



Camera di Commercio Industria Agricoltura Artigianato NAPOLI

RELAZIONE ILLUSTRATIVA

**(Art. 40 comma 3- sexies D. Lgs. 165/2001 e Circolare MEF n. 25 del
19/7/2012)**

A N N O 2025

Premessa

Nelle pubbliche amministrazioni le materie afferenti la contrattazione collettiva nazionale e la contrattazione decentrata integrativa sono disciplinate dal Titolo III del Decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165. In particolare, l'articolo 40 prevede che:

- Le pubbliche amministrazioni attivano autonomi livelli di contrattazione collettiva integrativa, nel rispetto delle disposizioni dettate dall'articolo 7, comma 5, dello stesso decreto e dei vincoli di bilancio risultanti dagli strumenti di programmazione annuale e pluriennale. (*Comma 3-bis*)
- A corredo di ogni contratto integrativo le pubbliche amministrazioni, redigono una relazione tecnico-finanziaria ed una relazione illustrativa, che devono essere certificate dagli organi di controllo interno, utilizzando gli schemi appositamente predisposti e resi disponibili dal Ministero dell'economia e delle finanze d'intesa con il Dipartimento della funzione pubblica. (*Comma 3-sexies*)

Con la Circolare n. 25 del 19 luglio 2012, il Dipartimento della Ragioneria Generale dello Stato, d'intesa con il Dipartimento della Funzione Pubblica, ha predisposto degli schemi standard per l'elaborazione della *“Relazione illustrativa”* e della *“Relazione tecnico-finanziaria”*, che tutti gli Enti devono utilizzare per garantire la piena conoscenza delle informazioni relative alla contrattazione decentrata integrativa, come richiesto dalla richiamata normativa.

La relazione deve essere oggetto di esplicita certificazione da parte del Collegio dei Revisori ai sensi dell'art. 40 c. 3 sexies del d.lgs. 165/2001. Inoltre, il Collegio deve effettuare, rilasciandone apposita certificazione, i controlli previsti dall'art. 40 bis del citato d.lgs. n. 165/2001 *“sulla compatibilità dei costi della contrattazione collettiva integrativa con i vincoli di bilancio e quelli derivanti dall'applicazione delle norme di legge, con particolare riferimento alle disposizioni inderogabili che incidono sulla misura e sulla corresponsione dei trattamenti accessori”*.

La competenza in materia di controllo del contratto decentrato integrativo è, pertanto, del Collegio dei revisori dei Conti e dovrà riguardare:

- il rispetto dei vincoli derivanti dal CCNL anche con riferimento alle materie contrattabili;
- il rispetto dei vincoli derivanti da norme di legge e dello stesso D. Lgs. 165/2001;
- la compatibilità economico finanziaria;
- il rispetto dei vincoli di bilancio risultanti dagli strumenti di programmazione annuale pluriennale

RELAZIONE ILLUSTRATIVA

Lo schema di **relazione illustrativa** è composto da due distinti moduli, così articolati:

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; modalità di utilizzo delle risorse accessorie; risultati attesi in relazione agli utilizzi del fondo ed all'erogazione delle risorse premiali; altre informazioni utili.

Per la corretta compilazione dei moduli sopra elencati l'Ente si è avvalso delle istruzioni riportate nelle seguenti circolari:

- a) Circolare n. 7 del 13 maggio 2010 del Dipartimento della Funzione Pubblica, ad oggetto: *“Contrattazione integrativa. Indirizzi applicativi del decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150”*;
- b) Lettera circolare n. 1 del 17 febbraio 2011 del Dipartimento della Funzione Pubblica, ad oggetto: *“Applicazione del decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150. Intesa del 4 febbraio 2011. Decorrenze”*;
- c) Lettera circolare n. 7 del 5 aprile 2011 del Dipartimento della Funzione Pubblica, ad oggetto: *“Decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150: chiarimenti applicativi”*.
- d) Circolare n. 25 del 19.07.2012 del Dipartimento della ragioneria Generale dello Stato, ad oggetto: *“Schemi di Relazione illustrativa e Relazione tecnico-finanziaria ai contratti integrativi”*.

Modulo 1 - Scheda 1.1 Illustrazione degli aspetti procedurali, sintesi del contenuto del contratto ed autodichiarazione relative agli adempimenti della legge

Data di sottoscrizione	
Periodo temporale di vigenza	● 01/01/2025 – 31/12/2025
Composizione della delegazione trattante	<u>PARTE PUBBLICA</u> Presidente: Segretario Generale – Avv. Ilaria Desiderio
	<p>Componente: Dirigente Area Gestione Risorse – dott. Massimiliano Palumbo</p> <p>Componente: Dirigente Area Affari Generali e Area Promozione - dott. Nicola Pisapia</p> <p>Componente: Dirigente Area Anagrafe Economica e Area Personale – dott. Salvatore Visone</p> <p>Componente: Dirigente Area Regolazione del Mercato – dott. Roberto Parisio</p> <p><u>PARTE SINDACALE</u> (elenco sigle) Organizzazioni sindacali ammesse alla contrattazione CGIL/FP</p> <p>CISL/ FP UIL</p> <p>FPL</p> <p>RSU AZIENDALE</p> <p>Organizzazioni sindacali firmatarie dell'ipotesi di contratto:</p> <p>CGIL/FP</p> <p>CISL/ FP</p> <p>UIL FPL</p> <p>RSU AZIENDALE</p>
Soggetti destinatari	il personale non dirigente della Camera di Commercio di Napoli con contratto di lavoro a tempo indeterminato e determinato.

Materie trattate dal contratto integrativo (descrizione sintetica)		Destinazione delle Risorse Decentrate disponibili per la contrattazione <ul style="list-style-type: none"> - Indennità di comparto - Progressioni economiche orizzontali - Performance organizzativa ed individuale - Indennità previste dal CCNL Vigente - Compensi inerenti le prestazioni correlate ai concorsi a premio
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	La certificazione dell'Organo di controllo interno sul fondo risorse decentrate 2025 è stata acquisita con Verbale n.15 del 16.07.2025 e acquisito al prot. n. 71730.

	Attestazione del rispetto degli obblighi di legge che in caso di inadempimento comportano la sanzione del divieto di erogazione della retribuzione accessoria	È stato adottato il PIAO con Deliberazione di Giunta Camerale N. 7 del 28 aprile 2025.
		È stato adottato il Programma triennale di prevenzione della Corruzione 2025/2027 previsto dall'art. 11, comma 2 del d.lgs. 150/2009 con Delibera di Giunta n. 7/2025.
		È stato assolto l'obbligo di pubblicazione di cui ai commi 6 e 8 dell'art. 11 del d.lgs. 150/2009.
		Con la DCS con i poteri di giunta n. 24 del 28.03.2025 è stata approvata e validata la Relazione sulla Performance anno 2023 elaborata a cura del O.I.V. in carica e trasmessa con nota prot. n. 23699 del 25.03.2025, ai sensi dell'art. 14, co.4, lett. c) del D. Lgs 150/2009. Per il 2024 è in corso la verifica e la relativa validazione, che verrà completata nell'anno.
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 DI QUANTO DISPOSTO DAL CONTRATTO INTEGRATIVO

La Camera di Commercio di Napoli, anche per l'anno 2025, ha costituito il Fondo per lo sviluppo delle risorse umane e per la produttività del personale non dirigente, dando applicazione al nuovo CCNL per il comparto delle Funzioni Locali del 16 novembre 2022 – triennio 2019-2021, ed in particolare all'**art. 79**, relativo alla costituzione del fondo delle risorse decentrate a favore del personale.

Il Fondo così costituito viene finalizzato dal contratto collettivo nazionale di lavoro secondo quanto previsto dall'**art. 80 e seguenti** e precisamente per questa Camera di Commercio alla corresponsione dei:

- premi correlati alla performance organizzativa;
- premi correlati alla performance individuale;
- indennità condizioni di lavoro, di cui all'art. 70-bis;
- indennità per specifiche responsabilità, secondo le discipline di cui all'art 84 (Indennità per specifiche responsabilità) del presente CCNL;
- 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;
- differenziali stipendiali, finanziati con risorse stabili;
- risorse destinate all'attuazione dei piani welfare ai sensi dell'art. 82;
- maggiorazione del premio individuale di cui all'art. 80, comma 2, lett. b);

- Indennità per specifiche responsabilità di cui all'art. 84.

MODALITÀ DI UTILIZZO DELLE RISORSE DECENTRATE 2025

A. Utilizzo delle risorse stabili:

Il Contratto decentrato destina le risorse stabili al finanziamento degli istituti economici elencati di seguito:

- I. indennità di comparto;
- II. progressioni economiche orizzontali;

I Finanziamento dell'indennità di comparto

Al finanziamento di tale istituto sono destinate le risorse necessarie ad assicurare l'erogazione di trattamento obbligatorio in funzione della categoria di ascrizione del personale dipendente.

II Finanziamento delle progressioni economiche

Nel limite delle risorse annualmente destinate a tale finalità, vengono definiti i criteri per la definizione delle procedure per le progressioni economiche, nel rispetto del dettato di cui all'art. 14 del C.C.N.L. Funzioni Locali 2019-2021, che, tra le altre regole, impone di tener conto, nella valutazione, delle risultanze della performance individuale del triennio che precede l'anno in cui è adottata la decisione di attivazione dell'istituto, dell'esperienza maturata negli ambiti professionali di riferimento e di ulteriori criteri, correlati alle capacità culturali e professionali acquisite anche attraverso i percorsi formativi.

La Camera di Commercio di Napoli ha finanziato per il "Fondo Risorse anno 2025 personale non dirigente" l'importo di € 862.867,45 nell'ambito del quale per le PEO, che avranno decorrenza 1° gennaio 2025, è prevista la somma di € 9.850,00.

B) Utilizzo delle risorse variabili:

Il Contratto decentrato destina le risorse variabili al finanziamento degli istituti economici elencati di seguito:

- I. Performance organizzativa ed individuale
- II. Indennità previste dal C.C.N.L.
- III. Compensi previsti da disposizioni di legge

I. Performance organizzativa ed individuale

Utilizzo delle risorse variabili per il finanziamento della produttività ed il miglioramento dei servizi

L'attribuzione dei compensi di produttività è strettamente correlata ad effettivi incrementi della produttività e di miglioramento quali-quantitativo dei servizi da intendersi come risultato aggiuntivo apprezzabile rispetto al risultato atteso dalla normale prestazione lavorativa.

I compensi destinati a incentivare la produttività ed il miglioramento dei servizi sono corrisposti ai lavoratori interessati, a conclusione del processo di valutazione delle prestazioni e dei risultati nonché in base al conseguimento degli obiettivi predefiniti in sede di Programmazione dell'Amministrazione Camerale.

La valutazione delle prestazioni e dei risultati dei lavoratori avverrà attraverso il Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance (SMVP).

L'erogazione degli incentivi è subordinata alla verifica dell'effettivo raggiungimento degli obiettivi ed il collegamento con miglioramenti apprezzabili rispetto agli esiti delle attività ordinariamente svolte (c.d. Performance).

II. Indennità previste dal C.C.N.L.

Utilizzo delle risorse variabili per la remunerazione di specifiche responsabilità

Presupposto per l'assegnazione di tale tipologia di indennità è l'assegnazione di compiti che comportano funzioni di coordinamento di unità lavorative o un elevato grado di autonomia decisionale.

Si è convenuto di attribuire l'indennità per l'esercizio dei compiti che comportano specifiche responsabilità ai Responsabili d' Ufficio e di Servizio che non siano incaricati di funzioni dell'area delle posizioni organizzative; la posizione di lavoro di "responsabile d'Ufficio" è relativa alla struttura organizzativa dell'ente e alla sua articolazione in Servizi e Uffici.

L'importo dell'indennità per specifiche responsabilità di cui all'art. 84 CCNL 16.11.2022

- Responsabilità di coordinamento di servizio/ufficio: € 4.000,00 lordi annui
- Responsabilità di coordinamento di Servizio di Ufficio: € 3.000,00 lordi annue
- Altre responsabilità: € 2.500,00 lord annue

Il valore massimo dell'indennità è fissato in ragione delle risorse annuali disponibili.

L'indennità è erogata mensilmente a patto che sussista la permanenza delle condizioni organizzative che hanno determinato l'attribuzione dei compiti che comportano specifiche responsabilità.

Ad ogni dipendente non può essere attribuita più di un'indennità per specifiche responsabilità; nel caso in cui siano attribuiti compiti che comportano specifiche responsabilità diverse, al dipendente interessato è attribuita l'indennità di valore economico più elevato.

Inoltre, la suddetta indennità è erogata solo se la posizione è stata effettivamente ricoperta per almeno 3 mesi nel corso dell'anno ed è ridotta proporzionalmente qualora la copertura della posizione sia part-time. In caso di presenza a full time per periodi superiori a 3 mesi ma inferiori a 12, l'indennità è ridotta proporzionalmente. In caso di assenza del soggetto che svolge compiti che comportano specifiche responsabilità, qualora tali compiti vengano temporaneamente e formalmente assegnati a personale che non ricopre già altri compiti che comportano specifiche responsabilità, al medesimo soggetto è corrisposto l'importo corrispondente al periodo di effettivo esercizio dei compiti assegnati.

Inoltre, si precisa che le indennità previste dall'art. 84, comma 1 CCNL 2019- 2021 comprendono anche le ipotesi in cui vengano individuati compiti e funzioni che comportano l'esercizio di specifiche responsabilità relative a procedimenti particolarmente complessi e/o ad incarichi specifici formalmente attribuiti dal dirigente.

L'erogazione delle suddette indennità decorre dalla data di adozione del provvedimento dirigenziale di individuazione del dipendente quale responsabile dello specifico procedimento amministrativo individuato con determinazione segretariale.

Utilizzo delle risorse variabili per la remunerazione di indennità di rischio, maneggio valori e disagio (art.84 bis CCNL 2019- 2021)

Indennità di disagio art. 70- bis comma 1 lett. a):

Risorse per compensare l'esercizio di attività svolte in condizioni particolarmente disagiate da parte del personale.

La definizione di disagio comprende in termini generali tutti i disagi specifici, le cui indennità compensano in modo puntuale le prestazioni e quindi non sono cumulabili per la stessa fattispecie. Si considera quindi l'indennità di disagio come quelle indennità specifiche che non può essere generalizzata nell'Ente, ed è rivolta a remunerare singole situazioni organizzative che variano rispetto

all'organizzazione dell'Ente nel suo complesso. È corrisposta per l'effettiva presenza in servizio. Tale indennità spetta, nella misura giornaliera di € 5,00, il Personale dell'Ufficio metrico per i giorni in cui viene espletato servizio di ispezione e verifica al di fuori della sede di lavoro. L'indennità viene corrisposta a consuntivo nell'anno successivo, per le giornate di effettiva esposizione ai rischi, corrispondenti alle giornate di effettivo svolgimento delle verifiche/ispezioni sul territorio.

Indennità di rischio art. 70- bis comma 1 lett. b):

Al personale le cui prestazioni lavorative comportano continua e diretta esposizione a rischi pregiudizievoli per la salute e per l'integrità personale, come dal piano di valutazione dei rischi ai sensi del D. Lgs. n. 81/2008, è riconosciuta un'indennità di rischio pari ad € 3,00 (art. 41 CCNL 22.1.2004) al giorno, corrisposta esclusivamente per il periodo di effettiva esposizione al rischio. Tale indennità spetta al Personale che opera a diretto contatto con l'utenza.

Indennità di maneggio valori art. 70- bis comma 1 lett. c):

Al personale adibito a servizi che comportino maneggio di valori di cassa compete un'indennità proporzionata al valore medio mensile dei valori maneggiati.

Le attività rientranti in tale casistica sono:

- Cassa
- Cassa economale

L'indennità giornaliera è corrisposta, mensilmente ai sensi della Determina Dirigenziale n° 532 del 25.11.2019, per l'effettivo espletamento del servizio:

- | | |
|----------------------|--|
| - Addetti alla cassa | per i giorni di effettivo servizio di cassa |
| - Cassiere – economo | per i giorni di effettiva presenza in servizio |

L'importo delle indennità di maneggio valori è così previsto già a decorrere dal 1 gennaio 2020 ed è tuttora vigente:

Fasce medie mensili d'incasso	Indennità
fino a € 4.500,00	€ 4,00
da € 4.501,00 in poi	€ 5,00

Utilizzo delle risorse variabili per la remunerazione del personale di ex categoria C e D (ex art. 7 comma 4 lett. g)

Le risorse previste ex art. 7, comma 4, lett. g, (derivanti dall'applicazione dell'art.43 della legge n. 449/1997, tenuto conto dell'art. 15 - comma 1 – lett. d) del CCNL 1.4.1999, come modificato dall'art.4, comma 4, del CCNL del 5.10.2001) potranno essere utilizzate per il personale ex categoria C e D che svolge attività relative ai concorsi a premi sono nella misura del:

- 80% dell'importo delle risorse stanziato nel fondo a favore del personale impegnato in tali attività;
- 20% dell'importo delle risorse stanziato nel fondo a compensare gli effettivi incrementi della produttività e miglioramenti quali- quantitativi dei servizi erogati.

b) quadro di sintesi delle modalità di utilizzo delle risorse

Sulla base dei criteri previsti dall'accordo le risorse vengono utilizzate nel seguente modo:

Descrizione	Importo
Art. 80 comma 2 lett. a) e b) performance organizzativa/individuale	€ 507.146,31
Art. 80 comma 1 – progressioni economiche orizzontali	€ 171.842,09
Art. 80 comma 1- indennità di comparto	€ 35.639,05
Art. 84- bis– Indennità condizioni lavoro (rischio, disagio, maneggio valori)	€ 14.740,00
Art.80 comma 2 lett. e) - indennità per specifiche responsabilità	€ 128.500,00
Art.80 comma 2 lett. g) – compensi per indennità di concorsi a premio	€ 5.000,00
TOTALE	€ 862.867,45

Nell'ipotesi di Contratto Collettivo Integrativo anno 2025 le parti hanno concordato che, se a consuntivo risultano non utilizzate le indennità ex. Art. 80 e 84 bis queste vengono portate ad incrementare l'importo del premio correlato alla performance collettiva/individuale.

c) effetti abrogativi impliciti

Così come previsto dal nuovo modello di relazioni sindacali la contrattazione è stata impostata per focalizzare l'attenzione sulle modalità di utilizzo delle risorse decentrate che, in base all'articolo 7 del CCNL 16.11.2022, sono determinate in sede di contrattazione decentrata integrativa con cadenza annuale. Pertanto, la contrattazione, avente ad oggetto esclusivamente le modalità di utilizzo delle risorse e facendo specifico riferimento al fondo dell'anno, disciplina la sola annualità economica 2025. Per quanto riguarda le materie demandate alla contrattazione, si precisa che le relazioni sindacali sono sempre state improntate sul rispetto dei reciproci ruoli di datore di lavoro e di rappresentanza sindacale, e su approcci orientati alla correttezza e alla trasparenza tra le parti.

d) 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.

Le previsioni in materia di meritocrazia e premialità sono coerenti con le disposizioni del D. Lgs.

150/2009.

Infatti gli Accordi Decentrati e il Sistema di misurazione e valutazione della Performance hanno introdotto elementi di giudizio del merito, riconoscendo conoscenze e capacità dai dipendenti con l'intento di adeguare le performance alle esigenze degli utenti/clienti dell'Ente.

I dipendenti sono stati coinvolti dai responsabili a collaborare in piani di miglioramento di processi e prodotti e grande attenzione era posta ai comportamenti organizzativi in termini di efficacia ed efficienza.

Il Sistema di valutazione delle performance assicura la coerenza con le disposizioni in materia di selettività.

In particolare si rileva che sono state determinate le modalità e i criteri per riconoscere la differenziazione del premio individuale.

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

Il contratto decentrato ristabilisce i criteri per la definizione delle procedure per le progressioni economiche all'interno delle aree funzionali, nel pieno rispetto di quanto previsto dall'art. 14 del C.C.N.L. Funzioni Locali 2019 - 2021 e dei principi stabiliti dal D.LGS. 150/2009, in virtù del loro stretto collegamento, da un lato, con le risultanze della performance individuale raggiunta dal dipendente nell'ultimo triennio, nell'ambito della cui valutazione sono presi in considerazione il grado di raggiungimento di obiettivi, l'apporto individuale al raggiungimento degli stessi, nonché l'insieme delle conoscenze, delle capacità e dei comportamenti/attitudini possedute, dall'altro, con lo sviluppo delle competenze professionali ovvero della professionalità acquisita dal dipendente in rapporto alla categoria di inquadramento e alla retribuzione posseduti.

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

I risultati attesi, collegati alla sottoscrizione del contratto integrativo e a cui sono collegati la valutazione della performance individuale e l'erogazione del compenso premiale, sono descritti nei documenti di programmazione della Camera di Commercio; in particolare il PIAO adottato con Deliberazione di Giunta Camerale N. 7 del 28.04.2025.

Il Dirigente ad interim al Personale
Dott. Salvatore Visone