per danno erariale di coloro che lo sottoscrivono o li applicano – le norme contenute nel D. Lgs. 150/09 e s.m.i., chiariscono:

- che è necessario rispettare il principio di corrispettività ex art. 7, comma 5, del D. Lgs. 165/01, ai sensi del quale *“le amministrazioni pubbliche non possono erogare trattamenti economici accessori che non corrispondono alle prestazioni effettivamente rese”*;
- che la contrattazione collettiva integrativa è tenuta ad assicurare adeguati livelli di efficienza e produttività dei servizi pubblici, incentivando l'impegno e la qualità della performance ai sensi dell'art. 45, comma 3, del D. Lgs. n. 165/01, come innovato D. Lgs. n. 150/09. Quest'ultimo, a sua volta, stabilisce che ogni trattamento economico accessorio deve derivare dalla remunerazione della performance individuale, dalla performance organizzativa - con riferimento all'amministrazione nel suo complesso e alle unità organizzative o aree di responsabilità in cui si articola l'amministrazione - dall'effettivo svolgimento di attività particolarmente disagiate ovvero pericolose o dannose per la salute. Si tratta di vincoli, nella gestione delle risorse per i trattamenti accessori, che sono stati comunque rispettati in sede di contrattazione integrativa.

Tutto ciò premesso, in considerazione dell'importanza delle novità introdotte in materia di contrattazione integrativa e preso atto del sistema graduale di attuazione delineato dal decreto in esame, la circolare del Dipartimento della Funzione Pubblica n. 7 del 13 maggio 2010 pubblicato sulla G.U. – S.G. n. 163 del



15/07/2010 ha fornito alcuni indirizzi applicativi da assumere a riferimento nell'ambito della contrattazione integrativa.

Appare, peraltro, necessario richiamare l'art. 13 del D. Lgs. 25 maggio 2017 n. 74, che ha modificato l'art. 19 del D. Lgs. 150/2009 assegnando al contratto collettivo nazionale, nell'ambito delle risorse destinate al trattamento economico accessorio collegato alla performance ai sensi dell'articolo 40, comma 3-bis, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, il compito di stabilire la quota delle risorse destinate a remunerare, rispettivamente, la performance organizzativa e quella individuale oltre che a fissare criteri idonei a garantire che alla significativa differenziazione dei giudizi di cui all'articolo 9, comma 1, lettera d), corrisponda un'effettiva diversificazione dei trattamenti economici correlati.

Criteri di ripartizione delle risorse disponibili per la contrattazione integrativa fra le diverse modalità di utilizzo.

Criteri per l'attribuzione dei premi correlati alla performance

Una parte rilevante delle risorse è destinata alla performance individuale di tutto il personale non dirigente e al rispetto del principio di promozione del merito e del miglioramento della performance organizzativa ed individuale attraverso l'uso di sistemi di misurazione e valutazione selettivi (D.lgs. 150/2009, art. 40, comma 3 bis del D.lgs. 165/2001 e, in particolare, artt. 6 e 7 del D. Lgs. 74/2017 che modificano gli artt. 8 e 9 del D. Lgs. 150/2009).

Criteri per la differenziazione premio individuale

Tenuto conto di quanto previsto dall'art. 81 del CCNL 16.11.2022, ai dipendenti, non titolari di EQ, che abbiano conseguito le valutazioni più elevate, secondo quanto previsto dal sistema di valutazione dell'Ente, viene attribuita una maggiorazione del premio individuale in misura pari al 75% del valore medio pro-capite dei premi attribuiti al personale valutato positivamente. All'interno di ciascuna Area organizzativa camerale, la quota massima di personale con valutazioni più elevate a cui poter riconoscere la maggiorazione del premio individuale è stabilita dalle Parti pari a n. 12 dipendenti.

Definizione delle procedure per le progressioni economiche all'interno delle Aree.

Sono stati definiti i criteri per le procedure di riconoscimento delle progressioni economiche all'interno delle Aree attraverso i seguenti fattori:

- media delle ultime tre valutazioni individuali annuali;
- esperienza professionale maturata nel medesimo profilo od equivalente (sia a tempo determinato che a tempo parziale);
- formazione.

La progressione economica sarà riconosciuta, ai sensi dell'art. 23 c. 2 del D. Lgs. 150/2009 e della Circolare MEF n. 15 del 16.05.2019, in modo selettivo ad una quota limitata di dipendenti in misura pari al 25 degli aventi diritto e la sua decorrenza è fissata al 1° gennaio di ciascun anno del triennio di riferimento.

Criteri generali per l'attribuzione dell'indennità per specifiche responsabilità di cui all'art. 70-quinquies

L'assegnazione dell'indennità per specifiche responsabilità prevista dal CCNL può avvenire per lo svolgimento delle seguenti tipologie di attività da parte del personale di Area dei Funzionari e della Elevata Qualificazione:

- ✓ responsabilità di coordinamento di unità organizzative elementari o complessi, con un compenso annuo lordo di € 4.000,00;
- ✓ responsabilità di fasi o programmi/progetti di lavoro connotati da particolare complessità che possono comportare anche il coordinamento di gruppi di lavoro, con un compenso annuo lordo di € 2.100,00.

L'erogazione del compenso avverrà su base annua in proporzione alla effettiva copertura della specifica responsabilità o della funzione. Gli importi annui sono proporzionalmente ridotti per il personale con rapporto di lavoro parziale in relazione all'orario di servizio settimanale, mensile o annuale indicato dal contratto di lavoro.



Individuazione delle misure dell'indennità correlata alle condizioni di lavoro, nonché definizione dei criteri generali per la sua attribuzione.

Sono state individuate le misure dell'indennità correlata alle condizioni di lavoro ai sensi dell'art. 70-bis del CCNL 21.05.2018 entro i valori minimi e massimi, come rideterminati dall'art. 84-bis del CCNL 16.11.2022, e definiti i criteri generali per la sua attribuzione. Detta indennità è volta a remunerare lo svolgimento di attività disagiate, l'esposizione a rischi e lo svolgimento quindi di attività pericolose o dannose per la salute. Vengono individuate, nei limiti previsti dai CCNLL 21.05.2018 e 16.11.2022, le seguenti misure da corrispondere per lo svolgimento dell'attività:

B) Effetti abrogativi impliciti

All'interno del contratto non vi sono B) effetti abrogativi impliciti, né richiami a precedenti contratti.

Il contratto determina l'abrogazione implicita delle norme del contratto integrativo – parte economica - stipulato nell'anno 2024 relativo all'utilizzo del fondo risorse decentrate.

C) Illustrazione e specifica attestazione della coerenza con le previsioni in materia di meritocrazia e premialità (coerenza con il Titolo III del D.lgs. 150/2009, le norme di contratto nazionale e la giurisprudenza contabile) ai fini della corresponsione degli incentivi per la performance individuale ed organizzativa

Il contesto normativo all'interno del quale si muove la contrattazione decentrata poggia su alcuni punti fondamentali contenuti nel D. Lgs. 150/09 come modificato dal D. Lgs. 22 maggio 2017, n. 74, e ribaditi dal CCNL 21/5/2018:

- un ciclo di gestione della performance, mirato a supportare una valutazione delle amministrazioni e dei dipendenti volta al raggiungimento ed al riconoscimento del merito;
- la selettività dell'attribuzione dei premi;
- il rafforzamento delle responsabilità dirigenziali e la riforma della contrattazione collettiva, volta a chiarire gli ambiti di competenza rispettivi dell'amministrazione e della contrattazione;
- una procedura semplificata per le sanzioni disciplinari, con la definizione di un catalogo di infrazioni particolarmente gravi assoggettate al licenziamento;
- l'introduzione di due vincoli sulla destinazione delle risorse assai pregnanti, ovvero l'assegnazione di almeno il 30% della parte variabile del fondo all'incentivazione della performance individuale, e la previsione secondo la quale la parte maggioritaria della quota variabile del fondo sia destinata alla incentivazione della performance individuale, di quella organizzativa, nonché alle indennità per condizione di lavoro, di turno, di reperibilità, per le attività aggiuntive svolte in giornate festive, per specifiche responsabilità e di funzione.

L'art. 13 del D. Lgs. 75/2017, nel modificare il suddetto art. 19 così recita *"Il contratto collettivo nazionale, nell'ambito delle risorse destinate al trattamento economico accessorio collegato alla performance ai sensi dell'articolo 40, comma 3-bis, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, stabilisce la quota delle risorse destinate a remunerare, rispettivamente, la performance organizzativa e quella individuale e fissa criteri idonei a garantire che alla significativa differenziazione dei giudizi di cui all'articolo 9, comma 1, lettera d), corrisponda un'effettiva diversificazione dei trattamenti economici correlati"*.

Con l'entrata in vigore del CCNL 21/5/2018 è stata definitivamente superata la divisione del personale per fasce di merito introdotte dalla citata riforma Brunetta, tuttavia con la novella contenuta nell'art. 69 è stato stabilito che la contrattazione decentrata integrativa dovrà decidere le forme di differenziazione della performance individuale: al posto delle abrogate fasce rigide che erano state introdotte dal Dlgs 150/2009, infatti, si deve garantire una differenza a favore dei dipendenti più brillanti, da individuare in misura limitata, tale da garantire loro la erogazione di un compenso più elevato di almeno il 30% del dato medio: siamo in presenza di una forma vincolata di differenziazione che ha un impatto assai rilevante nella stragrande maggioranza delle amministrazioni in cui le differenze effettive sui compensi per la produttività sono molto più ridotte. Misura contemplate anche dall'articolo 81 del CCNL 16.11.2022.



È utile sottolineare che la Camera di Commercio di Salerno ha da tempo applicato *practices* in linea con quelli che le nuove norme si prefiggono per la Pubblica Amministrazione segnatamente alla fissazione degli obiettivi annuali dell'Ente, alla verifica dei risultati conseguiti ed alla differenziazione nella valutazione annuale dei dipendenti per l'attribuzione di premi e progressioni sulla base del raggiungimento degli obiettivi e delle competenze dimostrate.

Pertanto, tenuto conto degli obiettivi generali e specifici affidati per l'anno 2025, nonché delle scelte programmatiche di bilancio e degli obiettivi programmati, la ripartizione e l'utilizzo delle risorse decentrate del personale, disponibili per detto esercizio, risultano orientati al riconoscimento dell'impegno individuale prestato da parte del personale nel miglioramento della performance dell'Ente.

L'erogazione dei premi relativi sarà connessa oltre che al contributo individuale al raggiungimento degli obiettivi fissati annualmente per l'Ente, anche al raggiungimento di risultati aggiuntivi quali-quantitativi di livello apprezzabile rispetto al risultato atteso della normale prestazione lavorativa.

In tal senso lo stanziamento più rilevante effettuato nell'ambito della destinazione delle risorse del Fondo è quello diretto ad erogare compensi diretti ad incentivare la produttività attraverso la corresponsione di compensi correlati al merito all'impegno di gruppo – performance organizzativa e individuale, in modo selettivo e secondo i risultati accertati dal vigente sistema permanente di valutazione delle performance.

B) Illustrazione e specifica attestazione della coerenza con il principio di selettività delle progressioni economiche *finanziate con il Fondo per la contrattazione integrativa – progressione orizzontali – ai sensi dell'art. 23 del D.lgs. 150/2009*

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" di pari importo, che si configurano come progressione economica all'interno dell'area. Tali progressioni avvengono mediante procedura selettiva di area, attivabile annualmente in relazione alle risorse disponibili nel Fondo di cui all'art. 79 del CCNL 16.11.2022. Sulla scorta di tale presupposto, le procedure per l'attribuzione del riconoscimento economico in questione intendono rispondere ai seguenti criteri:

- ✓ assicurare un'effettiva modalità valutativa e selettiva ed equilibrio all'interno delle varie Aree, anche in ragione del numero limitato di possibili destinatari dell'incremento stipendiale fisso;
- ✓ accertare la crescita dei livelli di competenza che il dipendente ha dimostrato di aver acquisito nel tempo.

Come specificato nelle condizioni generali, a seguito dei chiarimenti forniti dall'Aran, l'Ente ha provveduto ad allinearsi alle indicazioni dell'art. 14 del CCNL del 16.11.2022 tenendo anche conto di quanto già indicato dall'art. 23 D. Lgs. 150/2009.

La valutazione delle conoscenze e dei comportamenti organizzativi agiti viene effettuata annualmente per tutto il personale al fine di verificare le competenze professionali generali e specifiche nonché per individuare i fabbisogni formativi necessari per lo sviluppo e miglioramento professionale del personale.

La valutazione positiva delle competenze (conoscenze più comportamenti) nonché l'esperienza professionale, nei limiti delle risorse economiche disponibili del Fondo delle risorse decentrate, può dar luogo alla progressione economica all'interno delle aree di inquadramento previste dai Contratti Collettivi Nazionali di Lavoro, tenuto conto di quanto definito a livello di contrattazione collettiva integrativa.

La progressione economica, ai sensi dell'art. 23 c. 2 del D. Lgs. 150/2009 e della Circolare MEF n. 15 del 16.05.2019, viene riconosciuta in modo selettivo ad una quota limitata di dipendenti pari al 50% degli aventi diritto, percentuale calcolata per singola area di inquadramento.

C) 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 D.lgs. 150/2009.



Dalla sottoscrizione del contratto integrativo relativo all'utilizzo delle risorse decentrate messe a disposizione sia per interventi innovativi che per il miglioramento complessivo dei servizi resi alle imprese, come per gli scorsi anni, l'Amministrazione si attende il raggiungimento degli obiettivi strategici indicati dagli organi di Governo; risultato indispensabile ai fini dell'assegnazione dei premi economici, in correlazione tra prestazione resa e produttività corrisposta e tra responsabilità attribuite e presidio delle stesse.

Gli atti di programmazione che riportano le policy degli interventi pluriennali ed annuali dell'azione camerale, gli obiettivi strategici, le modalità di attuazione, gli eventi concreti individuati per la realizzazione, il sistema di misurazione dei risultati, il sistema di valutazione delle performance dell'Ente in generale, dei dirigenti e del personale tutto, pubblicati sul sito istituzionale della Camera di Commercio, sono:

- ✓ I Programmi pluriennali;
- ✓ Le Relazioni Previsionali e Programmatiche annuali;
- ✓ I Piani Integrati di Attività e Organizzazione e le relative Relazioni annuali sulla performance;
- ✓ Il Sistema della Performance;

Al termine del processo della performance i risultati vengono esaminati dall'O.I.V. e i dati relativi alla percentuale di realizzo delle iniziative assegnate e dei comportamenti agiti vengono trasferiti automaticamente nelle schede di valutazione individuale, al fine del calcolo del premio individuale.

D) altre informazioni eventualmente ritenute utili per la migliore comprensione degli istituti regolati dal contratto.

Il Fondo delle Risorse Decentrate verrà integrato, ai sensi del CCNL 16.11.2022 dell'art. 79 c. 2 lett. a) "risorse di cui all'art. 67 c. 3 lett. a) e lett. c) del CCNL 21.05.2018", da introiti derivanti dall'applicazione dell'art. 43 c. 4 della Legge 449/97 e dalle risorse derivanti da disposizioni di legge che prevedono specifici trattamenti economici a favore del personale (incentivi funzioni tecniche e ISTAT).



RELAZIONE TECNICO-FINANZIARIA AL CONTRATTO DECENTRATO ANNO 2024 IN MERITO ALL'UTILIZZO DEL FONDO RISORSE DECENTRATE

La presente Relazione tecnico-finanziaria è redatta ai sensi degli artt. 40 c. 3 sexies e 40-bis c. 1 del D. Lgs. 165/2001 e art. 8 c. 7 del CCNL 16.11.2022 ed in conformità alle indicazioni contenute nella circ. del Ministero dell'Economia e delle Finanze – Dipartimento della Ragioneria Generale dello Stato n. 25 del 19.07.2012 e nelle Note applicative della medesima circolare pubblicate il 12.03.2013.

Essa ha il compito di individuare e quantificare i costi della contrattazione collettiva integrativa e attestarne la compatibilità e sostenibilità nell'ambito degli strumenti annuali e pluriennali di programmazione economica.

Modulo I – Costituzione del fondo per la contrattazione integrativa

Il fondo per le risorse decentrate per l'anno 2025 è stato definito provvisoriamente con determinazione del Segretario Generale n. 1437 del 21/10/2025 per un importo di Euro 965.885,49, unitamente al fondo per il finanziamento della retribuzione di posizione e di risultato delle P.O. per un importo di Euro 96.460,00 (incarichi di elevate qualificazione dal 1 aprile 2023) ammonta ad Euro 1.062.345,49.

Con circolare n. 20 dell'8/5/2015 il Dipartimento della Ragioneria Generale dello Stato del Ministero dell'Economia e delle Finanze - Ispettorato Generale per gli ordinamenti del personale e l'analisi dei costi del lavoro pubblico – rubricata *“Applicazione dell'art. 9 D.L. 31 maggio 2010, n. 78, convertito, con modificazioni, nella L. 30 luglio 2010, n. 122, recante “Misure urgenti in materia di stabilizzazione finanziaria e di competitività economica Istruzioni applicative circa la decurtazione permanente da applicare, a partire dal 2015, ai fondi della contrattazione integrativa, in misura corrispondente ai risparmi realizzati ai sensi dell'articolo 9, comma 2-bis, del decreto legge 31 maggio 2010, n. 78 convertito, con modificazioni, in legge 30 luglio, 2010, n. 122 come modificato dall'articolo 1, comma 456 della legge n. 147/2013”* ha impartito istruzioni operative in materia di fondi per la contrattazione integrativa, alla luce delle disposizioni introdotte con la legge n. 147/2013.

In merito, occorre ricordare che il comma 456, dell'articolo 1, della legge n. 147/2013 (legge di stabilità 2014) ha modificato l'articolo 9, comma 2-bis, del decreto-legge 31 maggio 2010, n. 78, convertito, con modificazioni, dalla legge 30 luglio 2010, n. 122 e successive modificazioni, introducendo innovazioni in ordine alla determinazione dei fondi destinati alla contrattazione integrativa,

L'art. 1, comma 236, della legge 28 dicembre 2015, n. 208 (legge di stabilità 2016), ha stabilito che *“Nelle more dell'adozione dei decreti legislativi attuativi degli articoli 11 e 17 della legge 7 agosto 2015, n. 124, con particolare riferimento all'omogeneizzazione del trattamento economico fondamentale e accessorio della dirigenza, tenuto conto delle esigenze di finanza pubblica, a decorrere dal 1° gennaio 2016 l'ammontare complessivo delle risorse destinate annualmente al trattamento accessorio del personale, anche di livello dirigenziale, di ciascuna delle amministrazioni pubbliche di cui all'art. 1, comma 2, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, e successive modificazioni, non può superare il corrispondente importo determinato per l'anno 2015 ed è, comunque, automaticamente ridotto in misura proporzionale alla riduzione del personale in servizio, tenendo conto del personale assumibile ai sensi della normativa vigente”*.

L'art. 23 del d.lgs. 75/2017, entrato in vigore il 22 giugno 2017, ha previsto che a decorrere dal 1° gennaio 2017, l'ammontare complessivo delle risorse destinate annualmente al trattamento accessorio del personale, anche di livello dirigenziale, di ciascuna delle amministrazioni pubbliche di cui all'articolo 1 comma 2 del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165 non può superare il corrispondente importo determinato per l'anno 2016 e che a decorrere dalla predetta data l'articolo 1, comma 236 della legge 28 dicembre 2015 n.208 è abrogato.

Complessivamente il suddetto fondo risorse decentrate per l'anno 2025 risulta pari ad Euro 965.885,49,

suddiviso in risorse stabili per Euro 633.717,87, risorse variabili pari ad Euro 332.167,62.

Sezione I - Risorse fisse aventi carattere di certezza e stabilità

Le risorse stabili sono caratterizzate per la loro natura da certezza, stabilità e continuità e rimangono acquisite tra le risorse decentrate anche negli anni successivi. Il calcolo delle risorse stabili avviene tenendo conto delle fonti di finanziamento elencate dall'art. 79 c. 1 lettere a) risorse di cui all'art. 67, commi 1 e 2, lettere a), b), c), d), e), f), g) del CCNL 21.05.2018, b), c) e d) e c. 1-bis del CCNL 16.11.2022.

In base a quanto previsto dall'art. 67, comma 1 del CCNL 2016/2018 "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 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. Nell'importo consolidato di cui al presente comma confluisce altresì l'importo annuale delle risorse di cui all'art. 32, comma 7, del CCNL del 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". L'importo consolidato di cui al presente comma resta confermato con le stesse caratteristiche anche per gli anni successivi".

Pertanto, detto importo consolidato, pari complessivamente ad Euro 559.877,35 è stato determinato applicando le norme contrattuali di seguito evidenziate:

Composizione Fondo per le risorse decentrate - parte stabile							voci
	Dato storicizzato al 31/12/1999						€ 157.788,96
Anno	incrementi effettuati in applicazione di CCNL						
2001	Art 15 comma 1 lettera (a) CCNL 1/4/99 (indennità ex art. 31 comma 2 lett.(c) C L. 31.279.500						€ 16.154,51
2001	Art. 4 comma 1° CCNL 5/10/2001 (+ 1,1% monte salari 199 L. 3.458.479.064 L. 38.043.270						€ 19.647,71
2004	Art. 32 comma 1 CCNL 22/1/2004 (0,62% su monte salari 2001 pari ad €. € 2.415.434,38						€ 14.975,69
2004	Art. 32 comma 2 CCNL 22/1/2004 (0,50% su monte salari 2001 pari ad €. € 2.415.434,38						€ 12.077,17
2004	Art. 29 comma 2 CCNL 22/1/2004 - dich.cong. 14 (differenziale incrementi retributivi pos. Economiche accesso e sviluppo)						€ 8.667,53
2005	Art 15 comma 1 CCNL 1/4/99 (+ 0,52% monte salari 1997 pari a L. 3.458.479.064 recup. Anno 2004						€ 9.288,01
2006	Art. 4 comma 4 CCNL 9/5/2006 (0,5% su monte salari 2003 pari a €. 1.961.060,49) al netto oneri sociali carico Ente e spese pers.dirigente-rapporto costo del pers.su entrate correnti 2005						27,44% € 9.805,30
2008	incremento art. 8 c. 2 CCNL 11/4/2008 - 0,6% del monte salari anno 2005 esclusa quota dirigenza (con ra € 3.194.687,00						€ 19.168,12
							€ 109.784,04
Anno	Risparmi sulla previsione di spesa per lavoro straordinario						
2000	Art 14 comma 4 CCNL 1/4/99 (risparmi lavoro straordinario) L. 13.303.605						€ 6.870,74
2003	Art 14 comma 3 CCNL 1/4/99 (risparmi lavoro straordinario - differenza impegni 01/02						€ 19.379,32
2004	Art. 14 c. 3 CCNL 1/4/1999 (risparmi lavoro straordinario - differenza impegni 2003-2004						€ 14.861,55
2004	Art. 14 comma 3° CCNL 1/4/1999: differenza stanziamento tra straordinario 2004 e straordinario 1998						€ 85.286,05
2007	Art. 14 c. 3 CCNL 1/4/1999 risparmi lavoro straordinario						€ 1.382,63
2008	Art. 14 c. 3 CCNL 1/4/1999 risparmi lavoro straordinario						€ 20.791,54
2010	Art. 14 c. 3 CCNL 1/4/1999 risparmi lavoro straordinario						€ 493,23
							€ 149.065,06
Anno	Trasferimenti di funzioni ed uffici						
2000	Art. 15 comma 1 lettera (l) CCNL 1/4/99 (incrementi trasferimento uffici UPICA e L. 90.000.000						€ 46.481,12
2001	Art. 15 comma 1 lettera (l) CCNL 1/4/99 (incrementi trasferimento protesti) L. 20.000.000						€ 10.329,14
							€ 56.810,26





2018 TOTALE FONDO PARTE FISSA determinato all'1/1/2018 ai sensi dell'art. 67 comma 1 del CCNL 21/05/2018	€ 559.877,35
2018 Art. 4 comma 2 conl 5/10/2001 (Ria + ad pers. cessati anni dal 2012 al 11/2016), ora art. 67 comma 2, lett. c) del CCNL 21/05/2018	€ 13.967,20
2018 art. 67 comma 2, lett. c) del CCNL 21/05/2018 (Ria + adp personale cessato nel 2017): Bianchetti Ciro fine rapporto 8/12/2016	€ 459,55
2018 art. 67 comma 2, lett. c) del CCNL 21/05/2018 (Ria + adp personale cessato nel 2017): De Conte Claudio fine rapporto 31/3/2017	€ 1.987,70
2018 art. 67 comma 2, lett. c) del CCNL 21/05/2018 (Ria + adp personale cessato nel 2017): Iennaco Giuseppe fine rapporto 31/10/2017	€ 2.163,46
2018 art. 67 comma 2, lett. c) del CCNL 21/05/2018 (Ria + adp personale cessato nel 2017): Viviano Alfonso fine rapporto 31/12/2017	€ 2.615,73
2018 dal 21/5/2018 - Differenze tra incrementi a regime e incrementi posizioni iniziali del personale art. 67, c. 2 lett. b) CCNL 2018 (differen	€ 10.157,76
2019 art. 67, c. 2 lett. A) CCNL 2018 - euro 83,20 x n. 77 dip.in servizio al 31/12/2015 (non soggette a vincoli ex art. 23, c. 2, d.lgs 75/2017)	€ 6.406,40
2019 dal 21/5/2018 - Differenze tra incrementi a regime e incrementi posizioni iniziali del personale art. 67, c. 2 lett. b) CCNL 2018 (differen	€ 846,48
2019 art. 67 comma 2, lett. c) del CCNL 21/05/2018 (Ria + adp personale cessato nel 2018): F.M.	€ 1.039,09
2019 art. 67 comma 2, lett. c) del CCNL 21/05/2018 (Ria + adp personale cessato nel 2018): P.G.	€ 2.104,70
2019 art. 67 comma 2, lett. c) del CCNL 21/05/2018 (Ria + adp personale cessato nel 2018): F.G.	€ 797,16
2019 art. 67 comma 2, lett. c) del CCNL 21/05/2018 (Ria + adp personale cessato nel 2018): L.A.	€ 1.987,70
2019 art. 67 comma 2, lett. c) del CCNL 21/05/2018 (Ria + adp personale cessato nel 2018): P.M.	€ 2.615,73
2020 art. 67 comma 2, lett. c) del CCNL 21/05/2018 (Ria + adp personale cessato nel 2019): G.A.	€ 734,76
2020 art. 67 comma 2, lett. c) del CCNL 21/05/2018 (Ria + adp personale cessato nel 2019): T.O.	€ 1.987,70
2020 art. 67 comma 2, lett. c) del CCNL 21/05/2018 (Ria + adp personale cessato nel 2019): D.T.	€ 1.039,09
2020 art. 67 comma 2, lett. c) del CCNL 21/05/2018 (Ria + adp personale cessato nel 2019): V.G.	€ 2.615,73
2020 art. 67 comma 2, lett. c) del CCNL 21/05/2018 (Ria + adp personale cessato nel 2019): C.F.	€ -
2022 art. 67 comma 2, lett. c) del CCNL 21/05/2018 (Ria + adp personale cessato nel 2021): E.A.	€ 1.987,70
2022 art. 67 comma 2, lett. c) del CCNL 21/05/2018 (Ria + adp personale cessato nel 2021): S.A.	€ 1.250,86
2022 art. 67 comma 2, lett. c) del CCNL 21/05/2018 (Ria + adp personale cessato nel 2021): R.P.	€ 1.369,68
2023 Art. 79 c.1 lett. b) CCNL 16/11/2022 triennio 2019-2021 - Euro 84,50 per ogni unità di personale destinataria del presente CCNL in serv	€ 5.408,00
2023 Art. 79 c.1 lett. d) CCNL 16/11/2022 triennio 2019-2021 - differenze tra incrementi a regime (art. 76) riconosciuti alle posizioni economic	€ 4.645,16
2024 art. 67 comma 2, lett. c) del CCNL 21/05/2018 (Ria + adp personale cessato nel 2023): C.M.	€ 1.250,86
2024 art. 67 comma 2, lett. c) del CCNL 21/05/2018 (Ria + adp personale cessato nel 2023): L.A.	€ 1.207,83
2024 art. 67 comma 2, lett. c) del CCNL 21/05/2018 (Ria + adp personale cessato nel 2023): V.S.	€ 692,77
2025 art. 67 comma 2, lett. c) del CCNL 21/05/2018 (Ria + adp personale cessato nel 2024): G.A.	€ 1.250,86
2025 art. 67 comma 2, lett. c) del CCNL 21/05/2018 (Ria + adp personale cessato nel 2024): S.G.	€ 1.250,86
2025 RIDUZIONE DA APPORTARE AL FONDO AI SENSI DELL'ART. 23 COMMA 2, D.Lgs 75/2017 per adeguamento al F.do 2016	€ -
TOTALE COMPLESSIVO - parte stabile	€ 633.717,87

In ottemperanza, poi, alla previsione di cui all'art. 15, comma 5 del CCNL 21/5/2018 che testualmente dispone *"A seguito del consolidamento delle risorse decentrate stabili con decurtazione di quelle che gli enti hanno destinato alla retribuzione di posizione e di risultato delle posizioni organizzative dagli stessi istituite, secondo quanto previsto dall'art. 67, comma 1, le risorse destinate al finanziamento della retribuzione di posizione e di risultato delle posizioni organizzative sono corrisposte a carico dei bilanci degli enti"* si è provveduto a stornare dalla risorse fisse l'importo di Euro 91.769,63 destinato al finanziamento della retribuzione di posizione e di risultato del personale con incarico di posizione organizzativa e di alta professionalità. A tale ultimo riguardo tenuto conto delle indicazioni fornite dall'ARAN (orientamento applicativo CFL7) si è provveduto a decurtare dalla parte stabile del fondo anche l'importo di Euro 4.830,37 corrispondente alle risorse di cui all'art. 32, comma 7 del CCNL 22/1/2014, pari allo 0,20% del monte salari dell'anno 2001, esclusa la quota relativa alla dirigenza, tenuto conto che sono state istituiti presso l'Ente i suddetti incarichi di posizione organizzativa con alta professionalità.

Ai sensi dell'art. 67, comma 2 del CCNL 2016/2018, poi, le risorse decentrate stabili sono state incrementate nel 205:

- a) dell'importo di Euro 2.501,72, derivante, in base a quanto previsto dalla lettera c) del comma 2 dalle retribuzioni individuali di anzianità ed assegni *ad personam* non più corrisposti al personale cessato dal servizio nel corso del 2024 compresa la quota di tredicesima mensilità.

Pertanto, tenendo di quanto sopra, le risorse stabili vengono determinate, per il 2025, in Euro 633.717,87.

Sezione II - Risorse variabili

Le risorse variabili, caratterizzate da incertezza, eventualità e variabilità nel tempo, e, pertanto, non possono essere consolidate ma devono essere determinate annualmente. La quantificazione delle risorse variabili avviene sulla base delle fonti di finanziamento individuate e richiamate dall'art. 79 cc. 2 lettere a),b),c) e d), 3 e 5 del CCNL 16.11.2022.

Art. 67, comma 3



Lettera a): risorse derivanti dall'applicazione dell'art. 43 della legge n. 449/97, anche tenuto conto di quanto esplicitato dall'art. 15, comma 1, lett. d) del CCNL 1/4/99, come modificato dall'art. 4, comma 4 del CCNL 5/10/2001, che all'ultimo punto (lett. c) indica "i contributi dell'utenza per servizi pubblici non essenziali o, comunque, per prestazioni, verso terzi paganti, non connesse a garanzia dei diritti fondamentali".

Rientrano in tale tipologia anche i ricavi per concorsi a premio risultati che concorrono al fondo nella misura di Euro 143,61.

In ottemperanza a quanto disposto con nota n. 388298 del 12/11/2018 del Ministero dello Sviluppo Economico proprio in tema di fonti esterne di alimentazione della parte variabile del fondo risorse decentrate, le risorse in argomento sono connotate dalle seguenti caratteristiche:

- gli importi da corrispondere al personale devono trovare piena copertura nelle risorse che costituiscono il fondo di produttività e, dunque, al lordo degli oneri riflessi dovuti a carico del bilancio dell'Ente e dei relativi oneri fiscali (IRAP);
- l'istruttoria documentale deve essere completa e disponibile per eventuali verifiche da parte delle autorità ispettive e, in sede di certificazione, da parte del collegio dei revisori;
- le somme che alimentano il fondo risorse decentrate non devono provenire da progetti finanziati con l'incremento delle misure del diritto annuale ex art. 18, comma 10 della legge 580/93 e smi;
- in considerazione del particolare sistema di gestione del fondo perequativo e delle iniziative di sistema ove prevedono riconoscimenti di contributi a progetto concluso, la quota parte del contributo ricevuto relativa al personale devono essere reso disponibile solo al termine del complesso iter di verifiche e di autorizzazioni che coinvolgono i diversi soggetti (collegio dei revisori, commissione tecnica del fondo ed organi Unioncamere) e quindi solamente all'incasso della somma.

Lettera c): risorse che specifiche disposizioni prevedono specifici trattamenti economici in favore del personale determinate in Euro 31.933,22 e riguardano:

risorse destinate al personale per prog. Controllo e Vigilanza mercato e tutela consumatori (Convenzione preimballaggi - controlli casuali e tachigrafi analogici)	1.889,64
risorse destinate al personale per il progetto "excelsior" nuova modalità, con risorse destinate anno 2020 (2° sem)	15.721,84
Incentivi Funzioni tecniche art. 113 d.lgs 50/2016, come mod. da art. 1. c. 526, legge 205/2017 (non soggette a vincolo art. 23 c. 2, d.lgs. 75/2017)	12.849,58
Art. 67 comma 3° lett. c) CCNL 21/5/2018: risorse destinate al personale per progetti ufficio statistica: prezzi prodotti acquistati e venduti agricoltori - anno 2023 - rev. 249/2024	654,29
Art. 67 comma 3° lett. c) CCNL 21/5/2018: risorse destinate al personale per progetti ufficio statistica: prezzi prodotti acquistati e venduti agricoltori - anno 2024 - rev. 390/2025	817,87

Lettera h): un importo corrispondente alle eventuali risorse stanziare dagli enti ai sensi del comma 4, che recita "In sede di contrattazione integrativa, ove nel bilancio dell'ente sussista la relativa capacità di spesa, le parti verificano l'eventualità dell'integrazione, della componente variabile di cui al comma 3, sino ad un importo massimo corrispondente all'1,2% su base annua, del monte salari dell'anno 1997, esclusa la quota relativa alla dirigenza".

Tale importo, già previsto dall'art. 15, comma 2 del CCNL 1/4/99, risulta pari ad Euro 21.433,86, determinato dal seguente conteggio: M.S. anno 1997, al netto della quota relativa alla dirigenza (Euro 1.786.155,37 x 1,2% = 21.433,86).

Lettera i): un importo corrispondente alle eventuali risorse stanziare dagli enti ai sensi del comma 5, lett. b) (che sostituisce l'art. 15, comma 5 del CCNL 1/4/99). In particolare, detto comma stabilisce:

"Gli enti possono destinare apposite risorse:

a) [...]



b) alla componente variabile di cui al comma 3, per il conseguimento di obiettivi dell'ente, anche di mantenimento, definiti nel piano della performance o in altri analoghi strumenti di programmazione della gestione, al fine di sostenere i correlati oneri dei trattamenti accessori del personale..."

In applicazione di quanto al punto precedente, e sulla base della deliberazione n. 4 del 30/1/2025, con la quale è stato approvato il PIAO 2025/2027 tenuto conto della relazione previsionale e programmatica 2025, la Giunta camerale ha stabilito di destinare all'incentivazione del personale l'importo complessivo di Euro 254.545,45 per il mantenimento degli obiettivi di performance.

Detto importo è stato determinato sulla base delle azioni contenute nella "Metodologia per l'individuazione delle azioni e dei risultati ottenuti dall'Ente per l'incremento delle risorse decentrate" allegata alla predetta deliberazione della Giunta camerale alla quale si rimanda e tenuto conto dei seguenti parametri:

- individuazione di un rapporto proporzionale tra il beneficio economico/risparmio per le imprese sia diretto che indiretto.
- miglioramento di un servizio, anche a seguito dell'informatizzazione di alcuni processi, a cui siano correlabili risparmi organizzativi ottenuti senza dedicare personale dell'ente. L'obiettivo può essere raggiunto anche mediante la realizzazione di processi di riorganizzazione/razionalizzazione di alcune attività comportanti risparmi di bilancio.
- raggiungimento di obiettivi di produttività/qualità verificato anche attraverso gli strumenti di monitoraggio in uso;
- realizzazione di nuovi servizi anche obbligatori per legge in grado di assicurare eventualmente maggiori introiti per l'Ente.

Al riguardo occorre precisare che il comma 3 dell'art. 23 del D. Lgs. 74/2017 ha stabilito che gli Enti possono destinare apposite risorse alla componente variabile dei fondi per il salario accessorio, anche per l'attivazione dei servizi o di processi di riorganizzazione e il relativo mantenimento, nel rispetto dei vincoli di bilancio e delle vigenti disposizioni in materia di vincoli della spesa di personale e in coerenza con la normativa contrattuale vigente per la medesima componente variabile, configurando una stabilizzazione delle risorse anche per gli anni successivi anche per il mero mantenimento dei processi di riorganizzazione realizzati.

Sez. III - Eventuali decurtazioni del fondo

A seguito dell'entrata in vigore del D. Lgs. 75/2017, che all'art. 23 comma 2 statuisce che *"Nelle more di quanto previsto dal comma 1, al fine di assicurare la semplificazione amministrativa, la valorizzazione del merito, la qualità dei servizi e garantire adeguati livelli di efficienza ed economicità dell'azione amministrativa, assicurando al contempo l'invarianza della spesa, a decorrere dal 1° gennaio 2017, l'ammontare complessivo delle risorse destinate annualmente al trattamento accessorio del personale, anche di livello dirigenziale, di ciascuna delle amministrazioni pubbliche di cui all'articolo 1, comma 2, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, non può superare il corrispondente importo determinato per l'anno 2016. A decorrere dalla predetta data l'articolo 1, comma 236, della legge 28 dicembre 2015, n. 208 è abrogato"*, non si deve procedere ad alcuna decurtazione per le cessazioni dal servizio.

L'art. 67, comma 7 del CCNL 21/5/18 fa esplicito rimando alla norma anzidetta, per cui si rende necessario comparare il fondo risorse decentrate come innanzi determinato con l'importo netto dell'anno 2016, cioè comprensivo delle decurtazioni.

Occorre tuttavia evidenziare che il rispetto del vincolo 2016 risulta assicurato dalla comparazione del fondo complessivamente considerato, ivi incluse le somme destinate, nel 2021 alla retribuzione di posizione e di risultato delle PO. Al riguardo si evidenzia che detto fondo, ora allocato direttamente a bilancio ai sensi dell'art. 15 comma 5 è risultato pari ad Euro 96.460,00.

La riduzione del fondo salario accessorio 2017, così come previsto dal D. Lgs. 75/2017 è stata determinata tenendo conto delle sole risorse soggette al limite, come si rileva nella Sez. V – Modulo II.



Sez. IV - Sintesi della costituzione del fondo sottoposto a certificazione

DESCRIZIONE	IMPORTO
RISORSE STABILI	633.717,87
RISORSE VARIABILI	332.167,62
TOTALE COMPLESSIVO	965.885,49

Sez. V - Risorse temporaneamente allocate all'esterno fondo

Fattispecie non ricorrente.

Sez. VI - Attestazione motivata dal punto di vista tecnico-finanziario del rispetto di vincoli di carattere generale

Le somme destinate ad impieghi di carattere permanente (progressioni economico orizzontali e indennità di comparto), sono finanziate esclusivamente tramite il ricorso alle risorse stabili. Occorre, altresì evidenziare che vi sono alcune indennità che, pur essendo, per loro natura e per previsione contrattuale, pagate dalle risorse variabili, rappresentano, in realtà, un onere stabile, la cui corresponsione deve, in ogni caso, essere assicurata. Ci si riferisce, in particolare, alle indennità di responsabilità, piuttosto che all'indennità del personale di categoria A, piuttosto che a quella attribuita agli ispettori metrici.

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



CCIAA DI SALERNO		FONDO SALARIO ACCESSORIO ANNO
		2025
FONTI DI FINANZIAMENTO STABILI		IMPORTI
Art. 67 del CCNL del 21.05.2018 c. 1 Unico importo del fondo del salario accessorio consolidato all'anno 2017.	€	631.646,48
Art. 67 del CCNL del 21.05.2018 c. 1 Alte professionalità 0,20% monte salari 2001, esclusa la quota relativa alla dirigenza, nel caso in cui tali risorse non siano state utilizzate (da inserire solo se l'importo annuale non è stato già ricompreso nell'unico importo storicizzato).	€	4.830,87
Art. 67 del CCNL del 21.05.2018 c. 2 lett. a) Incremento di 83,20 per unità di personale in servizio al 31.12.2015 a valore dell'anno 2019 (risorse non soggette al limite).	€	6.406,40
Art. 79 del CCNL del 16.11.2022 c. 1 lett. b) Incremento di 84,30 per unità di personale in servizio al 31.12.2018 a valore dell'anno 2021 (risorse non soggette al limite).	€	5.408,00
Art. 67 del CCNL del 21.05.2018 c. 2 lett. b) Incrementi stipendiali differenziali previsti dall'art. 64 per il personale in servizio (risorse non soggette al limite).	€	11.004,24
Art. 79 del CCNL del 16.11.2022 c. 1 lett. d) Incrementi stipendiali differenziali previsti dall'art. 76 per il personale in servizio al 1.1.2021 a valore dell'anno 2021 (risorse non soggette al limite).	€	4.643,16
Art. 4 del CCNL 5/10/2001 c. 2 - art. 67 del CCNL del 21.05.2018 c. 2 lett. c) Integrazione risorse dell'importo annuo della retribuzione individuale di anzianità e degli assegni ad personam in godimento da parte del personale comunque cessato dal servizio l'anno precedente (da inserire solo le nuove risorse che si liberano a partire dalle cessazioni verificatesi nell'anno precedente).	€	46.376,72
Art. 79 del CCNL del 16.11.2022 c. 1-bis - Della 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 (risorse non soggette al limite).	€	-
Art. 67 del CCNL del 21.05.2018 c. 2 lett. d) Eventuali risorse riassorbite ai sensi dell'art. 2, comma 3 del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165/2001 (trattamenti economici più favorevoli in godimento).	€	-
Art. 15 del CCNL 1/4/1999 c. 1 lett. i) - art. 67 del CCNL del 21.05.2018 c. 2 lett. e) Somme connesse al trattamento economico accessorio del personale trasferito agli enti del comparto a seguito processi di decentramento e delega di funzioni.	€	-
Art. 15 del CCNL 1/4/1999 c. 1 lett. i) - art. 67 del CCNL del 21.05.2018 c. 2 lett. f) Per le Regioni, quota minori oneri dalla riduzione stabile di posti in organico qualifica dirigenziale, fino a 0,2% monte salari della stessa dirigenza, da destinare al fondo di cui all'art. 17, c. 2, lett. c); sono fatti salvi gli accordi di miglior favore.	€	-
Art. 14 del CCNL 1/4/1999 c. 3 - art. 67 del CCNL del 21.05.2018 c. 2 lett. g) Riduzione stabile dello straordinario.	€	-
Art. 15 del CCNL 1/4/1999 c. 5 - art. 67 del CCNL del 21.05.2018 c. 2 lett. h) Incrementi per gli effetti derivanti dall'incremento delle dotazioni organiche.	€	-
Eventuale taglio del fondo storicizzato - Art. 9 comma 2 bis D.L. n. 78/2010 convertito in L. 122/2010 Per il triennio 2011/2013 il tetto dei fondi per le risorse decentrate dei dipendenti e dei dirigenti non può superare quello del 2010 ed è ridotto automaticamente in proporzione alla riduzione del personale in servizio e s.m.i. da sottrarre (da inserire solo se l'importo annuale non è stato già ricompreso nell'unico importo storicizzato).	€	-
Eventuali riduzioni del fondo per personale ATA, posizioni organizzative, processi di esternalizzazione o trasferimento di	€	-
Art. 67 c. 1 CCNL 21.05.2018 decurtazione fondo posizioni organizzative e risultato per gli enti con la dirigenza.	€	96.600,00
Art. 67 c. 1 CCNL 21.05.2018 decurtazione fondo alte professionalità e risultato per gli enti con la dirigenza.	€	-
SOMMA RISORSE STABILI	€	633.717,87
FONTI DI FINANZIAMENTO VARIABILI SOGGETTE AL LIMITE		IMPORTI
Art. 15 del CCNL 1/4/1999 c. 1 lett. d) - Art. 67 del CCNL del 21.05.2018 c. 3 lett. a) Somme derivanti dall'attuazione dell'art. 43, L. 449/1997 (contratti di sponsorizzazione - convenzioni - contributi dell'utenza già esistenti).	€	6.268,91
Art. 4 del CCNL del 5/10/2001 c. 3), art. 15 c. 1 lett. k) CCNL 01.04.1999 - art. 67 del CCNL del 21.02.2018 c. 3 lett. c) Ricomprende sia le risorse derivanti dalla applicazione dell'art. 3, comma 37 della legge n. 662 del 1996 e dall'art. 39, comma 1, lett. p) del D. Lgs. n. 446 del 1997 (recupero evasione ICI), sia le ulteriori risorse correlate agli effetti applicativi dell'art. 12, comma 1, lett. b) del D.L. n. 437 del 1996, convertito nella legge n. 336 del 1996.	€	-
Art. 4 del CCNL 5/10/2001 c. 2 - art. 67 del CCNL del 21.05.2018 c. 3 lett. d) Integrazione risorse dell'importo mensile residuo della retribuzione individuale di anzianità e degli assegni ad personam in godimento da parte del personale comunque cessato nell'anno in corso.	€	-
Art. 54 CCNL 14/9/2000 - Art. 67 del CCNL del 21.05.2018 c. 3 lett. f) Quota parte rimborso spese per notificazione atti dell'amministrazione finanziaria (messi notificatori).	€	-
Art. 67 del CCNL del 21.05.2018 c. 3 lett. g) Risorse destinate ai trattamenti accessori personale delle case da gioco.	€	-
Art. 15 del CCNL 01.04.1999 c. 2 - art. 79 del CCNL del 16.11.2022 c. 2 lett. b) In sede di contrattazione decentrata, verificata nel bilancio la capacità di spesa, una integrazione, dal 1/4/1999, delle risorse di cui al comma 1, fino all'1,2% su base annua, del monte salari dell'anno 1997, esclusa la quota relativa alla dirigenza.	€	21.433,86
Art. 15 CCNL 01.04.1999 c. 5 - art. 79 del CCNL del 16.11.2022 c. 2 lett. c) 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.	€	254.543,43
Art. 67 del CCNL del 21.05.2018 c. 3 lett. k) Integrazione all'art. 62 del CCNL del 21.02.2018 c. 2 lett. e) somme connesse al trattamento economico accessorio del personale trasferito agli enti del comparto a seguito processi di decentramento e delega di funzioni.	€	-
SOMMA RISORSE VARIABILI SOGGETTE AL LIMITE	€	282.248,22
ART. 23 C. DLGS 75/2017: CALCOLO DEL RISPETTO DEL LIMITE DEL SALARIO ACCESSORIO ANNO 2016		IMPORTI
Totale parziale risorse disponibili per il fondo anno corrente ai fini del confronto con il tetto complessivo del salario accessorio dell'anno 2016	€	888.502,29
Art. 33 c. 2 del DL 34/2019 Eventuale decurtazione o integrazione annuale rispetto il tetto complessivo del salario accessorio dell'anno 2018	€	-
FONTI DI FINANZIAMENTO VARIABILI NON SOGGETTE AL LIMITE		IMPORTI
Art. 15 del CCNL 1/4/1999 c. 1 lett. d) - Art. 67 del CCNL del 21.05.2018 c. 3 lett. a) Somme derivanti dall'attuazione dell'art. 43, L. 449/1997 (contratti di nuove sponsorizzazione - convenzioni - contributi dell'utenza).	€	19.083,64
ART. 15 c. 1 lett. k), ART. 16, COMMI 4, 5 e 6 DL 98/2011 - Art. 67 del CCNL del 21.05.2018 c. 3 lett. b) Piani di razionalizzazione e riqualificazione della spesa	€	-
Art. 15 c.1 lett. k) CCNL 1998-2001 - art. 67 del CCNL del 21.05.2018 c. 3 lett. c) Incentivi per funzioni tecniche, art. 113 dlgs 30/2016, art. 76 dlgs 36/2017, per condono edilizio, per repressione illeciti edilizi, indennità centralinisti non vedenti.	€	12.849,38
Art. 18 c. lett. h) e Art. 67 del CCNL del 21.05.2018 c. 3 lett. c) Incentivi spese del giudizio	€	-



Art. 15, comma 1, del CCNL 1/4/1999 lett. m) - Art. 79 del CCNL del 16.11.2022 c. 2 lett. d) Eventuali risparmi derivanti dalla applicazione della disciplina dello straordinario di cui all'art. 14 del CCNL 1.4.1999.	€	16.466,52
Art. 67 del CCNL del 21.05.2018 c. 3 lett. j) Per le Regioni a statuto ordinario e Città Metropolitane ai sensi dell'art. 23 c. 4 del d.lgs. 73/2017 incremento percentuale dell'importo di cui all'art. 67 c. 1 e 2.	€	-
Art. 17 c. 5 CCNL 1/4/1999 - Art. 80 c. 1 del CCNL 16.11.2022 Somme non utilizzate negli esercizi precedenti (di parte stabile)	€	1.519,66
Legge 145 del 30.12.2018 c. 1091 Incentivi legati alla riscossione degli accertamenti IMU e TARI.	€	-
SOMMA RISORSE VARIABILI NON SOGGETTE AL LIMITE	€	49.919,40
TOTALE RISORSE EFFETTIVAMENTE DISPONIBILI	€	965.885,49
UTILIZZO RISORSE STABILI	IMPORTI	
Art. 17 c. 2 lett. b) - art. 80 c. 1 CCNL 16.11.2022 Fondo per Progressioni orizzontali.	€	-
Art. 33 c. 4 lett. b) e c) CCNL 22/1/2004 - art. 80 c. 1 CCNL 16.11.2022 Indennità di comparto.	€	-
Art. 31 c. 7 CCNL 14.09.2000, art. 6 CCNL 05.10.2001 - art. 80 c. 1 CCNL 16.11.2022 Incremento indennità personale educativo asili nido.	€	-
Art. 37 c. 4 CCNL 06.07.1995 - art. 80 c. 1 CCNL 16.11.2022 Indennità ex VIII qualifica funzionale non titolare di posizione organizzativa.	€	-
SOMMA UTILIZZO RISORSE STABILI	€	-
UTILIZZO RISORSE	IMPORTI	
Art. 80 c. 2 lett. a) CCNL 16.11.2022 Premi collegati alla performance organizzativa.	€	-
Art. 80 c. 2 lett. b) CCNL 16.11.2022 Premi collegati alla performance individuale.	€	-
Art. 80 c. 2 lett. c) CCNL 16.11.2022 Indennità condizioni di lavoro, disagio.	€	-
Art. 80 c. 2 lett. c) CCNL 16.11.2022 Indennità condizioni di lavoro, rischio.	€	-
Art. 80 c. 2 lett. c) CCNL 16.11.2022 Indennità condizioni di lavoro, gestione valori.	€	-
Art. 80 c. 2 lett. d) CCNL 16.11.2022 Indennità di turno.	€	-
Art. 80 c. 2 lett. d) CCNL 16.11.2022 Indennità di reperibilità.	€	-
Art. 80 c. 2 lett. d) CCNL 16.11.2022 Indennità attività prestata in giorno festivo e maggiorazione oraria.	€	-
Art. 80 c. 2 lett. e) CCNL 16.11.2022, art. 84 Compensi per specifiche responsabilità categorie B, C e D	€	-
Art. 80 c. 2 lett. e) CCNL 16.11.2022, art. 84 Compensi per ufficiale stato civile e anagrafe, archivista informatico, addetti uffici relazioni con il pubblico, formatori professionali, servizi protezione civile, messi notificatori.	€	-
Art. 80 c. 2 lett. f) CCNL 16.11.2022, art. 97 Indennità di funzione categorie C e D, di cui all'art. 97 ed indennità di servizio esterno di cui all'art. 100.	€	-
Art. 80 c. 2 lett. g) CCNL 16.11.2022 compensi previsti da disposizioni di legge, riconosciuti esclusivamente a valere sulle risorse di cui all'art. 67, comma 3 lett. c) del CCNL del 21.05.2018 ivi compresi i compensi di cui all'art. 70-ter del CCNL 21.05.2018.	€	-
Art. 80 c. 2 lett. h) CCNL 16.11.2022 Compensi ai messi notificatori.	€	-
Art. 80 c. 2 lett. i) CCNL 16.11.2022 Compensi al personale delle case da gioco.	€	-
Art. 80 c. 2 lett. j) CCNL 16.11.2022 Progressioni economiche con decorrenza nell'anno di riferimento (differenziali stipendiali).	€	-
Art. 80 c. 2 lett. g) CCNL 16.11.2022 - ART. 18 c. 1 lett. h) CCNL 21.05.2018 Incentivi spese del giudizio e Art. 43, L. 449/1997 compensi censimento e ISTAT	€	-
Art. 80 c. 2 lett. k) CCNL 16.11.2022 Risorse destinate all'attuazione dei piani welfare ai sensi dell'art. 82, comma 2.	€	-
SOMMA UTILIZZO RISORSE	€	-
Verifica destinazione prevalente dei trattamenti economici all'art. 80 c. 3 riferito al c. 2 lett. a), b), c), d), e) e f)		0,00%
Verifica destinazione almeno del 30% dei trattamenti economici all'art. 80 c. 3 riferito al c. 2 lett. b)		0,00%
RIEPILOGO GENERALE	IMPORTI	
TOTALE RISORSE DISPONIBILI	€	965.885,49
TOTALE UTILIZZO	€	-
DISPONIBILITA'	€	965.885,49
RISORSE CHE NON TRANSITANO NEL FONDO	IMPORTI	
Fondo lavoro straordinario (ART. 14 CCNL 01.04.1999)	€	-
Fondo posizioni organizzative e risultato	€	-
Risorse accessorie per le assunzioni in deroga di 133/2018 art. 11 c. 1 lett. b)	€	-

Calcolo limite salario accessorio anno corrente	
limite salario accessorio anno 2016	€ 1.130.835,13
Fondo dell'anno corrente	€ 965.885,49
eventuale decurtazione o disponibilità sul fondo rispetto anno corrente	- €
totale teorico massimo salario accessorio anno corrente	1.130.835,13 €



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

Sezione I - Esposizione finalizzata alla verifica che gli strumenti della contabilità economico finanziaria dell'Amministrazione presidiano correttamente i limiti di spesa del Fondo nella fase programmatoria della gestione

Il sistema contabile dell'Ente prevede tre conti, il 321007 denominato "Progressione economica orizzontale", il 321011 "Fondo politiche sviluppo ru", in cui sono state stanziare le somme necessarie al pagamento del salario accessorio del personale dell'Ente, ed il conto 321006 denominato "Retribuzione di posizione e di risultato PO" per la corresponsione della retribuzione mensile di posizione al personale con incarico di PO. In tali conti sono state registrate le somme che hanno costituito costo sino al mese di dicembre.

Sezione II Esposizione finalizzata alla verifica a consuntivo che il limite di spesa del Fondo dell'anno precedente risulta rispettato

Mensilmente i dati relativi alle somme del salario accessorio, rinvenienti dai tre conti anzidetti, il 321006, 321007 e 321011, sono registrati in contabilità con scarico dall'applicativo di gestione degli stipendi e vi è, pertanto, un controllo sulle somme erogate.

Alla chiusura dell'esercizio, per determinare esattamente le somme a saldo da destinare alla produttività, viene detratto dal fondo approvato l'importo che è stato già destinato complessivamente, nell'anno, al pagamento delle somme di cui al punto precedente. In tal modo, dopo il pagamento del saldo della produttività e dell'indennità di risultato alle PO, si determinano, automaticamente, anche gli eventuali risparmi da destinare al fondo dell'anno successivo, che generano una sopravvenienza attiva nell'anno di competenza. Ovviamente, dall'anno in corso, l'indennità di risultato non erogato alle PO andrà ad economia, non potendosi più considerare un risparmio all'interno del fondo.

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

La deliberazione del Consiglio camerale n. 11 del 18 dicembre 2024 con la quale è stato approvato il Preventivo economico per l'esercizio 2024, poi, da ultimo, oggetto di aggiornamento con deliberazione consiliare n. 7/2025, nella parte relativa alle risorse per le politiche di sviluppo delle risorse umane e per la produttività del personale dei livelli assicura la copertura finanziaria del fondo di cui trattasi, come riportato nella tabella che segue:

Conto	Descrizione	Costi
321006	Retribuzione di posizione e risultato PO	96.460,00
	Sub totale A	96.460,00
321007	Progressione Economica Orizzontale	247.021,31
321011	Fondo politiche sviluppo r.u. (parte variabile)	718.864,31
	Sub totale B	965.885,62

Infine, la copertura del fondo per retribuzione di posizione e risultato al personale incaricato di posizioni organizzativa, anche con incarico di alta professionalità, che, come detto, l'art. 15, comma 5 del CCNL 21/5/18



ha posto a carico dei bilanci degli Enti, è assicurata nell'ambito del mastro 3210 denominato "Competenze al personale" (SUB TOTALE A).

Salerno, 04/12/2025

IL DIRIGENTE D'AREA I e II

ARAN
Agenzia per la
Rappresentanza Negoziale
delle pubbliche
amministrazioni

Ricevuta acquisizione contratto integrativo

ai sensi dell'art. 40-bis, comma 5, del d.lgs. 165/2001

In data:	16 dicembre 2025 13:43:21
Registrazione ID:	5316485
Amministrazione/Ente:	CAMERA DI COMMERCIO INDUSTRIA ARTIGIANATO E AGRICOLTURA DI SALERNO
Responsabile del procedimento:	Raffaele De Sio
Data di sottoscrizione:	10 dicembre 2025
Forma giuridica:	contratto integrativo
Tipologia di contratto o atto:	solo economico
Periodo di vigenza:	dal 2025 al 2025
Destinatari:	personale non dirigente
Composizione delegazione di parte pubblica:	solo direttori/dirigenti/funzionari
Numero organizzazioni sindacali firmatarie:	2
Firmato da RSU:	SI
Nome e file contratto integrativo:	CCDI 2025.pdf Dimensione: 3.713.291 KB
Nome e file relazione tecnica:	schema di relazione illustrativa ccdi_2025 (2).pdf Dimensione: 834.965 KB
Nome e file relazione illustrativa:	schema di relazione illustrativa ccdi_2025 (2).pdf Dimensione: 834.965 KB
Note:	

Il contratto inserito è accessibile tramite la seguente URL: <https://www.contrattintegrativipa.it/ci/5261093>