



**RELAZIONE ILLUSTRATIVA E RELAZIONE TECNICO-FINANZIARIA
RELATIVA AL CCDI PERSONALE DIRIGENTE
PARTE GIURIDICA 2025-2027 - PARTE ECONOMICA 2026**

A seguito della sottoscrizione, in data 17 dicembre 2020, del CCNL Area dirigenza Funzioni Locali per il triennio 2016-2018, la disciplina contrattuale di riferimento prevede la trattazione di specifiche materie elencate all'art. 45 nell'ambito della contrattazione decentrata integrativa negli Enti con almeno tre dirigenti in servizio. Tale disciplina è stata confermata dall'art. 35 del CCNL triennio 2019-2021 sottoscritto il 16.07.2024 e dall'art. 21 del nuovo CCNL 2022-2024 del 23.02.2026.

In data 10.06.2025 era stato sottoscritto il CCDI riguardante il triennio 2025-2027 per la parte giuridica e l'anno 2025 per la parte economica. La contrattazione integrativa avviata a fine aprile 2026, per recepire anche le novità introdotte dal nuovo CCNL sottoscritto il 23.02.2026, ha raggiunto in data 13.05.2026 la preintesa per l'aggiornamento del triennio giuridico 2025-2027 e per la definizione degli aspetti economici del 2026.

La presente Relazione illustrativa e tecnico-finanziaria – redatta ai sensi dell'articolo 8 del CCNL Area dirigenza Funzioni Locali del 16/07/2024 e dell'articolo 40, comma 3-sexies D.Lgs. 165/2001, in conformità alle indicazioni contenute nella circolare del Ministero dell'Economia e delle Finanze – Dipartimento della Ragioneria Generale dello Stato n. 25 del 19 luglio 2012 e nelle Note applicative della medesima circolare pubblicate il 12 marzo 2013 sul sito della Ragioneria Generale dello Stato - riguarda pertanto l'aggiornamento della parte giuridica per il triennio 2025-2027 e la parte economica dell'anno 2026, che viene predisposta ai fini della certificazione da parte del Collegio dei Revisori delle risorse decentrate del personale dirigente del medesimo anno.

RELAZIONE ILLUSTRATIVA TRIENNIO 2025 – 2027 – ECONOMICA ANNO 2026

Modulo 1

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

Data di sottoscrizione CCDI	Preintesa: 13.05.2026 Contratto: 17.06.2026
Periodo temporale di vigenza	Triennio 2025 – 2027 giuridico; anno 2026 economico
Composizione della Delegazione Trattante	<u>Per la parte pubblica:</u> Presidente: Segretario Generale Componente: Dirigente Area Servizi di Supporto <u>Organizzazioni sindacali ammesse alla contrattazione:</u> CISL FP, UIL-FPL, DIREL <u>Organizzazioni sindacali firmatarie:</u> della preintesa: CISL FP del contratto: CISL FP
Soggetti destinatari	Personale dirigente
Materie trattate dal contratto integrativo	<ul style="list-style-type: none">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 risultatoCriteri per la determinazione della retribuzione di risultatoIntegrazione della retribuzione di risultato del dirigente nel caso di affidamento di un incarico ad interimCriteri generali per la definizione dei piani di welfare integrativoOnnicomprensività del trattamento economico



		<ul style="list-style-type: none">• Posizioni dirigenziali esonerate dallo sciopero ai sensi della legge 146/1990• Criteri e risorse per l'applicazione della clausola di salvaguardia art. 31 CCNL 17.12.2020• Criteri attribuzione compensi professionali agli avvocati (non applicato)• Trattamento economico dei dirigenti in distacco sindacale (non applicato)• Linee di indirizzo misure concernenti la salute e sicurezza sul lavoro• Criteri per attribuzione incentivi svolgimento funzioni tecniche art. 45 D.Lgs. n. 36/2013• Criteri priorità accesso al lavoro agile e casi in cui estendere numero giornate di prestazione in modalità agile• Criteri ripartizione proventi violazioni Codice della Strada (non applicato)
Rispetto dell'iter adempimenti procedurale e degli atti propedeutici e successivi alla contrattazione	Intervento del Collegio dei Revisori dei Conti. Allegazione della Certificazione del Collegio dei revisori dei Conti alla Relazione illustrativa	È stata acquisita la certificazione del Collegio dei Revisori dei Conti? <i>La certificazione è stata emessa in data 25.05.2026;</i> Nel caso il Collegio dei Revisori dei Conti abbia effettuati rilievi, descriverli <i>Nessun rilievo</i>
	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. n. 150/09? <i>Ai sensi del D.L. n. 80/21 e s.m.i., che ha introdotto il P.I.A.O., dal 2022 il Piano della Performance è stato assorbito nel PIAO. Il PIAO 2026-2028 è stato adottato il 28.01.2026, mentre i precedenti erano stati adottati il 06.02.2025, il 24.01.2024, il 27.01.2023 ed il 08.07.2022; in precedenza il Piano della Performance era stato approvato il 29.01.2021, il 31.01.2020 ed il 13.03.2019. Ante accorpamento, intervenuto il 08.10.2018, le preesistenti CCIAA di Pordenone e di Udine avevano adottato annualmente il Piano della Performance a partire dall'anno 2011.</i>
		È stato adottato il Programma triennale per la trasparenza e l'integrità previsto dall'art. 11, comma 2 del D.Lgs. n. 150/09? <i>Il Programma triennale per la trasparenza e l'integrità come documento a sé stante è stato soppresso, in quanto conglobato nel Piano triennale prevenzione corruzione e trasparenza, il quale a sua volta, dal 2022, è stato assorbito dal P.I.A.O. (per il PIAO fare riferimento al punto precedente). L'ultimo PTPCT adottato quale documento autonomo è del 25.01.2022, mentre i precedenti sono stati approvati annualmente a partire dal 2019. Ante accorpamento, intervenuto il 08.10.2018, le preesistenti CCIAA di Pordenone e di Udine lo avevano adottato annualmente il PTPCT a partire dal 2011.</i>



		<p>È stato assolto l'obbligo di pubblicazione di cui ai commi 6 e 8 dell'art. 11 del D.Lgs. n. 150/09? <i>Gli obblighi di pubblicazione nella sezione "Amministrazione trasparente" vengono assolti in via sistematica dalla C.C.I.A.A. nella propria sezione Amministrazione Trasparente disponibile al seguente link</i> https://www.pnud.camcom.it/amministrazione-trasparente</p> <p>La Relazione della Performance è stata validata dall'OIV ai sensi dell'art. 16, comma 6 del D.Lgs. n. 150/09? <i>La Relazione sulla Performance 2025 è stata approvata il 27.04.2026 con deliberazione di Consiglio n. 2 ed è in attesa di validazione. Risultano approvate e validate le precedenti Relazioni 2024, 2023, 2022, 2021, 2020, 2019 e 2018 relative alla CCIAA PNUD e 2011-2017 relative alle preesistenti C.C.I.A.A. di Pordenone e di Udine.</i></p>
Eventuali osservazioni		

Modulo 2

a) Illustrazione dell'articolato del contratto (attestazione della compatibilità con i vincoli derivanti da norme di legge e di contratto nazionale – modalità di utilizzo delle risorse accessorie – risultati attesi – altre informazioni utili).

Articolo 1	<ul style="list-style-type: none"> - Si definisce l'ambito di applicazione del contratto, individuando tutto il personale dirigente della Camera di Commercio di Pordenone-Udine, compreso quello a tempo determinato - Si individua la durata e la decorrenza (triennio 2025-2027) - Si prevede la ultrattività del CCDI fino alla stipulazione di un successivo CCDI. - Si prevede altresì la sua validità fino all'entrata in vigore di una nuova norma di legge che detti norme incompatibili con il presente CCDI.
Articolo 2	Vengono specificamente elencate le materie oggetto della presente contrattazione decentrata
Articolo 3	<ul style="list-style-type: none"> - Viene fatto specifico riferimento alla metodologia di pesatura e graduazione delle posizioni dirigenziali approvata dall'Ente - Viene specificato che, nel rispetto dell'art. 57 del CCNL, il fondo è destinato annualmente, per una quota complessiva non inferiore al 15%, alle retribuzioni di risultato dei dirigenti meritevoli, tenendo conto delle risorse destinate a welfare - Si specifica che la quota destinata a retribuzione di risultato può subire variazioni per consentire l'attuazione della clausola di salvaguardia (successivo art. 9)
Articolo 4	<ul style="list-style-type: none"> - Contiene il riferimento al vigente Sistema di misurazione e valutazione della performance dell'Ente ed al nuovo Sistema integrato di analisi, misurazione e valutazione dell'organizzazione e delle risorse umane adottato il 28/04/2025, che garantiscono l'attribuzione selettiva delle risorse destinate alla retribuzione di risultato. - Si precisa che il grado di rispetto dei tempi di pagamento previsto dalla L. 41/2023, quale obiettivo annualmente assegnato ai dirigenti, condiziona il riconoscimento della retribuzione di risultato con riduzione della sua entità fino ad un massimo del 30% in proporzione al grado di raggiungimento dell'indicatore/target definiti in sede di programmazione.
Articolo 5	<ul style="list-style-type: none"> - Viene disciplinato l'istituto degli incarichi ad interim, stabilendo che essi vengano retribuiti tramite un incremento della retribuzione di risultato, limitatamente al periodo di sostituzione, pari al 20% della retribuzione di posizione annua prevista per il posto temporaneamente vacante, rapportato all'effettiva durata dell'incarico.



	<ul style="list-style-type: none">- Il compenso 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.- Si precisa che gli incarichi di RTD e RPCT sono attribuiti al Segretario Generale e quindi compresi nel relativo incarico. L'incarico di DPO non è invece assegnato al personale dirigenziali.
Articolo 6	Vengono disciplinati i criteri generali per la distribuzione delle risorse a disposizione a titolo di welfare integrativo. A tal fine le parti, in aggiunta alle disponibilità finanziarie già previste per le medesime finalità da norme precedenti, convengono di destinare quota parte del fondo destinata alla retribuzione di risultato, rispettando il limite di esenzione fiscale di cui alla normativa vigente
Articolo 7	In relazione all'istituto dell'onnicomprensività, per quanto concerne la fattispecie di cui all'art. 60, comma 3, del C.C.N.L. del 17/12/2020, si stabilisce che, nel caso in cui il fondo venga integrato delle relative risorse, una quota del 45% è riservata al dirigente che ha reso la prestazione, a titolo di incremento della retribuzione di risultato. La somma residuale confluisce nella quota del fondo destinato alla retribuzione di risultato, esclusivamente a beneficio degli altri dirigenti. Qualora gli incarichi siano svolti dal Segretario Generale, la relativa quota viene introitata dall'ente.
Articolo 8	Non si individuano posizioni dirigenziali da esonerare dallo sciopero ai sensi della legge 146/1990 e secondo quanto previsto dal CCNL del 10.04.1996 a garanzia dei servizi pubblici essenziali.
Articolo 9	Vengono disciplinati i criteri e le risorse per l'applicazione della clausola di salvaguardia economica di cui all'art. 31 del CCNL 17.12.2020 a favore del dirigente che sia destinatario di un nuovo incarico con retribuzione di posizione di importo inferiore a quella di godimento, a seguito di processi di riorganizzazione che abbiano comportato la revoca dell'incarico precedente.
Articolo 10	Si prende atto che non vi sono i presupposti per definire i criteri ai fini dell'attribuzione di compensi professionali agli avvocati
Articolo 11	Si prende atto che non vi sono i presupposti per definire il trattamento economico dei dirigenti in distacco sindacale
Articolo 12	Si definiscono le linee di indirizzo ed i criteri generali per assicurare l'applicazione delle misure concernenti la salute e la sicurezza nei luoghi di lavoro
Articolo 13	Le parti ravvisano la necessità di approfondire l'istituto degli incentivi per lo svolgimento delle funzioni tecniche, rinviando ogni decisione in merito.
Articolo 14	Si definiscono i criteri di priorità per l'accesso al lavoro agile. Si individuano, altresì, i casi in cui è possibile estendere il numero delle giornate di prestazione rese in modalità agile.
Articolo 15	Si prende atto che non vi sono i presupposti per definire i criteri di ripartizione dei proventi delle violazioni del Codice della strada
Articolo 16	Contiene il rinvio alla disciplina normativa e contrattuale per il caso di controversie sull'interpretazione del contratto collettivo integrativo.

b) Effetti abrogativi impliciti

Il CCDI non disciplina effetti abrogativi impliciti.

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

Le previsioni sono coerenti con le disposizioni in materia di meritocrazia e premialità in quanto, ai fini della misurazione della performance individuale ed organizzativa, si applicano i principi e le modalità contenute nel Sistema di Misurazione e valutazione della Performance dell'Ente, approvato con deliberazione di Giunta camerale n. 21 del 30/01/2020 e revisionato annualmente, da ultimo con deliberazione n. 11 del 28.01.2026, integrato a partire dall'anno 2025, dal nuovo Sistema integrato di analisi, misurazione e valutazione dell'organizzazione e delle risorse umane approvato con Determinazione del Segretario Generale n. 67 del 28.04.2025.



In particolare, la valutazione della performance individuale del personale dirigente è collegata al contributo dato – quale apporto al conseguimento della missione istituzionale dell'Ente in termini di risultati, competenze e comportamenti organizzativi individuali – in relazione al ruolo direttivo rivestito; la quota relativa ai risultati è correlata alla performance organizzativa riferita all'Ente nel suo complesso ed all'ambito organizzativo di competenza (U.O. e/o Area dirigenziale), mentre la quota relativa alla valutazione dei comportamenti/capacità è correlata alla valutazione di specifici comportamenti organizzativi/manageriali dimostrati per conseguire i risultati prefissati. La valutazione della performance individuale è collegata, inoltre, per quanto riguarda i risultati, a specifici obiettivi individuali.

Segretario Generale:

	Componente Risultati			Componente Comportamenti	totale
	Performance di ente	Performance ambito organizzativo	Obiettivi individuali	Comportamenti /capacità	
Peso	40	20	30	10	100

Dirigenti

	Componente Risultati			Componente Comportamenti	totale
	Performance di ente	Performance ambito organizzativo	Obiettivi individuali	Comportamenti /capacità	
Peso	20	50	10	20	100

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

Istituto non previsto per il personale di qualifica dirigenziale.

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

La misurazione e la valutazione della performance rappresentano una fase fondamentale nell'ambito del Ciclo di gestione della performance, che è strutturato in modo da consentire il miglioramento della qualità dei servizi offerti dalla CCIAA e la crescita delle competenze professionali dei dirigenti, attraverso la valorizzazione del merito e l'erogazione dei premi in relazione ai risultati prodotti dai singoli dirigenti e dalla struttura.

Il Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance prevede che la pianificazione strategica triennale – allineata al Programma pluriennale che definisce la strategia del Consiglio camerale nel corso del proprio mandato quinquennale - venga definita con il Piano Integrato di Attività e Organizzazione; a partire dalla pianificazione strategica viene definita la programmazione operativa annuale. L'insieme degli obiettivi operativi assegnati alle Aree dirigenziali/Unità organizzative e ai relativi responsabili (dirigenti ed elevate qualificazioni) concretizzano l'impegno di tutta la struttura per il raggiungimento degli obiettivi strategici di medio termine. Ogni obiettivo strategico e operativo prevede specifici indicatori per monitorare i progressi conseguiti e specifici target per stabilire i livelli attesi, volti a misurare l'efficacia, l'efficienza, la qualità



erogata e percepita, l'impatto economico-finanziario nonché l'output prodotto, e più a livello alto, il valore pubblico delle azioni dell'Ente camerale.

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

- alla stretta correlazione tra risultati prodotti/capacità manageriali manifestate ed il risultato corrisposto;
- alla coerenza tra risultati prodotti dal singolo dirigente (performance individuale), dall'area dirigenziale di competenza (performance operativa) e dall'Ente nel suo complesso (performance organizzativa di Ente);
- alla stretta connessione tra responsabilità assegnate e corretto/efficace presidio delle stesse.

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

Nessuna.

RELAZIONE TECNICO-FINANZIARIA

Modulo 1

La costituzione del Fondo per la contrattazione integrativa

A seguito della sottoscrizione, in data 17 dicembre 2020, del CCNL Area dirigenza Funzioni Locali per il triennio 2016-2018, la nuova disciplina contrattuale di riferimento per la costituzione del Fondo per la retribuzione di posizione e di risultato del personale dirigente è contenuta nell'art. 57, il quale riscrive dettagliatamente l'assetto organico delle voci di composizione del fondo. Tale CCNL, inoltre, con l'art. 62 ha disapplicato tutte le discipline dei precedenti CCNL in materia di fondi per il finanziamento delle retribuzioni di posizione e di risultato, fatto salvo l'articolo 27, commi 1 e 5 del CCNL 23.12.1999, come modificato dall'art. 24 del CCNL 22.2.2006, espressamente confermato dalle nuove disposizioni (possibilità di superare il valore massimo della retribuzione di posizione contrattualmente stabilita nel caso di strutture organizzative complesse). Detta disciplina ha trovato conferma nell'art. 39 del nuovo CCNL per il triennio 2019-2021 sottoscritto il 16.07.2024, nonché nell'art. 24 del nuovo CCNL triennio 2022-2024 sottoscritto il 23.02.2026, i quali hanno disposto specifici nuovi incrementi del fondo.

Sulla base della disciplina prevista dall'art. 57 del CCNL 17.12.2020, come integrata dagli artt. n. 39 del CCNL del 16.07.2024 e n. 24 del CCNL del 23.02.2026, il Fondo per la retribuzione di posizione e di risultato risulta costituito dalle seguenti risorse:

- 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. 165/2001 - destinate a retribuzione di posizione e di risultato nell'anno 2020, ivi comprese quelle di cui all'art. 56 (incremento 1,53% del monte salari dirigenza 2015) e la retribuzione individuale di anzianità (RIA) del personale cessato fino al 31 dicembre 2020;
- b) 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;
- c) importo corrispondente alla RIA non più corrisposta al personale cessato dal servizio a partire dall'anno 2021, compresa la quota di tredicesima mensilità; l'importo confluisce stabilmente nel Fondo, dall'anno successivo alla cessazione dal servizio, in misura intera in ragione d'anno; solo per tale anno successivo, nel Fondo confluiscono altresì i ratei di RIA del personale cessato dal servizio nel corso dell'anno precedente, calcolati in misura pari alle mensilità residue dopo la cessazione, computandosi a tal fine, oltre ai ratei di tredicesima mensilità, le frazioni di mese superiori a quindici giorni;
- d) le somme connesse all'applicazione del principio di onnicomprensività della retribuzione ai sensi dell'art. 60 (Onnicomprensività del trattamento economico);
- e) risorse autonomamente stanziati 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, oltretutto nel rispetto delle disposizioni derivanti dai rispettivi ordinamenti finanziari e contabili. Per le Camere di commercio è espressamente previsto, nell'art. 57 comma 4, che lo stanziamento di tali risorse debba essere subordinato alla verifica dell'insussistenza di squilibri strutturali nel proprio bilancio in grado di provocare il dissesto finanziario, secondo quanto in dicato dall'art. 1, comma 784 della L. 205/2017.

A seguito della sottoscrizione del citato CCNL del 16/07/2024, il fondo risulta incrementato in misura pari al 2,01% del monte salari anno 2018 relativo ai dirigenti (art. 39, comma 1 CCNL 16.07.2024) ed in misura pari allo 0,22% del medesimo monte salari in base alla capacità di bilancio (art. 39, comma 3 CCNL 16.07.2024), con riferimento all'art. 57, comma 2, lett. e) del CCNL 17.12.2020, dando attuazione a quanto previsto dall'art. 1, comma 604 della L. n. 234/2021 – legge di bilancio 2022.

Il nuovo CCNL sottoscritto il 23.02.2026 ha inoltre previsto, all'art. 24, comma 1, l'incremento del fondo in misura pari al 3,05% del monte salari anno 2021 relativo ai dirigenti con decorrenza dal 01.01.2024. Inoltre, a partire dall'anno 2025 ha previsto un incremento pari allo 0,22% del medesimo monte salari a valere sulle disponibilità di bilancio (art. 24 comma 3 CCNL 23.02.2026), con riferimento all'art. 57, comma 2, lett. e) del CCNL 17.12.2020, dando attuazione a quanto previsto dall'art. 1, comma 121 della L. n. 207/2024 – legge di bilancio 2025.

Le risorse del Fondo così costituite devono essere annualmente ed integralmente destinate a retribuzione di posizione e di risultato, in base all'art. 57 comma 3, riservando a quest'ultima non meno del 15% del fondo stesso.

Si ritiene opportuno segnalare che, per quanto concerne il personale dirigente, non esiste a livello contrattuale una distinzione nella composizione delle risorse destinate al trattamento accessorio analoga a quella introdotta a partire dal 2004 per il personale non dirigente, ed in particolare tra risorse stabili e risorse variabili.

La Ragioneria Generale dello Stato, inizialmente con le tabelle del conto annuale e poi con gli schemi delle relazioni illustrativa e tecnico-finanziaria a corredo dei contratti decentrati integrativi, ha tuttavia proceduto, in via interpretativa ed estensiva, a classificare ciascuna voce di costituzione del fondo a seconda che fosse riconducibile nell'ambito delle *risorse fisse e ricorrenti* piuttosto che delle *risorse variabili*, ciò al fine dichiarato di uniformare gli schemi di rappresentazione delle risorse decentrate.

In analogia a tali indicazioni viene redatta la presente relazione tecnico-finanziaria.

Sezione 1 – Risorse fisse aventi carattere di certezza e stabilità

Come sopra illustrato, il C.C.N.L. del 17/12/2020 ha consolidato 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 dello stesso C.C.N.L. e la RIA del personale cessato fino al 31 dicembre, determinato in € 193.343,02=, come di seguito dettagliato, già in fase di costituzione del fondo 2021, certificato dal Collegio dei revisori dei conti in data 13/10/2021.

A seguito dell'accorpamento della Camera di Commercio di Pordenone e della Camera di Commercio di Udine intervenuto in data 08/10/2018, in conformità a quanto indicato nella nota Aran n. 18640 del 22/5/2015, già per il 2019 - anno successivo alla fase transitoria propria dell'anno di costituzione del nuovo Ente - con determinazione del Segretario Generale n. 191 del 25/02/2019 si era proceduto alla quantificazione dell'entità delle risorse c.d. fisse destinate a finanziare la retribuzione di posizione e di risultato del personale dirigente della Camera di Commercio di Pordenone – Udine, nell'importo di € 193.343,02= (al netto della quota vincolata ex art. 1, comma 3, lett. e) del CCNL del 12.02.2002, pari ad € 3.356,97 per ogni posizione dirigenziale all'epoca ricoperta), sommando le risorse fisse e ricorrenti determinate e certificate presso ciascuna Camera di commercio di derivazione. Tale importo veniva certificato dal Collegio dei revisori dei conti nell'ambito della certificazione del fondo di finanziamento della



retribuzione di posizione e risultato dei dirigenti dell'Ente, con parere favorevole del 13/11/2019, successivamente confermato con parere favorevole del 03/09/2020.

Risorse storiche consolidate

Importo Unico consolidato di cui all'art. 57, comma 2, lett. a) C.C.N.L. 17/12/2020 e successivi incrementi; di seguito il dettaglio:

Descrizione	Ex CCIAA Pordenone	Ex CCIAA Udine	CCIAA PNUD
Art. 26, comma 1, lett. a) CCNL 23.12.1999: Importo complessivamente destinato al finanziamento del trattamento di posizione e di risultato di tutte le funzioni dirigenziali per l'anno 1998, secondo la disciplina del CCNL 10.04.1996 e del CCNL 27.02.1997	80.099,39	74.855,19	154.954,58
Riduzione fondo storico per riduzione stabile pianta organica dirigenziale - L. 25.211.000 x 13/12 x 0,80 (risorse indennità di funzione ex art. 38 DPR 333/90 per una posizione dirigenziale) ex CCIAA di Pordenone	-11.284,34	00,0	-11.284,34
Art. 26, comma 1, lett. d) CCNL 23.12.1999: Aumento 1,25% monte salari dirigenti anno 1997: - Euro 127.284,78 per la ex CCIAA di Pordenone - Euro 49.313,89 per la ex CCIAA di Udine	1.591,06	616,42	2.207,48
Art. 26, comma 1, lett. g) CCNL 23.12.1999 RIA/maturato economico dirigenti cessati dal 1998			
Dirigente ex CCIAA PN - cessato il 02.10.1998	4.061,00		
Dirigente ex CCIAA PN - cessato il 31.01.2000	10.310,54		
Dirigente ex CCIAA UD - cessato il 30.06.2009	3.180,58		
Dirigente ex CCIAA UD - cessato il 30.11.2009	7.300,54		
Dirigente ex CCIAA UD - cessato il 31.03.2012	3.422,77		
			28.275,43
Art. 26, comma 5 CCNL 23.12.1999: Integrazione risorse 6% del minore importo del finanziamento a carico del bilancio, per riduzione stabile posti in organico (rif. riduzione sopra operata dalla ex CCIAA di PN)	677,06	0,00	677,06
Art. 23, comma 1, CCNL 22.02.2006: Incremento valore retribuzione di posizione di € 520,00 annuali per ogni funzione dirigenziale in dotazione organica a decorrere dal 01.01.2002: n. 2 posizioni dirigenziali ex CCIAA PN n. 3 posizioni dirigenziali ex CCIAA UD	1.040,00	1.560,00	2.600,00
Art. 23, comma 3, CCNL 22.02.2006: Aumento 1,66% monte salari dirigenti anno 2001: - Euro 132.035,82 per la ex CCIAA di Pordenone - Euro 192.520,00 per la ex CCIAA di Udine	2.191,79	3.195,83	5.387,62
Art. 4, comma 1, lett. b) CCNL 14.05.2007: Incremento valore retribuzione di posizione di € 1.144,00 annuali per ogni posizione dirigenziale ricoperta a decorrere dal 01.01.2005: n. 2 posizioni dirigenziali ex CCIAA PN n. 3 posizioni dirigenziali ex CCIAA UD	2.288,00	3.432,00	5.720,00
Art. 4, comma 4 CCNL 14.05.2007: Aumento 0,89% monte salari dirigenti anno 2003: - Euro 145.691,00 per la ex CCIAA di Pordenone - Euro 215.837,00 per la ex CCIAA di Udine	1.296,65	1.920,95	3.217,60



Art. 16, comma 1, CCNL 22.02.2010: Incremento valore retribuzione di posizione di € 478,40 annuali per ogni posizione dirigenziale ricoperta a decorrere dal 01.01.2007 n. 2 posizioni dirigenziali ex CCIAA PN n. 3 posizioni dirigenziali ex CCIAA UD		956,80	1.435,20	2.392,00
Art. 16, comma 4 CCNL 22.02.2010: Aumento 1,78% monte salari dirigenti anno 2005: - Euro 149.543,00 per la ex CCIAA di Pordenone - Euro 220.936,00 per la ex CCIAA di Udine		2.661,87	3.932,66	6.594,53
Art. 5, comma 1, CCNL 03.08.2010: Incremento valore retribuzione di posizione di € 611,00 annuali per ogni posizione dirigenziale ricoperta a decorrere dal 01.01.2009 n. 2 posizioni dirigenziali ex CCIAA PN n. 3 posizioni dirigenziali ex CCIAA UD		1.222,00	1.833,00	3.055,00
Art. 5, comma 4, CCNL 03.08.2010: Aumento 0,73% monte salari dirigenti anno 2007: - Euro 174.152,00 per la ex CCIAA di Pordenone - Euro 233.237,00 per la ex CCIAA di Udine		1.271,31	1.702,63	2.973,94
Art. 1, comma 3, lett. e) CCNL 12.02.2002: Diminuzione € 3.356,97 per ogni posizione dirigenziale (vincolo quota parte retribuzione di posizione per transito a stipendio tabellare con decorrenza 01.09.2001) n. 2 posizioni ex CCIAA di PN n. 2 posizione ex CCIAA di UD	13.427,88	-6.713,94	-6.713,94	-13.427,88
Totale risorse certe e stabili certificate 2020		91.669,19	101.673,83	193.343,02
Risorse ex art. 56 comma 1 CCNL 17.12.2020: 1,53% del monte salari dirigenza anno 2015 pari ad € 325.324.000 **				4.977,46
Art. 57, comma 2, lett. a) C.C.N.L. 17/12/2020 – IMPORTO UNICO CONSOLIDATO				198.320,48
Risorse ex art. 39 comma 1 CCNL 16.07.2024: 2,01% del monte salari dirigenza anno 2018 pari ad € 324.707,00 **				6.526,61
Risorse ex art. 24 comma 1 CCNL 23.02.2026: 3,05% del monte salari dirigenza anno 2021 pari ad € 355.217,00 **				10.834,12
Totale risorse certe e stabili				215.681,21

** Per quanto concerne tale voce, si precisa che:

- ✓ Il monte salari degli anni 2015, 2018 e 2021 è stato determinato sulla base dei dati contenuti nei conti annuali inviati dalle ex Camere di Commercio di Udine e Pordenone e dalla nuova Camera di Commercio di Pordenone-Udine al Ministero dell'Economia e delle Finanze nell'anno di riferimento (tab. 12, 13 al netto dell'I.V.C.), secondo le indicazioni contenute in diversi pareri dall'ARAN, nella circolare MEF n. 5 del 03 febbraio 2004 e nella dichiarazione congiunta n. 1 al C.C.N.L. 11/04/2008 personale non dirigente (compensi erogati al personale dirigente al netto dei contributi a carico dell'Ente, con esclusione degli emolumenti non correlati ad effettive prestazioni lavorative ed arretrati), così come confermato anche dall'orientamento Aran AFL26 del 15 marzo 2021;
- ✓ ai sensi dell'art. 11 del D.L. 14 dicembre 2018, n. 135 convertito con modificazioni in L. 11 febbraio 2019, n. 12, tali incrementi di natura contrattuale non sono assoggettabili al limite di crescita dei fondi accessori previsto dall'art. 23 c. 2 D.Lgs 75/2017 ("tetto 2016").

Altri incrementi con carattere di certezza e stabilità

Descrizione	
Art. 57 c. 2 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; l'importo confluisce stabilmente nel Fondo, dall'anno successivo alla cessazione dal servizio, in misura intera in ragione d'anno.	---



Sezione 2 – Risorse variabili

Come specificato in premessa, per quanto concerne il personale dirigente, non esiste a livello contrattuale una distinzione nella composizione delle risorse destinate al trattamento accessorio analoga a quella introdotta a partire dal 2004 per il personale non dirigente, ed in particolare tra risorse stabili e risorse variabili. La Ragioneria Generale dello Stato, inizialmente con le tabelle del conto annuale e poi con gli schemi delle relazioni illustrativa e tecnico-finanziaria a corredo dei contratti decentrati integrativi, ha tuttavia proceduto, in via interpretativa ed estensiva, a classificare ciascuna voce di costituzione del fondo a seconda che fosse riconducibile nell'ambito delle *risorse fisse e ricorrenti* piuttosto che delle *risorse variabili*, ciò al fine dichiarato di uniformare gli schemi di rappresentazione delle risorse decentrate.

Queste ultime risultano caratterizzate da *incertezza, eventualità e variabilità nel tempo* e, pertanto, non possono essere consolidate ma devono essere determinate annualmente.

La Giunta camerale, con deliberazione n. 99 del 13/07/2021, aveva provveduto ad approvare i criteri e la metodologia in vista del riconoscimento dell'integrazione delle risorse destinate al finanziamento della retribuzione di posizione e di risultato del personale dirigenziale ai sensi dell'art. 57, comma 2 lett. e) del C.C.N.L. 17/12/2020, confermando la metodologia già adottata dall'Ente con la deliberazione di Giunta camerale n. 169/2019, in quanto espressione e valorizzazione delle competenze e del correlato incremento del grado di responsabilità e di capacità gestionale della dirigenza e quindi delle proprie scelte organizzative e gestionali, fermi restando i vincoli di finanza pubblica, la verifica del rispetto delle disposizioni derivanti dai rispettivi ordinamenti finanziari e contabili e l'insussistenza di squilibri strutturali di bilancio. L'incremento del fondo per la retribuzione di posizione e di risultato viene, quindi, determinato conteggiando la % complessiva derivante dalla pesatura dei diversi servizi individuati sul valore del Fondo nell'ammontare di cui alla lett. a) dell'art. 57, comma 2 del CCNL 17/12/2020 (*"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. 165/2001 - destinate a retribuzione di posizione e di risultato nell'anno di sottoscrizione del presente CCNL"*).

Per il 2026, la Giunta camerale, quindi, con deliberazione n. 57 del 07.04.2026, nel provvedere alla determinazione complessiva del fondo in parola, preso atto dei vincoli di finanza pubblica, del rispetto delle disposizioni derivanti dai rispettivi ordinamenti finanziari e contabili e dell'insussistenza di squilibri strutturali di bilancio, ha ritenuto di:

- riconoscere l'integrazione di cui all'art. 57, comma 2 lett. e) del C.C.N.L. 17/12/2020, in applicazione della suddetta metodologia, procedendo alla pesatura dei servizi ai quali risulti correlato un ampliamento delle competenze con incremento del grado di responsabilità e di capacità gestionale della dirigenza, confermando il punteggio complessivo di 36,34; considerato che il corrispondente valore assoluto di incidenza percentuale, al fine di individuare l'incremento delle responsabilità e complessità dirigenziali, risulta di pari valore (36,34%), assumendo a base di computo l'entità del fondo nell'ammontare di cui alla lett. a) dell'art. 57, comma 2 del CCNL 17/12/2020 (pari ad € 198.320,48), ha quindi stabilito l'entità del relativo incremento nell'importo di € 72.069,66=;
- confermare l'incremento delle risorse finalizzate ad adeguare la disponibilità del fondo, nel rispetto delle disponibilità di bilancio, disposto dall'art. 39, comma 3 del CCNL 16.07.2024 con riferimento all'art. 57, comma 2, lett. e) del CCNL 17.12.2020 ed in attuazione dell'art. 1, comma 604 della L. n. 234/2021, pari allo 0,22% del monte salari anno 2018 (€ 324.707,00), per valorizzare l'incentivazione del personale dirigenziale;
- valorizzare l'incremento delle risorse finalizzate ad adeguare la disponibilità del fondo, nel rispetto delle disponibilità di bilancio, disposto dall'art. 24, comma 3 del CCNL 23.02.2026 in attuazione dell'art. 1, comma 121 della L. n. 207/2024, pari allo 0,22% del monte salari anno 2021 (€ 355.217,00), per valorizzare l'incentivazione del personale dirigenziale;



L'entità delle risorse complessivamente disponibili per il 2026 è stata da ultimo definita dal competente Dirigente dell'Area servizi di supporto con propria determina n. 55 del 28.04.2026, con la quale – sulla base delle direttive approvate dalla Giunta con la richiamata delibera n. 57/2026 – si è costituito il fondo 2026 in complessivi € 272.586,73.

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

Descrizione	
Art. 57, comma 2, 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, ed entro i limiti i limiti finanziari previsti dalla vigente normativa in materia oltreché nel rispetto delle disposizioni derivanti dai rispettivi ordinamenti finanziari e contabili.	72.069,66

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

Descrizione	
Art. 39, comma 3, CCNL 16.07.2024 - Incremento risorse finalizzate ad adeguare la disponibilità del fondo sulla base di scelte organizzative, gestionali e di politica retributiva, nel rispetto delle disponibilità di bilancio, con riferimento all'art. 57, comma 2, lett. e) del CCNL 17.12.2020 ed in attuazione dell'art.1, comma 604 della L. n. 234/2021 - 0,22% del monte salari anno 2018 (€ 324.707,00) per l'anno 2025	714,36
Art. 24, comma 3, CCNL 23.02.2026 - Incremento risorse finalizzate ad adeguare la disponibilità del fondo in attuazione dell'art.1, comma 121 della L. n. 207/2024 - 0,22% del monte salari anno 2021 (€ 355.217,00) a decorrere dal 01.01.2025 (781,48 x 2)	1.562,96
Totale	2.277,32

Sezione 3 – Eventuali decurtazioni del fondo

L'art. 23 del D.Lgs. n. 75/2017 rubricato "Salario accessorio e sperimentazione", nelle more del processo di armonizzazione dei trattamenti economici accessori del personale delle amministrazioni ad opera dei contratti collettivi nazionali, al comma 2, tra l'altro, dispone: "... a decorrere dal 1° gennaio 2017, l'ammontare complessivo delle risorse destinate annualmente al trattamento accessorio del personale, anche di livello dirigenziale, di ciascuna delle amministrazioni pubbliche di cui all'art. 1, comma 2, del D.LGS. 30 marzo 2001 n. 165, non può superare il corrispondente importo determinato per l'anno 2016. A decorrere dalla predetta data, l'art. 1, comma 236, della L. 28 dicembre 2015 n. 208 è abrogato".

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

Per quanto riguarda la C.C.I.A.A. di Pordenone – Udine, il limite di cui sopra deriva pertanto dalla somma dei fondi costituiti nel 2016 dalle preesistenti C.C.I.A.A. di Udine e di Pordenone, nel rispetto delle regole sopra descritte, pari rispettivamente ad € 126.274,61 e ad € 121.696,61, per complessivi € 247.971,22. Conseguentemente è necessario operare la decurtazione esposta nella tabella di seguito esposta, facendo presente che nel limite non vanno conteggiate le risorse relative agli incrementi contrattuali:

Descrizione	
Decurtazione per rispetto limite anno 2016 (Art. 23, comma 2, D.Lgs. n. 75/17) Fondo anno 2016 = € 247.971,22 (267.336,01 - 4.977,46 - 247.971,22)	17.441,46



Sezione 4 – Sintesi della costituzione del Fondo sottoposto a certificazione

Descrizione	Anno 2026
Risorse fisse e continuative	193.343,02
Risorse fisse e continuative non sottoposte al vincolo di cui al comma 2, art. 23 del D.Lgs. n. 75/17	24.615,51
Risorse "variabili" (sottoposte al vincolo di cui al comma 2, art. 23 del D.Lgs. n. 75/17)	72.069,66
Totale risorse	290.028,19
Decurtazioni ex art. 23, comma 2 del D.LGS. 75/17	-17.441,46
Totale generale sottoposto a certificazione	272.586,73

Sezione 5 – Risorse temporaneamente allocate all'esterno del fondo

Non ci sono risorse allocate all'esterno del Fondo.

Modulo 2

Definizione delle poste di destinazione del Fondo per la contrattazione integrativa

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

Le risorse disponibili per l'anno 2026 per il personale dirigente, pari a € 272.586,73= sono destinate a remunerare la retribuzione di posizione e risultato delle quattro figure dirigenziali previste nella struttura organizzativa dell'Ente, nel rispetto dei criteri di pesatura delle posizioni e degli atti di attribuzione degli incarichi dirigenziali effettuate nel corso dell'anno 2023 contenenti, per le dirigenti in servizio, la definizione dei relativi corrispettivi, successivamente adeguati in base agli incrementi contrattuali previsti dal CCNL 16.07.2024 e da ultimo dal CCNL del 23.02.2026.

Preso atto, quindi, della suddetta destinazione e tenuto conto della copertura di tutte le posizioni dirigenziali intervenuta dal 01.05.2024, si evidenzia che il fondo in oggetto, destinato quindi a remunerare il trattamento economico accessorio delle dirigenti in servizio, verrà totalmente utilizzato compatibilmente con i risultati di performance e nel rispetto delle norme di riferimento, garantendo anche il sostegno al welfare integrativo come concordato in sede di contrattazione decentrata integrativa.

Le eventuali economie accertate a consuntivo, proprio in quanto risorse già aventi una specifica destinazione, non verranno portate ad incremento del fondo dell'anno successivo, ma genereranno una corrispondente economia di bilancio. Si precisa che le risorse destinate a welfare integrativo eventualmente non utilizzate verranno rese disponibili per l'erogazione della retribuzione di risultato.

Sezione 2 – Destinazioni specificamente regolate dal CCDI

Le risorse disponibili per l'anno 2026 per il personale dirigente, pari a € 272.586,73=, nel rispetto di quanto previsto dall'articolo 57, comma 3 del CCNL 17/12/2020 in base al quale alla retribuzione di risultato deve essere destinata una quota delle risorse complessive in misura non inferiore al 15%, nonché delle direttive della Giunta camerale di cui alla deliberazione n. 57 del 07.04.2026, vengono ripartite tra retribuzione di posizione e risultato nel seguente modo:

Descrizione	Anno 2025
Retribuzione di posizione	205.060,24
Welfare integrativo	2.820,00
Retribuzione di risultato**	64.706,49
Totale	272.586,73

**23,73% del fondo complessivo



Sezione 3 – Destinazioni ancora da regolare

Parte non pertinente con riferimento all'anno 2026.

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

Si vedano le sopra indicate sezioni.

Sezione 5 – Destinazioni temporaneamente allocate all'esterno del Fondo

Non ci sono risorse allocate all'esterno del Fondo.

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

- a) attestazione motivata del rispetto di copertura delle destinazioni di utilizzo del Fondo aventi natura certa e continuativa con risorse del Fondo fisse aventi carattere di certezza e stabilità

Parte non pertinente con riferimento al personale dirigente. Non esiste, infatti, a livello contrattuale un vincolo specifico riguardante la copertura delle destinazioni di natura certa e continuativa con sole risorse stabili, non essendoci, a monte, come già segnalato, la suddivisione tra tipologie di risorse stabili e variabili.

La disciplina esistente per il personale dirigente, costituita attualmente dai C.C.N.L. del 17/12/2020, del 16/07/2024 e del 23.02.2026 prevede che il complesso delle risorse decentrate costituite debba essere annualmente e integralmente destinato al finanziamento della retribuzione di posizione e della retribuzione di risultato del personale dirigente.

In ogni caso, il totale delle risorse fisse aventi carattere di certezza e stabilità ammonta ad € 215.681,21 e permette, quindi, interamente la copertura della retribuzione di posizione (utilizzo del fondo avente natura certa e continuativa) per € 205.060,24.

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

La retribuzione di risultato viene erogata in applicazione del Sistema di misurazione e valutazione della performance approvato con delibera di Giunta n. 21 del 30.01.2020, e revisionato annualmente, da ultimo con deliberazione n. 11 del 28.01.2026, integrato a partire dall'anno 2025 dal nuovo Sistema integrato di analisi, misurazione e valutazione dell'organizzazione e delle risorse umane approvato con Determinazione del Segretario Generale n. 67 del 28.04.2025, il tutto in coerenza con il D.Lgs. n. 150/09, e quindi nel rispetto del principio di selettività e differenziazione economica. L'entità delle risorse destinate a retribuzione di risultato è condizionata al grado di conseguimento dell'obiettivo annuale riguardante il rispetto dei tempi dei pagamenti.

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

Parte non pertinente per il personale dirigente.



Modulo 3

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

Descrizione	Anno 2025	Anno 2026	Differenza 2026-2025
Importo unico consolidato	198.320,48	198.320,48	-
Risorse "fisse" (non sottoposte al vincolo di cui al comma 2, art. 23 del D.Lgs. n. 75/17)	6.526,61	17.360,73	+ 10.834,12
Risorse "variabili" (sottoposte al vincolo di cui al comma 2, art. 23 del D.Lgs. n. 75/17)	72.515,87	72.069,66	- 446,21
Risorse "variabili" (non sottoposte al vincolo di cui al comma 2, art. 23 del D.Lgs. n. 75/17)	4.214,36	2.277,32	- 1.937,04
Totale risorse	281.577,32	290.028,19	+ 8.450,90
Limite Fondo anno 2016	247.971,22	247.971,22	-
Somme non soggette al limite 2016	15.718,43	24.615,51	+ 8.897,08
Fondo al netto delle somme non soggette al limite 2016	265.858,89	265.412,68	- 446,21
Decurtazioni ex art. 23, comma 2 del D.LGS. 75/17	-17.887,67	-17.441,46	- 446,21
Totale	247.971,22	247.971,22	-
Somme non soggette al limite 2016	15.718,43	24.615,51	+ 8.897,08
Totale generale sottoposto a certificazione	263.689,65	272.586,73	+ 8.897,08

Modulo 4

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

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

Il sistema contabile utilizzato dall'Amministrazione è strutturato con un sistema di controllo del budget, su singoli conti economici e centri di costo in modo da tutelare correttamente i limiti di spesa espressi a preventivo. Inoltre, l'U.O.S. Personale-Organizzazione, in collaborazione con l'U.O.S. Contabilità, verifica periodicamente l'andamento della spesa sui singoli conti/centri di costo.

Le somme necessarie al finanziamento delle risorse decentrate sono pertanto garantite da appositi stanziamenti nell'ambito del bilancio preventivo economico e del budget dirigenziale di competenza, ulteriormente dettagliati in conti e sottoconti. Tali somme, opportunamente aggiornate durante l'anno con eventuali variazioni disposte in sede di assestamento al bilancio, costituiscono autorizzazione di spesa nei limiti degli stanziamenti previsti.

In fase di redazione del bilancio finale d'esercizio, tutte le somme afferenti alle risorse decentrate (retribuzione di risultato e relativi oneri) spettanti ma non ancora liquidate rispetto all'ammontare costituito, vengono imputate nell'ambito del mastro "Altri Fondi" al conto 261015/UD e 261004/PN "Fondo spese future personale".

A conclusione di tutte le operazioni di pagamento delle risorse decentrate riferite all'anno di competenza, le somme che saranno ancora valorizzate sui conti 261015 e 261004 "Fondo spese future personale" rappresentano le cosiddette "Risorse non utilizzate dall'anno precedente", che possono costituire economia di bilancio o andare ad incremento del fondo dell'anno successivo, qualora ne ricorrano le condizioni.



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

Il limite di spesa del Fondo relativo all'anno 2025 risulta rispettato, per quanto riguarda la retribuzione di posizione e di risultato, come si evince dai dati sotto riportati che confrontano il limite di spesa rappresentato dal Fondo di finanziamento della retribuzione di posizione e risultato e le relative destinazioni con l'effettivo utilizzo delle risorse nella gestione economico-finanziaria dell'Amministrazione (al momento non si è ancora proceduto al pagamento della retribuzione di risultato, che avverrà entro il limite delle risorse a tal fine destinate).

ANNO 2025	DESTINAZIONE	PAGAMENTI EFFETTUATI
RETRIBUZIONE DI POSIZIONE	197.890,48	197.560,31
RETRIBUZIONE DI RISULTATO	65.799,17	----
TOTALI	263.689,65	197.560,31

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

Tutte le somme relative al Fondo di finanziamento della retribuzione di posizione e risultato dei dirigenti sono imputate in un'unica unità di budget – n. 321018 "Indennità di posizione e risultato dirigenti".

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

Per l'anno 2026, il bilancio preventivo approvato dal Consiglio camerale con deliberazione n. 12 del 23.12.2025, a seguito di variazione ad opera di atto presidenziale n. 18 del 27/04/2026 resasi necessaria per adeguare il citato conto con gli incrementi contrattuali previsti dal recente CCNL Comparto Funzioni Locali per la dirigenza sottoscritto il 23/02/2026 utilizzando i relativi accantonamenti, prevede una somma di € 272.586,80=, dando pertanto capienza alle voci di destinazione del fondo, così come costituito, per tutte le figure dirigenziali previste dalla struttura organizzativa.

Udine, 18/06/2026

IL DIRIGENTE
AREA SERVIZI DI SUPPORTO
f.to Dott.ssa Michela Mingone