



RELAZIONE ILLUSTRATIVA E RELAZIONE TECNICO-FINANZIARIA ANNO 2025  
RELATIVA AL CCDI  
Parte giuridica triennio 2025-2027 ed economica anno 2025

RELAZIONE ILLUSTRATIVA ANNUALITA' 2025

Modulo 1

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

Data di sottoscrizione CCDI	Preintesa: 08/07/2025 Contratto: 06/08/2025
Periodo temporale di vigenza	Parte giuridica triennio 2025-2027 ed economica - anno 2025
Composizione della Delegazione Trattante	<p><u>Per la parte pubblica:</u> Presidente: Segretario Generale Componente: Dirigente Area Servizi di Supporto</p> <p><u>Organizzazioni sindacali ammesse alla contrattazione:</u> FP-CGIL, CISL FP, UIL-FPL R.S.U.</p> <p><u>Organizzazioni sindacali firmatarie:</u> della preintesa: C.I.S.L. FP – FP C.G.I.L. – R.S.U. del contratto: C.I.S.L. FP – FP C.G.I.L. – R.S.U.</p>
Soggetti destinatari	Personale non dirigente
Materie trattate dal contratto integrativo	<ul style="list-style-type: none"><li>- Ambito di applicazione, durata, decorrenza, tempi e procedure di applicazione del contratto</li><li>- Materie oggetto del presente contratto decentrato</li><li>- Quantificazione delle risorse</li><li>- Criteri generali per la ripartizione e destinazione delle risorse finanziarie</li><li>- Criteri per attribuzione dei Premi correlati alla performance individuale</li><li>- Differenziazione del premio individuale di cui all'art. 81 comma 2 del CCNL 16.11.22</li><li>- Definizione delle procedure per le progressioni economiche all'interno delle aree - differenziali stipendiali di cui all'art. 14 del CCNL 16.11.22</li><li>- Ulteriori materie oggetto di contrattazione collettiva decentrata con riferimento alle progressioni economiche tra le aree – differenziali stipendiali di cui all'art. 14)</li><li>- Criteri generali per la determinazione della retribuzione di risultato dei titolari di EQ</li><li>- Criteri generali di riferimento per il riconoscimento di istituti indennitari di cui all'art. 70 bis CCNL 21.05.18 e all'art. 84 bis CCNL 16.11.2022.</li><li>- Misure dell'Indennità correlata alle condizioni di lavoro - maneggio valori (art. 70 bis CCNL 21.05.18 e art. 84 bis CCNL 16.11.2022).</li><li>- Criteri generali per l'attribuzione dell'indennità per specifiche responsabilità (art. 84, comma 1).</li><li>- Criteri generali per l'attivazione di piani di welfare integrativo e definizione dell'eventuale finanziamento a carico del Fondo Risorse decentrate ai sensi dell'art. 82 comma 2</li><li>- Linee di indirizzo e i criteri generali per la individuazione delle misure concernenti la salute e sicurezza sul lavoro</li><li>- Elevazione del contingente dei rapporti di lavoro a tempo parziale ai sensi dell'art. 53, comma 2 del CCNL del</li></ul>



		<p>21.05.2018</p> <ul style="list-style-type: none"><li>- Criteri per l'individuazione di fasce temporali di flessibilità oraria in entrata e in uscita, al fine di conseguire una maggiore conciliazione tra vita lavorativa e vita familiare</li><li>- Elevazione del limite massimo individuale di lavoro straordinario ai sensi dell'art. art. 32 comma 3 (Lavoro Straordinario) del CCNL 16/11/2022</li><li>- Riflessi sulla qualità del lavoro e sulla professionalità delle innovazioni tecnologiche inerenti all'organizzazione di servizi</li><li>- Incremento delle risorse di cui all'art. 17, comma 6 attualmente destinate alla corresponsione della retribuzione di posizione e di risultato degli incarichi di Elevata Qualificazione, ove implicanti, ai fini dell'osservanza dei limiti previsti dall'art. 23, comma 2 del D.Lgs. n. 75/2017, una riduzione delle risorse del Fondo di cui all'art. 79</li><li>- Servizi pubblici essenziali</li><li>- Norma finale</li></ul>
Rispetto dell'iter adempimenti procedurale e degli atti propedeutici e successivi alla contrattazione	Intervento del Collegio dei Revisori dei Conti. Allegazione della Certificazione del Collegio dei revisori dei Conti alla Relazione illustrativa	<p>È stata acquisita la certificazione del Collegio dei Revisori dei Conti? <i>La certificazione è stata emessa in data 15/07/2025 (CCDI e fondo 2025)</i></p> <p>Nel caso il Collegio dei Revisori dei Conti abbia effettuati rilievi, descriverli <i>Nessun rilievo</i></p>
	Attestazione del rispetto degli obblighi di legge che in caso di inadempimento comportano la sanzione del divieto di erogazione della retribuzione accessoria	<p>E' stato adottato il Piano della Performance previsto dall'art. 10 del D.Lgs. n. 150/09? <i>Dal 2022 viene adottato il P.I.A.O. che ha assorbito il Piano della Performance. Il PIAO 2025-2027 è stato adottato il 06.02.2025, mentre i precedenti sono stati approvati il 24.01.2024, il 27.01.2023 ed il 08.07.2022. Per i periodi precedenti, a decorrere dal 2019 la CCIAA ha adottato annualmente il Piano della Performance. Ante accorpamento, intervenuto il 08.10.2018, le preesistenti CCIAA di Pordenone e di Udine hanno adottato annualmente il Piano della Performance a partire dall'anno 2011.</i></p>
		<p>E' stato adottato il Programma triennale per la trasparenza e l'integrità previsto dall'art. 11, comma 2 del D.Lgs. n. 150/09? <i>Il Programma triennale per la trasparenza e l'integrità come documento a sé stante è stato soppresso, in quanto conglobato nel Piano triennale prevenzione corruzione e trasparenza, il quale a sua volta è stato assorbito dal 2022 dal P.I.A.O. (per il PIAO fare riferimento al punto precedente). L'ultimo PTPCT adottato quale documento autonomo è del 25.01.2022, mentre i precedenti sono stati approvati annualmente a partire dal 2019. Ante accorpamento, intervenuto il 08.10.2018, le preesistenti CCIAA di Pordenone e di Udine hanno adottato annualmente il PTPCT a partire dal 2011.</i></p>



		<p>E' stato assolto l'obbligo di pubblicazione di cui ai commi 6 e 8 dell'art. 11 del D.Lgs. n. 150/09?  <i>Gli obblighi di pubblicazione nella sezione "Amministrazione trasparente" vengono assolti in via sistematica dalla C.C.I.A.A. nata il 08.20.2018 per accorpamento, nella propria sezione Amministrazione Trasparente disponibile al seguente link</i>  <a href="https://www.pnud.camcom.it/amministrazione-trasparente">https://www.pnud.camcom.it/amministrazione-trasparente</a></p> <p>La Relazione della Performance è stata validata dall'OIV ai sensi dell'art. 16, comma 6 del D.Lgs. n. 150/09?  <i>La Relazione sulla Performance 2024 è stata approvata il 28.04.2025 con deliberazione di Consiglio n. 2 e validata in data 28.05.2025..  Risultano approvate e validate le precedenti Relazioni 2023, 2022, 2021, 2020, 2019 e 2018 relative alla CCIAA PNUD e 2011-2017 relative alle preesistenti C.C.I.A.A. di Pordenone e di Udine.</i></p>
Eventuali osservazioni		

## Modulo 2

### a) 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).

Articolo 1	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Si definisce l'ambito di applicazione del contratto, individuando tutto il personale non dirigente della Camera di Commercio di Pordenone/Udine, compreso quello a tempo determinato ed in somministrazione a tempo determinato</li> <li>- Si individua la durata e la decorrenza: parte giuridica triennio 2025-2027 e parte economica 2025</li> <li>- Si definisce la decorrenza degli effetti del CCDI</li> <li>- Si prevede la ultrattività del CCDI fino alla stipulazione di un successivo CCDI.</li> </ul>
Articolo 2	Si elencano le materie oggetto del CCDI, corrispondenti al c. 4 art. 7 del CCNL
Articolo 3	<p>Si richiamano i principi/criteri che ispirano la CCIAA nel:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. quantificare annualmente le risorse annuali accessorie, ai sensi art. 79 del CCNL;</li> <li>2. comporre le risorse accessorie in stabili e variabili nel rispetto del CCNL, dei vincoli normativi e di bilancio;</li> <li>3. consolidare le risorse stabili ex art., 67 CCNL 21.05.18, al netto di quelle destinate alle elevate qualificazioni, nel rispetto del limite imposto dall'art. 23, c. 2 D.Lgs. n. 75/17.</li> </ol>
Articolo 4	<p>Si definiscono i criteri generali per la ripartizione e destinazione delle risorse finanziarie disponibili:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. finalizzare il salario accessorio in base ai servizi erogati ed agli obiettivi di performance, in base al numero e professionalità delle risorse umane disponibili, alla implementazione e valorizzazione delle competenze e professionalità dei dipendenti, alle specifiche modalità di fornitura della prestazione del personale ed alla rispondenza a particolari condizioni di erogazione dei servizi;</li> <li>2. garantire una equilibrata distribuzione delle risorse tra i diversi istituti che compongono il sistema economico accessorio del personale, privilegiando il regime di premialità meritocratica;</li> <li>3. necessità di destinare le risorse all'inizio dell'esercizio cui si riferiscono gli istituti economici finanziati dal fondo;</li> <li>4. definire le percentuali di riparto con riguardo al totale delle risorse del fondo destinabili in via programmatoria, al netto delle risorse legate ai differenziali stipendiali ed all'indennità di comparto storicizzate;</li> </ol>



	<p>5. stabilire le specifiche percentuali per gli istituti indennitari, i differenziali stipendiali e la premialità generale (performance).</p>
Articolo 5	<p>Si definiscono i criteri per l'attribuzione dei premi correlati alla performance individuale:</p> <ol style="list-style-type: none"><li>1. utilizzo di sistemi premianti selettivi, secondo logiche meritocratiche e valorizzando i dipendenti che conseguono le migliori performance;</li><li>2. finalizzazione dei compensi premiali alla promozione di effettivi incrementi della produttività dell'Ente, alla capacità innovativa della prestazione lavorativa ed all'elevazione del livello quali-quantitativo dei servizi;</li><li>3. assegnazione di obiettivi con i risultati da conseguire attraverso il P.I.A.O.;</li><li>4. misurazione e valutazione della performance effettuata sulla base della metodologia adottata nel Sistema di misurazione e valutazione della performance approvato il 30.01.2020 e s.m.i., integrato per i criteri e la metodologia di dettaglio dal Sistema integrato di analisi, misurazione e valutazione dell'organizzazione e delle risorse umane adottato il 28/04/2025;</li><li>5. distribuzione delle risorse articolata su tre livelli:<ul style="list-style-type: none"><li>- quota parte per la valutazione dei risultati dell'Ente nel suo complesso (performance organizzativa dell'Ente);</li><li>- quota parte per la valutazione dei risultati dell'ambito organizzativo di appartenenza (performance organizzativa di U.O.);</li><li>- quota parte per la valutazione della componente individuale in termini di apporto/comportamenti (apporto qualitativo agli obiettivi/attività della U.O. e comportamenti /capacità);</li></ul></li><li>6. divieto di distribuzione indifferenziata dei compensi ed in assenza delle validazioni previste dal SMVP;</li><li>7. elencazione dei principi fondamentali in materia di attribuzioni e riconoscimento delle risorse economiche ai fini dell'erogazione dei regimi premiali;</li><li>8. attribuzione della premialità attraverso la distribuzione delle risorse a livello di ciascuna area dirigenziale, con conseguente gestione da parte del dirigente in piena autonomia;</li><li>9. definizione del parametro correlato alla presenza minima richiesta per concorrere al conseguimento della premialità e nel contempo il parametro che identifica la presenza "piena";</li><li>10. conferma del fatto che il conseguimento della premialità è correlato ad un livello minimo di raggiungimento dei risultati;</li><li>11. gli eventuali risparmi derivante dalla presente disciplina rappresentano economie di bilancio.</li></ol>
Articolo 6	<ol style="list-style-type: none"><li>1. Si stabilisce che la maggiorazione del premio individuale venga attribuito ai dipendenti che conseguono la valutazione della "componente apporto/comportamenti" più elevata in applicazione del Sistema di misurazione e valutazione della performance adottato dall'Ente.</li><li>2. Si stabilisce la misura della maggiorazione (30% del valore medio pro-capite dei premi) e la sua distribuzione al 15% dei dipendenti complessivi;</li><li>3. Si stabiliscono i criteri per l'individuazione del personale destinatario a livello di area dirigenziale, garantendo una equilibrata distribuzione dei premi tra le aree dirigenziali.</li></ol>
Articolo 7	<p>Vengono disciplinati i criteri per il riconoscimento dei differenziali stipendiali di cui all'art. 14 (già progressioni orizzontali), nei limiti delle risorse destinate annualmente a tale finalità dall'ente e nel rispetto dei principi di cui all'art. 23 del D.lgs. n. 150/09.</p> <p>Vengono richiamati i criteri di valutazione già previsti dal CCNL per la formazione della graduatoria, nel corso del periodo transitorio correlato all'entrata a regime della valutazione delle competenze professionali (conoscenze, capacità tecniche e soft skill) introdotta a partire dall'anno 2025 in seguito all'adozione da parte dell'Ente del "Modello di gestione per competenze" e del Sistema di analisi, misurazione e valutazione dell'organizzazione e delle risorse umane, prevedendo la definizione di graduatorie distinte per area di inquadramento, ed all'interno dell'area Funzionari ed Elevate Qualificazione, graduatorie distinte per i Funzionari e per le Elevate Qualificazioni;</p> <p>Si definisce la procedura che l'Ente attiva annualmente, con la quale individuare i beneficiari, prevedendo anche:</p> <ul style="list-style-type: none"><li>- il numero di anni che deve intercorrere tra una selezione e la successiva;</li></ul>



	<p>– il numero di differenziali attribuibili per l'anno 2025, corrispondente ad una quota pari al 50% del personale avente diritto a partecipare alla selezione, con impegno a mantenere tale percentuale anche per gli anni 2026 e 2027.</p>
Articolo 8	<p>Si definiscono ulteriori aspetti riguardanti i differenziali stipendiali:</p> <ol style="list-style-type: none"><li>1. gli ulteriori criteri vengono correlati alla valutazione delle competenze professionali (conoscenze, capacità tecniche e soft skill) introdotta a partire dal 01.01.2025 in seguito all'adozione del Modello di gestione per competenze e del correlato Sistema di analisi, misurazione e valutazione dell'organizzazione e delle risorse umane, effettuata annualmente;</li><li>2. i pesi percentuali in base ai quali valutare i criteri di cui all'art. 7, comma 3;</li><li>3. la scala di valutazione;</li><li>4. la definizione dei criteri in base ai quali applicare un punteggio aggiuntivo per il personale che non consegue progressioni da più di sei anni;</li><li>5. i criteri di precedenza per i casi di parità di punteggio.</li></ol>
Articolo 9	<p>Si definiscono i criteri generali per la determinazione della retribuzione di risultato dei titolari di EQ: utilizzo di sistemi premianti selettivi, secondo logiche meritocratiche e valorizzando i dipendenti che conseguono le migliori performance:</p> <ol style="list-style-type: none"><li>1. finalizzazione dei compensi premiali alla valorizzazione di coloro che avranno raggiunto i livelli di prestazione/risultato attesi;</li><li>2. la misurazione e valutazione della performance è effettuata sulla base della metodologia adottata nel Sistema di misurazione e valutazione della performance approvato il 30.01.2020 e s.m.i.; la distribuzione delle risorse è articolata su tre livelli:<ul style="list-style-type: none"><li>- quota parte per la valutazione dei risultati dell'Ente nel suo complesso (performance organizzativa dell'Ente);</li><li>- quota parte per la valutazione dei risultati dell'ambito organizzativo di appartenenza (performance organizzativa di U.O.);</li><li>- quota parte per la valutazione della componente individuale in termini di apporto/comportamenti (apporto qualitativo agli obiettivi/attività della U.O. e comportamenti /capacità);</li></ul></li><li>2. si definiscono i principi ai quali si ispirano i criteri per la determinazione della retribuzione di risultato;</li><li>3. si definiscono i criteri per determinare il risultato attribuibile ai titolari di EQ destinatari di un incarico ad interim;</li><li>4. si definiscono i criteri per ripartire, a titolo di retribuzione di risultato ai titolari di elevate qualificazioni in servizio, le eventuali disponibilità di risorse derivanti dalle posizioni vacanti</li></ol>
Articolo 10	<p>Si definiscono i criteri generali di riferimento per il riconoscimento di istituti indennitari di cui all'art. 70 bis del CCNL 21.05.18 e all'art. 84 bis del CCNL 16.11.22</p>
Articolo 11	<p>Si confermano i criteri generali per l'attribuzione dell'indennità condizioni di lavoro – maneggio valori, di cui all'art. 70 bis CCNL 21.05.2018. L'indennità, che viene rideterminata negli importi giornalieri, è attribuita al personale adibito al servizio di cassa, in base ai valori annui maneggiati ed alle giornate di svolgimento del servizio.</p>
Articolo 12	<p>Si definiscono i criteri per l'attribuzione dell'indennità per specifiche responsabilità (art. 84):</p> <ul style="list-style-type: none"><li>- per remunerare posizioni di lavoro esposte a specifiche fattispecie di responsabilità individuate dal Segretario Generale con atto motivato e scritto;</li><li>- le posizioni di lavoro interessate sono quelle che esercitano effettivamente funzioni, pur rientranti nell'oggetto delle attività esigibili dai dipendenti, che implicano una particolare esposizione a profili di rilevante responsabilità;</li><li>- la determinazione del valore dell'indennità viene effettuata sulla base dei criteri generali definiti dal Segretario Generale, al fine di graduare il valore in relazione al livello di responsabilità;</li><li>- la liquidazione è disposta mensilmente a consuntivo, con certificazione annuale da parte del dirigente competente in merito all'avvenuta assunzione delle responsabilità correlate all'incarico attribuito;</li><li>- vengono individuati, per ciascuna area di inquadramento, le tipologie di incarico affidabile.</li></ul>
Articolo 13	<p>Vengono disciplinati i criteri generali per la distribuzione delle risorse a disposizione a titolo di welfare integrativo</p>
Articolo 14	<p>Vengono definite le linee di indirizzo ed i criteri generali per l'individuazione delle</p>



	misure concernenti la salute e sicurezza sul lavoro.
Articolo 15	Si concorda di non elevare il contingente dei rapporti di lavoro a tempo parziale, vista la situazione di sottodimensionamento dell'organico.
Articolo 16	Vengono definiti i criteri per l'individuazione delle fasce temporali di flessibilità oraria in entrata e in uscita, al fine di conseguire una maggiore conciliazione tra vita lavorativa e vita familiare
Articolo 17	Le parti non ravvisano i presupposti per accordare l'elevazione del limite massimo individuale di lavoro straordinario.
Articolo 18	Si pone l'attenzione ai riflessi sulla qualità del lavoro e sulla professionalità delle innovazioni tecnologiche inerenti all'organizzazione dei servizi
Articolo 19	Si concorda l'incremento delle risorse destinate a corrispondere posizione e risultato alle EQ, con conseguente trasferimento di risorse dal fondo risorse decentrate, con effetto dal 01.01.2025, incrementando le risorse dal 01.01.2026.
Articolo 20	Si confermano i contingenti di personale da garantire a tutela dei servizi pubblici essenziali in caso di sciopero o di assemblea del personale
Articolo 21	Si definiscono le norme finali.

**b) Effetti abrogativi impliciti**

Il CCDI non disciplina effetti abrogativi impliciti.

**c) Illustrazione e specifica attestazione della coerenza con le previsioni in materia di meritocrazia e premialità (coerenza con il Titolo III del D.Lgs. n. 150/09, le norme di contratto nazionale e la giurisprudenza contabile) ai fini della corresponsione degli incentivi per la performance individuale ed organizzativa.**

Le previsioni sono coerenti con le disposizioni in materia di meritocrazia e premialità in quanto, ai fini della misurazione della performance individuale ed organizzativa, si applicano i principi e le modalità contenute nel Sistema di Misurazione e valutazione della Performance dell'Ente, approvato con deliberazione di Giunta camerale n. 21 del 30/01/2020 e revisionato con deliberazioni n. 8 del 29.01.2021, n. 26 del 25.01.2022, n. 17 del 27.01.2023, n. 17 del 24.01.2024 e n. 25 del 06.02.2025, come integrato a partire dall'anno 2025, dal nuovo Sistema integrato di analisi, misurazione e valutazione dell'organizzazione e delle risorse umane approvato con Determinazione del Segretario Generale n. 67 del 28.04.2025 che introduce la valutazione della competenze professionali.

In particolare, la valutazione della performance individuale del personale non dirigente è collegata al contributo dato – quale apporto al conseguimento della missione istituzionale dell'Ente in termini di risultati, competenze e comportamenti organizzativi individuali – dal dipendente camerale, in relazione al ruolo rivestito; la quota relativa ai risultati è correlata alla performance organizzativa riferita all'Ente nel suo complesso ed all'ambito organizzativo di competenza (U.O.), mentre la quota relativa alla valutazione dei comportamenti/capacità è correlata alla valutazione della "qualità del contributo assicurato alla performance dell'unità organizzativa di appartenenza" nonché alla valutazione di specifiche soft skills – requisiti attitudinali. La valutazione della performance individuale del personale incaricato di Elevata Qualificazione è collegata, inoltre, per quanto riguarda i risultati, a specifici obiettivi individuali.

Personale delle aree di inquadramento:

	Componente Risultati		Componente Apporto/ soft skill		totale
	Performance di ente	Performance ambito organizzativo	Apporto qualitativo agli obiettivi/attività U.O.	Requisiti attitudinali soft skill	
<b>Peso</b>					
<b>Area Funzionari ed Elevate Qualificazioni</b>	10	40	20	30	100
<b>Area Istruttori</b>	10	30	20	40	100
<b>Area Operatori Esperti ed Operatori</b>	10	20	20	50	100



Incaricati di elevata qualificazione

	Componente Risultati			Componente soft skill	totale
	Performance di ente	Requisiti attitudinali soft skill	Obiettivi individuali	Comportamenti /capacità	
<b>Peso</b>	15	55	10	20	100

**d) Illustrazione e specifica attestazione della coerenza con il principio di selettività delle progressioni economiche - differenziali stipendiali finanziati dal Fondo per la contrattazione integrativa – progressioni orizzontali/differenziali stipendiali – ai sensi dell’art. 23 del D.Lgs. n. 150/09 (previsione di valutazioni di merito ed esclusione di elementi automatici come l’anzianità di servizio).**

In adempimento con quanto previsto dall’art. 23 del D.Lgs. n. 150/09, come revisionato dal D.Lgs. n. 74/17 e con quanto disciplinato dal nuovo CCNL Funzioni Locali del 16.11.22, la contrattazione decentrata prevede l’attribuibilità del beneficio delle progressioni orizzontali, ricondotto ai nuovi differenziali stipendiali, ad una quota limitata di dipendenti, ritenuti più meritevoli in base alla valutazione:

- media delle ultime tre valutazioni individuali annuali conseguite o comunque le ultime tre valutazioni disponibili in ordine cronologico;
- esperienza professionale maturata nel medesimo profilo o equivalente;
- ulteriori criteri definiti in sede di contrattazione integrativa correlati alle capacità culturali e professionali acquisite anche attraverso percorsi formativi, ricondotti alla valutazione delle competenze professionali introdotta dal 2025.

Il contenimento delle risorse messe a disposizione per le finalità in argomento, unitamente al rispetto della limitazione del numero dei beneficiari richiesto dalla normativa considerando a tal fine tutti i differenziali stipendiali attribuibili nel corso del 2025, consentono di rispettare il principio di selettività del beneficio.

**e) Illustrazione dei risultati attesi dalla sottoscrizione del contratto integrativo, in correlazione con gli strumenti di programmazione gestionale (Piano della Performance confluito nel Piano Integrato di Attività e Organizzazione), adottati dall’amministrazione in coerenza con le previsioni del Titolo II del D.Lgs. n. 150/09.**

La misurazione e la valutazione della performance rappresentano due fasi fondamentali nell’ambito del Ciclo di gestione della performance, in quanto consentono il miglioramento della qualità dei servizi offerti dalla CCIAA e la crescita delle competenze professionali dei dipendenti, attraverso la valorizzazione del merito e l’erogazione dei premi in relazione ai risultati prodotti dai singoli dipendenti e dagli uffici.

Il Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance prevede che la pianificazione strategica triennale venga definita con il Piano Integrato di Attività e Organizzazione, nel quale è confluito il Piano della Performance, con cui si definisce tra le altre, la pianificazione strategica triennale ed operativa annuale. L’insieme degli obiettivi operativi assegnati alle unità organizzative e ai relativi responsabili concretizzano l’impegno di tutta la struttura per il raggiungimento degli obiettivi strategici di medio termine. Ogni obiettivo strategico e operativo prevede specifici indicatori per monitorare i progressi conseguiti e specifici target per stabilire i livelli attesi, volti a misurare l’efficacia, l’efficienza, la qualità erogata e percepita, l’impatto economico-finanziario nonché l’output prodotto, e più a livello alto, il valore pubblico delle azioni dell’Ente camerale.

La pianificazione strategica e la programmazione operativa è stata svolta in ottemperanza al DL n. 80/21, che ha introdotto dal 2022 il richiamato nuovo strumento di pianificazione (PIAO), con il quale conseguire una logica di pianificazione integrata e organica, che permetta di offrire una visione complessiva di tutti gli elementi che costituiscono l’impianto programmatico dell’Ente, assicurandone la sinergia, l’allineamento e la



coerenza reciproca. La logica di pianificazione integrata prevede sostanzialmente che il nucleo informativo iniziale sia costruito a partire dal livello strategico, nel quale viene illustrato il “valore pubblico” che l’Ente intende creare nel rispetto del Programma Pluriennale 2024-2028 approvato il 31.07.2024, a cui sono correlati gli obiettivi operativi e nel quale trovano collocazione anche le dimensioni del contrasto alla corruzione, della trasparenza e delle pari opportunità. I restanti item di programmazione – interventi organizzativi, fabbisogno e formazione del personale, semplificazione delle procedure ecc. - vengono, quindi, a configurarsi come degli “interventi organizzativi a supporto” del raggiungimento degli obiettivi sopra esposti, nel senso che sono intesi come funzionali al perseguimento delle finalità generali dell’Ente.

I risultati attesi dalla sottoscrizione del CCDI in esame sono pertanto legati:

- alla stretta correlazione tra risultati prodotti/comportamenti agiti e la produttività corrisposta;
- alla coerenza tra risultati prodotti dal singolo dipendente (performance individuale) e dall’Ente nel suo complesso (performance organizzativa di Ente);
- al miglioramento della motivazione del personale correttamente valutato e delle performance organizzativa ed individuale;
- alla stretta connessione tra responsabilità assegnate e corretto/efficace presidio delle stesse.

**f) Altre informazioni eventualmente ritenute utili per la migliore comprensione degli istituti regolati dal contratto.**

Nessuna.

**RELAZIONE TECNICO-FINANZIARIA 2025****Modulo 1****La costituzione del Fondo per la contrattazione integrativa**

Alla data di predisposizione della presente Relazione, la Camera di Commercio ha provveduto a determinare il Fondo per l'anno 2025, tenendo conto delle linee di indirizzo stabilite dalla Giunta con provvedimento n. 46 del 13.03.2025, nei seguenti termini:

con determinazione del Dirigente dell'Area Servizi di Supporto n. 25 del 05.03.2025, così come integrata da successiva determinazione n. 54 del 12.05.2025, si è provveduto a determinare il Fondo risorse decentrate per l'anno 2025, in linea con le disposizioni di cui al CCNL Funzioni Locali sottoscritto il 16.11.2022. Per quanto concerne l'importo unico consolidato, l'importo viene confermato nella somma degli importi unici consolidati stabiliti dalle ex C.C.I.A.A. di Udine e di Pordenone, così come certificati dai rispettivi organi di controllo. Il Fondo in argomento, unitamente all'importo a bilancio destinato a remunerare la retribuzione di posizione e risultato delle elevate qualificazioni, rispetta il limite introdotto dall'art. 23, comma 2 del D.Lgs. n. 75/2017, rappresentato, nel caso della neo-istituita C.C.I.A.A. di Pordenone – Udine, dalla somma dei fondi costituiti per l'anno 2016 dalle C.C.I.A.A. accorpate (€ 781.444,83).

Il Fondo risorse decentrate 2025, nella sua versione sopra richiamata, trova copertura nel bilancio preventivo 2025, approvato dal Consiglio camerale con deliberazione n. 16 del 20.12.2024. Stessa attenzione sarà osservata in sede di eventuale revisione del Fondo medesimo.

**Sezione 1 – Risorse fisse aventi carattere di certezza e stabilità**Risorse storiche consolidate

Descrizione	Ex C.C.I.A.A. PN	Ex C.C.I.A.A. UD	C.C.I.A.A. PNUD
Importo unico consolidato netto art. 79, c. 1 lett. a) CCNL 16.11.22 (rif. art. 67, comma 1 CCNL 21/05/2018)	196.081,49	432.201,68	<b>628.283,17</b>

Altri incrementi con carattere di certezza e stabilità

Descrizione	Ex C.C.I.A.A. PN	Ex C.C.I.A.A. UD	C.C.I.A.A. PNUD
Art. 79, c. 1 lett. a) CCNL 16.11.22: CCNL 21.05.2018 art. 67 c.2 lett. a) Incremento € 83,20 personale presente al 31/12/2015 nelle ex C.C.I.A.A.	3.577,60	6.572,80	<b>10.150,40</b>
Art. 79, c. 1 lett. a) CCNL 16.11.22: CCNL 21.05.2018 art. 67 c.2 lett. b) Differenziali PEO	4.402,63	8.724,69	<b>13.127,32</b>
Art. 79, c. 1 lett. a) CCNL 16.11.22 CCNL 21.05.2018 art. 67 c.2 lett. c) Incrementi R.I.A.: - personale cessato nelle ex C.C.I.A.A. periodo 2017-2018 - dipendenti cessati nel corso del 2019 - dipendenti cessati nel corso del 2020 - dipendenti cessati nel corso del 2021 - dipendenti cessati nel corso del 2022 - dipendenti cessati nel corso del 2023 - dipendenti cessati nel corso del 2024	679,07	1.024,34	<b>1.703,41</b> <b>3.305,54</b> <b>6.010,04</b> <b>1.356,98</b> <b>1.247,87</b> <b>4.623,81</b> <b>2.700,36</b>
Art. 79, c. 1 lett. b) CCNL 16.11.2022 Importo su base annua di 84,50 € per il personale presente al 31.12.2018			<b>8.619,00</b>



Art. 79, c. 1 lett. d) CCNL 16.11.2022 Differenziali PEO al 01.01.2021			<b>20.118,24</b>
Art. 79, c. 1 bis CCNL 16.11.2022 Quote già a carico del bilancio per differenze stipendiali tra B3 e B1 e tra D3 e D1			<b>23.478,40</b>
<b>TOTALE</b>			<b>93.741,01</b>

<b>Totale risorse stabili</b>			<b>724.724,54</b>
-------------------------------	--	--	-------------------

### **Sezione 2 – Risorse variabili**

Poste variabili sottoposte al limite di cui all'art. 23, c. 2 del D.Lgs. n. 75/17

Descrizione	Ex C.C.I.A.A. PN	Ex C.C.I.A.A. UD	C.C.I.A.A. PNUD
Art. 79, c. 2, lett. a) CCNL 16.11.2022 CCNL 21.05.2018 art. 67 c.3 lett. d) Una tantum frazioni RIA, di cui: - dipendente cessato il 30.06.2024 - dipendente cessato il 30.09.2024			940,49 530,79 409,70
Art. 79, c. 2, lett. b) CCNL 16.11.2022 1,2% monte salari anno 1997 (1)			12.235,54
<b>TOTALE</b>			<b>13.176,03</b>

- (1) Il monte salari 1997, al netto della dirigenza, ammonta ad € 3.058.885,41 quale somma dei monte salari delle ex C.C.I.A.A. di Udine e Pordenone, per una possibilità di incremento massima di € 36.706,63. Nella sessione negoziale è stata inserita la quota pari allo 0,40%, come da linee di indirizzo stabilite dalla Giunta con provvedimento n. 46 del 13.03.2025.

Poste variabili non sottoposte al limite di cui all'art. 23, c. 2 del D.Lgs. n. 75/17

Descrizione	Ex C.C.I.A.A. PN	Ex C.C.I.A.A. UD	C.C.I.A.A. PNUD
Art. 79, c. 2, lett. d) CCNL 16.11.2022 Risparmi lavoro straordinario			8.860,56
Art. 79, c. 3 CCNL 16.11.2022 Incremento pari allo 0,22% del monte salari 2018, in quota parte (83%)			5.563,47
Art. 80, c. 1 CCNL 16.11.2022 Risorse stabili residue non utilizzate nel 2024			22.279,56
<b>TOTALE</b>			<b>36.703,59</b>

<b>Totale risorse variabili comprensive delle risorse non utilizzate nel 2024</b>			<b>49.879,62</b>
---	--	--	------------------

### **Sezione 3 – Eventuali decurtazioni del fondo**

L'art. 79 al comma 6 del C.C.N.L. Funzioni Locali del 16/11/2022 prevede che *“La quantificazione del Fondo delle risorse decentrate e di quelle destinate agli incarichi di cui all'art. 16 (incarichi di elevata qualificazione), deve comunque avvenire, complessivamente, nel rispetto dell'art. 23, comma 2 del d.lgs. n. 75/2017”*. Quest'ultimo a sua volta dispone: *“... 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'art. 1, comma 2, del D.LGS. 30 marzo 2001 n. 165, non può superare il corrispondente importo determinato per l'anno 2016. A decorrere dalla predetta data, l'art. 1, comma 236, della L. 28 dicembre 2015 n. 208 è abrogato”*.



In base alla sopra citata normativa, pertanto, il nuovo limite da non superare a decorrere dal 01/01/2017 è costituito dal fondo 2016, nell'importo determinato al netto delle decurtazioni normativamente previste nel tempo, tra cui il consolidamento della decurtazione anni 2011 – 2014 operante dal 2015 in poi ex art. 1, comma 456 della L. 147/2013 e depurato delle voci non soggette a vincolo; a partire inoltre dal 2017 e fino a diversa disposizione, non opera più il vincolo della riduzione del fondo per la diminuzione del personale in servizio, anche tenendo conto del personale assumibile.

Per quanto riguarda la C.C.I.A.A. di Pordenone – Udine, il limite di cui sopra deriva pertanto dalla somma dei fondi costituiti nel 2016 dalle ex C.C.I.A.A. di Udine e di Pordenone, nel rispetto delle regole sopra descritte, pari rispettivamente ad € 489.602,00 e ad € 291.842,83, per complessivi € 781.444,83.

<b>Descrizione</b>	
Decurtazione per rispetto limite anno 2016 (Art. 23, comma 2, D.Lgs. n. 75/17) Fondo anno 2016 = € 781.444,83	<b>23.965,85</b>

#### **Sezione 4 – Sintesi della costituzione del Fondo sottoposto a certificazione**

Le risorse correlate ai risparmi dell'anno precedente risultano essere già certificate nell'anno 2024.

<b>Descrizione</b>	<b>Anno 2025</b>
Risorse stabili	793.175,14
Risorse stabili non sottoposte al comma 2, art. 23 del D.Lgs. n. 75/17 (art. 67, comma 2, lett. a) e b) C.C.N.L. 21.05.2018 e art. 79, comma 1 lett. b) e d) e comma 1 bis C.C.N.L. 16.11.2022)	75.493,36
Risorse variabili	12.235,54
Risorse variabili non sottoposte al comma 2, art. 23 del D.Lgs. n. 75/17	36.703,59
Decurtazioni ex art. 23, comma 2 del D.LGS. 75/17	- 23.965,85
Risorse destinate nel 2017 alle PO/EQ (a bilancio)	- 143.003,47
<b>Totale generale sottoposto a certificazione</b>	<b>750.638,31</b>

#### **Sezione 5 – Risorse temporaneamente allocate all'esterno del fondo**

Non ci sono risorse allocate all'esterno del Fondo.



## Modulo 2

### Definizione delle poste di destinazione del Fondo per la contrattazione integrativa

Nell'ambito delle direttive impartite alla delegazione trattante, la Giunta camerale, con deliberazione n. 46 del 13.03.2025, ha stabilito di destinare ad incremento della retribuzione di risultato delle elevate qualificazioni in servizio (applicando i criteri già in essere che prevedono la ripartizione in misura proporzionale alla retribuzione di posizione goduta) l'eventuale quota parte di retribuzione e di risultato corrispondente alle retribuzioni di posizione e di risultato massima attribuibile alle medesime elevate qualificazioni per il periodo del corrente anno in cui gli incarichi non sono attribuiti (trattasi di disponibilità di risorse correlate ad eventuali cessazioni dal servizio che potrebbero intervenire nel corso dell'anno, tenuto conto che tutti gli incarichi di elevata qualificazione risultano al momento attribuiti).

La contrattazione integrativa ha confermato l'incremento, a decorrere dal 2025, di € 10.626,49 ai sensi dell'art. 7 c. 4 lett. u) del CCNL 16.11.2022, delle risorse destinate alla corresponsione della retribuzione di posizione e di risultato degli incarichi di Elevata Qualificazione di cui all'art. 17 c. 6 del medesimo CCNL..

Pertanto, l'importo complessivo delle risorse decentrate destinate al personale dipendente risulta pari ad € 740.011,82 (€ 750.638,31 – 10.626,49).

### Sezione 1 – Destinazioni non disponibili alla contrattazione integrativa o comunque non regolate specificamente dal CCDI

Descrizione	Anno 2025
Indennità di comparto	46.367,30
Progressioni economiche orizzontali	284.045,06
<b>Totali</b>	<b>330.412,36</b>

### Sezione 2 – Destinazioni specificamente regolate dal CCDI

Descrizione	Anno 2025
Indennità condizioni lavoro - maneggio valori	7.500,00
Indennità specifiche responsabilità aree inquadramento (art. 70 quinquies, c.1)	37.000,00
Progressioni economiche orizzontali	16.500,00
Premi correlati alla performance individuale	348.599,46
<b>Totali</b>	<b>409.599,46</b>

### Sezione 3 – Destinazioni ancora da regolare

Descrizione	Anno 2025
	--

### Sezione 4 – Sintesi della definizione delle poste di destinazione del Fondo per la contrattazione integrativa sottoposto a certificazione

Descrizione	Anno 2025
Destinazioni non disponibili alla contrattazione integrativa o comunque non regolate specificamente dal CCDI	<b>330.412,36</b>
Destinazioni specificamente regolate dal CCDI	<b>409.599,46</b>
Destinazioni ancora da regolare	--
Destinazione a favore delle Elevate Qualificazioni	<b>10.626,49</b>
<b>Totale poste di destinazione del Fondo sottoposto a certificazione</b>	<b>750.638,31</b>

### Sezione 5 – Destinazioni temporaneamente allocate all'esterno del Fondo

Non ci sono risorse allocate all'esterno del Fondo.



**Sezione 6 – Attestazione motivata, dal punto di vista tecnico-finanziario, del rispetto di vincoli di carattere generale**

a) 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

Le risorse stabili per l'anno 2025 sono superiori alle destinazioni di utilizzi aventi natura certa e continuativa, riportate nella tabella di cui alla sezione n. 1, nonché nella tabella di cui alla sezione n. 2, specificamente riconducibili alle diverse "indennità". Le destinazioni di utilizzo aventi natura certa e continuativa sono tutte finanziate con le risorse stabili; permane un differenziale positivo che viene utilizzato in parte per attribuire le PEO di competenza del 2025 ed il residuo va ad alimentare i Premi correlati alla performance individuale:

<b>Descrizione</b>	<b>Anno 2025</b>
Totale risorse fisse aventi carattere di certezza e stabilità sottoposto a certificazione	867.728,01
Risorse destinate alle elevate qualificazioni (a bilancio)	- 143.003,47
Destinazioni di utilizzo aventi natura certa e continuativa di cui alla sez. 1	- 330.412,36
Destinazioni di utilizzo aventi natura certa e continuativa di cui alla sez. 2 (indennità e PEO)	- 61.000,00
Differenza a disposizione per la destinazione delle risorse stabili/variabili	333.312,18

b) Attestazione motivata del rispetto del principio di attribuzione selettiva di incentivi economici

Gli incentivi economici sono erogati in base al CCNL; in particolare la produttività è erogata in applicazione del Sistema di misurazione e valutazione della performance approvato con deliberazione di Giunta camerale n. 21 del 30/01/2020 e revisionato con deliberazioni n. 8 del 29.01.2021, n. 26 del 25.01.2022, n. 17 del 27.01.2023, n. 17 del 24.01.2024 e n. 25 del 06.02.2025 (come integrato a partire dall'anno 2025, dal nuovo Sistema integrato di analisi, misurazione e valutazione dell'organizzazione e delle risorse umane approvato con Determina del Segretario Generale n. 67 del 28.04.2025 che introduce la valutazione della competenze professionali), in coerenza con il D.Lgs. n. 150/09 e quindi nel rispetto del principio di selettività e differenziazione economica.

c) Attestazione motivata del rispetto del principio di selettività delle progressioni di carriera finanziate con il Fondo per la contrattazione integrativa (progressioni economiche)

Per l'anno 2025, i criteri previsti dal contratto integrativo decentrato relativi alla quota limitata di possibili beneficiari (<=50% del personale avente diritto), al collegamento ai risultati del sistema di valutazione dell'Ente e alla valutazione delle competenze (come richiesto dall'art. 23 del D.Lgs. n. 150/09), consentono di assicurare la selettività dell'istituto.



### Modulo 3

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

Descrizione	Anno 2024	Anno 2025	Diff. 2025-2024
Totale risorse fisse aventi carattere di certezza e stabilità sottoposto a certificazione	865.027,65	867.728,01	2.700,36
Dedotte le risorse destinate nel 2017 alle EQ (a bilancio)	- 143.003,47	- 143.003,47	0,00
Totale risorse variabili sottoposto a certificazione	14.904,89	13.176,03	- 1.728,86
Totale parziale	736.929,07	737.900,57	971,50
Totale somme escluse dalle riduzioni (risorse non spese anno precedente, risparmi lavoro straordinario e integrazioni CCNL 16.11.22)	38.519,10	<b>36.703,59</b>	- 1.815,41
Decurtazioni ex art. 23, comma 2 del D.LGS. 75/17	- 22.994,35	- 23.965,85	971,50
<b>Totale Fondo sottoposto a certificazione</b>	<b>752.453,82</b>	<b>750.638,31</b>	<b>- 1.815,51</b>

### Modulo 4

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

#### Sezione 1 – Esposizione finalizzata alla verifica che gli strumenti della contabilità economico-finanziaria dell'ente presidiano correttamente i limiti di spesa del Fondo nella fase di programmazione delle risorse

Tutte le somme relative al Fondo risorse decentrate sono imputate in un'unica unità di budget – n. 321017 Risorse dec. dipendenti e indennità varie - ad eccezione della quota parte delle progressioni orizzontali consolidate, che vengono imputate all'unità di budget n. 321000 retribuzione ordinaria, all'interno dello stesso mastro denominato "Competenze al personale".

Nell'unità di budget (n. 321006 - Retribuzione di posizione e risultato PO) è invece valorizzata la somma di € 143.003,47= destinata agli incarichi di elevata qualificazione, già integrata dalla somma di € 10.626,49 per l'anno 2025, come previsto dal CCDI oggetto di certificazione (Incremento delle risorse di cui all'art. 17, comma 6 del CCNL 16/11/2022 attualmente destinate alla corresponsione della retribuzione di posizione e di risultato degli incarichi di Elevata Qualificazione, ove implicanti, ai fini dell'osservanza dei limiti previsti dall'art. 23, comma 2 del D.Lgs. n. 75/2017, una riduzione delle risorse del Fondo di cui all'art. 79) dopo la sottoscrizione definitiva del CCDI.

Tali importi risultano presidiati sia nella fase programmatoria che nella fase di consuntivazione.

Per l'anno 2025 il bilancio preventivo approvato dal Consiglio camerale con deliberazione n. 16 del 20.12.2024, prevede una somma di € 435.954,94= nell'unità di budget n. 321017 - Risorse dec. dipendenti e indennità varie, a cui sono da aggiungere la quota parte delle progressioni orizzontali preventivate per € 284.045,06= imputate all'unità di budget n. 321000 - retribuzione ordinaria, per un totale di € 720.000,00=, nonché la disponibilità di € 22.279,56= a titolo di somme non spese nel 2024 rinviate al 2025 (vedere tabella seguente), che figurano come residui nel bilancio 2024. Nei residui 2024 sono comprese altresì € 8.860,56= a titolo di economie del lavoro straordinario; il valore complessivo di residui risulta essere pari ad € 31.140,12.



**Sezione 2 – Esposizione finalizzata alla verifica a consuntivo che il limite di spesa del fondo dell'anno precedente risulta rispettato**

Il limite di spesa del Fondo relativo all'anno 2024 risulta rispettato come si evince dai dati sotto riportati che confrontano il limite di spesa rappresentato dal Fondo per la contrattazione integrativa con l'effettivo utilizzo delle risorse nella gestione economico-finanziaria dell'Amministrazione.

	DESTINAZIONE	PAGAMENTI EFFETTUATI	PAGAMENTI DA EFFETTUARE NON ANCORA QUANTIFICATI	RISPARMI 2024	RISPARMI DOVUTI ALLE RIDUZIONI PER MALATTIA ART. 71 DL 112/2008	RISPARMI 2024 UTILIZZABILI NEL 2025 (art. 68.c. 1 CCNL 21.05.18)
COMPENSO INCENTIVANTE	357.886,09	353.752,57	3.535,85	597,67*	0,00	0,00
PROGRESSIONI ORIZZONTALI	319.281,89	306.492,57	0,00	12.789,32		12.789,32
INDENNITA' CONDIZIONI DI LAVORO (maneggio valori, turno, reperibilità, disagio) - ART. 70 bis CCNL 2016-2018	8.500,00	6.497,50	46,00	1.956,50		1.956,50
INDENNITA' SPECIFICHE RESPONSABILITA' - ART. 70 quinquies, commi 1 e 2 CCNL 2016-2018	37.000,00	32.601,96	0,00	4.398,04	94,57	4.303,47
INDENNITA' DI COMPARTO	44.313,06	40.791,72		3.521,34	291,07	3.230,27
<b>TOTALI</b>	<b>766.981,04</b>	<b>386.383,75</b>		<b>22.665,20</b>	<b>385,64</b>	<b>22.279,56</b>

\* l'importo corrisponde alla percentuale di mancato raggiungimento degli obiettivi strategici e operativi e quindi costituisce economia di bilancio, non risparmio utilizzabile nel fondo 2024

Il limite di spesa rappresentato dal Fondo 2024 risulta superiore all'utilizzo consuntivato delle relative risorse in sede di gestione.

**Sezione 3 – Verifica delle disponibilità finanziarie dell'Ente ai fini della copertura delle diverse voci di destinazione del Fondo.**

Come già riportato nella Sezione 1 del presente Modulo, il Fondo 2025 trova completa copertura all'interno del Mastro "Competenze al personale", previsto nel bilancio Preventivo approvato dal Consiglio camerale con deliberazione n. 16 del 20.12.2024, con l'aggiunta delle somme non spese nel 2024 disponibili nel bilancio consuntivo del 2024.

Udine, data di sottoscrizione

LA DIRIGENTE  
AREA SERVIZI DI SUPPORTO  
Dott. ssa *Michela Mingone*  
Firmato digitalmente da:  
Mingone Michela

