



RELAZIONE ILLUSTRATIVA E RELAZIONE TECNICO-FINANZIARIA ANNO 2026  
RELATIVA AL CCDI  
Parte giuridica triennio 2025-2027 ed economica anno 2026

RELAZIONE ILLUSTRATIVA ANNUALITA' 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	Parte giuridica triennio 2025-2027 ed economica - anno 2026
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, CSA R.S.U. <u>Organizzazioni sindacali firmatarie:</u> della preintesa: C.I.S.L. FP – R.S.U. del contratto: C.I.S.L. FP – R.S.U.
Soggetti destinatari	Personale non dirigente
Materie trattate dal contratto integrativo	Art. 1 - Ambito di applicazione, durata, decorrenza, tempi e procedure di applicazione del contratto Art. 2 - Materie oggetto del presente contratto decentrato Art. 3 - Quantificazione delle risorse Art. 4 - Criteri di ripartizione, espressi in termini percentuali o in valori assoluti, delle risorse disponibili per la contrattazione integrativa di cui all'art. 59 comma 1 del CCNL 23.02.2026 tra le diverse modalità di utilizzo Art. 5 - Criteri per attribuzione dei Premi correlati alla performance Art. 6 - Differenziazione del premio individuale di cui all'art. 48 comma 2 del CCNL 23.02.2026 Art. 7 - Procedure per le progressioni economiche nei limiti di quanto previsto all'art. 14 (Progressione economica all'interno delle aree) comma 2, lettere a), b), d), e), f), g) e h) CCNL 23/02/2026 con l'individuazione del conseguente numero di differenziali attribuibili per singola area Art. 8 - Ulteriori materie oggetto di contrattazione collettiva decentrata con riferimento alle progressioni economiche tra le aree – differenziali stipendiali di cui all'art. 14) Art. 9 - Criteri generali per la determinazione della retribuzione di risultato dei titolari di EQ Art. 10 - Criteri generali di riferimento per il riconoscimento di istituti indennitari di cui all'art. 70 bis CCNL 21.05.18 e all'art. 84 bis CCNL 16.11.2022 Art. 11 - Misure dell'Indennità correlata alle condizioni di lavoro - maneggio valori (art. 70 bis CCNL 21.05.18 e art. 84 bis CCNL 16.11.2022) Art. 12 - Criteri generali per l'attribuzione dell'indennità per specifiche responsabilità (art. 84, comma 1 CCNL 16.11.2022) Art. 13 - Criteri generali per l'attivazione di piani di welfare integrativo e definizione dell'eventuale finanziamento a carico del Fondo Risorse decentrate ai sensi dell'art. 45



	<p>comma 2 CCNL 23.02.2026</p> <p>Art. 14 - Linee di indirizzo e i criteri generali per la individuazione delle misure concernenti la salute e sicurezza sul lavoro</p> <p>Art. 15 - Elevazione del contingente dei rapporti di lavoro a tempo parziale ai sensi dell'art. 53, comma 7 CCNL 23/02/2026</p> <p>Art. 16 - Criteri per l'individuazione di fasce temporali di flessibilità oraria in entrata e in uscita, al fine di conseguire una maggiore conciliazione tra vita lavorativa e vita familiare – art. 24 CCNL 23.02.2026</p> <p>Art. 17 – Criteri per l'implementazione di modalità di lavoro che consentano una maggiore conciliazione tra vita lavorativa e vita familiare, con esclusione delle modalità di lavoro a distanza</p> <p>Art. 18 - Elevazione del limite massimo individuale di lavoro straordinario ai sensi dell'art. art. 32 comma 3 (Lavoro Straordinario) del CCNL 16/11/2022</p> <p>Art. 19 - Implicazioni in ordine alla qualità del lavoro e dalla professionalità dei dipendenti in conseguenza delle innovazioni tecnologiche inerenti all'organizzazione dei servizi</p> <p>Art. 20 – Incremento delle risorse di cui all'art. 16, comma 6 attualmente destinate alla corresponsione della retribuzione di posizione e di risultato degli incarichi di Elevata Qualificazione, ove implicanti, ai fini dell'osservanza dei limiti previsti dall'art. 23, comma 2 del D.Lgs. n. 75/2017, una riduzione delle risorse del Fondo di cui all'art. 79 CCNL 16.11.2022</p> <p>Art. 21 - Criteri per l'attribuzione degli incentivi per lo svolgimento di Funzioni tecniche previsti dall'art. 45 del D.lgs. n. 36/2023</p> <p>Art. 22 - Criteri di priorità per l'accesso al lavoro agile ed al lavoro da remoto nonché l'individuazione dei casi in cui è possibile estendere il numero delle giornate di prestazione rese in modalità agile e da remoto</p> <p>Art. 23 - Servizi pubblici essenziali</p> <p>Art. 24 – Norma finale.</p>	
<p>Rispetto dell'iter adempimenti procedurale e degli atti propedeutici e successivi alla contrattazione</p>	<p>Intervento del Collegio dei Revisori dei Conti. Allegazione della Certificazione del Collegio dei revisori dei Conti alla Relazione illustrativa</p> <p>Attestazione del rispetto degli obblighi di legge che in caso di inadempimento comportano la sanzione del divieto di erogazione della retribuzione accessoria</p>	<p>È stata acquisita la certificazione del Collegio dei Revisori dei Conti? <i>La certificazione è stata emessa in data 25/05/2026 (CCDI e fondo 2026)</i></p> <p>Nel caso il Collegio dei Revisori dei Conti abbia effettuati rilievi, descriverli <i>Nessun rilievo</i></p> <p>È stato adottato il Piano della Performance previsto dall'art. 10 del D.Lgs. n. 150/09? <i>Dal 2022 viene adottato il P.I.A.O. che ha assorbito il Piano della Performance. Il PIAO 2026-2028 è stato adottato il 28.01.2026, mentre i precedenti sono stati approvati il 06.02.2025, 24.01.2024, il 27.01.2023 ed il 08.07.2022. Per i periodi precedenti, a decorrere dal 2019 la CCIAA ha adottato annualmente il Piano della Performance. Ante accorpamento, intervenuto il 08.10.2018, le preesistenti CCIAA di Pordenone e di Udine hanno adottato annualmente il Piano della Performance a partire dall'anno 2011.</i></p> <p>È stato adottato il Programma triennale per la</p>



		<p>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 avevano adottato annualmente il PTPCT a partire dal 2011.</i></p> <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. nata il 08.20.2018 per accorpamento, nella propria sezione Amministrazione Trasparente disponibile al seguente link</i>  <a href="https://www.pnud.camcom.it/amministrazione-trasparente">https://www.pnud.camcom.it/amministrazione-trasparente</a></p> <p>La Relazione della Performance è stata validata dall'OIV ai sensi dell'art. 16, comma 6 del D.Lgs. n. 150/09?  <i>La Relazione sulla Performance 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"> <li>- Si definisce l'ambito di applicazione del contratto, individuando tutto il personale non dirigente della Camera di Commercio di Pordenone/Udine, compreso quello a tempo determinato ed in somministrazione a tempo determinato</li> <li>- Si individua la durata e la decorrenza: aggiornamento parte giuridica triennio 2025-2027 e parte economica 2026 anche a seguito del nuovo CCNL del 23.02.2026</li> <li>- Si definisce la decorrenza degli effetti del CCDI</li> <li>- Si prevede la ultrattività del CCDI fino alla stipulazione di un successivo CCDI.</li> </ul>
Articolo 2	Si elencano le materie oggetto del CCDI, corrispondenti al c. 4 art. 7 del CCNL sottoscritto il 23.02.2026
Articolo 3	<p>Si richiamano i principi/criteri che ispirano la CCIAA nel:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. quantificare annualmente le risorse annuali accessorie, ai sensi art. 79 del CCNL del 16.11.2022 e art. 58 del CCNL del 23.02.2026;</li> <li>2. comporre le risorse accessorie in stabili e variabili nel rispetto del CCNL, dei vincoli normativi e di bilancio.</li> </ol>
Articolo 4	<p>Si definiscono i criteri generali per la ripartizione e destinazione delle risorse finanziarie disponibili:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. finalizzare il salario accessorio in base ai servizi erogati ed agli obiettivi di</li> </ol>



	<p>performance, in base al numero e professionalità delle risorse umane disponibili, alla implementazione e valorizzazione delle competenze e professionalità dei dipendenti, alle specifiche modalità di fornitura della prestazione del personale ed alla rispondenza a particolari condizioni di erogazione dei servizi;</p> <ol style="list-style-type: none"><li>2. garantire una equilibrata distribuzione delle risorse tra i diversi istituti che compongono il sistema economico accessorio del personale, includendo il sostegno al welfare integrativo e privilegiando il regime di premialità meritocratica;</li><li>3. necessità di destinare le risorse all'inizio dell'esercizio cui si riferiscono gli istituti economici finanziati dal fondo;</li><li>4. definire le percentuali di riparto con riguardo al totale delle risorse del fondo destinabili in via programmatoria, al netto delle risorse legate ai differenziali stipendiali ed all'indennità di comparto storicizzate;</li><li>5. stabilire le specifiche percentuali per gli istituti indennitari, i differenziali stipendiali, il welfare integrativo e la premialità generale (performance).</li></ol>
Articolo 5	<p>Si definiscono i criteri per l'attribuzione dei premi correlati alla performance individuale:</p> <ol style="list-style-type: none"><li>1. utilizzo di sistemi premianti selettivi, secondo logiche meritocratiche e valorizzando i dipendenti che conseguono le migliori performance;</li><li>2. finalizzazione dei compensi premiali alla promozione di effettivi incrementi della produttività dell'Ente, alla capacità innovativa della prestazione lavorativa ed all'elevazione del livello quali-quantitativo dei servizi;</li><li>3. assegnazione di obiettivi con i risultati da conseguire attraverso il P.I.A.O.;</li><li>4. misurazione e valutazione della performance effettuata sulla base della metodologia adottata nel Sistema di misurazione e valutazione della performance approvato il 30.01.2020 e s.m.i., integrato per i criteri e la metodologia di dettaglio dal Sistema integrato di analisi, misurazione e valutazione dell'organizzazione e delle risorse umane adottato il 28/04/2025;</li><li>5. distribuzione delle risorse articolata su tre livelli:<ul style="list-style-type: none"><li>- quota parte per la valutazione dei risultati dell'Ente nel suo complesso (performance organizzativa dell'Ente);</li><li>- quota parte per la valutazione dei risultati dell'ambito organizzativo di appartenenza (performance organizzativa di U.O.);</li><li>- quota parte per la valutazione della componente individuale in termini di apporto/comportamenti (apporto qualitativo agli obiettivi/attività della U.O. e comportamenti /capacità);</li></ul></li><li>6. divieto di distribuzione indifferenziata dei compensi ed in assenza delle validazioni previste dal SMVP;</li><li>7. elencazione dei principi fondamentali in materia di attribuzioni e riconoscimento delle risorse economiche ai fini dell'erogazione dei regimi premiali;</li><li>8. attribuzione della premialità attraverso la distribuzione delle risorse a livello di ciascuna area dirigenziale, con conseguente gestione da parte del dirigente in piena autonomia;</li><li>9. definizione del parametro correlato alla presenza minima richiesta per concorrere al conseguimento della premialità e nel contempo il parametro che identifica la presenza "piena";</li><li>10. conferma del fatto che il conseguimento della premialità è correlato ad un livello minimo di raggiungimento dei risultati;</li><li>11. gli eventuali risparmi derivante dalla presente disciplina rappresentano economie di bilancio.</li></ol>
Articolo 6	<ol style="list-style-type: none"><li>1. Si stabilisce che la maggiorazione del premio individuale venga attribuito ai dipendenti che conseguono la valutazione della "componente apporto/comportamenti" più elevata in applicazione del Sistema di misurazione e valutazione della performance adottato dall'Ente.</li><li>2. Si stabilisce la misura della maggiorazione (30% del valore medio pro-capite dei premi) e la sua distribuzione al 15% dei dipendenti complessivi;</li><li>3. Si stabiliscono i criteri per l'individuazione del personale destinatario a livello di area dirigenziale, garantendo una equilibrata distribuzione dei premi tra le aree dirigenziali.</li></ol>
Articolo 7	<p>Vengono disciplinati i criteri per il riconoscimento dei differenziali stipendiali di cui all'art. 14 (già progressioni orizzontali) del CCNL 23.02.2026, nei limiti delle risorse destinate annualmente a tale finalità dall'ente e nel rispetto dei principi di cui all'art. 23</p>



	<p>del D.lgs. n. 150/09.</p> <p>Vengono richiamati i criteri di valutazione già previsti dal CCNL per la formazione della graduatoria, nel corso del periodo transitorio che scadrà il 31.12.2027, correlato all'entrata a regime della valutazione delle competenze professionali (conoscenze, capacità tecniche e soft skill) introdotta a partire dall'anno 2025 in seguito all'adozione da parte dell'Ente del "Modello di gestione per competenze" e del Sistema di analisi, misurazione e valutazione dell'organizzazione e delle risorse umane, prevedendo la definizione di graduatorie distinte per area di inquadramento, ed all'interno dell'area Funzionari ed Elevate Qualificazione, graduatorie distinte per i Funzionari e per le Elevate Qualificazioni;</p> <p>Si definisce la procedura che l'Ente attiva annualmente, con la quale individuare i beneficiari, prevedendo anche:</p> <ul style="list-style-type: none"><li>- il numero di anni che deve intercorrere tra una selezione e la successiva, nonché la valorizzazione della media delle ultime due valutazioni individuali annuali;</li><li>- il numero di differenziali attribuibili per l'anno 2026, corrispondente ad una quota pari al 50% del personale avente diritto a partecipare alla selezione, con impegno a mantenere tale percentuale anche per l'anno 2027.</li></ul>
Articolo 8	<p>Si definiscono ulteriori aspetti riguardanti i differenziali stipendiali:</p> <ol style="list-style-type: none"><li>1. gli ulteriori criteri vengono correlati alla media delle ultime due valutazioni delle competenze professionali (conoscenze, capacità tecniche e soft skill) introdotte a partire dal 01.01.2025 in seguito all'adozione del Modello di gestione per competenze e del correlato Sistema di analisi, misurazione e valutazione dell'organizzazione e delle risorse umane, effettuata annualmente;</li><li>2. i pesi percentuali in base ai quali valutare i criteri di cui all'art. 7, comma 3, prevedendo la progressiva transizione, per quanto riguarda le valutazioni annuali da prendere in considerazione, dalla valutazione della performance alla valutazione delle competenze professionali e la progressiva riduzione del criterio legato all'esperienza professionale;</li><li>3. la scala di valutazione;</li><li>4. la definizione dei criteri in base ai quali applicare un punteggio aggiuntivo per il personale che non consegue progressioni da almeno sei anni, tenendo conto delle modifiche introdotte dal CCNL 23.02.2026;</li><li>5. i criteri di precedenza per i casi di parità di punteggio.</li></ol>
Articolo 9	<p>Si definiscono i criteri generali per la determinazione della retribuzione di risultato dei titolari di EQ: utilizzo di sistemi premianti selettivi, secondo logiche meritocratiche e valorizzando i dipendenti che conseguono le migliori performance:</p> <ol style="list-style-type: none"><li>1. finalizzazione dei compensi premiali alla valorizzazione di coloro che avranno raggiunto i livelli di prestazione/risultato attesi;</li><li>2. la misurazione e valutazione della performance è effettuata sulla base della metodologia adottata nel Sistema di misurazione e valutazione della performance approvato il 30.01.2020 e s.m.i, come integrato dal Sistema di analisi, misurazione e valutazione dell'organizzazione e delle risorse umane introdotto nel 2025; la distribuzione delle risorse è articolata su tre livelli:<ul style="list-style-type: none"><li>- quota parte per la valutazione dei risultati dell'Ente nel suo complesso (performance organizzativa dell'Ente);</li><li>- quota parte per la valutazione dei risultati dell'ambito organizzativo di appartenenza (performance organizzativa di U.O.);</li><li>- quota parte per la valutazione della componente individuale in termini di apporto/comportamenti (apporto qualitativo agli obiettivi/attività della U.O. e comportamenti /capacità);</li></ul></li><li>2. si definiscono i principi ai quali si ispirano i criteri per la determinazione della retribuzione di risultato;</li><li>3. si definiscono i criteri per determinare il risultato attribuibile ai titolari di EQ destinatari di un incarico ad interim;</li><li>4. si definiscono i criteri per ripartire, a titolo di retribuzione di risultato ai titolari di elevate qualificazioni in servizio, le eventuali disponibilità di risorse derivanti dalle posizioni vacanti, destinandole, sulla base di specifici criteri, alle posizioni chiamate a garantire la prosecuzione di specifici progetti/adempimenti e attività proprie delle posizioni vacanti.</li></ol>
Articolo 10	<p>Si definiscono i criteri generali di riferimento per il riconoscimento di istituti indennitari di cui all'art. 70 bis del CCNL 21.05.18 e all'art. 84 bis del CCNL 16.11.22</p>



Articolo 11	Si confermano i criteri generali per l'attribuzione dell'indennità condizioni di lavoro – maneggio valori, di cui all'art. 70 bis CCNL 21.05.2018. L'indennità, che viene rideterminata negli importi giornalieri, è attribuita al personale adibito al servizio di cassa, in base ai valori annui maneggiati ed alle giornate di svolgimento del servizio.
Articolo 12	Si definiscono i criteri per l'attribuzione dell'indennità per specifiche responsabilità (art. 84, comma 1 CCNL 16.11.2022): <ul style="list-style-type: none"><li>- per remunerare posizioni di lavoro esposte a specifiche fattispecie di responsabilità individuate dal Segretario Generale con atto motivato e scritto;</li><li>- le posizioni di lavoro interessate sono quelle che esercitano effettivamente funzioni, pur rientranti nell'oggetto delle attività esigibili dai dipendenti, che implicano una particolare esposizione a profili di rilevante responsabilità;</li><li>- la determinazione del valore dell'indennità viene effettuata sulla base dei criteri generali definiti dal Segretario Generale, al fine di graduare il valore in relazione al livello di responsabilità;</li><li>- la liquidazione è disposta mensilmente a consuntivo, con certificazione annuale da parte del dirigente competente in merito all'avvenuta assunzione delle responsabilità correlate all'incarico attribuito;</li><li>- vengono individuati, per ciascuna area di inquadramento, le tipologie di incarico affidabile.</li></ul>
Articolo 13	Vengono disciplinati i criteri generali per la distribuzione delle risorse a disposizione a titolo di welfare integrativo provvedendo ad integrare le risorse già previste a bilancio per queste finalità, con quota parte delle risorse variabili Fondo risorse decentrate per il personale delle aree e con quota parte della retribuzione di risultato per il personale incaricato di EQ, rispettando il limite di esenzione fiscale di cui alla normativa vigente.
Articolo 14	Vengono definite le linee di indirizzo ed i criteri generali per l'individuazione delle misure concernenti la salute e sicurezza sul lavoro.
Articolo 15	Si concorda di non elevare il contingente dei rapporti di lavoro a tempo parziale, vista la situazione di sottodimensionamento dell'organico.
Articolo 16	Vengono definiti i criteri per l'individuazione delle fasce temporali di flessibilità oraria in entrata e in uscita, al fine di conseguire una maggiore conciliazione tra vita lavorativa e vita familiare
Articolo 17	Le parti non ravvisano la necessità di introdurre nuove e ulteriori modalità di lavoro per favorire la conciliazione tra vita lavorativa e vita familiare, oltre a quelle già disciplinate nel presente CCDI
Articolo 18	Le parti non ravvisano i presupposti per accordare l'elevazione del limite massimo individuale di lavoro straordinario.
Articolo 19	Si pone l'attenzione ai riflessi sulla qualità del lavoro e sulla professionalità delle innovazioni tecnologiche inerenti all'organizzazione dei servizi
Articolo 20	Si concorda l'incremento delle risorse destinate a corrispondere posizione e risultato alle EQ, con conseguente trasferimento di risorse dal fondo risorse decentrate a regime dal 01.01.2026. Le parti concordano che, nel caso in cui alcune posizioni di Elevata Qualificazione non dovessero essere coperte, i relativi risparmi annuali, fino a concorrenza delle risorse oggetto di trasferimento, riconfluiranno nel Fondo risorse decentrate a beneficio esclusivamente dei dipendenti.
Articolo 21	Le parti ravvisano la necessità di approfondire l'istituto degli incentivi per lo svolgimento delle funzioni tecniche, rinviando ogni decisione in merito.
Articolo 22	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 e da remoto
Articolo 23	Si confermano i contingenti di personale da garantire a tutela dei servizi pubblici essenziali in caso di sciopero o di assemblea del personale
Articolo 24	Si definiscono le norme finali.

#### b) Effetti abrogativi impliciti

Il CCDI non disciplina effetti abrogativi impliciti.

#### c) Illustrazione e specifica attestazione della coerenza con le previsioni in materia di meritocrazia e premialità (coerenza con il Titolo III del D.Lgs. n. 150/09, le norme di contratto nazionale e la



giurisprudenza contabile) ai fini della corresponsione degli incentivi per la performance individuale ed organizzativa.

Le previsioni sono coerenti con le disposizioni in materia di meritocrazia e premialità in quanto, ai fini della misurazione della performance individuale ed organizzativa, si applicano i principi e le modalità contenute nel Sistema di Misurazione e valutazione della Performance dell'Ente, approvato con deliberazione di Giunta camerale n. 21 del 30/01/2020 e revisionato 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 che introduce la valutazione della competenze professionali.

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

Personale delle aree di inquadramento:

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

Incaricati di elevata qualificazione

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

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

In adempimento con quanto previsto dall'art. 23 del D.Lgs. n. 150/09, come revisionato dal D.Lgs. n. 74/17 e con quanto disciplinato dal nuovo CCNL Funzioni Locali del 23.02.2026, la contrattazione decentrata prevede l'attribuibilità del beneficio delle progressioni orizzontali, ricondotto ai nuovi differenziali stipendiali, ad una quota limitata di dipendenti, ritenuti più meritevoli in base a:



- a) media delle ultime due valutazioni individuali annuali conseguite o comunque le ultime tre valutazioni disponibili in ordine cronologico;
- b) esperienza professionale maturata nel medesimo profilo o equivalente;
- c) ulteriori criteri definiti in sede di contrattazione integrativa correlati alle capacità culturali e professionali acquisite anche attraverso percorsi formativi, ricondotti alla valutazione delle competenze professionali introdotta dal 2025, che nel corso del triennio 2025-2027 andrà a sostituire la valutazione della performance individuale di cui alla lett. a).

Il contenimento delle risorse messe a disposizione per le finalità in argomento, unitamente al rispetto della limitazione del numero dei beneficiari richiesto dalla normativa considerando a tal fine tutti i differenziali stipendiali attribuibili nel corso del 2026, consente di rispettare il principio di selettività del beneficio.

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

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

Il Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance prevede che la pianificazione strategica triennale – 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 unità organizzative e ai relativi responsabili concretizzano l'impegno di tutta la struttura per il raggiungimento degli obiettivi strategici di medio termine. Ogni obiettivo strategico e operativo prevede specifici indicatori per monitorare i progressi conseguiti e specifici target per stabilire i livelli attesi, volti a misurare l'efficacia, l'efficienza, la qualità erogata e percepita, l'impatto economico-finanziario nonché l'output prodotto, e più a livello alto, il valore pubblico delle azioni dell'Ente camerale.

La pianificazione strategica e la programmazione operativa viene svolta in ottemperanza al DL n. 80/21, che ha introdotto dal 2022 il richiamato nuovo strumento di pianificazione (PIAO), con il quale conseguire una logica di pianificazione integrata e organica, che permetta di offrire una visione complessiva di tutti gli elementi che costituiscono l'impianto programmatico dell'Ente, assicurandone la sinergia, l'allineamento e la coerenza reciproca. La logica di pianificazione integrata prevede sostanzialmente che il nucleo informativo iniziale sia costruito a partire dal livello strategico, nel quale viene illustrato il "valore pubblico" che l'Ente intende creare nel rispetto del Programma Pluriennale 2024-2028 approvato il 31.07.2024, a cui sono correlati gli obiettivi operativi e nel quale trovano collocazione anche le dimensioni del contrasto alla corruzione, della trasparenza e delle pari opportunità. I restanti item di programmazione – interventi organizzativi, fabbisogno e formazione del personale, semplificazione delle procedure ecc. - vengono, quindi, a configurarsi come degli "interventi organizzativi a supporto" del raggiungimento degli obiettivi sopra esposti, nel senso che sono intesi come funzionali al perseguimento delle finalità generali dell'Ente.

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

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

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

Nessuna.

**RELAZIONE TECNICO-FINANZIARIA 2026****Modulo 1****La costituzione del Fondo per la contrattazione integrativa**

Alla data di predisposizione della presente Relazione, la Camera di Commercio ha provveduto a determinare il Fondo per l'anno 2026, tenendo conto delle linee di indirizzo stabilite dalla Giunta con provvedimento n. 56 del 07.04.2026, nei seguenti termini:

con determinazione del Dirigente dell'Area Servizi di Supporto n. 39 del 31.03.2026, così come integrata da successiva determinazione n. 54 del 28.04.2026, si è provveduto a determinare il Fondo risorse decentrate per l'anno 2026, in linea con le disposizioni di cui al CCNL Funzioni Locali sottoscritto il 23.02.2026. Per quanto concerne l'importo unico consolidato, l'importo viene confermato nella somma degli importi unici consolidati stabiliti dalle ex C.C.I.A.A. di Udine e di Pordenone, così come certificati dai rispettivi organi di controllo. Il Fondo in argomento, unitamente all'importo a bilancio destinato a remunerare la retribuzione di posizione e risultato delle elevate qualificazioni, rispetta il limite introdotto dall'art. 23, comma 2 del D.Lgs. n. 75/2017, rappresentato, nel caso della neo-istituita C.C.I.A.A. di Pordenone – Udine, dalla somma dei fondi costituiti per l'anno 2016 dalle C.C.I.A.A. accorpate (€ 781.444,83).

Il Fondo risorse decentrate 2026, nella sua versione sopra richiamata, trova copertura nel bilancio preventivo 2026, approvato dal Consiglio camerale con deliberazione n. 12 del 23.12.2025. Stessa attenzione sarà osservata in sede di eventuale revisione del Fondo medesimo.

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

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

Altri incrementi con carattere di certezza e stabilità

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



Art. 79, c. 1 lett. d) CCNL 16.11.2022 Differenziali PEO al 01.01.2021			<b>20.118,24</b>
Art. 79, c. 1 bis CCNL 16.11.2022 Quote già a carico del bilancio per differenze stipendiali tra B3 e B1 e tra D3 e D1			<b>23.478,40</b>
Art. 58, comma 1 CCNL 23/02/2026 Incremento pari allo 0,14% del monte salari dell'anno 2021 (€ 2.717.880) con decorrenza dal 01.01.2024			<b>3.805,03</b>
Art. 60, comma 2 CCNL 23/02/2026 Riduzione dell'importo corrispondente alla quota di indennità di comparto di cui ai valori mensili indicati nella tab. C, col. 2 e 3 del CCNL 23/02/2026 conglobata nello stipendio tabellare dal 01/01/2026 (n. 90 unità)			<b>-10.573,68</b>
<b>TOTALE</b>			<b>89.672,68</b>

<b>Totale risorse stabili</b>	<b>717.955,89</b>
-------------------------------	-------------------

**Sezione 2 – Risorse variabili**

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

Descrizione	Ex C.C.I.A.A. PN	Ex C.C.I.A.A. UD	C.C.I.A.A. PNUD
Art. 79, c. 2, lett. a) CCNL 16.11.2022 CCNL 21.05.2018 art. 67 c.3 lett. d) Una tantum frazioni RIA			0,00
Art. 79, c. 2, lett. b) CCNL 16.11.2022 1,2% monte salari anno 1997 (1)			12.235,54
<b>TOTALE</b>			<b>12.235,54</b>

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

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

Descrizione	Ex C.C.I.A.A. PN	Ex C.C.I.A.A. UD	C.C.I.A.A. PNUD
Art. 79, c. 2, lett. d) CCNL 16.11.2022 Risparmi lavoro straordinario			9.579,46
Art. 79, c. 3 CCNL 16.11.2022 Incremento pari allo 0,22% del monte salari 2018, in quota parte (83%)			5.563,47
Art. 58, comma 1 CCNL 23/02/2026 Incremento di cui all'art. 58, comma 1 di competenza degli anni 2024 e 2025 (€ 3.805,03 x 2) - risorsa una tantum			7.610,06
Art. 58, comma 2 CCNL 23/02/2026 Incremento pari allo 0,22% del monte salari 2021, in quota parte (84%) per gli anni 2025 e 2026 (5.022,64 x 2)			10.045,28
Art. 80, c. 1 CCNL 16.11.2022 Risorse stabili residue non utilizzate nel 2025			17.590,95
<b>TOTALE</b>			<b>50.389,22</b>

<b>Totale risorse variabili comprensive delle risorse non utilizzate nel 2025</b>	<b>62.624,76</b>
---	------------------



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

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

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

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

<b>Descrizione</b>	
Decurtazione per rispetto limite anno 2016 (Art. 23, comma 2, D.Lgs. n. 75/17) Fondo anno 2016 = € 781.444,83	<b>23.025,36</b>

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

Le risorse correlate ai risparmi dell'anno precedente risultano essere già certificate nell'anno 2025.

<b>Descrizione</b>	<b>Anno 2026</b>
Risorse stabili	792.234,65
Risorse stabili non sottoposte al comma 2, art. 23 del D.Lgs. n. 75/17 (art. 67, comma 2, lett. a) e b) C.C.N.L. 21.05.2018, art. 79, comma 1 lett. b) e d) e comma 1 bis C.C.N.L. 16.11.2022 e art. 58 comma 1 C.C.N.L. 23.02.2026)	79.298,39
Risorse variabili	12.235,54
Risorse variabili non sottoposte al comma 2, art. 23 del D.Lgs. n. 75/17	50.389,22
Decurtazioni ex art. 23, comma 2 del D.LGS. 75/17	- 23.025,36
Risorse destinate nel 2017 alle PO/EQ (a bilancio)	- 143.003,47
Risorse conglobate nello stipendio – indennità di comparto art. 60, comma 2 CCNL 23.02.2026 (a bilancio)	- 10.573,68
<b>Totale generale sottoposto a certificazione</b>	<b>757.555,29</b>

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

Non ci sono risorse allocate all'esterno del Fondo.



## Modulo 2

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

Nell'ambito delle direttive impartite alla delegazione trattante, la Giunta camerale, con deliberazione n. 56 del 07.04.2026, ha stabilito di destinare ad incremento della retribuzione di risultato delle elevate qualificazioni in servizio (ripartendo le risorse disponibili a favore della retribuzione di risultato degli incaricati di EQ chiamati a garantire la prosecuzione dei progetti, adempimenti e/o attività delle posizioni vacanti, sulla base dei criteri concordati in sede di CCDI) l'eventuale quota parte di retribuzione di posizione e di risultato corrispondente alle retribuzioni di posizione e di risultato massima attribuibile alle medesime elevate qualificazioni – rispetto all'originario stanziamento previsto a bilancio - per il periodo del corrente anno in cui gli incarichi non sono attribuiti (trattasi di disponibilità di risorse correlate a posizioni non coperte e ad eventuali cessazioni dal servizio che potrebbero intervenire nel corso dell'anno).

La contrattazione integrativa, pur confermando l'incremento, a decorrere dal 2026, di € 21.126,49 ai sensi dell'art. 7 c. 4 lett. u) del CCNL 16.11.2022, delle risorse destinate alla corresponsione della retribuzione di posizione e di risultato degli incarichi di Elevata Qualificazione di cui all'art. 17 c. 6 del medesimo CCNL con corrispondente riduzione del Fondo risorse decentrate, ha concordato che, in presenza di posizioni di Elevata Qualificazione non coperte, i relativi risparmi annuali, fino a concorrenza delle richiamate risorse, riconfluiranno nel Fondo risorse decentrate a beneficio esclusivamente dei dipendenti.

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

Descrizione	Anno 2026
Indennità di comparto (quota rimasta nel fondo)	35.840,83
Progressioni economiche orizzontali	262.614,55
<b>Totali</b>	<b>298.455,38</b>

### Sezione 2 – Destinazioni specificamente regolate dal CCDI

Descrizione	Anno 2026
Indennità condizioni lavoro - maneggio valori	7.500,00
Indennità specifiche responsabilità aree inquadramento (art. 70 quinquies, c.1)	37.000,00
Progressioni economiche orizzontali	18.000,00
Welfare integrativo	57.000,00
Premi correlati alla performance individuale	339.599,91
<b>Totali</b>	<b>459.099,91</b>

### Sezione 3 – Destinazioni ancora da regolare

Descrizione	Anno 2026
	--

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

Descrizione	Anno 2026
Destinazioni non disponibili alla contrattazione integrativa o comunque non regolate specificamente dal CCDI	<b>298.455,38</b>
Destinazioni specificamente regolate dal CCDI	<b>459.099,91</b>
Destinazioni ancora da regolare	--
Destinazione a favore delle Elevate Qualificazioni	--
<b>Totale poste di destinazione del Fondo sottoposto a certificazione</b>	<b>757.555,29</b>



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

Non ci sono risorse allocate all'esterno del Fondo.

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

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

Le risorse stabili per l'anno 2026 sono superiori alle destinazioni di utilizzi aventi natura certa e continuativa, riportate nella tabella di cui alla sezione n. 1, nonché nella tabella di cui alla sezione n. 2, specificamente riconducibili alle diverse "indennità". Le destinazioni di utilizzo aventi natura certa e continuativa sono tutte finanziate con le risorse stabili; permane un differenziale positivo che viene utilizzato in parte per attribuire le PEO di competenza del 2026 ed il residuo va ad alimentare i Premi correlati alla performance individuale:

<b>Descrizione</b>	<b>Anno 2026</b>
Totale risorse fisse aventi carattere di certezza e stabilità sottoposto a certificazione	871.533,04
Risorse destinate alle elevate qualificazioni (a bilancio)	- 143.003,47
Risorse conglobate nello stipendio – indennità di comparto art. 60, comma 2 CCNL 23.02.2026 (a bilancio)	- 10.573,68
Destinazioni di utilizzo aventi natura certa e continuativa di cui alla sez. 1	- 298.455,38
Destinazioni di utilizzo aventi natura certa e continuativa di cui alla sez. 2 (indennità e PEO)	- 62.500,00
Differenza a disposizione per la destinazione delle risorse stabili/variabili	357.000,51

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

Gli incentivi economici sono erogati in base al CCNL; in particolare la produttività è erogata in applicazione del Sistema di misurazione e valutazione della performance approvato con deliberazione di Giunta camerale n. 21 del 30/01/2020 e revisionato annualmente e 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 Determina del Segretario Generale n. 67 del 28.04.2025 che introduce la valutazione della competenze professionali), in coerenza con il D.Lgs. n. 150/09 e quindi nel rispetto del principio di selettività e differenziazione economica.

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

Per l'anno 2026, i criteri previsti dal contratto integrativo decentrato relativi alla quota limitata di possibili beneficiari (<=50% del personale avente diritto), al collegamento ai risultati del sistema di valutazione dell'Ente e alla valutazione delle competenze (come richiesto dall'art. 23 del D.Lgs. n. 150/09), consentono di assicurare la selettività dell'istituto.



### Modulo 3

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

Descrizione	Anno 2025	Anno 2026	Diff. 2026-2025
Totale risorse fisse aventi carattere di certezza e stabilità sottoposto a certificazione	867.728,01	871.533,04	3.805,03
Dedotte le risorse destinate nel 2017 alle EQ (a bilancio)	- 143.003,47	- 143.003,47	0,00
Dedotta la quota di indennità di comparto (a bilancio)	--	- 10.573,68	- 10.573,68
Totale risorse variabili sottoposto a certificazione	13.176,03	12.235,54	- 940,49
Totale parziale	737.900,57	730.191,43	- 7.709,14
Totale somme escluse dalle riduzioni (risorse non spese anno precedente, risparmi lavoro straordinario e integrazioni CCNL 16.11.22)	<b>36.703,59</b>	<b>50.389,22</b>	13.685,63
Decurtazioni ex art. 23, comma 2 del D.LGS. 75/17	- 23.965,85	- 23.025,36	- 940,49
<b>Totale Fondo sottoposto a certificazione</b>	<b>750.638,31</b>	<b>757.555,29</b>	<b>6.916,98</b>

### Modulo 4

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

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

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

Al conto 321006 - Retribuzione di posizione e risultato EQ - è invece valorizzata la somma di € 143.003,47= destinata agli incarichi di elevata qualificazione, integrata dagli incrementi disposti dai CCNL (quota parte dello 0,22% monte salari 2018 in base all'art. 79, comma 3 del C.C.N.L. 16/11/2022 - € 1.139,50= - e monte salari 2021 in base all'art. 58, comma 2 del C.C.N.L. 23/02/2026- € 956,69=).

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 è stato oggetto di variazione ad opera di atto presidenziale n. 18 del 27/04/2026, considerata, da un lato, la necessità di integrare il conto delle risorse decentrate degli incrementi contrattuali previsti dal recente CCNL Comparto Funzioni Locali del 23/02/2026 prelevandoli dai relativi accantonamenti, dall'altro, la necessità di adempiere alle direttive approvate dalla Giunta camerale con il già citato provvedimento n. 56 del 07.04.2026 (in presenza di posizioni di Elevata Qualificazione non coperte, i relativi risparmi annuali, per l'importo di € 21.126,49=, riconfluiscono nel Fondo risorse decentrate a beneficio esclusivamente dei dipendenti).

Conseguentemente, il bilancio prevede una somma di € 468.398,18= nell'unità di budget n. 321017 - Risorse dec. dipendenti e indennità varie -, a cui sono da aggiungere la quota parte delle progressioni orizzontali preventivate per € 262.614,55= imputate all'unità di budget n. 321000 - retribuzione ordinaria -, per un totale di € 731.012,73=, nonché la disponibilità di € 17.590,95= a titolo di somme non spese nel 2025 rinviate al



2026 (vedere tabella seguente), che figurano come residui nel bilancio 2025. Nei residui 2025 sono comprese altresì € 9.579,46= a titolo di economie del lavoro straordinario; il valore complessivo di residui risulta essere pari ad € 27.170,41.

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

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

	DESTINAZIONE	PAGAMENTI EFFETTUATI	PAGAMENTI DA EFFETTUARE NON ANCORA QUANTIFICATI	RISPARMI 2025	RISPARMI DOVUTI ALLE RIDUZIONI PER MALATTIA ART. 71 DL 112/2008	RISPARMI 2025 UTILIZZABILI NEL 2026 (art. 68.c. 1 CCNL 21.05.18)
COMPENSO INCENTIVANTE	348.599,46		348.599,46	0,00	0,00	0,00
PROGRESSIONI ORIZZONTALI	300.545,06	291.717,23	0,00	8.827,83		8.827,83
INDENNITA' CONDIZIONI DI LAVORO (maneggio valori, turno, reperibilità, disagio) - ART. 70 bis CCNL 2016-2018	7.500,00	6.137,00		1.363,00		1.363,00
INDENNITA' SPECIFICHE RESPONSABILITA' - ART. 70 quinquies, commi 1 e 2 CCNL 2016-2018	37.000,00	31.547,17	0,00	5.452,83	289,40	5.163,43
INDENNITA' DI COMPARTO	46.367,30	43.683,22		2.684,08	447,39	2.236,69
<b>TOTALI</b>	<b>740.011,82</b>	<b>373.084,62</b>		<b>18.327,74</b>	<b>736,79</b>	<b>17.590,95</b>

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

Il limite di spesa rappresentato dal Fondo 2025 risulta superiore all'utilizzo consuntivato delle relative risorse in sede di gestione.

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

Come già riportato nella Sezione 1 del presente Modulo, il Fondo 2026 trova completa copertura all'interno del Mastro "Competenze al personale", previsto nel bilancio Preventivo approvato dal Consiglio camerale con deliberazione n. 12 del 23.12.2025, con l'aggiunta delle somme non spese nel 2025 disponibili nel bilancio consuntivo del 2025.

Udine, 18/06/2026

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