
CAMERA DI COMMERCIO DI TOSCANA NORD-OVEST

Contratto collettivo integrativo decentrato Triennio 2026-2028

RELAZIONE ILLUSTRATIVA

E

TECNICO FINANZIARIA

(in conformità alle indicazioni di cui alla Circolare del Ministero dell'Economia e delle Finanze- Dipartimento della Ragioneria dello Stato—n.25 del 19 luglio 2012)

CAMERA DI COMMERCIO TOSCANA NORD-OVEST

Contratto collettivo integrativo decentrato.

Relazione illustrativa

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

Data di sottoscrizione	Pre-intesa 17/07/2026 Contratto 06/08/2026
Periodo temporale di vigenza	Triennio 2026-2028 fino alla stipulazione di un nuovo CCI della CCIAA Toscana Nord-Ovest
Composizione della delegazione trattante	Parte Pubblica (ruoli/qualifiche ricoperti): Presidente: Segretario Generale Dott.ssa Cristina Martelli Componenti: Dott.ssa Alessandra Bruni - Dott. Fabio Notari Organizzazioni sindacali ammesse alla contrattazione (elenco sigle): CISL-FPS, UIL-FPL, CSA Regioni e autonomie locali, RSU aziendali Firmatarie della pre-intesa: UIL-FPL Massa Carrara, UIL-FPL Lucca, CISL FP Toscana Nord, RSU Firmatarie del contratto: UIL-FPL Massa Carrara, UIL-FPL Lucca, CISL FP Toscana Nord, RSU
Soggetti destinatari	Personale non dirigente con rapporto di lavoro dipendente a tempo indeterminato e determinato della Camera di Commercio della Toscana Nord-Ovest
Materie trattate dal contratto integrativo (descrizione sintetica)	L'intesa stipulata nella Camera di Commercio Toscana Nord Ovest (per il seguito TNO) si riferisce al triennio 2026-2028 e riguarda tutte le materie demandate dal CCNL alla contrattazione integrativa a livello di ente e si inserisce nel continuo processo di integrazione funzionale, armonizzazione gestionale e organizzativa della Camera di commercio della Toscana Nord-Ovest. L'intesa si compone di 5 Titoli e precisamente: Titolo I Disposizioni generali riguarda l'ambito di applicazione e durata, decorrenza, tempi e procedure di applicazione del contratto. Titolo II riguardante Trattamento economico e criteri sui sistemi d'incentivazione. Comprende criteri di ripartizione delle risorse disponibili per la contrattazione integrativa, criteri per attribuzione dei premi correlati alla performance, differenziazione del premio individuale, procedure per le progressioni economiche all'interno delle aree, ulteriori materie oggetto di contrattazione integrativa con riferimento alle progressioni economiche, criteri generali per la determinazione della retribuzione di risultato dei titolari degli incarichi di Elevata Qualificazione. Titolo III si riferisce ai Compensi per particolari attività o responsabilità comprendendo l'indennità correlata alle condizioni di lavoro, criteri generali e misure dell'indennità, indennità per specifiche responsabilità, criteri generali per l'attribuzione di trattamenti accessori per i quali specifiche leggi operino un rinvio alla contrattazione collettiva, incentivi docenza. Viene trattata anche la correlazione tra i compensi di cui all'art.17 del CCNL 2022-20224, aggiuntivi ai titolari di EQ e la retribuzione di risultato dei titolari di incarico di EQ. Titolo IV si riferisce a Orario, lavoro straordinario e welfare; esso comprende il limite della banca ore, criteri per l'individuazione delle fasce orarie di flessibilità in entrata e in uscita al fine di conseguire una maggiore conciliazione tra vita lavorativa

		e familiare, criteri per l'implementazione di modalità di lavoro che consentono una maggiore conciliazione tra vita lavorativa e familiare, con esclusione delle modalità di lavoro a distanza, l'elevazione del limite massimo individuale di straordinario, i criteri di priorità per l'accesso al lavoro agile e al lavoro da remoto nonché individuazione dei casi in cui è possibile estendere il numero delle giornate di prestazione rese in modalità agile o da remoto e welfare integrativo Titolo IV Disposizioni particolari e sciopero relative a Innovazioni tecnologiche e organizzative, norme di garanzia e contingenti minimi in caso di sciopero e linee di indirizzo e criteri generali per l'individuazione delle misure concernenti la salute e la sicurezza sul lavoro.
Rispetto dell' iter adempimenti procedurale 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 parere all.2 del verbale 9 del 22/07/2026 Rilasciata certificazione compatibilità costi risorse integrative anno 2026 con parere all 2 del verbale n. 5 del 27/04/2026 Nel caso l'Organo di controllo interno dovesse effettuare rilievi, questi saranno integralmente scritti nella presente scheda da rielaborarsi allo scopo, prima della sottoscrizione dell'accordo definitivo
	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 Piano della performance previsto dall'art. 10 del d.lgs. 150/2009? SI NB. Con l'approvazione del DL 80/2021 è stata prevista l'adozione da parte delle pubbliche amministrazioni di un Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO) che ricomprende dall'anno in corso anche il Piano della performance. Il PIAO è stato adottato dalla CCIAA di TNO con delibera di Giunta n 16 del 29/01/2026 e successivamente aggiornato con delibera di Giunta n. 92 del 16/07/2026.
		È stato adottato il Programma triennale per la trasparenza e l'integrità previsto dall'art. 11, comma 2 del d.lgs. 150/2009? Sì, è contenuto nel Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO) adottato dalla CCIAA di TNO con delibera di Giunta n 16 del 29/01/2026.
		È stato assolto l'obbligo di pubblicazione di cui ai commi 6 e 8 dell'art. 11 del d.lgs. 150/2009¹? SI, le informazioni richieste sono state pubblicate sull'apposita sezione Amministrazione trasparente del sito web istituzionale dell'Ente TNO.
		La Relazione della Performance è stata validata dall'OIV ai sensi dell'articolo 14, comma 6. del d.lgs. n. 150/2009? SI. La Relazione sulla Performance 2025 della CCIAA di TNO è stata approvata con Delibera di Giunta n. 80 del 28/05/2026 e validata dall'OIV in data 11/06/2026. La Relazione sulla Performance 2026 sarà adottata entro il 30/06/2027.
Eventuali osservazioni = Il Sistema di Misurazione e valutazione della Performance per l'anno 2026 è stato adottato con delibera di Giunta n. 32 del 05/03/2026 previo parere favorevole dell'OIV.		

¹ L'art. 11 del D.Lgs. 150/2009 è stato abrogato dal D.Lgs. 33/2013. Ai sensi dell'art. 52 del D.Lgs. 33/2013 il riferimento si intende all'art. 10 dello stesso decreto.

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

Premessa L'intesa, riguardante le materie demandate dal CCNL alla contrattazione integrativa a livello di ente, si inserisce nel continuo processo di integrazione funzionale, armonizzazione gestionale e organizzativa della Camera di commercio della Toscana Nord-Ovest.

L'accordo viene stipulato in applicazione dell'art. 7 del nuovo CCNL Comparto Funzioni Locali 2022-2024 ed è impostato sul coinvolgimento, sul dialogo e sull'informazione trasparente, garantendo coerenza con il vigente sistema di programmazione, misurazione e valutazione della performance.

Si prevede una ripresa della contrattazione o la definizione di un nuovo contratto integrativo in caso di:

- importante evoluzione della normativa di riferimento
- ridefinizione dei sistemi organizzativi interni e dei sistemi valutativi derivanti da strategie comuni del sistema camerale nazionale

Le parti, oltre alle intese qui raggiunte, intendono in questa sede affermare il valore delle novità contenute nel CCNL 2026 in particolare sulle materie dell'age management, sulla formazione dei neoassunti, sulle sperimentazioni sull'articolazione dell'orario di lavoro, con l'obiettivo ultimo di perseguire la crescita delle competenze e la valorizzazione del capitale umano per creare una Camera di Commercio attrattiva e stimolante per le risorse umane, rimandando la definizione degli specifici strumenti ad una costante e proficua attività di confronto.

**TITOLO I
DISPOSIZIONI GENERALI**

- Articolo 1** Viene identificato l'ambito di applicazione
- Il contratto si applica a tutto il personale non dirigenziale dipendente della Camera di commercio della Toscana Nord-Ovest. e con qualunque tipo di contratto di lavoro subordinato (tempo indeterminato, tempo determinato)
- Articolo 2** Viene definita la durata, decorrenza tempi e procedure di applicazione del contratto.
- Il contratto concerne il triennio 2026-28 per le parti ad esso delegate dai CCNL vigenti. Sono fatte salve le materie che, per loro natura, richiedano cadenza annuale perché strettamente correlate alle risorse stabili utilizzabili nell'anno (es.: n° incrementi stipendiali), oppure tempi diversi o verifiche periodiche essendo legate a fattori organizzativi contingenti o collegate al naturale sviluppo dell'organizzazione stessa. L'impostazione generale del contratto è stata definita in coerenza con i vincoli risultanti dall'art. 40 del d.lgs. 165/2001 e dagli stessi CCNL vigenti.
- Gli effetti del contratto decorrono dal giorno successivo alla data di stipulazione e il contratto conserva la propria efficacia fino alla stipulazione del successivo contratto integrativo.

**TITOLO II
TRATTAMENTO ECONOMICO E CRITERI SUI SISTEMI DI INCENTIVAZIONE**

- Articolo 3 Criteri di ripartizione delle risorse disponibili per la contrattazione integrativa (Art. 59, comma 1, art. 46 e art. 49 del CCNL 2022-2024) - (Cfr. Art. 7, comma 4, lett. a) CCNL 2026)**
1. Le risorse rese annualmente disponibili per la contrattazione integrativa sono definite ciascun anno dalla Camera di commercio TNO a fronte di apposita formale costituzione (definita nell'ambito di quanto previsto dal CCNL e dal bilancio preventivo e che saranno certificate e approvate dal Collegio dei Revisori della Camera di commercio).
 2. La ripartizione e l'utilizzo delle risorse disponibili avvengono secondo criteri tali da assicurarne la rispondenza all'obiettivo di promuovere, anche attraverso di esse, il coinvolgimento del personale negli effettivi e significativi miglioramenti dei livelli di efficienza, efficacia e qualità dei servizi prestati, sulla base dei sistemi di programmazione, monitoraggio e controllo quali-quantitativo dei risultati, adottati nell'ente.
 3. La ripartizione delle risorse suddette risponde ai seguenti criteri:
 - a) riservare risorse finanziarie, di natura stabile, alle progressioni economiche in modo programmato nel tempo, onde evitare l'immediata o comunque progressiva erosione delle stesse, ed in misura strettamente correlata alla limitatezza del numero di dipendenti che possono fruirne, garantendo al contempo pari opportunità nell'individuazione delle Aree contrattuali nelle quali dare corso a tali progressioni;
 - b) garantire gli importi obbligatori previsti dai CCNL nazionali;

-
- c) destinare ad attività che comportano specifiche responsabilità o particolari condizioni di lavoro compensi che costituiscano adeguato riconoscimento di tali situazioni, in ossequio alla normativa generale definita dal CCNL;
 - d) mantenere nel tempo entità significative degli importi da destinare al riconoscimento dell'impegno e del contributo dei singoli al conseguimento dei risultati (performance individuale e organizzativa), nell'ambito delle prevalenti destinazioni e delle percentuali minime da destinare a tal fine.
4. Le risorse rese annualmente disponibili ai sensi del comma 1 sono destinate ai seguenti utilizzi:
- a) Premi correlati alla performance organizzativa: 50% delle risorse che residuano dopo l'applicazione degli istituti da c) in poi.
 - b) Premi correlati alla performance individuale: 50% delle risorse che residuano dopo l'applicazione degli istituti da c) in poi.
 - c) Indennità specifiche condizioni di lavoro (di cui all'Art. 70bis CCNL 2018): max € 5.000
 - d) Indennità lavoro prestato in giorno festivo: max € 3.000
 - e) Compensi per specifiche responsabilità (ex art. 84 CCNL 2022): max € 55.000
 - f) N. differenziali stipendiali finanziati con risorse stabili per ogni area (ex art 7 comma 4 lett. c), secondo periodo): numero pari alla metà degli aventi diritto per ogni area professionale, come definito nell'art. 6 comma 4;
 - g) risorse destinate a piani di welfare ai sensi dell'art. 45 ulteriori a quelle già destinate: nessuna
 - h) quota elemento garanzia distacco sindacale a carico del Fondo risorse integrative è pari al 60% a decorre dal 1/1/2027
 - i) incentivo economico a favore del personale utilizzato in attività di docenza: max € 1.000
 - l) risorse comprensive dell'incremento dell'importo riconosciuto ai centralinisti non vedenti a titolo di indennità giornaliera: 20%.

Articolo 4 Criteri per l'attribuzione dei premi correlati alla performance - (Cfr. Art 7 comma 4 lett. b CCNL 2026)

In questo articolo si precisa che le logiche del Sistema di misurazione e valutazione della performance della Camera di Commercio di TNO escludono ogni forma di automatismo e riconoscono il merito individuale e organizzativo.

L'attribuzione dei premi destinati a remunerare la performance è strettamente correlata ad effettivi incrementi di produttività e di miglioramento della qualità ed economicità dei servizi ed è quindi attuata dopo la necessaria verifica e certificazione a consuntivo dei risultati conseguiti, in coerenza con gli obiettivi annualmente predeterminati e con il sistema di valutazione e misurazione della performance adottato dalla Camera di commercio.

In coerenza con quanto sopra previsto, l'incentivazione della performance, organizzativa ed individuale, intende rispondere ai seguenti criteri generali:

- assicurare un costante legame tra gli obiettivi programmatici che impegnano la struttura ed il coinvolgimento su di essi di ogni dipendente;
- rendere, pertanto, i dipendenti consapevoli della propria valutazione professionale in modo da consentire un migliore orientamento verso gli obiettivi prioritari dell'ente e fornire un'opportunità di crescita individuale;
- costituire la base per i percorsi di sviluppo professionale ed economico che risponda ai requisiti di equità, meritocrazia, trasparenza;
- promuovere un continuo riscontro "valutatore-valutato" in ordine al rapporto fra prestazione/apporto richiesti e prestazione/apporto resi;
- evidenziare eventuali esigenze formative di supporto o d'integrazione della competenza professionale;
- migliorare il livello generale di comunicazione interna;
- rappresentare occasione e stimolo per riflessioni e proposte relative ai piani formativi del personale

Articolo 5 Differenziazione del premio individuale (Art. 48 del CCNL 2022-2024) - (Cfr. Art 7 comma 4 lett. ae) CCNL 2026)

1. Ai dipendenti che conseguano le valutazioni più elevate sulla performance individuale è attribuita una maggiorazione del premio, pari al 30% del valore medio pro-capite dei premi attribuiti. Per l'attribuzione di tale maggiorazione sarà comunque tenuto conto soltanto dei valori di performance individuale superiori a 71 <<in linea e sovente superiore alle aspettative del ruolo>>.
2. La limitata quota massima di personale a cui tale maggiorazione verrà attribuita è pari al 10% (salvo arrotondamenti) del totale per ogni Area professionale. Tra i funzionari, sono esclusi dal novero i titolari di incarico di Elevata Qualificazione, destinatari della retribuzione di risultato a valere sull'apposito fondo.
3. Se necessario, la maggiorazione è attribuita in ordine decrescente, a partire dal valore più elevato, fino al concorso del numero di unità interessate, arrotondato per eccesso. Al fine di assicurare il più ampio accesso alla premialità, a parità di punteggio, si favorisce chi non ha ricevuto la maggiorazione nell'ultimo triennio; qualora abbiano avuto tutti una maggiorazione in tale periodo, chi non la ottiene da più tempo. In caso di ulteriore parità, a chi ha conseguito la migliore performance organizzativa dell'ufficio di appartenenza.
4. Il personale interessato è quello assunto a tempo indeterminato e quello a tempo determinato con contratto avente almeno durata annuale.

Articolo 6 Procedure per le progressioni economiche all'interno delle aree (Art. 14 del CCNL 2022-2024) (Cfr. Art 7 comma 4 lett. c CCNL 2026)

1. Per remunerare l'accrescimento delle competenze professionali progressivamente acquisito, possono essere attribuiti differenziali stipendiali mediante procedura selettiva di Area professionale. Il numero dei differenziali per area professionale è stabilito in sede di ripartizione delle risorse integrative (cfr. art 3, comma 4, lettera f) del presente CCDI).
2. 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, selettiva ed equilibrio all'interno delle varie aree professionali, 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;
3. Le procedure per le progressioni economiche nei limiti di quanto previsto dall'art. 14 del CCNL 23/02/2026, si articolano, per ogni anno per il quale vengono destinate risorse a questo scopo, come segue:
 - L'Ente informa, con apposito comunicato inviato via mail al personale e inserito nella intranet aziendale, l'avvio delle fasi valutative e selettive per l'erogazione dei "differenziali stipendiali" del personale che al 31/12 dell'anno precedente a quello in cui si svolge la fase di valutazione, selezione e dell'eventuale riconoscimento dei "differenziali stipendiale" risponde ai requisiti previsti dall'art. 14 del CCNL 23/02/2026.
 - Il comunicato, completo dei criteri di valutazione, della metodologia di valutazione e dei tempi, viene inviato ai dipendenti che rispondono ai requisiti di cui al punto precedente;
 - Viene applicato il principio del "silenzio assenso" e pertanto parteciperanno alla procedura valutativa e selettiva i dipendenti aventi i requisiti che, entro i termini definiti dal suddetto comunicato, non abbiano formalmente trasmesso tramite PEC o posta elettronica ordinaria alla PEC cameradicommercio@pec.tno.camcom.it una dichiarazione firmata digitalmente contenente la volontà di non voler partecipare;
 - L'ente forma la graduatoria dei partecipanti alla procedura selettiva, definita sulla base dei criteri fissati dal CCNL e dagli "ulteriori criteri" definiti dal presente contratto integrativo.
 - Eroga il "differenziale stipendiale" al personale meritevole e nei limiti e nel numero previsto dalla contrattazione integrativa con decorrenza 1° gennaio dell'anno in cui è stata effettuata la fase valutativa e selettiva.
 - Al fine di temperare trasparenza della procedura e diritto alla privacy, l'ente pubblica sulla Intranet aziendale i risultati della procedura dando evidenza – in maniera articolata per area professionale - del numero degli aventi diritto alla procedura, del numero dei partecipanti effettivi, dei differenziali assegnati, della media dei punteggi conseguiti dai beneficiari, della decorrenza.
4. Al fine di evitare conflitti di interesse anche solo potenziali tra valutato e valutatore si individua un raggruppamento all'interno dell'Area dei funzionari titolari di elevate qualificazioni distinto da quello degli altri funzionari.
5. Possono partecipare, in continuità con quanto avvenuto in precedenza, i lavoratori che negli ultimi 3 anni non abbiano beneficiato di alcuna progressione economica.
6. Per quanto concerne il numero di "differenziali stipendiali" attribuibili annualmente, esso sarà subordinato:
 - a) alle risorse stabili che si deciderà di destinare a tale finalità nell'anno di riferimento a fronte della costituzione annuale delle risorse per la contrattazione integrativa;
 - b) al rispetto dei criteri generali per l'erogazione dei "differenziali stipendiali" definiti dall'art. 3 (criteri di ripartizione risorse) del presente contratto integrativo. In questo articolo si fa riferimento ai "differenziali stipendiali" di pari importo, da intendersi come incrementi stabili dello stipendio che possono essere attribuiti nel corso della vita lavorativa e che si configurano come progressione economica all'interno dell'area ai sensi dell'art. 52 comma 1-bis del D.lgs. n. 165/2001.

Tali progressioni economiche avvengono mediante procedura selettiva di area, attivabile in relazione alle risorse disponibili nel Fondo risorse decentrate.

Vengono poi indicate le procedure per l'attribuzione del riconoscimento economico in questione nei limiti di quanto previsto dall'art. 14 del CCNL 16/11/2022 a partire dall'anno 2025 e ogni anno seguente.

Nell'ambito di quanto previsto dall'art. 14 del CCNL 16/11/2022 attraverso il presente contratto decentrato integrativo si conferma che possono partecipare alla procedura selettiva i lavoratori che negli ultimi 3 anni non abbiano beneficiato di alcuna progressione economica.

Per quanto concerne il numero di "differenziali stipendiali" attribuibili nel 2025, esso sarà subordinato:

- a. alle risorse stabili che si deciderà di destinare a tale finalità nell'anno di riferimento a fronte della costituzione annuale delle risorse per la contrattazione decentrata;
- b. al rispetto dei criteri generali per l'erogazione dei "differenziali stipendiali" definiti dall'art. 3 (criteri di ripartizione risorse) del presente contratto decentrato integrativo

Articolo 7 Ulteriori materie oggetto di contrattazione integrativa con riferimento alle "progressioni economiche" (Art 7, comma 4 lett. c) CCNL 2026)

1. Come stabilito dall'art. 14 del CCNL i criteri per l'attribuzione dei "differenziali stipendiali" sono:

1) media delle ultime tre valutazioni individuali annuali conseguite o comunque le ultime tre valutazioni disponibili in ordine cronologico, qualora non sia stato possibile effettuare la valutazione a causa di assenza dal servizio in relazione ad una delle annualità;

2) esperienza professionale. Per “esperienza professionale” si intende quella maturata nel medesimo profilo professionale, anche a tempo determinato o a tempo parziale, nella stessa o altra amministrazione del comparto di cui all’art. 1 (Campo di applicazione) nonché, nel medesimo o corrispondente profilo, presso altre amministrazioni di comparti diversi in base alla padronanza dei processi presidiati; la metodologia di valutazione dell’“esperienza professionale” e i relativi criteri sono stabiliti nel Sistema di misurazione e valutazione a cui si rimanda.

Al fine di promuovere lo scambio di esperienze, l’ampiezza delle competenze e la ricchezza del bagaglio professionale, nei primi due anni di assegnazione ad una nuova posizione di lavoro, all’interno del medesimo profilo professionale, il punteggio conseguito dalla valutazione della padronanza dei processi è maggiorato di un fattore 1,1.

2. Gli “ulteriori criteri” indicati dal comma 2 dell’art. 14 del CCNL 23/02/2026 sono correlati alle “capacità culturali e professionali acquisite anche attraverso i percorsi formativi attivati dall’Ente”. Nella CCIAA Toscana Nord-Ovest, essi sono:

a) acquisizione nel periodo di valutazione di nuove competenze informatiche o tecniche, utili all’assolvimento di attività inerenti al ruolo ricoperto a seguito di percorsi formativi conclusi con l’attestazione di tale arricchimento formativo e che abbiano interessato almeno un’intera area professionale e la cui valenza ai fini della progressione sia comunicata preventivamente a tutto il personale

b) maturazione di particolari esperienze professionali a seguito del conferimento di specifici incarichi a titolo esemplificativo e non esaustivo: incarichi di particolare rilevanza per gli obiettivi da conseguire, incarichi di specifica responsabilità quale RUP, ecc., responsabilità di raggiungimento di obiettivi o di gestione positiva di progetti particolarmente rilevanti.

3. La ponderazione per la graduatoria è così definita:

1. Criterio: Media delle ultime 3 valutazioni individuali: peso 40%.

2. Criterio: Esperienza professionale: peso 40%.

3. Criterio: Ulteriori criteri (nuove competenze informatiche, incarichi rilevanti): peso 20%.

4. Al personale che non abbia conseguito progressioni da più di 6 anni viene attribuito un punteggio aggiuntivo del punteggio complessivamente ottenuto secondo la seguente articolazione:

- da 6 a 8 anni: 1%
- da 9 a 10 anni: 2%
- oltre 10 anni 3%

5. In caso di parità di punteggi ottenuti con l’applicazione dei criteri di cui alla lettera d) del comma 2 dell’art. 14 del CCNL, la priorità verrà riconosciuta sulla base del valore più alto della media delle ultime tre valutazioni individuali annuali conseguite. In caso di ulteriore parità la priorità si considera la maggiore anzianità di servizio nelle Camere di Commercio.

Articolo 8 Criteri generali per la determinazione della retribuzione di risultato dei titolari degli incarichi di Elevata Qualificazione (Art. 16 del CCNL 2022-2024 e Art 7 comma 4 lett. v) CCNL 2026)

1. Al fine di garantire la massima coerenza e correlazione dei sistemi retributivi premianti di questa Camera di commercio, i criteri generali per la determinazione della retribuzione di risultato dei titolari di EQ sono definiti in coerenza con quelli previsti per la dirigenza (retribuzione di risultato) e per il personale non dirigente (“produttività”).

2. Essi dunque hanno lo scopo di garantire adeguate risposte e riconoscimenti economici a coloro che avranno raggiunto i livelli di prestazione/risultato attesi e predefiniti in sede di assegnazione di obiettivi, che nel caso degli incaricati di Elevata Qualificazione possono sostanziarsi anche in specifici obiettivi di carattere specialistico e/o gestionale, di coordinamento delle persone e di supporto alla dirigenza.

3. Con specifico riferimento ai criteri generali per la determinazione della retribuzione di risultato dei titolari di EQ si precisa che essi - in base al peculiare ruolo di responsabilità professionale e manageriale alle dirette dipendenze della dirigenza - fanno riferimento anche:

- agli indicatori di performance relativi all’ambito organizzativo di diretta responsabilità, ai quali è attribuito un peso prevalente nella valutazione complessiva;
- alla qualità del contributo assicurato alla performance generale della struttura, alle competenze professionali dimostrate, nonché ai comportamenti organizzativi richiesti per il più efficace svolgimento delle funzioni assegnate e di cui al successivo comma 6;

4. I criteri generali per la determinazione della retribuzione di risultato dei titolari di EQ, pertanto, rispondono ai seguenti requisiti:

- stimolare un continuo miglioramento delle prestazioni individuali
- promuovere un continuo riscontro “valutatore-valutato” in ordine al rapporto fra prestazione richiesta e prestazione resa;

- rendere le persone incaricate di Elevata Qualificazione consapevoli della propria valutazione professionale in modo da consentire un migliore orientamento verso gli obiettivi prioritari dell'ente e fornire un'opportunità di crescita individuale;
 - evidenziare eventuali esigenze formative di supporto o d'integrazione della preparazione professionale
 - migliorare il livello generale di comunicazione interna;
 - valorizzare le risorse professionali più attive e qualificate;
 - promuovere una moderna cultura organizzativa;
 - rappresentare occasione e stimolo per riflessioni e proposte relative ai piani formativi del dipendente;
5. I criteri di attribuzione degli incentivi vengono improntati alla valorizzazione dei ruoli e delle azioni. I conseguenti riconoscimenti economici rappresentano la naturale risposta alla valutazione finale delle prestazioni di lavoro.
6. La valutazione prende in considerazione il risultato individuale riferito agli obiettivi assegnati all'unità organizzativa di diretto presidio (Servizio), il risultato più generale correlato all'andamento dell'ente nel suo insieme, le competenze gestionali, organizzative, relazionali concretamente agite.
7. Attraverso tali criteri generali ed in coerenza con la metodologia di valutazione di questo ente per i titolari di EQ, la retribuzione di risultato viene erogata a fronte del raggiungimento di risultati superiori a quelli normalmente attesi per il ruolo ricoperto e comunque superiori al 50%.
8. Tale retribuzione viene determinata, ed eventualmente erogata, secondo una scala di graduale incremento direttamente connessa alla valutazione conseguita.
9. Nell'ipotesi di conferimento ad un lavoratore, già titolare di EQ, di un incarico ad interim relativo ad altra posizione di EQ vacante, per la durata dello stesso, al lavoratore, nell'ambito della retribuzione di risultato, è attribuito un ulteriore importo dal 15% al 20% del valore economico della retribuzione di posizione prevista per l'ulteriore incarico ad interim. Per l'assegnazione della citata percentuale, l'ente tiene conto della complessità delle attività e del livello di responsabilità connessi all'incarico attribuito. La percentuale può arrivare al 25% del valore economico della retribuzione di posizione ricoperta ad interim qualora il grado di conseguimento degli obiettivi assegnati al servizio sia superiore al 90%.

TITOLO III COMPENSI PER PARTICOLARI ATTIVITA' O RESPONSABILITA'

Articolo 9 Indennità correlata alle condizioni di lavoro. Criteri generali e misure dell'indennità (Art. 59, comma 3-bis del CCNL 2022-2024) (Art 7 comma 4 lett. d CCNL 2026).

1. A decorrere dalla data di efficacia del presente accordo integrativo, la disciplina delle indennità da riconoscere al personale che presta la propria attività in particolari condizioni di lavoro connesse cioè alle effettive e particolari modalità di esecuzione della prestazione resa, in termini, ancorché non esaustivi, di esposizione a rischio, pregiudizio, pericolo o disagio è definita come segue:

- a. attività implicanti il maneggio e il trasporto di valori contanti;
- b. attività che derivano dall'intervento delle squadre antincendio e primo soccorso dell'Ente, per il personale che ne fa parte;
- c. attività che comportino la guida di veicoli dell'Ente per l'effettuazione di trasferte per cause di servizio;
- d. attività di gestione del rapporto con il cliente, in considerazione dell'altissimo carico emotivo e di potenziale conflittualità che si verifica nell'interazione all'interno delle attività di composizione della crisi da sovraindebitamento (sottoprocesso: gestione preventiva e stragiudiziale delle crisi d'impresa (codice C2.7.3.1)) al personale addetto all'Organismo di composizione della Crisi da sovraindebitamento (in breve OCC).
- e. attività svolte all'interno di magazzini di deposito dei documenti cartacei per la gestione delle richieste di accesso agli atti o per esigenze di istruttoria,
- e. Prestazione di servizio in sede diversa da quella di assegnazione, su richiesta dell'amministrazione al fine di garantire il regolare funzionamento di servizi di front-office, non erogabili via web.

2. Per il personale che svolge le suddette prestazioni è riconosciuta un'indennità, per giorno di effettivo svolgimento di esse, pari a 2 euro per quelle sub lettera a); pari a € 4,00 per le attività delle lettere c), d) e); a 10 euro per quelle sub lettera b).

Per le attività di cui alla lettera d), l'indennità è commisurata alle giornate dedicate all'attività del sottoprocesso C2.7.3.1 calcolate sulla base degli FTE (full time equivalent) annuali Pareto, corretti da un fattore di stima dato dalla percentuale di FTE dedicate rispetto al totale (FcSp) e rapportati all'orario medio giornaliero contrattuale (7h.12'):

n. giornate effettive di sportello = $FTE\ OCC \times FcSp / 7,20$ con FcSp pari al 50%

3. Le indennità sono riconosciute per le giornate in cui l'attività è stata effettivamente svolta ed aventi le caratteristiche legittimanti il relativo ristoro economico.

Articolo 10 Indennità per specifiche responsabilità. Criteri generali (Art 7 comma 4 lett. f CCNL 2026).

1. I criteri generali sono definiti in coerenza con quelli individuati per definire l'elevata responsabilità (e conseguente retribuzione di posizione) per le persone incaricate di Elevata Qualificazione e tengono conto della Complessità direzionale, della Complessità Decisionale e della Responsabilità.
2. In applicazione di tali criteri e principi, la Camera di Commercio individua le specifiche responsabilità (aggiuntive rispetto a quelle normalmente previste dall'inquadramento e dal profilo professionale e di competenza) che la dirigenza ha deciso di affidare ai propri collaboratori.
3. La misura dell'indennità discende da criteri di differenziazione e di graduazione delle diverse responsabilità, comunque entro i valori minimi e massimi previsti dal CCNL, da graduare in funzione del livello di Complessità direzionale, della Complessità Decisionale e della Responsabilità cui l'indennità stessa si riferisce.
4. L'assegnazione dell'indennità per specifiche responsabilità prevista dal CCNL al personale di Area dei "Funzionari e della Elevata Qualificazione", non incaricato di EQ, può avvenire per lo svolgimento delle seguenti tipologie di attività che comportano l'assunzione di specifiche responsabilità in relazione all'ordinario contenuto professionale della categoria di appartenenza:
 - Responsabilità derivanti dall'esercizio di compiti legati ai processi di digitalizzazione e innovazione tecnologica (es. Responsabile protocollo informatico e gestione documentale, Responsabile continuità operativa, Responsabile adeguatezza ICT...)
 - Responsabilità derivanti dal coordinamento di unità organizzative elementari o di progetti trasversali di particolare rilievo e complessità (es. capufficio, coordinamento gruppi di lavoro formalmente costituiti);
 - Responsabilità di procedimenti amministrativi complessi, (es. RUP, ...), ovvero di programmi di lavoro connotati da particolare complessità che possono comportare anche il coordinamento di gruppi di lavoro.
5. Per quanto riguarda il personale dell'Area degli "Istruttori" e degli "Operatori esperti", le specifiche responsabilità potranno essere individuate nei seguenti ambiti di attività:
 - Responsabilità derivanti dall'esercizio di compiti legati ai processi di digitalizzazione e innovazione tecnologica (es. Responsabile continuità operativa, Responsabile adeguatezza ICT, gestore canali di comunicazione social...)
 - Attività che comportano assunzione di responsabilità nella gestione di un sistema di relazioni complesse, ancorché temporanee, con interlocutori esterni rappresentando l'Ente, nell'ambito delle competenze esercitabili (esempio di responsabilità di coordinamento di collettive di imprese in fiere fuori sede in assenza del funzionario)
 - Attività che comportano assunzione di responsabilità nella gestione dell'archivio e del magazzino di Carraia
6. La responsabilità è conferita annualmente con atto formale del Dirigente, sulla base delle direttive generali impartite dal Segretario generale. In tale atto vengono specificate le funzioni per le quali viene assegnata la responsabilità e valutati i criteri per la graduazione del compenso. In assenza di atto formale di nomina non può essere presa in considerazione, per la valutazione ai fini dell'attribuzione dell'indennità, alcuna assunzione di particolari responsabilità.
7. L'erogazione dell'indennità di responsabilità è connessa all'effettivo esercizio, pertanto avverrà mensilmente, per un importo pari all'80% di un dodicesimo e conguagliata entro febbraio dell'anno successivo, a seguito della valutazione del dirigente competente.
8. Ad ogni dipendente non può essere attribuita più di un'indennità per specifiche responsabilità; nel caso in cui ricorrano più responsabilità, al dipendente interessato è attribuita quella di valore economico più elevato.

Articolo 11 Criteri generali per l'attribuzione di trattamenti accessori per i quali specifiche leggi operino un rinvio alla contrattazione collettiva (Art 7, comma 4, lett. g) e ag) CCNL 2026)

1. Nel determinare o riconoscere trattamenti economici accessori, per i quali specifiche leggi operino un rinvio alla contrattazione collettiva, saranno osservati i seguenti criteri:
 - a) graduazione degli importi laddove vi siano fasce orarie e/o giornate differenti nelle quali si colloca lo svolgimento delle attività che dà titolo all'attribuzione del trattamento accessorio;
 - b) determinazione dei valori unitari (per singolo evento/attività) che tengano conto della ripetitività di questi ultimi assicurando, quindi, che gli importi complessivi, sommati a quelli percepiti dai singoli interessati a titolo di produttività, si mantengano entro valori congrui, in particolare per quelle fattispecie in cui il lavoro, che dà titolo all'attribuzione del compenso, si colloca all'interno delle fasce ordinarie
2. A fine di attribuire un incentivo per lo svolgimento di funzioni tecniche come previsto dall'art. 45 del D.lgs. n. 36/2023, finalizzato a stimolare l'incremento delle professionalità interne all'amministrazione e, per conseguenza, a ridurre il ricorso a professionisti esterni con correlato risparmio da parte dell'amministrazione, si individuano i seguenti criteri generali, che tengono comunque conto dell'effettivo apporto del dipendente:
 - a) competenze e responsabilità connesse al ruolo e alle specifiche prestazioni da svolgere;
 - b) tipologia di incarichi svolti;
 - c) complessità delle opere/servizi/forniture, derivante anche, ad esempio, dalla necessità di integrare diverse parti di progettazione specialistica, o numero di imprese coinvolte.
 - d) rispetto delle scadenze definite nel cronoprogramma;
 - e) qualità della prestazione: assenza di varianti suppletive, rispetto dei costi

2 bis. Gli incentivi per lo svolgimento di funzioni tecniche previsti dall'art. 45 del D.lgs. n. 36/2023 di cui all'allegato I.10 sono a carico degli stanziamenti previsti per le singole procedure di affidamento di lavori, servizi e forniture e non incidono in alcun modo sulle risorse decentrate; tuttavia, al fine di evitare possibili situazioni di eccessivo squilibrio o una duplicazione nella remunerazione di una specifica attività/risultato, in sede di prima applicazione della norma alla Camere di Commercio Toscana Nord-Ovest, viene definito un sistema di perequazione tra incentivo tecnico e premio per la performance organizzativa. Qualora la misura dell'incentivo tecnico superi le soglie sotto elencate, il premio per la performance organizzativa è soggetto ad una rideterminazione secondo il seguente schema:

Compensi funzioni tecniche erogati	Riduzione Premio Performance Organizzativa
Fino a € 3.000	Nessuna riduzione
Da € 3.001 a € 5.000	Riduzione 20% -
Da € 5.000 a € 7.000	Riduzione 40%
Da € 7.001 a € 9.000	Riduzione 60%
Oltre € 9.000	Riduzione 80%

Gli eventuali risparmi restano destinati a remunerare la performance organizzativa dell'anno.

Articolo 12 Correlazione tra i compensi di cui all'art. 17 del CCNL 2022-2024 (Compensi aggiuntivi ai titolari di EQ) e la retribuzione di risultato dei titolari di incarichi di EQ (Art. 7 comma 4, lett. j CCNL 2026)

1. Ai titolari di incarico di EQ, in coerenza con le leggi vigenti, possono essere erogati trattamenti accessori aggiuntivi che si sommano alla retribuzione di risultato. Ai fini del presente articolo assumono rilievo:

- a) Compensi ISTAT
- b) Concorsi a premio
- c) Svolgimento funzioni tecniche ex D.LGS. 36/2023

2. Gli importi individuali determinati in base alle fattispecie di cui al comma precedente si aggiungono alla retribuzione di risultato delle EQ, la quale ultima verrà a sua volta definita tenuto conto dell'entità e del contenuto dell'impegno del titolare di EQ che, nell'anno, è stato destinato alle attività per le quali si percepisce il relativo compenso, tra quelli individuati al comma 1.

3. Per il personale titolare di Elevata Qualificazione (EQ) incaricato di funzioni tecniche oggetto di incentivazione, l'erogazione degli incentivi di cui all'art. 45 del D.Lgs. 36/2023 è subordinata alla verifica che la medesima attività non sia già oggetto di valutazione ai fini della retribuzione di risultato. In caso di coincidenza, l'importo percepito a titolo di incentivo tecnico sarà computato in detrazione dalla retribuzione di risultato spettante per l'anno di riferimento. In caso di parziale sovrapposizione, sarà operata una riduzione proporzionale.

Articolo 13 Incentivi docenza (Art. 37, comma 8 del CCNL 2022-2024) - (Art 7 comma 4 lett. af) CCNL 2026)

1. Al fine di valorizzare il patrimonio di conoscenze individuali acquisite nel corso dell'attività lavorativa dal proprio personale e sulla base del programma di formazione annuale previsto del Piano integrato, tra le voci di utilizzo delle risorse integrative è previsto un importo indicato nell'art. 3, comma 4, lettera i) da destinare al personale chiamato a predisporre ed erogare (sia in diretta che in differita) interventi formativi ulteriori alle ordinarie competenze connesse al ruolo.

2. L'incentivo in tali casi riconosciuto ammonta ad euro 100 per una sessione formativa erogata di durata pari a 3 ore ed eventuali importi a scalare per durate inferiori.

Articolo 14 Definizione della percentuale di incremento dell'importo riconosciuto ai centralinisti non vedenti, a titolo di indennità giornaliera, di cui all'art. 9 comma 1, legge 135/1985, come richiamata all'art. 49 del CCNL 2026 (Art 7 comma 4 lett. ao) CCNL 2026)

L'indennità giornaliera di cui all'art. 9 c. 1 della L 113/1985, riconosciuta ai centralinisti non vedenti, viene incrementata di un importo pari al 20% con relativi oneri a carico del Fondo risorse integrative.

Articolo 15 – Trattamento economico personale in distacco sindacale ex art. 46 commi 2 e 3 (Art 7, comma 4, lett. ai) CCNL 2026)

Con data di decorrenza dell'1/1/2027 prevista dal CCNL 2026, l'elemento di garanzia della retribuzione di cui all'art. 46, comma 1, lett. b viene fissato nella percentuale del 60% delle voci retributive conseguite dall'interessato nell'ultimo anno solare di servizio che precede l'attivazione del distacco per le fattispecie di distacco sindacale la cui attivazione sia avvenuta successivamente al 2022. Tale percentuale si applica anche alla fattispecie di cui all'art. 46, comma 5.

TITOLO IV ORARIO, LAVORO STRAORDINARIO E WELFARE

Articolo 16 Limite Banca delle ore (Art 7 comma 4 lett. o) CCNL 2026)

Il limite individuale annuo delle ore che possono confluire nella Banca delle Ore è innalzato a 90 ore.

Articolo 17 Criteri per l'individuazione delle fasce orarie di flessibilità in entrata e in uscita al fine di conseguire una maggiore conciliazione tra vita lavorativa e familiare (Art 7 comma 4 lett. p) CCNL 2026)

L'articolo disciplina la flessibilità in entrata e uscita come possibilità, data al dipendente, di gestire l'inizio e la fine della propria prestazione mattutina e pomeridiana, nel rispetto delle 36 ore settimanali o comunque nel rispetto delle fasce obbligatorie di presenza previste dall'orario di lavoro.

Le fasce di flessibilità in entrata e in uscita, fruibili da tutto il personale, sono determinate secondo i seguenti criteri:

- sia favorita la conciliazione dei tempi di vita e di lavoro del personale dell'Ente;
- sia compatibile con la garanzia dell'ottimale funzionamento organizzativo della Camera di commercio, essendo comunque prioritario per essa garantire il miglior servizio all'utenza;
- al fine di garantire all'organizzazione la possibilità di disporre in parti consistenti della giornata di tutto il personale, così da poter svolgere in maniera ottimale le attività degli uffici, la flessibilità oraria deve consentire che in alcune specifiche fasce orarie della giornata la presenza contestuale del personale in servizio.

Articolo 18 Criteri per l'implementazione di modalità di lavoro che consentono una maggiore conciliazione tra vita lavorativa e familiare, con esclusione delle modalità di lavoro a distanza (Art. 7, c. 4, lett. p-bis) CCNL 2026)

1. Le parti concordano di promuovere e implementare modalità di lavoro che garantiscano una maggiore conciliazione tra la vita lavorativa e quella familiare del dipendente, escludendo da tale disciplina gli istituti legati al lavoro a distanza (già disciplinati altrove). Tali modalità si traducono prioritariamente nell'utilizzo dell'orario di lavoro flessibile (fasce temporali di flessibilità in entrata e in uscita) anche personalizzato, diverse articolazioni dell'orario di lavoro (es. orario europeo e cd. settimana corta) anche su base individuale, diversa assegnazione della sede di lavoro tra quelle dell'ente, individuazione di settimane di orario multiperiodale; le modalità richieste sono concesse purché compatibili con le esigenze organizzative e non comportino aggravio di oneri per l'Ente.

2. Compatibilmente con le esigenze di servizio, l'Ente riconosce la priorità nella concessione di tali strumenti di conciliazione, ai dipendenti che si trovano nelle seguenti condizioni:

- beneficino delle tutele connesse alla genitorialità (maternità o paternità ex D. Lgs. 151/2001);
- assistono familiari disabili o sono essi stessi portatori di handicap ai sensi della L. 104/1992;
- si trovano in situazioni di necessità connesse alla frequenza dei propri figli presso asili nido, scuole materne e scuole primarie;
- sono familiari fino al primo grado di studenti del primo ciclo dell'istruzione con Disturbi Specifici dell'Apprendimento (DSA) e sono impegnati nell'assistenza alle attività scolastiche a casa (L. 170/2010);
- sono inseriti in progetti terapeutici di recupero;
- sono impegnati in attività di volontariato in base alle disposizioni di legge vigenti.
- hanno compiuto 60 anni di età

3. L'accoglimento delle richieste e l'individuazione delle fasce di flessibilità devono risultare sempre compatibili con la garanzia dell'ottimale funzionamento organizzativo della Camera di commercio, restando prioritaria l'efficienza dei servizi all'utenza. A tal fine, per consentire alla dirigenza di disporre in maniera ottimale del personale, le modalità flessibili autorizzate dovranno comunque garantire fasce orarie di presenza contestuale obbligatoria di tutto il personale in servizio.

Articolo 19 Elevazione del limite massimo individuale di lavoro straordinario ai sensi dell'art. art. 32 comma 3 (Lavoro straordinario) del CCNL 16/11/2022. (Art. 7 comma 4 lett. s) CCNL 2026)

1. Le prestazioni di lavoro straordinario possono essere rivolte a fronteggiare situazioni di lavoro eccezionali e pertanto non possono essere utilizzate come fattore ordinario di programmazione del tempo di lavoro.

2. Per esigenze eccezionali riguardanti un numero di dipendenti non superiore all' 1% che ricoprono posizioni di lavoro connesse al supporto agli organi e comunicazione, si conviene l'elevazione del limite massimo individuale di lavoro straordinario ai sensi dell'art. 32 comma 3 (Lavoro straordinario) del CCNL 16/11/2022 come segue:

Posizione	Area professionale	Limite massimo individuale
Supporto ad organi istituzionali	Funzionario	240 ore

Articolo 20 – Criteri di priorità per l'accesso al lavoro agile e al lavoro da remoto nonché individuazione dei casi in cui è possibile estendere il numero delle giornate di prestazione rese in modalità agile o da remoto (Art 7 comma 4 lett. ah) CCNL 2026)

La disciplina della prestazione lavorativa a distanza (lavoro agile e lavoro da remoto) nel rispetto del principio dell'"invarianza del livello dei servizi erogati", per il quale non deve essere compromessa la funzionalità dei servizi erogati, e del più generale valore riconosciuto dall'Ente alla conciliazione dei tempi di cura e di lavoro, riconosce un accesso generalizzato al lavoro agile per un certo numero di giornate meglio definite nell'apposito Disciplinare oggetto di informativa sindacale.

Al fine di riconoscere situazioni soggettive che traggono il massimo beneficio dal lavoro agile/remoto e che possono riguardare condizioni di salute e disabilità del dipendente, esigenze di caregiving, situazioni logistiche ed

ambientali, sono riconosciute le seguenti condizioni quali criteri di priorità per l'accesso, nonché per l'estensione del numero delle giornate di prestazione a distanza, purché debitamente certificate e/o documentate:

a) casi in cui la normativa prevede il riconoscimento di priorità.

Il D. Lgs. n. 105/2022, entrato in vigore il 13 agosto 2022, ha previsto che i datori di lavoro, sia pubblici che privati, devono riconoscere una priorità alle richieste di esecuzione del rapporto di lavoro in modalità agile, qualora queste richieste vengano presentate da lavoratrici e lavoratori:

1. disabile in situazione di gravità accertata (ai sensi dell'art. 4, comma 1, della L. 104/1992);

2. con figli fino a 12 anni di età;

3. con figli disabili; qualora il figlio abbia una minorazione, singola o plurima, che abbia ridotto l'autonomia personale, correlata all'età, in modo da rendere necessario un intervento assistenziale permanente, continuativo e globale nella sfera individuale o in quella di relazione (ai sensi dell'articolo 3, comma 3, Legge n. 104/1992);

4. assistente familiare (caregiver) di soggetto che, a causa di malattia, infermità o disabilità, anche croniche o degenerative, non sia autosufficiente e in grado di prendersi cura di sé (ai sensi dell'art. 1, comma 255, della Legge n. 205/2017).

b) lavoratori/trici con figli di età superiore ai 12 anni e fino ai 14 anni di età;

c) lavoratori/trici residenti o domiciliati ad una distanza superiore a 50 chilometri rispetto alla sede di lavoro assegnata, qualora non sia possibile assegnare, anche temporaneamente, il lavoratore ad una sede più prossima;

d) per soddisfare esigenze temporanee di salute o di cura familiare;

e) lavoratori/trici "fragili": soggetti in possesso di certificazione rilasciata dai competenti organi medicolegali, attestante una condizione di rischio derivante da immunodepressione o da esiti da patologie oncologiche o dallo svolgimento di relative terapie salvavita, ivi inclusi i lavoratori in possesso del riconoscimento di disabilità con connotazione di gravità ai sensi dell'articolo 3, comma 3, della legge 5 febbraio 1992, n. 104;

f) lavoratori/trici con familiari in condizioni di disabilità certificata ai sensi dell'art. 3 comma 3 della legge 5 febbraio 1992, n. 104.

g) che hanno compiuto 60 anni di età

Articolo 21 - Welfare Integrativo (Art. 45 del CCNL 2022-2024) (Art 7 comma 4 lett. h CCNL 2026)

1. L'attivazione di benefici di natura assistenziale e sociale in favore del personale intende rispondere all'obiettivo di sostenere il benessere organizzativo ed il miglioramento delle condizioni di contesto all'interno delle quali si svolge la prestazione di lavoro. Pertanto, gli interventi vanno indirizzati verso gli ambiti che meglio rispondono a tale intento, in quanto idonei a coinvolgere le diverse dimensioni del benessere organizzativo e del clima interno, quali:

a. iniziative di sostegno al reddito della famiglia;

b. supporto all'istruzione e promozione del merito dei figli;

c. anticipazioni, sovvenzioni e prestiti a favore dei dipendenti in difficoltà ad accedere ai canali ordinari del credito bancario o che si trovano nella necessità di affrontare spese non differibili;

d. sostegno agli oneri delle prestazioni sanitarie, per le parti non coperte dal fondo di assistenza sanitaria integrativa.

e) contributi a favore di attività culturali, ricreative e con finalità sociale;

f) incentivazione alla mobilità sostenibile;

g) altre categorie di beni, servizi e benefici che, in base alle vigenti norme fiscali, non concorrono a formare il reddito di lavoro dipendente.

2. Le prestazioni riconducibili al welfare sono corrisposte a valere sulle risorse disponibili per tale finalità.

3. L'erogazione per prestazioni di assistenza sanitaria può avvenire mediante l'adesione a un fondo di assistenza sanitaria integrativa.

4. Eventuali risorse aggiuntive a quelle già destinate a questo specifico scopo potranno essere definite in sede di contrattazione della destinazione delle risorse variabili (cfr. art 3, comma 4, lettera g) del presente CCI).

TITOLO V

DISPOSIZIONI PARTICOLARI E SCIOPERO

Articolo 22 - Innovazioni tecnologiche e organizzative (Art 7 comma 4 lett. t CCNL 2026)

1. In presenza di evoluzioni organizzative strutturali, determinate da eventi normativi, da scelte dell'Ente in rapporto alla missione istituzionale e/o alle istanze dell'utenza, da sviluppi tecnologici, la valutazione dell'impatto del cambiamento che ne discende dovrà ricomprendere specifiche considerazioni su eventuali mutamenti che esso comporta rispetto alle conoscenze ed alle capacità fino a quel momento richieste al personale coinvolto, in tutto o in parte, da tale cambiamento, nonché su eventuali ricollocazioni organizzative e, se di conseguenza necessario, uno specifico piano di intervento sulla fornitura dei supporti conoscitivi, formativi, strumentali ritenuti adeguati, nonché, se richiesto dall'entità delle innovazioni previste, specifiche iniziative preventive di qualificazione e riqualificazione atte a favorire l'adeguamento, la ricollocazione e l'integrazione del personale nei nuovi contesti

organizzativi, garantendo la continuità del rapporto di lavoro. La gestione di tali passaggi decisionali avviene comunque in coerenza con i tempi richiesti dall'adeguamento ai cambiamenti organizzativi richiesti.

2. In tale contesto, si porrà attenzione alle continue esigenze di sviluppo delle competenze e delle prestazioni dei dipendenti, favorendo lo sviluppo ovvero il consolidamento di capacità orientate al cambiamento, all'innovazione anche delle metodologie di lavoro utilizzate, alla collaborazione, alle relazioni di reciprocità tra aree e servizi.

3. L'eventuale ricorso a forme di appalto, decentramento ed esternalizzazione di servizi da parte dell'Ente, che comunque interessa esclusivamente attività non strategiche, con minori prospettive di sviluppo ed a minore valore aggiunto, è accompagnato da uno specifico programma di riconversione professionale interna del personale adibito ai servizi stessi, allo scopo di agevolarne la collocazione sulle nuove e diverse linee di attività dell'Ente.

Articolo 23 - Norme di garanzia e contingenti minimi in caso di sciopero

1. Nel rispetto di quanto previsto dalla normativa vigente in materia di sciopero nei servizi essenziali viene individuato il contingente di personale esonerato dallo sciopero per garantire la continuità delle prestazioni indispensabili.

2. Il contingente minimo di personale necessario per il funzionamento dei servizi pubblici essenziali nell'ente, è il seguente:

Contingente minimo di personale	Servizi essenziali
n. 4 unità	- rilascio certificati e visure dal Registro Imprese con diritto di urgenza per partecipazione a gare di appalto
	- documenti per l'estero
n.1 unità	- registrazione brevetti

3. I Dirigenti o i Responsabili del funzionamento dei singoli servizi individuano, in occasione di ogni sciopero, rispettando possibilmente la rotazione fra i dipendenti, i nominativi del personale inclusi nei contingenti definiti nel precedente comma, tenuti alla erogazione delle prestazioni necessarie e perciò impossibilitati all'effettuazione dello sciopero.

4. I Responsabili dei servizi sono tenuti a comunicare agli utenti 3 giorni prima dell'inizio dello sciopero, i modi ed i tempi di erogazione dei servizi pubblici essenziali e le misure di riattivazione degli stessi, garantendo e rendendo nota la pronta riattivazione del servizio quando l'astensione dal lavoro sia terminata.

5. Tale informazione, a cura dei soggetti di cui al comma 1 del presente articolo, deve avvenire mediante pubblici avvisi con l'indicazione dei modi, dei tempi di erogazione dei servizi pubblici essenziali e le misure di riattivazione degli stessi.

Articolo 24 – Linee di indirizzo e criteri generali per l'individuazione delle misure concernenti la salute e la sicurezza sul lavoro (Art 7 comma 4 lett. m) CCNL 2026)

1. La Camera di commercio si impegna a diffondere il principio della "cultura della sicurezza" attraverso gli istituti dell'informazione e della formazione.

2. In materia di sicurezza sui luoghi di lavoro si continuerà ad assicurare, nel tempo, l'attuazione della normativa in materia secondo le indicazioni del documento di valutazione dei rischi, a tal fine costantemente aggiornato. In particolare, attraverso le specifiche riunioni previste dalla normativa generale in materia e con il contributo del Rappresentante dei lavoratori per la sicurezza, verranno individuate le priorità di azione che garantiscano nel tempo il miglioramento dei livelli di sicurezza negli ambienti di lavoro.

3. Gli interventi di formazione ed informazione del personale saranno svolti con cadenza periodica ed in tutti i casi previsti dalla vigente normativa, in modo da garantire un adeguato e continuo grado di aggiornamento. Con lo stesso intento verranno gestite la formazione specifica per il personale addetto alle misure antincendio ed al primo soccorso e le esercitazioni generali per le situazioni di emergenza.

4. Il piano sanitario, predisposto periodicamente dal medico competente, sarà tempestivamente adeguato in relazione ai mutamenti organizzativi che si realizzeranno ed aventi impatto sui contenuti del documento, ovvero ad eventuali interferenze esterne legate ad eventi di morbilità collettiva stagionali o straordinari.

5. La ricognizione periodica delle postazioni di lavoro, ai fini della verifica della compatibilità delle stesse con le norme tecniche in materia e dell'osservanza di queste ultime da parte degli occupanti, è curata dalla Camera di commercio con il supporto del servizio di prevenzione e protezione ed alla presenza dei Rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza.

6. La formazione specifica per quest'ultima figura, a carico della Camera di commercio e tale da assicurare al rappresentante medesimo adeguate nozioni sulle principali tecniche di controllo e prevenzione dei rischi, è da intendersi aggiuntiva rispetto a quella a lui spettante in materia al pari del restante personale. In caso di nuova nomina, detta formazione dovrà essere assicurata con la tempestività necessaria all'efficace espletamento dell'incarico.

7. Le attività formative organizzate dall'ente per il personale, previo confronto con il rappresentante per la sicurezza, si svolgono in orario di servizio, sono periodicamente ripetute in relazione all'evoluzione ed all'insorgenza di nuovi rischi.

B) quadro di sintesi delle modalità di utilizzo delle risorse

Così come previsto all'art. 3 del CCI sottoscritto per il periodo 2026-2028 in cui sono definiti i criteri di ripartizione delle risorse disponibili per la contrattazione integrativa di seguito si riporta la ripartizione delle risorse rese annualmente disponibili e destinate ai seguenti utilizzi:

a) Premi correlati alla performance organizzativa	50% delle risorse che residuano dopo l'applicazione degli istituti da c) in poi.
b) Premi correlati alla performance individuale	50% delle risorse che residuano dopo l'applicazione degli istituti da c) in poi.
c) Indennità specifiche condizioni di lavoro (di cui all'Art. 70bis CCNL 2018):	max € 5.000
d) Indennità lavoro prestato in giorno festivo:	max € 3.000
e) Compensi per specifiche responsabilità (ex art. 84 CCNL 2022):	max € 55.000
f) N. differenziali stipendiali finanziati con risorse stabili per ogni area (ex art 7 comma 4 lett. c), secondo periodo):	numero pari alla metà degli aventi diritto per ogni area professionale, come definito nell'art. 6 comma 4;
g) risorse destinate a piani di welfare ulteriori a quelle già destinate:	nessuna
h) quota elemento garanzia distacco sindacale a carico del Fondo risorse integrative è pari al 60% a decorre dal 1/1/2027	
i) incentivo economico a favore del personale utilizzato in attività di docenza:	max € 1.000
l) risorse comprensive dell'incremento dell'importo riconosciuto ai centralinisti non vedenti a titolo di indennità giornaliera:	20%.

C) effetti abrogativi impliciti

Il presente CCI per il triennio 2026-2028 va a sostituire il CCI 2023-2025 già sottoscritto per la CCIAA di TNO.

D) illustrazione e specifica attestazione della coerenza con le previsioni in materia di meritocrazia e premialità

Come indicato nell'art. 4 del CCI sottoscritto, le logiche del sistema di misurazione e valutazione della performance della Camera di Commercio di TNO escludono ogni forma di automatismo e riconoscono il merito individuale e organizzativo

L'attribuzione dei premi destinati a remunerare la performance è strettamente correlata ad effettivi incrementi di produttività e di miglioramento della qualità ed economicità dei servizi ed è quindi attuata dopo la necessaria verifica e certificazione a consuntivo dei risultati conseguiti, in coerenza con gli obiettivi annualmente predeterminati e con il sistema di valutazione e misurazione della performance adottato dalla Camera di commercio.

L'incentivazione della performance, organizzativa ed individuale, intende rispondere ai seguenti criteri generali:

- assicurare un costante legame tra gli obiettivi programmatici che impegnano la struttura ed il coinvolgimento su di essi di ogni dipendente;
- rendere, pertanto, i dipendenti consapevoli della propria valutazione professionale in modo da consentire un migliore orientamento verso gli obiettivi prioritari dell'ente e fornire un'opportunità di crescita individuale;
- costituire la base per i percorsi di sviluppo professionale ed economico che risponda ai requisiti di equità, meritocrazia, trasparenza;
- promuovere un continuo riscontro "valutatore-valutato" in ordine al rapporto fra prestazione/apporto richiesti e prestazione/apporto resi;
- evidenziare eventuali esigenze formative di supporto o d'integrazione della competenza professionale;
- migliorare il livello generale di comunicazione interna;
- rappresentare occasione e stimolo per riflessioni e proposte relative ai piani formativi del personale

I compensi destinati a incentivare la produttività sono corrisposti ai lavoratori interessati solo a conclusione dell'annuale processo di valutazione in base alle modalità definite dal sistema di valutazione e solo a fronte di risultati aggiuntivi apprezzabili rispetto al risultato atteso dalla normale, positiva prestazione lavorativa.

La valutazione individuale del personale fa riferimento agli obiettivi sia in quanto espressione dell'apporto individuale al conseguimento degli obiettivi di ente ed area organizzativa di appartenenza, sia in quanto traduzione delle attese dell'ente verso un espletamento efficace delle azioni significative facenti capo al singolo e comunque riconducibili all'area/servizio di

appartenenza. La performance del singolo è l'insieme dei risultati conseguiti e dei comportamenti attesi per raggiungerli dal dipendente camerale in relazione al contributo dato al conseguimento della missione dell'ente.

Per tutto quanto illustrato si attesta come nella Camera di Commercio di TNO l'attribuzione dei premi riguardanti la performance organizzativa ed individuale sia ispirata alla selettività ed al riconoscimento del merito escludendo ogni forma di automatismo e di erogazione indifferenziata.

E) illustrazione e specifica attestazione della coerenza con il principio di selettività delle progressioni economiche;

Il CCI sottoscritto dedica all'istituto delle progressioni economiche gli artt. 6 e 7 riguardanti rispettivamente le procedure per l'attribuzione del riconoscimento in oggetto e la definizione del numero di "differenziali stipendiali attribuibili per ciascuna Area" e la definizione degli anni senza progressioni economiche per poter ricevere eventuale differenziale stipendiale nonché le ulteriori materie oggetto di contrattazione integrativa con riferimento alle progressioni economiche, la "ponderazione dei criteri" di cui alla lettera c) del comma 2 dell'art. 14 CCNL 23/02/2026; la possibilità di attribuzione di un punteggio aggiuntivo per il personale che non abbia conseguito progressioni economiche da più di 6 anni secondo una specifica graduazione; criteri di priorità in caso di parità dei punteggi.

Secondo quanto previsto dall'art. 6, al fine di remunerare l'accrescimento delle competenze professionali progressivamente acquisito, possono essere attribuiti differenziali stipendiali mediante procedura selettiva di Area professionale. Il numero dei differenziali per area professionale è stabilito in sede di ripartizione delle risorse integrative.

Le procedure per l'attribuzione del riconoscimento economico in questione intendono rispondere ai seguenti criteri:

- assicurare un'effettiva modalità valutativa, selettiva ed equilibrio all'interno delle varie aree professionali, 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;

Successivamente il sopracitato art 6 riporta le procedure per le progressioni economiche prevedendo che, nei limiti di quanto previsto dall'art. 14 del CCNL 23/02/2026, queste si articolano, per ogni anno per il quale vengono destinate risorse a questo scopo, come segue:

- L'Ente informa, con apposito comunicato inviato via mail al personale e inserito nella intranet aziendale, l'avvio delle fasi valutative e selettive per l'erogazione dei "differenziali stipendiali" del personale che al 31/12 dell'anno precedente a quello in cui si svolge la fase di valutazione, selezione e dell'eventuale riconoscimento dei "differenziali stipendiale" risponde ai requisiti previsti dall'art. 14 del CCNL 23/02/2026.
- Il comunicato, completo dei criteri di valutazione, della metodologia di valutazione e dei tempi, viene inviato ai dipendenti che rispondono ai requisiti di cui al punto precedente;
- Viene applicato il principio del "silenzio assenso" e pertanto parteciperanno alla procedura valutativa e selettiva i dipendenti aventi i requisiti che, entro i termini definiti dal suddetto comunicato, non abbiano formalmente trasmesso tramite PEC o posta elettronica ordinaria alla PEC cameradicommercio@pec.tno.camcom.it una dichiarazione firmata digitalmente contenente la volontà di non voler partecipare;
- L'ente forma la graduatoria dei partecipanti alla procedura selettiva, definita sulla base dei criteri fissati dal CCNL e dagli "ulteriori criteri" definiti dal presente contratto integrativo.
- Eroga il "differenziale stipendiale" al personale meritevole e nei limiti e nel numero previsto dalla contrattazione integrativa con decorrenza 1° gennaio dell'anno in cui è stata effettuata la fase valutativa e selettiva.
- Al fine di temperare trasparenza della procedura e diritto alla privacy, l'ente pubblica sulla Intranet aziendale i risultati della procedura dando evidenza – in maniera articolata per area professionale - del numero degli aventi diritto alla procedura, del numero dei partecipanti effettivi, dei differenziali assegnati, della media dei punteggi conseguiti dai beneficiari, della decorrenza.

Viene inoltre precisato che al fine di evitare conflitti di interesse anche solo potenziali tra valutato e valutatore si individua un raggruppamento all'interno dell'Area dei funzionari titolari di elevate qualificazioni distinto da quello degli altri funzionari.

Si conferma che possono partecipare alla procedura selettiva i lavoratori che negli ultimi 3 anni non abbiano beneficiato di alcuna progressione economica.

Per quanto concerne il numero di "differenziali stipendiali" attribuibili annualmente, esso sarà subordinato:

- a. alle risorse stabili che si deciderà di destinare a tale finalità nell'anno di riferimento a fronte della costituzione annuale delle risorse per la contrattazione integrativa;
- b. al rispetto dei criteri generali per l'erogazione dei "differenziali stipendiali" definiti nell'art. 3 (criteri di ripartizione risorse) del contratto integrativo.

L'art. 7 individua, come stabilito dall'art.14 del CCNL i criteri per l'attribuzione dei differenziali stipendiali:

- 1) media delle ultime tre valutazioni individuali annuali conseguite o comunque le ultime tre valutazioni disponibili in ordine cronologico, qualora non sia stato possibile effettuare la valutazione a causa di assenza dal servizio in relazione ad una delle annualità;
- 2) esperienza professionale. Per "esperienza professionale" si intende quella maturata nel medesimo profilo professionale anche a tempo determinato o a tempo parziale, nella stessa o altra amministrazione del comparto di cui all'art. 1 (Campo di applicazione) nonché, nel medesimo o corrispondente profilo, presso altre amministrazioni di comparti diversi in base alla

padronanza dei processi presidiati; la metodologia di valutazione dell'“esperienza professionale” e i relativi criteri sono stabiliti nel Sistema di misurazione e valutazione a cui si rimanda.

Al fine di promuovere lo scambio di esperienze, l'ampiezza delle competenze e la ricchezza del bagaglio professionale, nei primi due anni di assegnazione ad una nuova posizione di lavoro, all'interno del medesimo profilo professionale, il punteggio conseguito dalla valutazione della padronanza dei processi è maggiorato di un fattore 1,1.

2. Gli “ulteriori criteri” indicati dal comma 2 dell'art. 14 del CCNL 23/02/2026 sono correlati alle “capacità culturali e professionali acquisite anche attraverso i percorsi formativi”. Nella CCIAA Toscana Nord-Ovest, essi sono:

1) acquisizione nel periodo di valutazione di nuove competenze informatiche o tecniche, utili all'assolvimento di attività inerenti al ruolo ricoperto a seguito di percorsi formativi conclusi con l'attestazione di tale arricchimento formativo e che abbiano interessato almeno un'intera area professionale e la cui valenza ai fini della progressione sia comunicata preventivamente a tutto il personale;

2) maturazione di particolari esperienze professionali a seguito del conferimento di specifici incarichi a titolo esemplificativo e non esaustivo: incarichi di particolare rilevanza per gli obiettivi da conseguire, incarichi di specifica responsabilità quale RUP, ecc., responsabilità di raggiungimento di obiettivi o di gestione positiva di progetti particolarmente rilevanti.

3. “Ponderazione dei criteri”

La ponderazione dei criteri oggetto del presente articolo è così definita:

- criterio media delle ultime tre valutazioni individuali: peso 40%;
- criterio esperienza professionale: peso 40 %;
- “ulteriori criteri” nuove competenze informatiche , incarichi rilevanti: peso 20%;

4. “Attribuzione di un punteggio aggiuntivo per il personale che non abbia conseguito progressioni economiche da più di 6 anni”.

4. Al personale che non abbia conseguito progressioni da più di 6 anni viene attribuito un punteggio aggiuntivo del punteggio complessivamente ottenuto secondo la seguente articolazione:

- da 6 a 8 anni: 1%
- da 9 a 10 anni: 2%
- oltre 10 anni 3%

5. “Criteri di priorità in caso di parità dei punteggi”

In caso di parità di punteggi ottenuti con l'applicazione dei criteri di cui alla lettera d) del comma 2 dell'art. 14 del CCNL, la priorità verrà riconosciuta sulla base del valore più alto della media delle ultime tre valutazioni individuali annuali conseguite.

In caso di ulteriore parità la priorità si considera la maggiore anzianità di servizio nelle Camere di Commercio.

Per tutto quanto sopra illustrato in merito alle procedure e criteri adottati ai fini dell'attribuzione dei differenziali stipendiali, si attesta che questa è basata su valutazioni di merito ed esclusione di criteri automatici .

F) illustrazione dei risultati attesi dalla sottoscrizione del contratto integrativo, in correlazione con gli strumenti di programmazione gestionale

La sottoscrizione del CCI, riguardante le materie demandate dal CCNL alla contrattazione decentrata integrativa a livello di ente, si inserisce nel continuo processo di integrazione funzionale, armonizzazione gestionale e organizzativa della Camera di commercio della Toscana Nord-Ovest.

L'accordo viene stipulato in applicazione dell'art. 7 del nuovo CCNL Comparto Funzioni Locali 2022-2024 ed è impostato sul coinvolgimento, sul dialogo e sull'informazione trasparente, garantendo coerenza con il vigente sistema di programmazione, misurazione e valutazione della performance.

Si prevede una ripresa della contrattazione o la definizione di un nuovo contratto integrativo in caso di:

- importante evoluzione della normativa di riferimento
- ridefinizione dei sistemi organizzativi interni e dei sistemi valutativi derivanti da strategie comuni del sistema camerale nazionale

Le parti, oltre alle intese raggiunte, intendono affermare il valore delle novità contenute nel CCNL 2026 in particolare sulle materie dell'age management, sulla formazione dei neoassunti, sulle sperimentazioni sull'articolazione dell'orario di lavoro, con l'obiettivo ultimo di perseguire la crescita delle competenze e la valorizzazione del capitale umano per creare una Camera di Commercio attrattiva e stimolante per le risorse umane, rimandando la definizione degli specifici strumenti ad una costante e proficua attività di confronto.

G) altre informazioni eventualmente ritenute utili

Con l'approvazione del PIRA 2026 sono stati definiti gli Obiettivi strategici di Ente per l'anno 2026 individuando, su indicazione dell'organo di valutazione strategica, i parametri per la valutazione dei risultati da conseguire nello svolgimento dei progetti che attuano i programmi definiti dalla Relazione Previsionale e Programmatica.

Il Piano della Performance 2026-2028, inserito all'interno del PIAO 2026-2028, approvato con delibera di Giunta n. 16 del 29 gennaio 2026, include al suo interno gli obiettivi 2026 assegnati al Segretario Generale e da qui, con successivi provvedimenti del Segretario generale, mediante un processo di cascading sono stati assegnati gli obiettivi e il relativo budget ai Dirigenti delle Aree Anagrafico certificativa e servizi digitali, Amministrazione, bilancio e patrimonio, Regolazione mercato, Promozione e sviluppo del territorio, con gli indicatori, i parametri di valutazione, i target attesi e i relativi pesi.

La successiva assegnazione degli obiettivi ai Servizi ed Uffici è avvenuta con specifiche Comunicazioni di servizio.

Con l'approvazione del PIAO – Sezione 2 - Valore Pubblico - Performance 2026-2028, avvenuto con la soprarichiamata Delibera n. 16/2026, la Giunta camerale ha definito, i 16 obiettivi strategici 2026 della CCIAA TNO. Le risorse destinate a preventivo ad incrementare il Fondo per le risorse del personale non dirigente verranno “liberate”, ovvero rese effettivamente disponibili a consuntivo, sulla base del grado di raggiungimento dei target prefissati al momento dell'approvazione della Relazione Performance da parte della Giunta camerale e con la sua successiva validazione da parte dell'Organismo Indipendente di valutazione.

L'intero processo si è realizzato con la supervisione dell'OIV e con il suo relativo parere positivo sul PIAO.

Relazione tecnico - finanziaria

Modulo I – La costituzione del fondo per la contrattazione integrativa

Il fondo di produttività, in applicazione delle disposizioni dei contratti collettivi nazionali vigenti nel Comparto Regione Autonomie Locali, è stato costituito e quantificato dall'Amministrazione con delibera di Giunta n.67 del 28/04/2026 a preventivo (esaminata dal Collegio dei Revisori con allegato 2 del verbale n. 5 del 27/04/2026) nei seguenti importi:

Descrizione	Importo
Risorse stabili	€ 700.434,55
Risorse variabili soggette al limite	212.518,74
Risorse variabili non soggette al limite	136.535,39
Totale risorse	€ 1.049.488,68

Sezione I – Risorse fisse aventi carattere di certezza e di stabilità

Risorse storiche consolidate

Descrizione voci di finanziamento	Dettaglio	Fondo 2025	Dettaglio	Fondo 2026
CCNL 16.11.2022 art. 79 c. 1 lett. a): risorse di cui all'art.67, comma 1 e 2, lettere a), b), c), d) e) f) g) del CCNL 21/05/2018:				
Art. 67 c.1 CCNL 21.05.2018:	-	€ 566.650,06	-	€ 566.650,06
- Unico importo consolidato relativo all'anno 2017:	€ 748.192,21		€ 748.192,21	
ex CCIAA Lucca (ridefinito con delibera di Giunta n 39/2019)	€ 277.799,24		€ 277.799,24	
ex CCIAA Pisa	€ 316.442,23		€ 316.442,23	
ex CCIAA Massa Carrara (al netto decurtazione permanente ex art. 1 c 546 L.147/2013 per € 25.305,20)	€ 153.950,74		€ 153.950,74	
- Da detrarre da tale importo le risorse che gli enti hanno destinato, nel medesimo anno, a carico del Fondo, alla retribuzione di posizione e di risultato delle posizioni organizzative:	-€ 201.809,09		-€ 201.809,09	
ex CCIAA Lucca	-€ 55.200,00		-€ 55.200,00	
ex CCIAA Pisa	-€ 114.330,53		-€ 114.330,53	
ex CCIAA Massa Carrara	-€ 32.278,56		-€ 32.278,56	
- Da detrarre RIDUZIONE RIF FONDO 2011. PER RIDUZIONE PERSONALE IN BASE AL VALORE MEDIO con una consistenza maggiore di risorse a causa dell'inserimento degli incrementi stipendiali 1999 – 2009:	- 102,44 €		- 102,44 €	
ex CCIAA Pisa € 102,44	- 102,44 €		- 102,44 €	
- RIDETERMINAZIONE PER INCREM STIP DICH. CONG. 14 CCNL 0205 - E 1 CCNL 08-09:	€ 20.369,37		€ 20.369,37	

ex CCIAA Lucca	€ 7.564,47		€ 7.564,47	
ex CCIAA Pisa	€ 12.804,90		€ 12.804,90	
Nell'importo consolidato di cui al presente comma confluisce, altresì, l'importo annuale delle risorse di cui all'art. 32, comma 7, del CCNL 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" (importo già compreso nell'unico importo consolidato 2017) - ex cciaa PISA	€ 3.366,14		€ 3.366,14	
Art.67, comma 2, lettere a), b), c), d) e) f) g) del CCNL 21/05/2018:	-	€ 86.564,23	-	€ 89.108,07
- Art. 67 c. 2 lett. a) CCNL 21.05.2018 importo, su base annua, pari a Euro 83,20 per le unità di personale destinatarie del presente CCNL in servizio alla data del 31/12/2015, a decorrere dal 31/12/2018 e a valere dall'anno 2019:	€ 14.726,40		€ 14.726,40	
ex CCIAA Lucca	€ 6.156,80		€ 6.156,80	
ex CCIAA Pisa	€ 5.158,40		€ 5.158,40	
ex CCIAA Massa Carrara	€ 3.411,20		€ 3.411,20	
- Art. 67 c. 2 lett. b) CCNL 21.05.2018:	€ 15.807,42		€ 15.807,42	
ex CCIAA Lucca	€ 5.712,99		€ 5.712,99	
ex CCIAA Pisa	€ 5.769,79		€ 5.769,79	
ex CCIAA Massa Carrara	€ 4.324,64		€ 4.324,64	
- Art. 67 c. 2 lett. c) CCNL 21.05.2018 RIA:	€ 43.030,41		€ 45.574,25	
ex CCIAA Lucca	€ 22.329,34		€ 23.338,01	
ex CCIAA Pisa	€ 12.461,67		€ 13.253,63	
ex CCIAA Massa Carrara	€ 8.239,40		€ 8.982,61	
art. 67 c. 2 lett. d) CCNL 21.05.2018	- €		- €	
art. 67 c. 2 lett. e) CCNL 21.05.2018	- €		- €	
art. 67 c. 2 lett. f) CCNL 21.05.2018	- €		- €	
- Art. 67 c. 2 lett. g) CCNL 21.05.2018 (ex CCIAA Massa Carrara € 13.000,00)*	€ 13.000,00		€ 13.000,00	
Totale risorse Fondo ex art. 79 c.1 lett a)		€ 653.214,29		€ 655.758,13

Incrementi esplicitamente quantificati in sede di CCNL 2022

Descrizione voci di finanziamento		Fondo 2025		Fondo 2026
CCNL 16.11.2022 art. 79 c. 1 lett. b)		12.844,00 €		12.844,00 €
Importo su base annua pari a € 84,50 per le unità di personale destinatarie del presente CCNL in servizio alla data del 31/12/2018 (l'incremento decorre retroattivamente dal 01/01/2021)				
ex CCIAA Lucca	5.408,00 €		5.408,00 €	
ex CCIAA Pisa	4.478,50 €		4.478,50 €	
ex CCIAA Massa Carrara	2.957,50 €		2.957,50 €	
CCNL 16.11.2022 art. 79 c. 1 lett. c)		- €		

risorse stanziare dagli enti in caso di incremento stabile della consistenza di personale, in coerenza con il piano dei fabbisogni, al fine di sostenere gli oneri dei maggiori trattamenti economici del personale;				
CCNL 16.11.2022 art. 79 c. 1 lett. d)		22.016,02 €		22.016,02 €
importo pari alle differenze tra gli incrementi a regime di cui all'art. 76 (Incrementi degli stipendi tabellari) riconosciuti alle posizioni economiche di ciascuna categoria e gli stessi incrementi riconosciuti alle posizioni iniziali; tali differenze sono calcolate con riferimento al personale in servizio alla data in cui decorrono i suddetti incrementi e confluiscono nel fondo a decorrere dalla medesima data				
CCNL 16.11.2022 art. 79 c.1-bis.		17.383,50 €		17.383,50 €
A decorrere dalla 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. Tale quota è utilizzata a copertura dell'onere, interamente a carico del Fondo, per corrispondere i differenziali stipendiali di cui all'art. 78 (Trattamento economico nell'ambito del nuovo sistema di classificazione professionale) al personale inquadrato nei profili professionali della categoria B a cui si accedeva dalla posizione economica B3 e nei profili professionali della categoria D a cui si accedeva dalla posizione economica D3.				
TOTALE		52.243,52 €		52.243,52 €

Incrementi esplicitamente quantificati in sede di CCNL 2026

Le risorse stabili del Fondo 2026 si alimentano anche per effetto delle disposizioni contenute nel comma 1 dell'art. 58 del CCNL 2022-2024, secondo cui "A decorrere dall'1.01.2024 la parte stabile del Fondo risorse decentrate di cui all'art. 79 del CCNL 16.11.2022 è incrementata di un importo annuo lordo, pari al 0,14% del monte salari dell'anno 2021 di ciascuna amministrazione, relativo al personale destinatario del presente CCNL."

Rilevato che lo 0,14% del Monte salari 2021 della Camera di TNO ammonta a € 5.664,34, tale importo viene inserito tra le poste che vanno stabilmente ad incrementare le risorse del fondo.

Trattandosi di un incremento previsto a decorrere dal 2024 le risorse riguardanti le annualità pregresse 2024 e 2025 vengono inserite, come risorse una tantum, nel solo fondo 2026, per un importo complessivo di € 11.328,68 tra le risorse variabili.

ART. 58 COMMA 1 - INCREMENTO 0,14% SU MS 2021	
Incremento per annualità 2024	5.664,34 €
incremento per annualità 2025	5.664,34 €
UNA TANTUM RISORSE VARIABILI A VALERE SUL FONDO 2026	<u>11.328,68 €</u>
Incremento RISORSE STABILI fondo 2026	<u>5.664,34 €</u>

L'importo complessivo delle risorse stabili si riduce per effetto di quanto disposto dal comma 2 dell'art.60 del CCNL 2026, con riferimento al parziale conglobamento nello stipendio tabellare della indennità di comparto di cui all'art 33 del CCNL del 22/01/2004, secondo cui la parte stabile del Fondo risorse decentrate di cui all'art 79 del CCNL 16/11/2022 è definitivamente e stabilmente ridotta di un importo annuo determinato sulla base dei valori mensili indicati nella colonna 3 della tabella C allegata al CCNL computati per dodici mensilità e delle unità di personale, anche a tempo determinato, destinatarie delle indennità di comparto alla data di decorrenza del conglobamento del 1/01/2026.

Per la Camera di TNO il conteggio sopra descritto e rappresentato nello schema che segue, porta ad una riduzione delle risorse stabili pari a € 13.231,44, pertanto il totale delle risorse stabili ammonta a € 700.434,55

DIPENDENTI PER CATEGORIA	VALORE ANNUO PRO- CAPITALE	IMPORTO DECURTAZIONE
13 OPERATORI ESPERTI	96,72 €	1.257,36 €
70 ISTRUTTORI	112,80 €	7.896,00 €
32 FUNZIONARI	127,44 €	4.078,08 €
		13.231,44 €

TOTALE RISORSE AVENTI CARATTERE DI CERTEZZA E STABILITA' - ANNO 2026	€ 700.434,55
---	---------------------

Sezione II – Risorse variabili

Descrizione voci di finanziamento		Fondo 2025	Fondo 2026	Variazioni
CCNL 16.11.2022 art. 79 c. 2 lett a) risorse di cui all'art. 67, comma 3, lettere a), b), c), d), f), g), j), k) del CCNL 2105.2018				
COMMA 3 LETT. A)	introiti acquisiti secondo la disciplina ex art. 43, co.4, l. n. 449/1997 (limiti procedurali e quantitativi previsti nello stesso articolo), secondo le causali introdotte da art. 4, comma 4, ccnl 5.10.2001			- €
COMMA 3 LETT. B	quota risparmi conseguiti e certificati per effetto di piani di razionalizzazione (art. 16 commi 4-6 d.l. 98/2011) riferiti all'annualità precedente ed in questa conclusi			- €
COMMA 3 LETT. C	risorse previste da disposizioni di legge per specifici trattamenti economici in favore del personale (compensi Istat, secondo le modalità di cui all'art. 70-ter)			- €
COMMA 3 LETT. D	frazioni r.a. personale cessato infrannualmente nell'anno precedente, non corrisposte in tale anno	789,17 €	1.323,05 €	533,88 €
COMMA 3 LETT. F	delle risorse di cui all'art. 54 del CCNL 14/9/2000, con i vincoli di destinazione ivi indicati;			- €
COMMA 3 LETT. G	g) delle risorse destinate ai trattamenti economici accessori del personale delle case da gioco secondo le previsioni della legislazione vigente e dei relativi decreti ministeriali attuativi;			- €

COMMA 3 LETT. J	j) di un importo corrispondente alle eventuali risorse che saranno stanziare in applicazione della normativa di legge richiamata ai commi 8 e 9, a condizione che siano stati emanati i decreti attuativi dalla stessa previsti e nel rispetto di questi ultimi;			- €
COMMA 3 LETT. K	risorse necessarie a pagare il pro-rata del trattamento accessorio del personale trasferito in corso d'anno anche per delega/trasferimento di funzioni (necessario vi sia corrispondente riduzione delle corrispondenti risorse variabili presso enti di provenienza)			- €
CCNL 16.11.2022 art. 79 c. 2 lett. b) risorse di cui all'art. 67, comma 3, lettere a), b), c), d), f), g), j), k) del CCNL 2105.2018 un importo massimo corrispondente all'1,2 % su base annua, del monte salari dell'anno 1997, relativo al personale destinatario del presente CCNL, ove nel bilancio dell'ente sussista la relativa capacità di spesa (monte salari 1997: CCIAA LU € 1.371.528,85 CCIAA MS € 789.370,83 – CCIAA PI € 1.558.880,86)		44.637,37 €	44.637,37 €	- €
CCNL 16.11.2022 art. 79 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; ricomprese le risorse di cui all'art. 98, comma 1, lett. c) del presente CCNL; in relazione alla finalità di cui alla presente lettera, le Camere di Commercio possono definire anche obiettivi legati ai processi di riorganizzazione e di fusione, derivanti dalla riforma di cui al D. lgs. n. 219/2016;		245.000,00 €	255.000,00 €	10.000,00 €
CCNL 16.11.2022 art. 79 c. 2 lett d) delle eventuali somme residue, dell'anno precedente, accertate a consuntivo, derivanti dall'applicazione della disciplina dello straordinario di cui all'art. 14 del CCNL 1.04.1999;		13.837,84 €	13.966,50 €	128,66 €
CCNL 16.11.2022 art. 79 c. 3 In attuazione di quanto previsto dall'art. 1, comma 604 della L. n. 234/2021 (Legge di bilancio 2022), con la decorrenza ivi indicata, gli enti possono incrementare, in base alla propria capacità di bilancio, le risorse di cui al comma 2, lett. c) e quelle di cui all'art. 17, comma 6, di una misura complessivamente non superiore allo 0,22 per cento del monte salari 2018. Tali risorse, in quanto finalizzate a quanto previsto dall'articolo 3, comma 2, del D.L. n. 80/2021, non sono sottoposte al limite di cui all'art. 23, comma 2 del D. lgs. n. 75/2017. Gli enti destinano le risorse così individuate ripartendole in misura proporzionale sulla base degli importi relativi all'anno 2021 delle risorse del presente Fondo e dello stanziamento di cui all'art. 17, comma 6. Le risorse stanziare ai sensi del presente comma sono utilizzate anche per corrispondere compensi correlati a specifiche esigenze della protezione civile, in coerenza con le disposizioni del CCNL.		8.609,15 €	8.609,15 €	- €
CCNL 16.11.2022 art. 79 c.5 Le quote relative agli incrementi annuali di cui al comma 1, lett. b) di competenza degli anni 2021 e 2022 e quelle relative agli incrementi annuali di cui al comma 3 di competenza dell'anno 2022 sono computate, quali risorse variabili ed una tantum, nel Fondo relativo al 2023.				- €
Art. 58 c1 Ccnl 22-24: Risorse stabili non utilizzate negli anni precedenti (0,14% ms 2021 anni 2024-2025). Una Tantum			11.328,68 €	11.328,68 €
Art. 58 c.2 Ccnl 22-24: Incr. 0,22% ms 2021 dal 1.1.2025 (comprensiva della quota una tantum anno 2025 € 7.144,26)			14.189,38 €	14.189,38 €
TOTALE RISORSE VARIABILI		€ 312.873,53	€ 349.054,13	€ 36.180,60

Sezione III – Eventuali decurtazione del fondo

L'art. 79 c. 6 del CCNL 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 con la precisazione che tale limite non si applica alle risorse di cui al comma 1, lettere b), d), a quelle di cui ai commi 1-bis e 3, nonché ad altre risorse che siano escluse dal predetto limite in base alle disposizioni di legge.

Similarmente, l'art 58 del CCNL 23/02/2026, al comma 2 precisa che "Tali risorse, in quanto finalizzate a quanto previsto dall'articolo 3, comma 2, del D.L. n. 80/2021, non sono sottoposte al limite di cui all'art. 23, comma 2 del D. lgs. n. 75/2017".

Le somme che non concorrono alla costituzione del limite 2016 ammontano a € 136.535,39.

L'importo complessivo del Fondo 2026 al netto delle voci escluse dal calcolo del tetto, viene confrontato con il limite del tetto 2016 costruito come sommatoria dei tetti afferenti alle tre preesistenti Camere al netto delle risorse che erano state destinate alle PO nel 2016/2017.

Ai fini di tale verifica, viene applicato il principio del tetto unico che consente di considerare il rispetto del tetto complessivo applicato a tutti i fondi della Camera (Fondo del personale non dirigente, Fondo del personale dirigente, Fondo delle Elevate Qualificazioni e Fondo dello straordinario).

Dalla rappresentazione congiunta di tutti i fondi dell'Ente per l'anno 2026 si osserva la seguente situazione, per cui l'importo complessivo dei Fondi (considerati al netto delle poste non rilevanti) pari a € 1.687.221,42 risulta all'interno del limite 2016 complessivo che è pari a € 1.722.056,86:

2026	FONDO DELLA DIRIGENZA	FONDO PER ELEVATE QUALIFICAZIONI	FONDO DEL PERSONALE NON DIRIGENTE	FONDO PER STRAORDINARIO	TOTALE
FONDO TNO 2026 (CCNL 2022-2024)	490.896,57	293.210,77	1.049.488,68	67.277,50	1.900.873,51
FONDO AL NETTO DELLE POSTE NON RILEVANTI	405.950,10	287.809,09	926.184,73	67.277,50	1.687.221,42
LIMITE 2016 per singolo fondo	547.669,67	201.809,09	905.300,60	67.277,50	1.722.056,86
RISPETTO DEL LIMITE	-141.719,57	86.000,00	20.884,13	0,00	-34.835,44

Pertanto non deve essere applicata alcuna riduzione per assicurare il limite dell'art. 23 del D. Lgs. 75/2017.

TOTALE GENERALE FONDO 2026	a	€ 1.049.488,68
Art. 60 c.2 CCNL 2022 – 2024*	b)	€ 13.231,44
Ammontare delle somme che non concorrono alla definizione del limite	c)	€ 136.535,39
Fondo 2026 al netto voci escluse	d) = a) + b) – c)	€ 926.184,73
Limite consistente Fondo 2016 (somma fondi 2016)	e) tot fondi	€ 1.722.056,86
Somma Fondi 2026 (al netto delle voci escluse): Fondo dirigenza 2025 405.950,10 Fondo EQ 2025 287.809,09 Fondo personale non dirigente 926.184,73 Fondo straordinario 67.277,50	f) tot fondi	€ 1.687.221,42
Differenza tra Fondo complessivo 2016 c.d. "tetto" ex art. 23 D. Lgs 75/2017 e somma Fondi 2026 (al netto delle voci escluse):	d) – e)	€ 34.835,44
Decurtazione (se differenza negativa)	g)	€ 0,00
TOTALE FONDO 2026 d) Fondo 2025 "pers. non dir." al netto voci escluse € 926.184,73 c) Somme che non concorrono € 136.535,40 b) Art. 60 c.2 CCNL 2022 - 2024	f) = d) + c) + b) – g) (in caso di superamento del limite)	€ 1.049.488,68

*voce computata figurativamente ai sensi del comma 5 dell'art 60 CCNL 2026 "La riduzione del Fondo risorse decentrate di cui al comma 2 non determina alcun ampliamento degli spazi di alimentazione del Fondo risorse decentrate ai fini del rispetto delle previsioni di cui agli artt. 23, comma 2 del d. lgs. n. 75/2017 e dell'art. 14, comma 1-bis del D.L. n. 25/2025. Pertanto, detta riduzione continua ad essere computata figurativamente ai fini del rispetto delle suddette discipline."

Sezione IV – Sintesi della costituzione del Fondo sottoposto a certificazione

Descrizione	Valori in euro
TOTALE RISORSE AVENTI CARATTERE DI CERTEZZA E STABILITA'	€ 700.434,55
TOTALE RISORSE VARIABILI	€ 349.054,13
Decurtazioni	€ 0,00
Totale delle somme sottoposte a certificazione	€ 1.049.488,68

Sezione V – Risorse temporaneamente allocate all'esterno del Fondo

Non vi sono risorse temporaneamente allocate all'esterno del Fondo.

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 specificatamente dal Contratto Integrativo sottoposto a certificazione

In questa sezione sono rappresentate le poste di utilizzo del fondo risorse decentrate la cui disciplina esula dall'attività negoziale integrativa (es. gli istituti del fondo la cui quantità è regolata in modo non modificabile dal Contratto collettivo nazionale e/o da contratti integrativi pregressi già formalizzati). Questa sezione rappresenta quindi la quantificazione delle poste non contrattate e/o non contrattabili del Fondo. Le poste la cui destinazione è da considerarsi vincolata e/o storica sono le seguenti:

Progressioni orizzontali storiche art.59 c.1	Differenziali art. 59 c. 2 lett. J)	Ass. ad personam riassorbibili per prog. vert. Art. 13 c. 3	Indennità di comparto	TOTALE
€ 367.579,55	€ 36.624,80	€ 8.367,71	€ 44.885,49	€ 457.457,55

Conseguentemente, nel rispetto della procedura individuata dall'art. 80 del CCNL 16/11/2022, le risorse effettivamente disponibili per la contrattazione decentrata integrativa sono determinate decurtando dall'ammontare complessivo del fondo costituito le somme già impiegate e vincolate per corrispondere i trattamenti economici fissi delle risorse stabili del fondo:

- Differenziali di progressione economica al personale beneficiario delle stesse in anni precedenti di cui all'art. 78 CCNL 16/11/22;
- quote indennità di comparto di cui all'art. 33 comma 4 lett. b) e c) del CCNL 22/01/2004;

Sezione II – Destinazioni specificatamente regolate dal Contratto Integrativo sottoposto a certificazione

La sottoscrizione del nuovo CCNL 2026 fornisce le indicazioni per la contrattazione integrativa per il triennio 2026-2028.

Descrizione	Criteri di ripartizione
Indennità specifiche condizioni di lavoro	Max € 5.000
Indennità lavoro prestato in giorno festivo	Max € 3.000
Compensi per specifiche responsabilità	Max € 55.000
N. differenziali stipendiali finanziati con risorse stabili per ogni area	numero pari alla metà degli aventi diritto per ogni area professionale, come definito nell'art. 6 comma 4
Risorse destinate a piani di welfare ai sensi dell'art. 45 ulteriori a quelle già destinate	nessuna
quota elemento garanzia distacco sindacale a carico del Fondo risorse integrative	Pari al 60% a partire dal 1/1/2027
Incentivo economico a favore del personale utilizzato in attività di docenza	Max € 1.000
Risorse comprensive dell'incremento dell'importo riconosciuto ai centralinisti non vedenti a titolo di indennità giornaliera	Incremento pari al 20%
Premi correlati alla performance organizzativa	50% delle risorse che residuano dagli altri istituti

Premi correlati alla performance individuale	50% delle risorse che residuano dagli altri istituti
--	--

Sezione III – Eventuali destinazioni ancora da regolare

Non vi sono destinazioni ancora da regolare oltre a quelle che saranno regolate dal Contratto Integrativo 2026-2028.

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

Nel prospetto sottostante sono indicate quali somme regolate dal contratto quelle ottenute per differenza considerando quelle non disponibili alla contrattazione.

Descrizione	Importo
Somme non regolate dal contratto	€ 457.457,55
Somme regolate dal contratto	€ 592.031,13
TOTALE	€ 1.049.488,68

Sezione V – Risorse temporaneamente allocate all'esterno del Fondo

Non vi sono risorse temporaneamente allocate all'esterno del Fondo

Sezione VI – 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 ammontano a € 700.434,55, le destinazioni di utilizzo aventi natura certa e continuativa (comparto, progressioni fra le aree – differenziali stipendiali) ammontano a € 457.457,55; pertanto, le destinazioni di utilizzo aventi natura certa e continuativa sono tutte finanziate da risorse stabili.

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

Gli incentivi economici sono erogati in base al CCNL e la parte di produttività è erogata in applicazione delle norme regolamentari dell'Ente in coerenza con il D.lgs. 150/2009 e con la supervisione dell'Organismo Indipendente di Valutazione (OIV).

c) Attestazione motivata del rispetto del principio di selettività delle progressioni di carriera finanziate con il Fondo per la contrattazione integrativa (progressioni fra le aree – differenziali stipendiali).

Il Contratto integrativo sottoscritto in data 06/08/2026 per il triennio 2026-2028 prevede all'art 6 le procedure per le progressioni economiche nei limiti di quanto previsto all'art 14 del CCNL 23/02/2026 e la definizione degli anni senza progressioni economiche per poter ricevere eventuale differenziale stipendiale, prevedendo che possono partecipare alla procedura selettiva i lavoratori che negli ultimi 3 anni non abbiano beneficiato di alcuna progressione economica.

Tale contratto prevede anche i criteri che dovranno applicarsi dal 2026.

Ai sensi dell'art 6 comma 6 per quanto concerne il numero dei differenziali stipendiali attribuibili nel 2026, questo è subordinato alle risorse stabili che si deciderà di destinare a tale finalità nell'anno di riferimento a seguito della contrattazione aziendale ed al rispetto dei criteri generali per l'erogazione dei differenziali stipendiali definiti dall'art 3 dello stesso contratto.

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

Descrizione	2025	2026
Totale risorse fisse*	705.457,81	700.434,55
Totale risorse variabili	312.873,53	349.054,13
Totale	1.018.331,34	1.049.488,68
Decurtazione permanente ex art. 1, comma 456, L. 147/2013	-	
Decurtazione ex art. 23 c. 2 D. Lgs. 75 del 25.05.2017 applicata al limite consistenza Fondo 2016	-	
Totale fondo	1.018.331,34	1.049.488,68

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

Sezione I – Esposizione finalizzata alla verifica che gli strumenti della contabilità economico – finanziaria presidiano correttamente i limiti di spesa del Fondo nella fase programmatica della gestione e modalità di copertura degli oneri del Fondo con riferimento agli strumenti annuali e pluriennali del bilancio

Tutte le somme relative al Fondo delle risorse decentrate sono imputate ad uno specifico impegno di spesa annuo, assunto con i provvedimenti amministrativi di costituzione del medesimo Fondo, quindi, la verifica tra sistema contabile e dati del Fondo di produttività è costante.

Il bilancio preventivo dell'anno 2026 è stato adottato con delibera del Consiglio Camerale n. 19 del 17/12/2025.

Sezione II – Esposizione finalizzata alla verifica a consuntivo che il limite di spesa dell'anno 2016 risulta rispettato

Vedi quanto sopra riportato.

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

Lo stanziamento previsto nel Bilancio Preventivo dell'Ente per l'anno 2026 ammonta ad € 1.050.00,00 articolato nelle seguenti poste:

- voce “321012 Indennità varie” € 613.125,52;
- voce “321018 Indennità di comparto” € 58.192,45;
- voce “321027 Posizione economica di categoria” € 377.782,03;
- voce “321025 Indennità condizioni di lavoro” € 900,00;

e risulta dunque capiente rispetto all'importo complessivo costituito per il Fondo risorse decentrate per il personale non dirigente 2026.

IL SEGRETARIO GENERALE
(Dott.ssa Cristina Martelli)