



CAMERA DI COMMERCIO DI TOSCANA NORD-OVEST

Contratto collettivo integrativo 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 DI TOSCANA NORD-OVEST

Contratto collettivo integrativo per il personale dirigente.

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 o fino all'entrata in vigore di un nuovo CCNL che detti norme incompatibili
Composizione della delegazione trattante	Parte Pubblica (ruoli/qualifiche ricoperti): Presidente: Segretario Generale Dott.ssa Cristina Martelli Componenti: Dott.ssa Marzia Guardati -Dott. Marco Pasquini Organizzazioni sindacali ammesse alla contrattazione (elenco sigle): , CISL-FP, UIL-FPL, FEDIRETS, UNSCP Firmatarie della pre-intesa: DIRETS-DIREL (già FEDIRETS), UIL-FPL Lucca, CISL FP Toscana Nord. Firmatarie del contratto: DIRETS-DIREL (già FEDIRETS), UIL-FPL Lucca, CISL FP Toscana Nord.
Soggetti destinatari	Personale 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. Per la Camera di commercio della Toscana Nord-Ovest, costituitasi il 30/06/2022, questo CCI rappresenta il secondo contratto integrativo. L'intesa riguarda i seguenti argomenti: - Definizione di un diverso criterio di riparto del Fondo per la retribuzione di posizione e di risultato tra quota destinata a retribuzione di posizione e quota destinata a retribuzione di risultato, nel rispetto dell'art. 57 del CCNL17.12.2020 (Art. 21, c. 1, lett. a) CCNL 23.02.2026) - Criteri per la determinazione della retribuzione di risultato (Art. 21, c. 1, lett. b CCNL 23.02.2026) - Definizione della percentuale di cui all'art. 40 (Incarichi ad interim) comma 2 del CCNL del 16.07.2024, in ragione dell'impegno richiesto, ai fini dell'integrazione della retribuzione di risultato del dirigente nel caso di affidamento dell'incarico, nonché della eventuale integrazione della retribuzione di risultato nel caso di affidamento di specifici incarichi previsti dalle norme vigenti (Art. 21, c. 1, lett. c CCNL 23.02.2026 e Art. 40 c. 2 CCNL 16.07.2024)



		• Criteri generali per la definizione dei piani di welfare integrativo, attivabili nei limiti delle risorse di cui all'art. 15 (Art. 21, c. 1, lett. d e Art. 15 CCNL 23.02.2026) • Criteri delle forme di incentivazione delle specifiche attività e prestazioni correlate all'utilizzo delle risorse previste da specifiche disposizioni di legge, di cui all'art. 43 del CCNL 16.07.2024, nonché la correlazione tra i suddetti compensi e la retribuzione di risultato (Art. 21, c. 1, lett. e Art. 43 CCNL 16.07.2024) • Posizioni dirigenziali esonerate dallo sciopero ai sensi della legge 146/1990 (Art. 21, c. 1, lett. f CCNL 23.02.2026) • Criteri e risorse per l'applicazione della clausola di salvaguardia economica di cui all'art 31 CCNL 17.12.2020 (Art. 21, c. 1, lett. g CCNL 23.02.2026) • Trattamento economico del dirigente in distacco sindacale (Art. 21, c. 1, lett. i e Art. 25 CCNL 23.02.2026) • Linee di indirizzo e criteri generali per l'individuazione delle misure concernenti la salute e sicurezza nei luoghi di Lavoro (Art. 21, c. 1 lett. l CCNL 23.02.2026) • Criteri per l'attribuzione degli incentivi per lo svolgimento di funzioni tecniche previsti dall'art 45 del D. Lgs n. 36/2013 (Art. 21, c.1 lett. m CCNL 23.02.2026) • Criteri di priorità per l'accesso al Lavoro agile, nonché individuazione dei casi in cui è possibile estendere il numero delle giornate di prestazione resa in modalità agile (Art. 21, c.1 lett. n CCNL 23.02.2026)
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.3 del verbale 9 del 22/07/2026 Rilasciata certificazione compatibilità costi risorse integrative anno 2026 con parere all 1 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.
		Il Codice di comportamento dei dipendenti della Camera della Toscana Nord - Ovest, previsto dall'art. 54, comma 5, d.lgs. 165/2001, è stato adottato con delibera di Giunta 51/23 del 31 marzo 2023. È stato assolto l'obbligo di pubblicazione di cui ai commi 6 e 8 dell'art. 11 del d.lgs. 150/2009? 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.		

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

L'intesa sottoscritta il 17 luglio 2026 disciplina tutte le materie rimesse alla contrattazione di livello decentrato dal CCNL relativo al personale dirigenziale dell'Area Funzioni locali per il triennio 2026-2028 sottoscritto in data 23 febbraio 2026 ed elencate nell'art. 21 di interesse per questa Camera di commercio ovvero:

- Articolo 1. Campo di applicazione e durata (Art. 7 CCNL 23.02.2026 e succ. mod.)
- Articolo 2. Definizione di un diverso criterio di riparto del Fondo per la retribuzione di posizione e di risultato tra quota destinata a retribuzione di posizione e quota destinata a retribuzione di risultato, nel rispetto dell'art. 57 del CCNL del 17.12.2020 (Art. 21, c. 1, lett. a) CCNL 23.02.2026)
- Articolo 3. Criteri per la determinazione della retribuzione di risultato (Art. 21, c. 1, lett. b CCNL 23.02.2026)
- Articolo 4. Definizione della percentuale di cui all'art. 40 (Incarichi ad interim) comma 2 del CCNL del 16.07.2024, in ragione dell'impegno richiesto, ai fini dell'integrazione della retribuzione di risultato del dirigente nel caso di affidamento dell'incarico, nonché della eventuale integrazione della retribuzione di risultato nel caso di affidamento di specifici incarichi previsti dalle norme vigenti (Art. 21, c. 1, lett. c CCNL 23.02.2026 e Art. 40 c. 2 CCNL 16.07.2024)
- Articolo 5. Criteri generali per la definizione dei piani di welfare integrativo, attivabili nei limiti delle risorse di cui all'art. 15 (Art. 21, c. 1, lett. d e Art. 15 CCNL 23.02.2026)
- Articolo 6. Criteri delle forme di incentivazione delle specifiche attività e prestazioni correlate all'utilizzo delle risorse previste da specifiche disposizioni di legge, di cui all'art. 43 del CCNL 16.07.2024, nonché la correlazione tra i suddetti compensi e la retribuzione di risultato (Art. 21, c. 1, lett. e Art. 43 CCNL 16.07.2024)
- Articolo 7. Posizioni dirigenziali esonerate dallo sciopero ai sensi della legge 146/1990 (Art. 21, c. 1, lett. f CCNL 23.02.2026)
- Articolo 8. Criteri e risorse per l'applicazione della clausola di salvaguardia economica di cui all'art 31 CCNL 17.12.2020 (Art. 21, c. 1, lett. g CCNL 23.02.2026)
- Articolo 9. Trattamento economico del dirigente in distacco sindacale (Art. 21, c. 1, lett. i e Art. 25 CCNL 23.02.2026)

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.



- Articolo 10. Linee di indirizzo e criteri generali per l'individuazione delle misure concernenti la salute e sicurezza nei luoghi di Lavoro (Art. 21, c. 1 lett. l CCNL 23.02.2026)
- Articolo 11. Criteri per l'attribuzione degli incentivi per lo svolgimento di funzioni tecniche previsti dall'art 45 del D. Lgs n. 36/2013 (Art. 21, c.1 lett. m CCNL 23.02.2026)
- Articolo 12. Criteri di priorità per l'accesso al Lavoro agile, nonché individuazione dei casi in cui è possibile estendere il numero delle giornate di prestazione resa in modalità agile (Art. 21, c.1 lett. n CCNL 23.02.2026)
- Articolo 13. Interpretazione autentica

La Giunta ha impartito indirizzi e le direttive alla delegazione trattante di parte datoriale, individuata con delibera n. 34/2026 del 5.03.2026.

Il contratto collettivo decentrato integrativo è così composto:

L'articolo 1 definisce il campo di applicazione e la durata del contratto integrativo, nonché la decorrenza. Gli effetti giuridici ed economici del presente contratto conservano la propria efficacia fino alla stipulazione di un successivo contratto integrativo o fino all'entrata in vigore di un nuovo contratto collettivo nazionale di lavoro che detti norme incompatibili.

L'articolo 2 definisce un diverso criterio di riparto del criterio di riparto del Fondo per la retribuzione di posizione e di risultato tra quota destinata a retribuzione di posizione e quota destinata a retribuzione di risultato, nel rispetto dell'art. 57 del CCNL del 17.12.2020 (Art. 21, c. 1, lett. a) CCNL 23.02.2026)

Nel triennio contrattuale il Fondo di cui all'art. 57 del CCNL del 11/12/2020 è destinato annualmente alla retribuzione di risultato per una quota non inferiore al 33%.

L'articolo 3 stabilisce i Criteri per la determinazione della retribuzione di risultato (Art. 21, c. 1, lett. b CCNL 23.02.2026)

L'attribuzione della retribuzione di risultato avviene annualmente sulla base delle risultanze del Sistema di misurazione e valutazione del personale con qualifica dirigenziale che consegua un giudizio almeno positivo, cioè "in linea con le aspettative del ruolo".

Viene garantita l'attribuzione selettiva delle risorse destinate a tale elemento della retribuzione.

Le parti danno atto di non dover procedere a quanto disposto all'art. 13, commi 2, 3 e 4, del CCNL 23/02/2026 ai sensi dell'art. 13 comma 7 in quanto il numero dei dirigenti in servizio non è superiore a 5.

L'articolo 4 definisce la percentuale di cui all'art. 40 (Incarichi ad interim) comma 2 del CCNL del 16.07.2024, in ragione dell'impegno richiesto, ai fini dell'integrazione della retribuzione di risultato del dirigente nel caso di affidamento dell'incarico, nonché della eventuale integrazione della retribuzione di risultato nel caso di affidamento di specifici incarichi previsti dalle norme vigenti (Art. 21, c. 1, lett. c CCNL 23.02.2026 e Art. 40 c. 2 CCNL 16.07.2024)

Gli incarichi ad interim sono retribuiti tramite un incremento della retribuzione di risultato pari al 30% della retribuzione di posizione annua del posto vacante; resta inteso che la quota della retribuzione di risultato derivante dall'applicazione della presente disciplina è comunque collegata alla performance del Dirigente ed erogata solo all'esito della procedura di valutazione della performance stessa.

Il compenso relativo agli incarichi ad interim è finanziato direttamente sul fondo per la retribuzione di posizione e di risultato, a valere sulle risorse temporaneamente non utilizzate a titolo di retribuzione di posizione.

Al dirigente cui è affidato l'incarico di "Responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza" che risulti aggiuntivo rispetto alle competenze e responsabilità definite per la posizione ed il ruolo, è riconosciuta una maggiorazione della retribuzione di risultato pari allo 0,8% dell'importo delle risorse del Fondo destinate a finanziare le retribuzioni di posizione.

L'articolo 5 fissa i criteri generali per la definizione dei piani di welfare integrativo, attivabili nei limiti delle risorse di cui all'art. 15 (Art. 21, c. 1, lett. d e Art. 15 CCNL 23.02.2026)

Premesso che il welfare integrativo è lo strumento con il quale l'Ente mira al miglioramento del benessere organizzativo incentivando il dipendente con il riconoscimento di benefits e agevolazioni che possono riguardare anche il corrispondente nucleo familiare, le parti convengono di individuare, quali tipologie di beneficio a titolo di welfare integrativo, le seguenti iniziative:

- a) iniziative di sostegno al reddito della famiglia (sussidi e rimborsi);
- b) supporto all'educazione, all'istruzione e promozione del merito dei figli;
- c) contributi a favore di attività culturali, ricreative e con finalità sociale;
- d) prestiti a favore di dipendenti in difficoltà ad accedere ai canali ordinari del credito bancario o che si trovino nella necessità di affrontare spese non differibili;



- e) polizze sanitarie integrative delle prestazioni erogate dal Servizio sanitario nazionale;
- f) incentivazione alla mobilità sostenibile;
- g) altre categorie di beni e servizi che, in base alle vigenti norme fiscali, non concorrono a formare il reddito di lavoro dipendente.

Nella Camera di commercio della Toscana Nord-Ovest si ritiene di destinare al welfare integrativo un importo pari al 3,5% delle risorse stabili che finanziano il Fondo per la retribuzione di posizione e di risultato. Tale importo non potrà comunque superare ai sensi del CCNL 2026 il 2,5% dell'intero fondo.

L'articolo 6 fissa i criteri delle forme di incentivazione delle specifiche attività e prestazioni correlate all'utilizzo delle risorse previste da specifiche disposizioni di legge, di cui all'art. 43 del CCNL 16.07.2024, nonché la correlazione tra i suddetti compensi e la retribuzione di risultato (Art. 21, c. 1, lett. e Art. 43 CCNL 16.07.2024)

Nel caso in cui il fondo di cui all'art. 57 del CCNL del 17.12.2020 sia integrato da somme derivanti dal principio di onnicomprensività del trattamento economico di cui all'art. 43 del CCNL 16.07.2024, una quota del 70% è riservata al dirigente che ha reso la prestazione – qualora non ricopra incarichi di vertice - a titolo di incremento della retribuzione di risultato. La somma residua alimenta il Fondo di cui all'art. 57 e viene destinata alla retribuzione di risultato dei dirigenti.

Nel caso in cui l'incarico sia ricoperto dal Segretario generale, le somme incassate dall'Ente alimentano, per il 30% il Fondo per la retribuzione di posizione e risultato di cui all'art. 57, e sono destinate alla retribuzione di risultato dei dirigenti, mentre per la restante parte restano attribuite al bilancio dell'Ente.

I compensi connessi all'applicazione del principio di onnicomprensività della retribuzione ai sensi dell'art. 43 del CCNL del 16/07/2024, confluiscono nel Fondo per la retribuzione di posizione e risultato, di cui all'art. 57 e ai sensi del comma 2 lettera d), detratti gli oneri a carico dell'Ente, ivi compresi gli oneri riflessi.

L'articolo 7 individua le Posizioni dirigenziali esonerate dallo sciopero ai sensi della legge 146/1990 (Art. 21, c. 1, lett. f CCNL 23.02.2026)

Nell'ambito dei servizi pubblici da considerarsi essenziali ai sensi della legge 146/1990, in caso di sciopero è garantita esclusivamente la continuità delle prestazioni indispensabili per assicurare il rispetto dei valori e dei diritti costituzionalmente tutelati.

L'esonero dallo sciopero potrà riguardare, oltre al Segretario generale, eventuali figure dirigenziali che saranno individuate di volta in volta dal Segretario Generale, in ragione del momento nel quale cade lo sciopero stesso e comunque sulla base di un principio di rotazione.

L'articolo 8 fissa i criteri e risorse per l'applicazione della clausola di salvaguardia economica di cui all'art 31 CCNL 17.12.2020 (Art. 21, c. 1, lett. g CCNL 23.02.2026)

Al dirigente che sia destinatario di un nuovo incarico con retribuzione di posizione di importo inferiore a quella in godimento, a seguito di processi di riorganizzazione che abbiano comportato la revoca del precedente incarico, va riconosciuto un differenziale di retribuzione che garantisca un valore complessivo della retribuzione di posizione relativa al nuovo incarico pari al 90% di quella connessa al precedente incarico. Tale importo è riconosciuto fino alla data di scadenza dell'incarico precedentemente ricoperto. Oltre tale data e nei due anni successivi, permanendo l'incarico con retribuzione di posizione inferiore, il valore originariamente attribuito si riduce di un terzo il primo anno, di un ulteriore terzo il secondo anno e cessa di essere corrisposto dall'anno successivo.

La quota di differenziale di posizione assegnata ai sensi del presente articolo trova finanziamento nel Fondo di cui all'art. 57 del CCNL del 17.12.2020, con prioritaria copertura tramite:

- a) le somme rese disponibili a seguito dei processi di riorganizzazione che hanno portato alla revoca del precedente incarico;
- b) le somme destinate a retribuzione di posizione non utilizzate a fine anno;
- c) le risorse eventualmente non utilizzate in anni precedenti;

Qualora le somme di cui alle lett. a), b) e c) non risultino sufficienti, la percentuale di cui al comma 1 dovrà essere proporzionalmente ridotta al fine di garantire l'integrale copertura della clausola di salvaguardia nel rispetto dei limiti del fondo di cui all'art. 57 richiamato.

La presente disciplina si applica solo per i dirigenti in possesso di un incarico pluriennale coinvolti in mutamenti organizzativi che comportino una riduzione della retribuzione di posizione e solo fino alla data di scadenza dell'incarico ricoperto al momento della variazione organizzativa e riduzione retributiva; la disciplina di cui al presente articolo, ancorché in presenza di processi di riorganizzazione di cui al comma 1 dell'art. 31 del CCNL 17.12.2020, non trova applicazione nei casi di affidamento al dirigente di un nuovo incarico con retribuzione di posizione inferiore a seguito di valutazione negativa, nonché nel caso in cui l'incarico di minor peso economico sia affidato in seguito alla partecipazione del relativo dirigente ad uno specifico avviso di selezione.

L'articolo 9 riguarda il Trattamento economico del dirigente in distacco sindacale (Art. 21, c. 1, lett. i e Art. 25 CCNL 23.02.2026) secondo cui:



L'elemento di garanzia della retribuzione di cui all'art. 25, comma 1, lett. b), del CCNL del 23.02.2026 è quantificato nel 60% delle voci retributive conseguite dall'interessato nell'ultimo anno solare di servizio che precede il distacco e corrisposte a carico del fondo di cui all'art. 57 del medesimo contratto, al netto di compensi per incarichi ad interim e di quelli previsti da specifiche disposizioni di legge.

La quota di cui al comma precedente erogata con carattere di fissità e periodicità mensile è definita nell'80% di detto elemento di garanzia, entro il tetto dei trattamenti in godimento erogati in precedenza all'interessato, aventi le medesime caratteristiche. In caso di distacco part-time o frazionato, l'elemento di garanzia è riproporzionato in base alla corrispondente percentuale di distacco.

L'onere dell'elemento retributivo di cui al comma 1 è a carico del Fondo per la retribuzione di posizione e di risultato.

L'articolo 10 disciplina le linee di indirizzo e criteri generali per l'individuazione delle misure concernenti la salute e sicurezza nei luoghi di Lavoro (Art. 21, c.1 lett. l CCNL 23.02.2026)

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

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 verranno individuate le priorità di azione che garantiscano nel tempo il miglioramento dei livelli di sicurezza negli ambienti di lavoro.

Gli interventi di formazione ed informazione del personale dirigenziale 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.

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 morbidità collettiva stagionali o straordinari.

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.

Le attività formative organizzate dall'ente per il personale dirigente sono periodicamente ripetute in relazione all'evoluzione ed all'insorgenza di nuovi rischi.

L'articolo 11 disciplina i criteri per l'attribuzione degli incentivi per lo svolgimento di funzioni tecniche previsti dall'art 45 del D. Lgs n. 36/2013 (Art. 21, c.1 lett. m CCNL 23.02.2026)

L'attribuzione di un incentivo per lo svolgimento di funzioni tecniche come previsto dall'art. 45 del D.lgs. n. 36/2023 è 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.

Per il personale di qualifica dirigenziale il riconoscimento degli incentivi di cui all'art. 45 del D.Lgs. 36/2023 è subordinato alla verifica che la medesima attività o responsabilità 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.

Il riconoscimento degli incentivi per lo svolgimento di funzioni tecniche è improntato ai 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

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 del Fondo per la remunerazione della retribuzione di risultato e di posizione.

L'articolo 12 disciplina i criteri di priorità per l'accesso al Lavoro agile, nonché individuazione dei casi in cui è possibile estendere il numero delle giornate di prestazione resa in modalità agile (Art. 21, c.1 lett. n CCNL 23.02.2026).

La disciplina della prestazione lavorativa in modalità agile opera 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 l'accesso allo smart working per un certo numero di giornate meglio definite nell'apposito Disciplinare oggetto di informativa sindacale anche per il personale Dirigente.

Al fine di riconoscere situazioni soggettive che traggono il massimo beneficio dal lavoro agile e che possono riguardare condizioni di salute e disabilità del dipendente, esigenze di caregiving, situazioni logistiche ed ambientali, sono riconosciuti quali criteri di priorità per l'accesso al lavoro agile i seguenti casi:



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) per soddisfare esigenze temporanee di salute o di cura familiare e in particolare per i figli fino a 14 anni;

c) 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;

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

e) età superiore a 60 anni

L'articolo 13 riguarda l'interpretazione autentica secondo cui qualora insorgano controversie sull'interpretazione del contratto collettivo integrativo si applica la disciplina prevista dall'art. 3, comma 6, del CCNL del 23.02.2026 e dall'art. 49 del d.lgs. 165/2001.

L'eventuale accordo sostituisce la clausola controversa sin dall'inizio della vigenza del contratto collettivo integrativo.

Gli accordi di interpretazione autentica hanno effetto sulle controversie individuali aventi a oggetto le materie da essi regolate.

B) quadro di sintesi delle modalità di utilizzo delle risorse

Le risorse del Fondo per la dirigenza anno 2026 sono quantificate con delibera di Giunta n. 68 del 28 aprile 2026 in euro 490.896,57.

In base all'accordo sottoscritto le risorse del fondo per la retribuzione di posizione e di risultato effettivamente disponibili per l'anno 2026 per la contrattazione vengono ripartite come di seguito rappresentato:

Riferimento CCNL 23.02.2026	Descrizione	IMPORTO	NOTE
Art. 21 c. 1 lett. a)	Finanziamento retribuzione di posizione	€ 311.862,20	
Art. 21 c. 1 lett. g)	Finanziamento retribuzione di posizione per clausola di salvaguardia	Eventuale, se vi è la fattispecie e se vi è copertura nel Fondo	. Vedi art 8 c.2
Art. 21 c. 1 lett. a) e b)	Destinato a retribuzione di risultato: una quota non inferiore al 33% Fondo	€ 163.680,62	Importo destinato nell'anno 2026 in presenza di 5 dirigenti in organico
Art. 21 c. 1 lett. c)	Finanziamento dell'incarico di responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza	0,8% di € 311.862,20 pari a € 2.494,90	Riconosciuta una maggiorazione della retribuzione di risultato pari allo 0,8% dell'importo delle risorse del fondo destinate a finanziare le retribuzioni di posizione (cfr art. 4 c.3)
Art. 21 c. 1 lett. c)	Finanziamento retribuzione di risultato per incarichi ad interim	30%	Riconosciuto come retribuzione di risultato e calcolato sulla retribuzione di posizione vacante (cfr art. 4 c.1)
Art. 21 c. 1 lett. d)	Finanziamento welfare aziendale	3,5%	Calcolato sulle risorse stabili che finanziano il fondo per la retribuzione di posizione e di



		risultato con il rispetto dell'importo massimo del 2,5% del fondo (cfr art. 5 c.3)
TOTALE	490.896,57	importo del fondo 2026

Si fa presente che in ruolo, oltre al Segretario Generale, risultano altri quattro dirigenti pari alla completa copertura della dotazione organica della dirigenza.

Tale spesa trova copertura nell'ambito dello stanziamento previsto nel bilancio preventivo 2026 approvato con delibera di Consiglio Camerale n. 19 del 17/12/2025 con la quale si è proceduto all'approvazione del Bilancio Preventivo della Camera di commercio della Toscana Nord-Ovest per l'anno 2026.

Le economie che verranno eventualmente a determinarsi con l'effettivo utilizzo del Fondo saranno gestite in coerenza con le previsioni contrattuali vigenti.

C) effetti abrogativi impliciti

Il presente CCI concerne il periodo temporale 01/01/2026 al 31/12/2028 e costituisce l'intesa riguardante le materie demandate dal CCNL alla contrattazione integrativa a livello di ente.

Gli effetti giuridici ed economici del presente contratto conservano la propria efficacia fino alla stipulazione di un successivo contratto integrativo o fino all'entrata in vigore di un nuovo contratto collettivo nazionale di lavoro che detti norme incompatibili.

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

Il sistema di valutazione delle performance adottato dall'Ente valuta le performance dei dipendenti evitando ogni forma di erogazione di compensi accessori sulla base di forme di automatismi comunque denominati.

La misurazione e la valutazione della performance organizzativa della Camera di commercio e delle sue aree o strutture viene effettuata in coerenza con i principi generali e gli indirizzi dell'organo politico delineati nel "Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance".

Secondo tale sistema la valutazione della performance si articola dunque in due componenti fondamentali:

- risultati (R) afferenti alla performance organizzativa
- comportamenti e competenze (Co) relativi alla performance individuale

La prima componente pesa di più quanto più elevata è posizione ricoperta nella scala gerarchica dell'Ente, nel senso che, man mano che si valutano dipendenti caratterizzati da inquadramenti professionali più elevati, assume un maggiore rilievo nella il grado di raggiungimento dei risultati dell'ente; ciò risponde all'ovvia motivazione che, se un soggetto ha responsabilità e compiti direttivi, ha maggiori leve gestionali.

Per converso, i comportamenti (Co) rappresentano la componente fondamentale di valutazione per il personale inquadrato nelle categorie più operative, in quanto espressione, come detto, dell'apporto diretto alla performance.

	Performance organizzativa		Performance individuale
	R ₁	R ₂	Co
Segretario Generale	50%	30% (staff + interim)	20%
Dirigenti	30%	40% (area + interim)	30%
E.Q.	15%	45% (servizio)	40%
Personale	10%	40% (ufficio)	50%
RISULTATI (R)			

La misurazione complessiva della performance di ente e di area o delle strutture alle dirette dipendenze del Segretario Generale coincide con la media, semplice o ponderata a seconda del peso attribuito ai medesimi obiettivi e/o ai relativi indicatori, delle singole percentuali di raggiungimento degli obiettivi strategici di ente o organizzativi di ciascuna area/strutture alle dirette dipendenze del Segretario Generale.

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.

Oggetto della valutazione di Dirigenti, ivi compreso il Segretario generale, sono:

- la valutazione dei risultati, ossia la risultante della performance organizzativa relativa all'ente nella sua globalità e all'ambito organizzativo (area) di diretta responsabilità, nonché al grado di conseguimento di eventuali obiettivi individuali;
- i comportamenti agiti e le competenze dimostrate dai dirigenti stessi per conseguire i risultati prefissati.

I fattori utilizzati per la valutazione dei comportamenti dei Dirigenti sono:

- capacità di valutazione dei propri collaboratori, da dimostrare tramite una significativa differenziazione dei giudizi;
- leadership, intesa come capacità di assumere un ruolo di orientamento dei comportamenti della struttura verso le priorità dell'ente;
- capacità direzionale, intesa come capacità di chiarire gli obiettivi dell'ente, tradurli in piani operativi, di azione, coordinare e ottimizzare le risorse impiegate;
- capacità di orientare sostenere valorizzare e far crescere i propri collaboratori, delegando responsabilità, in funzione del raggiungimento degli obiettivi
- capacità di innovazione, intesa come capacità di stimolare l'innovazione a livello tecnologico, organizzativo e procedurale anche mediante esito positivo della formazione obbligatoria (per il Segretario Generale)

La valutazione complessiva dei comportamenti viene effettuata:

- nei confronti del Segretario da parte della Giunta su proposta dell'OIV;
- nei confronti dei Dirigenti da parte del Segretario generale, con l'ausilio dell'OIV;

Nel complesso l'attribuzione dei premi riguardanti la performance organizzativa ed individuale 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, mediante gli strumenti di valutazione e controllo della gestione adottati dalla CCIAA di TNO, dei risultati conseguiti, in coerenza con gli obiettivi annualmente predeterminati e con il sistema di valutazione e misurazione della performance adottato dall'Ente.

Conseguentemente i compensi destinati a remunerare la performance sono corrisposti a tutti i 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.

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;

Non applicabile

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 integrativa a livello di ente, ha l'obiettivo di valorizzare il ruolo della dirigenza della Camera di commercio di Toscana Nord-Ovest, nata nel 2022 a seguito dell'accorpamento delle Camere di Lucca, Massa-Carrara e Pisa.

Nell'ambito degli obiettivi fissati dall'Ente la contrattazione integrativa è impostata in modo da assicurare adeguati livelli di efficienza e produttività dei servizi erogati dalla Camera di commercio, incentivando l'impegno e la qualità della prestazione e dando sempre maggior peso ai risultati raggiunti.

Con il presente accordo, inoltre, vengono attivate le iniziative di welfare integrativo e vengono disciplinati diversi istituti previsti dal CCNL in modo da riunire in una unica tornata contrattuale tutte le materie rimesse a tale livello.

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.

L'intero processo, che riguarda anche i Servizi e gli Uffici, si è realizzato con la supervisione dell'OIV e con il suo relativo parere positivo sul PIAO. E' attualmente in fase di completamento l'aggiornamento da parte della Giunta camerale del PIAO 2026-2028.

Il Segretario Generale
(Dott.ssa. Cristina Martelli)



Relazione tecnico - finanziaria

Modulo I – La costituzione del Fondo per la contrattazione integrativa 2026

Il fondo di produttività, in applicazione delle disposizioni dei contratti collettivi nazionali vigenti nel Comparto Regione Autonomie Locali.

Il Fondo destinato al finanziamento della retribuzione di posizione e di risultato dei dirigenti per l'anno 2026 in applicazione delle disposizioni dei contratti collettivi nazionali vigenti nel Comparto Regioni Autonomie Locali - Area dirigenza nonché dei CCNL dell'Area delle Funzioni Locali del 16.07.2024 e 23.02.2026, è stato costituito e quantificato dall'Amministrazione con delibera di Giunta n.68 del 28/04/2026 a preventivo (esaminata dal Collegio dei Revisori con allegato 1 del verbale n. 5 del 27/04/2026) nei seguenti importi:

Descrizione	Importo
Totale Fondo anno 2026	€ 490.896,57
cd. "Limite 2016" Fondo dirigenza CCIAA TNO	€ 547.669,67
Somme che non concorrono alla costituzione del cd. limite	- € 84.946,46
Fondo 2026 al netto delle somme che non concorrono alla al cd. "limite 2016"	€ 405.950,10
Riduzione rispetto limite 2016 (art. 23 c.2 D.Lgs. 75/2017)	€
FONDO ANNO 2026	€ 490.896,57

Relativamente al rispetto del cd. "Limite 2016", si precisa che tale importo è stato calcolato in conformità a quanto previsto dalle disposizioni normative in vigore dal 2010 che hanno dettato limiti al salario accessorio sia del personale non dirigente che del personale dirigente; si ricorda infatti che, da ultimo, l'art. 23 del D.lgs. 75 del 25 maggio 2017 dispone che "... a decorrere dal 1° gennaio 2017, l'ammontare complessivo delle risorse destinate annualmente al trattamento accessorio del personale, anche di livello dirigenziale, di ciascuna delle amministrazioni pubbliche di cui all'articolo 1, comma 2, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, non può superare il corrispondente importo determinato per l'anno 2016. A decorrere dalla predetta data l'articolo 1, comma 236, della legge 28 dicembre 2015, n. 208 è abrogato...".

Di seguito il prospetto di raccordo tra i limiti di spesa delle Camere cessate e la nuova Camera TNO che rappresenta il punto di partenza di ogni ragionamento sugli aspetti organizzativi del nuovo ente.

TETTO 2016 TNO						
2016	FONDO DELLA DIRIGENZA (A)	FONDO DEL PERSONALE NON DIRIGENTE comprensivo delle PO=EQ (B)	FONDO PER ELEVATE QUALIFICAZIONI-EQ (C)	FONDO DEL PERSONALE NON DIRIGENTE (D) = (B-C)	FONDO PER STRAORDINARIO (E)	TOTALE (A+C+D+E)
ex Camera di commercio di Lucca	243.345,00	448.955,00	€ 55.200,00	€ 393.755,00	€ 25.900,00	€ 718.200,00
ex Camera di commercio di Pisa	220.480,96	427.608,44	€ 114.330,53	€ 313.277,91	€ 18.000,00	€ 666.089,40
ex Camera di commercio di Massa Carrara	83.843,71	230.546,25	€ 32.278,56	€ 198.267,69	€ 23.377,50	€ 337.767,46
TOTALI PER TNO	547.669,67	1.107.109,69	201.809,09	905.300,60	67.277,50	1.722.056,86

Sezione I – Risorse fisse aventi carattere di certezza e stabilità

- Risorse storiche consolidate

Il CCNL 2020 consolida l'unico importo annuale nel quale confluiscono tutte le risorse certe e stabili destinate a retribuzione di posizione e di risultato dell'anno 2020, ivi comprese quelle di cui all'art. 56 e la RIA del personale cessato fino al 31 dicembre. Il totale complessivo delle risorse fisse aventi carattere di certezza e stabilità è pari a € 353.970,85.

Descrizione	Importo 2025	Importo 2026
CCNL 17.12.2020 art. 57 c. 2 lett. a) unico importo annuale nel quale confluiscono tutte le risorse certe e stabili -negli importi certificati dagli organi di controllo interno di cui all'art. 40-bis, comma 1 del d. lgs. n.	353.970,85	353.970,85



165/2001 - destinate a retribuzione di posizione e di risultato nell'anno di sottoscrizione del presente CCNL, ivi comprese quelle di cui all'art. 56 e la RIA del personale cessato fino al 31 dicembre del suddetto anno. € 245.548,08 art. 26 c. 1 lett. a) CCNL 23.12.1999 Trattamento posiz. e risul. 1998 € 44.924,11 art. 26 c. 1 lett. g) CCNL 23.12.1999 RIA € 6.547,56 art. 26 c. 1 lett. d) CCNL 23.12.1999 € 5.720,00 art. 23 c. 1 CCNL 22.02.2006 € 14.650,48 art. 23 c. 3 CCNL 22.02.2006 € 9.152,00 art. 4 c. 1 CCNL 14.05.2007 dal 1.1.2005 € 8.823,74 art. 4 c. 4 CCNL 14.05.2007 € 3.827,20 art. 16 c. 1 CCNL 22.02.2010 € 17.107,47 art. 16 c. 4 CCNL 22.02.2010 € 4.277,00 art. 5 c. 1 CCNL 03.08.2010 € 8.173,72 art. 5 c. 4 CCNL 03.08.2010 € 13.063,20 art. 56 c. 1 CCNL 17.12.2020 - € 27.843,71 Decurtazioni consolidate dal 2017 (ex art. 1 ,c.3, p.to e) CCNL 2000/2001		
Totale	353.970,85	353.970,85

Per un maggior dettaglio sulla composizione dell'importo unico consolidato come risultante nei fondi delle singole Camere cessate si rinvia alla relazione riguardante il Fondo 2023, che ha rappresentato la prima costituzione del Fondo della Camera di commercio della Toscana Nord-Ovest.

- Incrementi esplicitamente quantificati in sede di CCNL

- La **lettera b) dell'art 57, comma 2 del CCNL 17/12/2020** indica le risorse previste da disposizioni di legge, ivi comprese quelle di cui all'art. 43 della L. n. 449/1997, di cui all'art. 24, comma 3 del D.Lgs. 165/2001. Nel Fondo di TNO non sono previste risorse disciplinate da questa norma.
- Il **comma 1 dell'art. 39 del CCNL 16/07/2024** prevede che "Il Fondo per la retribuzione di posizione e di risultato di cui all'art. 57 del CCNL 17.12.2020 è stabilmente incrementato, con le decorrenze sotto indicate, dei seguenti importi percentuali da calcolarsi sul monte salari anno 2018 relativo ai dirigenti di cui alla presente Sezione:
 - o 0,46%, a decorrere dal 01.01.2020;
 - o percentuale rideterminata nel 2,01% a decorrere dal 1.01.2021".Le risorse, determinate come sopra e calcolate sul monte salari 2018 pari a € 708.454,00², sono state inserite fra le risorse stabili e ammontano a € 14.240,00.
- Il **comma 1 dell'art. 24 del CCNL 23/02/2026** prevede che "Il Fondo per la retribuzione di posizione e di risultato di cui all'art. 39 del CCNL 16.07.2024 è stabilmente incrementato, a decorrere dal 1/1/2024, di un importo pari al 3,05% del monte salari anno 2021 relativo ai dirigenti di cui alla presente Sezione. Le risorse, calcolate sul monte salari 2021 pari a € 553.095,00, sono state inserite fra le risorse stabili e ammontano a € 16.869,40.

- Altri incrementi con carattere di certezza e stabilità

Per quanto riguarda la **lettera c) dell'art. 57, comma 2**, relativa all'importo corrispondente alla RIA non più corrisposta al personale cessato dal servizio a partire dall'anno 2021, si rileva che per il Fondo 2025 di CCIAA TNO è pari a zero.

Sezione II - Risorse variabili

Le risorse variabili sono quelle caratterizzate da incertezza, eventualità e variabilità nel tempo e, come tali, non possono essere consolidate, ma devono essere determinate annualmente.

Come già detto in premessa, in considerazione della completa copertura della dotazione organica delle 5 posizioni dirigenziali, vengono previste integrazioni di risorse discrezionali ex art 57 comma 2 Lettera e).

Di seguito si riporta la quantificazione di tali risorse:

Risorse variabili

Descrizione	Importo 2025	Importo 2026
-------------	--------------	--------------

² Ai fini del calcolo del monte salari ci si è attenuti a quanto indicato dall'Orientamento Applicativo ARAN AII_95



Risorse previste da disposizioni di legge ivi comprese quelle di cui all'art 43 della legge n. 449/1997, di cui all'art 24, comma 3 del d.lgs. N.165/2001; (art. 57 c2 lett. b) CCNL 17/12/2020		
Importo corrispondente alle retribuzioni individuali di anzianità non più corrisposte al personale cessato dal servizio dall'anno successivo a quello di sottoscrizione del presente CCNL, compresa la quota di tredicesima mensilità; (art. 57 c. 2 lett .c) CCNL 17/12/2020		
Somme connesse all'applicazione del principio di onnicomprensività della retribuzione (art. 57 c2 lett. d) CCNL 17/12/2020	€ 9.137,25	€ 6.084,90
Risorse autonomamente stanziare dagli enti per adeguare il Fondo alle proprie scelte organizzative e gestionali, in base alla propria capacità di bilancio (art. 57 c2 lett. e) CCNL 17/12/2020	€ 62.003,00	€ 62.000,00
Somme non utilizzate fondo anno precedente (già destinate a risultato anno x-1) (art. 57 c.3 ultimo periodo)		
Art. 39 c. 3 CCNL 19-21 – Incremento 0,22% m.s. 2018 dal 1.1.2022	€ 1.559,00	€ 1.559,00
Art. 24 c. 1 CCNL 2022-2024 - Incremento pari al 3,05% del monte salari anno 2021 relativo ai dirigenti di cui alla presente Sezione (una tantum per arretrati 2024 e 2025)		€ 33.738,80
Art. 24 c. 3 CCNL 2022-2024 - Incremento di un importo comunque non superiore allo 0,22% del monte salari 2021, relativo al personale destinatario del medesimo fondo, da destinare a retribuzione di risultato. I conseguenti oneri sono sostenuti a valere su risorse appositamente stanziare a carico dei rispettivi bilanci degli Enti della presente sezione. Solo per l'anno 2026 è possibile recuperare gli eventuali arretrati una tantum relativi all'annualità 2025 (oltre all'incremento di competenza 2026).		€ 2.433,62
Totale risorse variabili	€ 72.689,35	€ 105.816,32

Le somme connesse all'onniconcomprensività della retribuzione (*Onnicomprensività del trattamento economico*), che prevede che, in aggiunta alla retribuzione di posizione e di risultato, “*ai dirigenti possono essere erogati direttamente, a titolo di retribuzione di risultato, solo i compensi previsti da specifiche disposizioni di legge, come espressamente recepite nelle vigenti disposizioni della contrattazione collettiva nazionale. Le somme risultanti dall'applicazione del principio dell'onniconcomprensività del trattamento economico dei dirigenti, riferite anche ai compensi per incarichi aggiuntivi non connessi direttamente alla posizione dirigenziale attribuita, integrano le risorse destinate al finanziamento della retribuzione di posizione e di risultato, secondo la disciplina dell'art. 57, garantendo comunque una quota a titolo di retribuzione di risultato al dirigente che ha reso la prestazione.*”

Qualora gli incarichi *ratione uffici* siano svolti dal Segretario Generale, si rappresenta che l'art. 9 comma 3 del DL 78/2010 dispone che “*nei confronti dei titolari di incarichi di livello dirigenziale generale delle amministrazioni pubbliche.... non si applicano le disposizioni normative e contrattuali che autorizzano la corresponsione, a loro favore, di una quota dell'importo derivante dall'espletamento di incarichi aggiuntivi.*” e dunque la relativa quota sarà introitata direttamente dall'Ente. E' consentito comunque che una quota di tali introiti possa essere inserita nel Fondo a remunerare l'aggravio di lavoro a carico degli altri dirigenti dell'Ente.

Premesso che l'art. 6 del CCI Dirigenza sottoscritto in data 22/12/2023, per il triennio 2023-2025, riguardante “*Criteri delle forme di incentivazione delle specifiche attività e prestazioni correlate all'utilizzo delle risorse previste da specifiche disposizioni di legge, di cui all'art. 60 del CCNL, nonché la eventuale correlazione tra i suddetti compensi e la retribuzione di risultato (Art. 45, comma 1, lett. e) CCNL 17/12/2020)*” prevede che:

1) Nel caso in cui il fondo di cui all'art. 57 del CCNL del 17.12.2020 sia integrato da somme derivanti dal principio di onnicomprensività del trattamento economico di cui all'art. 60 del medesimo contratto, una quota del 70% è riservata al dirigente che ha reso la prestazione – qualora non ricopra incarichi di vertice - a titolo di incremento della



retribuzione di risultato. La somma residuale alimenta il Fondo di cui all'art. 57 e viene destinata alla retribuzione di risultato.

2) Nel caso in cui l'incarico sia ricoperto dal Segretario generale, le somme incassate dall'Ente alimentano, per il 30% il Fondo per la retribuzione di posizione e risultato di cui all'art. 57, e sono destinate alla retribuzione di risultato dei dirigenti, mentre per la restante parte restano attribuite al bilancio dell'Ente.

Rilevato che sulla base di tali criteri, ed in attesa della prossima contrattazione integrativa, i compensi connessi all'applicazione del principio di onnicomprensività della retribuzione ai sensi dell'art. 60 del CCNL del 17/12/2020, confluiscono nel Fondo per la retribuzione di posizione e risultato, di cui all'art. 57 e ai sensi del comma 2 lettera d), detratti gli oneri a carico dell'Ente, ivi compresi gli oneri riflessi. Il comma 2 del CCI prevede di integrare, il fondo con una quota pari al 30% dei proventi per gli incarichi esterni (ed interni) svolti dal Segretario generale ratione officii e introitati dall'Ente, che, come dettagliati di seguito nella relazione tecnico finanziaria vengono stimati a preventivo in € 6.084,90 mentre, per la restante parte, restano attribuite al bilancio dell'Ente;

Considerato che la situazione ad oggi nota per gli incarichi in onnicomprensività è la seguente:

Incarico	Incaricato	Periodo	Importo erogato all'Ente
Direttore Fondazione ISI	Segretario generale	1/1- 31/12	7.500
Direttore Azienda Speciale ISR	Segretario generale	1/1- 31/12	15.000
Direttore Lucca innovazione e tecnologia srl	Segretario generale	1/1- 31/12	7.500

Si rappresenta che per l'incarico di direzione dell'Azienda Speciale, essendo finanziato mediante contributo dell'ente camerale, le somme dell'onniconcomprensività rientrano tra quelle soggette al "cd. tetto", mentre per la direzione di Lucca Intec e Fondazione ISI, non essendovi trasferimenti di risorse, si considerano "fuori dal tetto".

L'importo che è stato inserito a preventivo per tali voci, pari a € 6.084,90 corrisponde quindi al 30% dei proventi previsti, al netto degli oneri riflessi.

Eventuali altri compensi soggetti al principio di onnicomprensività potranno essere inseriti nel Fondo a consuntivo, in relazione alle maggiori risorse introitate dall'Ente.

Si rileva che l'erogazione è subordinata all'effettiva riscossione di tali proventi.

Si precisa che il **comma 3** del già citato **art. 39 del CCNL 16/07/2024** prevede che 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 all'art. 57, comma 2, lett. e) del CCNL 17.12.2020, di una misura non superiore allo 0,22% del monte salari 2018, relativo ai dirigenti di cui alla presente sezione.

In considerazione della disponibilità di bilancio, vengono quindi previste ad incremento delle risorse variabili del fondo 2026 risorse aggiuntive nella misura pari allo 0,22% del monte salari 2018 che ammontano ad € 1.559,00.

Similarmente, anche il **comma 3 dell'art. 24 del CCNL 23/02/2026** prevede che "In attuazione di quanto previsto dall'art. 1, comma 121 della Legge n. 207 del 30 dicembre 2024 (Legge di bilancio 2025), con la decorrenza ivi indicata, ciascun ente **può ulteriormente incrementare la parte variabile del presente fondo**, oltre il limite di cui all'art. 23, comma 2, del Lgs. n. 75/2017, di un importo comunque non superiore allo 0,22% del monte salari dell'anno 2021, relativo al personale destinatario del medesimo fondo, da destinare a retribuzione di risultato. I conseguenti oneri sono sostenuti a valere su risorse appositamente stanziare a carico dei rispettivi bilanci degli enti." Le risorse, corrispondenti allo 0,22% del monte salari 2021, ammontano annualmente a € 1.216,81. Il Fondo 2026 risulta incrementato di € 2.433,62 corrispondenti alle due annualità del 2025 e 2026.

Per quanto riguarda la lettera e) dell'art 57, comma 2: "risorse autonomamente stanziare dagli enti per adeguare il Fondo alle proprie scelte organizzative e gestionali, in base alla propria capacità di bilancio, ed entro i limiti finanziari previsti dalla vigente normativa in materia oltreché nel rispetto delle disposizioni derivanti dai rispettivi ordinamenti finanziari e contabili.", si rappresenta che la Giunta camerale può disporre l'incremento del Fondo in oggetto con risorse autonomamente stanziare dall'Ente, in considerazione dell'assoggettamento al vincolo di cui all'art. 23, comma 2, del D.Lgs.75/2017 (Tetto 2016=547.669,67), al fine di adeguare l'ammontare complessivo del fondo stesso alle scelte organizzative e gestionali adottate, in relazione alla macrostruttura organizzativa, ai valori delle retribuzioni di posizione e risultato come definiti dalla Giunta, nonché al fine di valorizzare adeguatamente le competenze e le professionalità del personale dirigente in servizio nell'Ente a fronte del raggiungimento di adeguati livelli di performance.

Per le Camere di commercio è espressamente previsto, nell'art. 57, comma 4, del CCNL 17 dicembre 2020, che lo stanziamento di queste risorse debba essere subordinato alla verifica dell'insussistenza di squilibri strutturali in grado di provocare il dissesto finanziario, secondo quanto indicato dall'art. 1, comma 784 della L. 205/2017 ed esplicitato dal parere Aran AFL 34.



Ad ogni buon conto, si evidenzia che la Camera di TNO gode di una elevata solidità patrimoniale e di uno stabile equilibrio economico rilevabile dall'analisi del bilancio consuntivo 2025 (che evidenzia interventi economici per 8,1 milioni di euro) e dagli indicatori appositamente calcolati sui bilanci consuntivi del 2024 per la neo costituita Camera di TNO da Sistema integrato di Unioncamere sulla base di algoritmi condivisi che consentono il confronto con i cluster di riferimento (per TNO è quello delle Camere di medio grandi dimensioni). Di seguito alcuni indicatori, messi a confronto con la media del dato del cluster di riferimento.

INDICATORI PARETO	CCIAA TNO	CLUSTER DI RIFERIMENTO
Indice di struttura primario	144,83%	142,73%
Equilibrio economico della gestione corrente	113,50%	105,75%
Equilibrio economico strutturale (proventi strutturali-costi strutturali/proventi strutturali)	14,27%	19,23%

L'integrazione delle risorse viene dunque consentita dalla solidità patrimoniale ed economica della Camera, seppure ovviamente nei limiti posti dalle norme di finanza pubblica (tetto 2016).

Comunque, le risorse che la Giunta decide di inserire nel fondo vengono confermate a consuntivo in relazione al raggiungimento degli obiettivi prefissati, per come misurati da indicatori e target per l'attuazione dei programmi strategici definiti dal Consiglio nella Relazione previsionale e programmatica. Obiettivi e indicatori che coprono tutti i programmi e analizzano le quattro dimensioni della strategia camerale: imprese e territorio, processi interni, crescita del capitale umano, economico finanziaria. Gli indicatori coprono i diversi ambiti di osservazione della performance dell'Ente: produttività, innovazione, qualità erogata e tempi, qualità percepita, impatto. Si rileva al riguardo che parte degli indicatori contenuti nel PIRA di Ente sono rappresentati dagli obiettivi comuni del sistema camerale individuati da Unioncamere.

Nei primi due anni di TNO per adeguare le risorse a quanto previsto dal CCI aziendale, la carenza di organico non ha richiesto di integrare le risorse del Fondo onde evitare destinazioni di risorse già a preventivo non necessarie; per il 2026, in continuità con quanto già disposto per l'anno 2025, in considerazione del completamento dell'organico si propone una integrazione di risorse da parte della Giunta di € 62.000,00.

Sezione III – Eventuali decurtazioni del Fondo

Di seguito si riportano le somme che non concorrono alla costituzione del limite 2016 e che sono relative a:

Incremento CCNL 17/12/2020: 1,53% del monte salari 2015 (ms CCIAA Pisa € 319.111,00= € 4882,40, ms CCIAA Lucca €396.080,00= € 6060,02, ms CCIAA Carrara €138.613,00= € 2120,78)	€ 13.063,20
Art. 39, c. 1, secondo alinea Ccnl 19-21 - 2,01% m.s. 2018 dal 2021	€ 14.240,00
Art. 57 c2 lett.b) CCNL 17/12/2020 - Risorse previste da disposizioni di legge ivi comprese quelle di cui all'art 43 della legge n. 449/1997, di cui all'art 24, comma 3 del d.lgs. N.165/2001;	€ -
Art. 57 c2 lett.d) CCNL 17/12/2020 - Somme connesse all'applicazione del principio di onnicomprensività della retribuzione escluse dal limite	€ 3.042,45
Somme non utilizzate fondo anno precedente (già destinate a risultato anno x-1)	€ -
Art. 39 c. 3 Ccnl 19-21 - Increm 0,22% m.s. 2018 dal 1.1.2022	€ 1.559,00
Art. 24 c. 1 CCNL 2022-2024 Il Fondo per la retribuzione di posizione e di risultato di cui all'art. 39 del CCNL 16.07.2024 è stabilmente incrementato, a decorrere dal 01.01.2024, di un importo pari al 3,05% del monte salari anno 2021 relativo ai dirigenti di cui alla presente Sezione (tre annualità)	€ 50.608,19



Art. 24 c. 3 CCNL 2022-2024 In attuazione di quanto previsto dall'art. 1, comma 121, della L. n. 207/2024 (Legge di bilancio 2025), con la decorrenza ivi indicata (ovvero dal 2025), ciascun ente può ulteriormente incrementare la parte variabile del presente fondo, oltre il limite di cui all'art. 23, comma 2, del Dlgs. n. 75/2017, di un importo comunque non superiore allo 0,22% del monte salari 2021 , relativo al personale destinatario del medesimo fondo, da destinare a retribuzione di risultato. I conseguenti oneri sono sostenuti a valere su risorse appositamente stanziare a carico dei rispettivi bilanci degli anni presenti sezione. Solo per l'anno 2026 è possibile recuperare gli eventuali arretrati una tantum relativi all'annualità 2025 (oltre all'incremento di competenza 2026). La destinazione di tali risorse non è più prevista nell'ambito dell'art. 57, comma 2, let. e), del CCNL 17.12.2020 per adeguare il fondo alle proprie esigenze organizzative e gestionali (vedi sopra art. 39, comma 3, del CCNL 16.7.2024)	€ 2.433,62
Totale Risorse non soggette al limite	€ 84.946,46

Ai fini della verifica del rispetto del limite di cui al D. Lgs. 75/2017 art. 23 c. 2 si applica il principio del tetto unico che consente di considerare il rispetto del tetto complessivo riferito a tutti i fondi della Camera (Fondo del personale non dirigente, Fondo del personale dirigente, Fondo delle Elevate Qualificazione e Fondo dello straordinario³) così come rappresentato a pagina 2 della presente relazione.

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

TOTALE GENERALE FONDO 2026	a	€ 490.896,57
Ammontare delle somme che non concorrono alla definizione del limite	b	- € 84.946,46
Fondo 2026 al netto voci escluse	c = a - b	€ 405.950,10
Limite consistente Fondo 2016 (somma fondi 2016)	D 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	E tot fondi	€ 1.687.221,42
Differenza tra Fondo complessivo 2016 c.d. "tetto" ex art. 23 D. Lgs 75/2017 e somma Fondi 2025 (al netto delle voci escluse):	D-E	€ 34.835,44
Decurtazione (se differenza negativa)	E	0

³ Si precisa che il fondo dello straordinario resta invariato, a seguito di una valutazione organizzativa su TNO.



Ammontare delle somme che non concorrono alla definizione del limite	b	€ 84.946,46
TOTALE FONDO 2026 c) Fondo 2026 "pers. dir." al netto voci escluse € 405.950,10 b) Somme che non concorrono € 84.946,46	f = c + b – E (in caso di superamento del limite)	€ 490.896,57

Per determinare il totale delle risorse del Fondo della dirigenza anno 2026 occorre valutare le eventuali decurtazioni previste dalle seguenti norme come dettagliate nella tabella che segue e che per TNO non si verificano:

Descrizione	Importo
Decurtazione permanente dell'anno 2014 (art. 9 comma 2-bis del D.L. 78/2010 convertito in L. 122/2010, così come modificato dall'art. 1 comma 456 della L. 147/2013, operata a valere sulle risorse fisse e continuative in linea con quanto espressamente precisato dalla circolare del Dipartimento della Ragioneria Generale dello Stato n. 13 del 15 aprile 2016)	€ 0
D. Lgs. 75/2017 art. 23 c. 2 - rispetto limite anno 2016	€ 0
Totale decurtazioni apportate al Fondo 2026	€ 0

Sezione IV – Sintesi della costituzione del Fondo sottoposto a certificazione

Descrizione	Importo
Risorse fisse aventi carattere di certezza e stabilità	€ 385.080,25
Risorse variabili	€ 105.816,32
Decurtazioni	€ 0
Totale delle somme sottoposte a certificazione	€ 490.896,57

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 specificamente dal Contratto Integrativo sottoposto a certificazione

Nessuna.

Sezione II – Destinazioni specificamente regolate dal Contratto Integrativo

I criteri di utilizzo del Fondo della dirigenza 2026 decisi con il contratto aziendale che si riferirà al triennio 2026-2028.

Riferimento CCNL 23.02.2026	Descrizione	IMPORTO	NOTE
Art. 21 c. 1 lett. a)	Finanziamento retribuzione di posizione	€ 311.862,20	
Art. 21 c. 1 lett. g)	Finanziamento retribuzione di posizione per clausola di salvaguardia	Eventuale, se vi è la fattispecie e se vi è copertura nel Fondo	Vedi art 8 c.2
Art. 21 c. 1 lett. a) e b)	Destinato a retribuzione di risultato: una quota non inferiore al 33% Fondo	€ 163.680,62	Importo destinato nell'anno 2026 in presenza di 5 dirigenti in organico
Art. 21 c. 1 lett. c)	Finanziamento dell'incarico di responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza	0,8% di € 311.862,20 pari a € 2.494,90	Riconosciuta una maggiorazione della retribuzione di risultato pari allo 0,8% dell'importo delle risorse del fondo destinate a finanziare le retribuzioni di posizione (cfr art. 4 c.3)



Art. 21 c. 1 lett. c)	Finanziamento retribuzione di risultato per incarichi ad interim	30%	Riconosciuto come retribuzione di risultato e calcolato sulla retribuzione di posizione vacante (cfr art. 4 c.1)
Art. 21 c. 1 lett. d)	Finanziamento welfare aziendale	3,5%	Calcolato sulle risorse stabili che finanziano il fondo per la retribuzione di posizione e di risultato con il rispetto dell'importo massimo del 2,5% del fondo (cfr art. 5 c.3)
TOTALE		490.896,57	importo del fondo 2026

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

Descrizione	Importo
Somme non regolate dal contratto	€ 311.862,20
Somme regolate dal contratto	€ 179.034,37
Destinazioni ancora da regolare	-
Totale	€ 490.896,57

Sezione V – Destinazioni 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 fisse aventi carattere di certezza e stabilità ammontano ad € 385.080,25 e permettono la copertura della retribuzione di posizione pari a € 311.862,20.

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

La retribuzione di risultato viene erogata in coerenza con il D. Lgs. 150/2009, sulla base del Sistema di Valutazione del personale dirigente, e con la supervisione dell'Organismo Indipendente di Valutazione (O.I.V.).

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

Parte non pertinente per il personale dirigenziale.

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

Di seguito lo schema riassuntivo del Fondo 2026 ed il confronto con annualità precedente, in cui sono riportate in azzurro le poste derivanti dall'applicazione del CCNL 2022-2024 sottoscritto il 23/02/2026.



FONDO DIRIGENZA				
	2025 COSTITUZIONE PROVVISORIA		2026 COSTITUZIONE PROVVISORIA	
UNICO IMPORTO ANNUALE (art. 57 c 2 lett.a) CCNL 17/12/2020		353.970,85 €		353.970,85 €
di cui Retribuzione individuale di anzianità (RIA) relativa al personale cessato dal servizio fino al 31 dicembre 2020	€ 44.924,11		€ 44.924,11	
Incremento 1,53% del monte salari 2015 (€ 319.111,00)	€ 13.063,20		€ 13.063,20	
a detrarre: la decurtazione permanente dell'anno 2014 (art. 9 comma 2-bis del D.L. 78/2010 convertito in L. 122/2010, così come modificato dall'art. 1 comma 456 della L. 147/2013, operata a valere sulle risorse fisse e continuative in linea con quanto espressamente precisato dalla circolare del Dipartimento della Ragioneria Generale dello Stato n. 13 del 15 aprile 2016)	€ -		€ -	
Art. 39, c. 1, secondo alinea Ccnl 19-21 - 2,01% m.s. 2018 dal 2021		€ 14.240,00		€ 14.240,00
Art. 57 c2 lett.b) CCNL 17/12/2020 - Risorse previste da disposizioni di legge ivi comprese quelle di cui all'art 43 della legge n. 449/1997, di cui all'art 24, comma 3 del d.lgs. N.165/2001;	€ -		€ -	
Art. 57 c2 lett.c) CCNL 17/12/2020 - Importo corrispondente alle retribuzioni individuali di anzianità non più corrisposte al personale cessato dal servizio dall'anno successivo a quello di sottoscrizione del presente CCNL, compresa la quota di tredicesima mensilità;	€ -		€ -	
Art. 57 c2 lett.d) CCNL 17/12/2020 - Somme connesse all'applicazione del principio di onnicomprensività della retribuzione (fuori da limite tetto 2016:)	€ 6.084,90		€ 3.042,45	
Art. 57 c2 lett.d) CCNL 17/12/2021 - Somme connesse all'applicazione del principio di onnicomprensività della retribuzione (nel limite del tetto 2016)	€ 3.042,45		€ 3.042,45	
Art. 57 c2 lett.e) CCNL 17/12/2020 - Risorse autonomamente stanziare dagli enti per adeguare il Fondo alle proprie scelte organizzative e gestionali, in base alla propria capacità di bilancio	€ 62.003,00		€ 62.000,00	
CCNL 23/12/1999 (1998 - 2001) Art. 26 , comma 2 : Ove nel bilancio sussista la relativa capacità di spesa, gli enti verificano la possibilità di integrare, dall'anno 1999, le risorse economiche di cui al comma 1, sino ad un importo massimo dell'1,2% del monte salari della dirigenza per l'anno 1997. CFR parere ARAN AFL34			€ -	
Somme non utilizzate fondo anno precedente (già destinate a risultato anno x-1,)				0,00
Art. 39 c. 3 Ccnl 19-21 - Increm 0,22% m.s. 2018 dal 1.1.2022	€ 1.559,00		€ 1.559,00	
Art. 24 c. 1 CCNL 2022-2024 Il Fondo per la retribuzione di posizione e di risultato di cui all'art. 39 del CCNL 16.07.2024 è stabilmente incrementato, a decorrere dal 01.01.2024, di un importo pari al 3,05% del monte salari anno 2021 relativo ai dirigenti di cui alla presente Sezione (una tantum per arretrati 2024 e 2025 oltre a importo 2026)			€ 50.608,20	
Art. 24 c. 3 CCNL 2022-2024 In attuazione di quanto previsto dall'art. 1, comma 121, della L. n. 207/2024 (Legge di bilancio 2025), con la decorrenza ivi indicata (ovvero dal 2025), ciascun ente può ulteriormente incrementare la parte variabile del presente fondo, oltre il limite di cui all'art. 23, comma 2, del Dlgs. n. 75/2017, di un importo comunque non superiore allo 0,22% del monte salari 2021, relativo al personale destinatario del medesimo fondo, da destinare a retribuzione di risultato. I conseguenti oneri sono sostenuti a valere su risorse appositamente stanziate a carico dei rispettivi bilanci degli Enti della presente sezione. Solo per l'anno 2026 è possibile recuperare gli eventuali arretrati una tantum relativi all'annualità 2025 (oltre all'incremento di competenza 2026). La destinazione di tali risorse non è più prevista nell'ambito dell'art. 57, comma 2, let. e), del CCNL 17.12.2020 per adeguare il fondo alle proprie esigenze organizzative e gestionali (vedi sopra art. 39, comma 3, del CCNL 16.7.2024)			€ 2.433,62	
TOTALE FONDO	€ 440.900,20		€ 490.896,57	
VERIFICA RISPETTO DEL LIMITE FONDO 2016				
di cui Risorse NON soggette al limite		€ 34.947,10		€ 84.946,47
Incremento CCNL 17/12/2020: 1,53% del monte salari 2015 (ms CCIAA Pisa € 319.111,00= € 4882,40, ms CCIAA Lucca €396.080,00= € 6060,02, ms CCIAA Carrara €138.613,00= € 2120,78)	€ 13.063,20		€ 13.063,20	
Art. 39, c. 1, secondo alinea Ccnl 19-21 - 2,01% m.s. 2018 dal 2021	€ 14.240,00		€ 14.240,00	
Art. 57 c2 lett.b) CCNL 17/12/2020 - Risorse previste da disposizioni di legge ivi comprese quelle di cui all'art 43 della legge n. 449/1997, di cui all'art 24, comma 3 del d.lgs. N.165/2001;	€ -		€ -	
Art. 57 c2 lett.d) CCNL 17/12/2020 - Somme connesse all'applicazione del principio di onnicomprensività della retribuzione escluse dal limite	€ 6.084,90		€ 3.042,45	
Somme non utilizzate fondo anno precedente (già destinate a risultato anno x-1)	€ -		€ -	
Art. 39 c. 3 Ccnl 19-21 - Increm 0,22% m.s. 2018 dal 1.1.2022	€ 1.559,00		€ 1.559,00	
Art. 24 c. 1 CCNL 2022-2024 Il Fondo per la retribuzione di posizione e di risultato di cui all'art. 39 del CCNL 16.07.2024 è stabilmente incrementato, a decorrere dal 01.01.2024, di un importo pari al 3,05% del monte salari anno 2021 relativo ai dirigenti di cui alla presente Sezione			€ 50.608,20	
Art. 24 c. 3 CCNL 2022-2024 In attuazione di quanto previsto dall'art. 1, comma 121, della L. n. 207/2024 (Legge di bilancio 2025), con la decorrenza ivi indicata (ovvero dal 2025), ciascun ente può ulteriormente incrementare la parte variabile del presente fondo, oltre il limite di cui all'art. 23, comma 2, del Dlgs. n. 75/2017, di un importo comunque non superiore allo 0,22% del monte salari 2021, relativo al personale destinatario del medesimo fondo, da destinare a retribuzione di risultato. I conseguenti oneri sono sostenuti a valere su risorse appositamente stanziate a carico dei rispettivi bilanci degli enti della presente sezione. Solo per l'anno 2026 è possibile recuperare gli eventuali arretrati una tantum relativi all'annualità 2025 (oltre all'incremento di competenza 2026). La destinazione di tali risorse non è più prevista nell'ambito dell'art. 57, comma 2, let. e), del CCNL 17.12.2020 per adeguare il fondo alle proprie esigenze organizzative e gestionali (vedi sopra art. 39, comma 3, del CCNL 16.7.2024)			€ 2.433,62	
TOTALE FONDO AL NETTO DELLE POSTE NON RILEVANTI AI FINI DEL LIMITE ARTICOLO 23 D.Lgs. 75/2017	€ 405.953,10		€ 405.950,10	
Tetto 2016 che rileva ai fini del limite articolo 23 D.Lgs 75/2017	€ 547.669,67		€ 547.669,67	
Riduzioni per assicurare i limiti articolo 23 D.Lgs 75/2017	€ -		€ -	
TOTALE DEFINITIVO FONDO	€ 440.900,20		€ 490.896,57	

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 programmatoria 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 è costante.

Il Bilancio preventivo 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

Il limite di spesa del Fondo 2016 risulta rispettato, come descritto in dettaglio nel Modulo I della presente Relazione tecnico-finanziaria.

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

Lo stanziamento in bilancio 2026 del Fondo, capiente per l'importo del Fondo stesso, è pari ad € 491.000,00 imputati alla voce "321014 Retribuzione di posizione e risultato dirigenti".