



RELAZIONE ILLUSTRATIVA **IPOTESI CCI 2026 2028 DIRIGENZA**

(ART. 40 COMMA 3 SEXIES DEL D.LGS. 165/2001 ED ART. 8 COMMA 7 CCNL
DIRIGENZA AREA FUNZIONI LOCALI 23/02/2026)

L'art. 40, comma 3 sexies, del D.Lgs 165/2001, come modificato dal D.Lgs 150/2009, prescrive alle Pubbliche Amministrazioni di accompagnare i contratti integrativi con una relazione illustrativa ed una relazione tecnico finanziaria secondo lo schema predisposto dal Ministero dell'Economia e delle Finanze, Dipartimento della Ragioneria Generale dello Stato, con Circolare n. 25 del 19.7.2012 a cui la presente relazione si allinea, evidenziando, tra l'altro, gli effetti attesi in esito alla sottoscrizione del contratto in materia di risultati, della natura premiale e selettiva dell'erogazione delle risorse ai fini di garantire l'efficienza dei servizi erogati nell'interesse della collettività e degli utenti. Si ricorda inoltre che il D.lgs. 25 maggio 2017, n.74 ed il D.Lgs. 25 maggio 2017, n.75 hanno apportato modificazioni ed integrazioni rispettivamente al decreto legislativo 27 ottobre 2009, n.150 ed al D.Lgs. 30 marzo 2001, n. 165 anche con riferimento alle relazioni sindacali, rinviando al contratto collettivo nazionale di lavoro, che per il nuovo comparto delle Funzioni Locali, a cui le Camere di Commercio appartengono, è stato sottoscritto per l'area della Dirigenza in data 23/02/2026.

L'art. 40 bis, co.1, del D.Lgs. 165/2001, modificato dal D.Lgs. 150/2009 e l'art. 8 comma 7 del CCNL del comparto Funzioni Locali Area Dirigenza del 17/12/2020, come confermato dal CCNL del 16/07/2024 e del 23/02/2026, prevedono inoltre che il controllo sulla compatibilità dei costi della contrattazione collettiva integrativa con i vincoli di bilancio e quelli derivanti dall'applicazione delle norme di legge spetti al collegio dei revisori dei conti, che provvede alla relativa certificazione degli oneri. A tal fine, l'ipotesi di contratto collettivo integrativo definita dalle parti, corredata della relazione illustrativa e tecnico finanziaria, è inviata a tale organo entro dieci giorni dalla sottoscrizione.

Il contratto integrativo disciplina gli istituti e le materie che le norme di legge e i contratti collettivi nazionali di lavoro demandano a tale livello di contrattazione, nel rispetto dei principi stabiliti dalla legge e concerne il periodo 2026 – 2028, sia per la parte giuridica che per la parte economica.

L'orientamento seguito nella definizione del contratto collettivo integrativo, anche con riferimento alla destinazione delle risorse, è coerente con le disposizioni della riforma e con le previsioni

contenute nel CCNL FL Area Dirigenza del 23/02/2026, che si colloca in sostanziale continuità con il precedente CCNL.

La costituzione del Fondo per la retribuzione di posizione e di risultato per l'anno 2026 tiene conto delle novità introdotte dall'art.57 del CCNL FL 17/12/2020, confermate dal CCNL del 16/7/2024 e dal CCNL del 23/02/2026, nonché delle disposizioni in tema di salario accessorio recate dall'art.23 del D.Lgs. 75/2017 (entrato in vigore il 22 giugno 2017), che prevede a decorrere dal 1° gennaio 2017 il divieto di superare il corrispondente importo determinato per l'anno 2016, confermato fino ad oggi. Il recente parere del MEF/RGS n. 257831/2018 e l'art.11 del D.L. 14 dicembre 2018, n.135 hanno indicato le tipologie di risorse finanziarie che sono escluse dalla predetta limitazione, confermate dalle Circolari RGS n.18/2021, n.25/2022, n.23/2023, n.32/2024 e n.18/2025, relative rispettivamente alla rilevazione del conto annuale 2020, 2021, 2022, 2023, 2024 e 2025.

La quantificazione delle risorse rappresenta una novità del CCNL FL 2016 2018, in conformità a quanto previsto dall'art.57 del CCNL FL 17/12/2020:

- a) **le risorse stabili** sono quelle risultanti *“da 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 (2020), ivi comprese quelle derivanti dagli incrementi contrattuali di cui all’art. 56 e la RIA del personale cessato fino al 31 dicembre del suddetto anno”*, per un importo complessivo pari ad € 417.740,39, comprensivo degli incrementi ex art.56 co.1 del CCNL 17/12/2020 (€ 9.853,12, pari all'1,53% del monte salari della dirigenza riferito all'anno 2015), ex art. 39 co.1 del CCNL 16/7/2024 (€ 10.351,06, pari al 2,01% del monte salari della dirigenza riferito all'anno 2018) e ex art.24 co.1 del CCNL del 23/02/2026 (€ 15.313,04, pari al 3,05 del monte salari della dirigenza riferito all'anno 2021);
- b) **le risorse variabili** sono alimentabili di anno in anno, alle condizioni indicate dall'art.57, co.2, lett.d) ed e) e, a partire dall'annualità 2024, da quelle di cui all'art.39 co.3 del CCNL 16/7/2024 e di cui all'art.24 co.3 del CCNL 23/02/2026 e sono pari per l'anno 2026 ad € 2.500,00. L'Ente anche per l'annualità 2026 ha ritenuto di non avvalersi della facoltà di incremento di cui all'art.39 comma 3 del CCNL del 16/7/2024 e di cui all'articolo 24 comma 4 del CCNL del 23/02/2026.

Illustrazione aspetti procedurali e sintesi del contenuto del contratto

Il presente contratto collettivo integrativo rappresenta una novità del nuovo CCNL 17/20/2020, confermata dal CCNL 16/7/2024 e dal CCNL 23/02/2026, che introduce la contrattazione collettiva integrativa anche negli Enti con almeno tre dirigenti, come la Camera di Commercio della Maremma e del Tirreno e disciplina la parte giuridica e la parte economica per il triennio di riferimento, avendo ad oggetto le materie indicate nell'art.21.

Data di sottoscrizione Ipotesi di accordo	01/7/2026
Periodo temporale di vigenza	1/1/2026 – 31/12/2028
Composizione della delegazione trattante	Parte Pubblica: Segretario Generale Dr. Pierluigi Giuntoli - Presidente Organizzazioni sindacali ammesse alla contrattazione (elenco sigle): FP; CISL FP; UIL FPL e DIREL; Organizzazioni sindacali firmatarie: UIL FPL; CISL FP. CGIL non ammessa alla contrattazione, in quanto non firmataria del CCNL.
Soggetti destinatari	Personale dirigente con rapporto di lavoro a tempo indeterminato e determinato della CCIAA della Maremma e del Tirreno
Materie trattate dal presente contratto integrativo	1. Campo di applicazione e durata; 2. Definizione di un diverso criterio di riparto del Fondo per la retribuzione di posizione e di risultato tra quota destinata a retribuzione di posizione e quota destinata a retribuzione di risultato, nel rispetto dell'art. 57 del CCNL - Art.21, comma 1, lett.a) CCNL 23/02/2026; 3. Criteri per la determinazione della retribuzione di risultato (art. 21, comma 1, lett. b) CCNL 23/02/2026); 4. Definizione della percentuale di cui all'art. 40 comma 2 del CCNL del CCNL in ragione dell'impegno richiesto, ai fini dell'integrazione della retribuzione di risultato del dirigente, nel caso di affidamento di un incarico ad interim per il periodo di affidamento dell'incarico, ai sensi dell'art 40 del CCNL, nonché della eventuale integrazione della retribuzione di risultato nel caso di affidamento dell'incarico di responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza (art. 21, comma 1, lett. c) CCNL 23/02/2026); 5. Criteri generali per la definizione dei piani di welfare integrativo (art. 21, comma 1, lett. d) CCNL 23/02/2026); 6. Criteri delle forme di incentivazione delle specifiche attività e prestazioni correlate all'utilizzo delle risorse previste da specifiche disposizioni legge, di cui all'art. 43 del CCN 16/7/2024, nonché la eventuale correlazione tra i suddetti compensi e la retribuzione di risultato (art. 21, comma 1, lett. e) CCNL 23/2/2026); 7. Posizioni dirigenziali esonerate dallo sciopero ai sensi della legge 146/1990 (art. 21, comma 1, lett. f) CCNL 23/02/2026); 8. Criteri e risorse per l'applicazione della clausola di salvaguardia economica di cui all'art. 31 del CCNL 17/12/2020 (art. 21, comma 1, lett. g) CCNL 23/02/2026); 9. Criteri per l'attribuzione di compensi professionali degli avvocati (art. 21, comma 1, lett. h) CCNL 23/02/2026); 10. Trattamento economico del dirigente in distacco sindacale (art. 21, comma 1, lett. i) CCNL 23/02/2026); 11. Le linee di indirizzo e criteri generali per l'individuazione delle misure concernenti la salute e la sicurezza nei luoghi di lavoro (Art.21, comma 1, lett.l CCNL 23/02/2026); 12. Criteri per l'attribuzione degli incentivi per lo svolgimento di funzioni tecniche previsti dall'art. 45 del D.Lgs. n. 36/2013 (Art.21, comma 1, lett.m CCNL 23/02/2026);

		13. Criteri di priorità per l’accesso al lavoro agile, nonché l’individuazione dei casi in cui è possibile estendere il numero delle giornate di prestazioni rese in modalità agile (Art.21, comma 1, lett.n CCNL 23/02/2026 14. Interpretazione autentica.
Rispetto dell’ iter adempimenti procedurale e degli atti propedeutici e successivi alla contrattazione	Intervento dell’Organo di controllo interno. Allegazione della Certificazione dell’Organo di controllo interno alla Relazione illustrativa.	In attesa di acquisire la certificazione dell’Organo di controllo interno sull’ipotesi di cci 2026-2028, La certificazione dell’Organo di controllo interno sul fondo per la retribuzione di posizione e di risultato 2026 è stata acquisita con verbale in data 16 Aprile 2026
	Attestazione del rispetto degli obblighi di legge che in caso di inadempimento comportano la sanzione del divieto di erogazione della retribuzione accessoria	<i>La CCIAA della Maremma e del Tirreno ha adottato il Piano Integrato Attività Organizzazione (al cui interno sono confluiti il Piano della Performance ed il PTPCT), come previsto dal D.L.80/2021.</i> <i>Adozione del Piano:</i> Deliberazione della Giunta camerale n. 2/2026, aggiornato con Deliberazione della Giunta camerale n.20/2026
		<i>È stato assolto l’obbligo di pubblicazione di cui ai commi 6 e 8 dell’art. 11 del d.lgs. 150/2009</i>
		La Relazione della Performance per l’anno 2025 della CCIAA della Maremma e del Tirreno è stata approvata con deliberazione della Giunta camerale n.77/2026, validata dall’OIV ai sensi dell’articolo 14, comma 6. del D.lgs. n. 150/2009 in data 18 giugno 2026. La Relazione della Performance per l’anno 2026 sarà approvata nel termine del 30 giugno dell’anno successivo (2027) previsto dalla normativa vigente.
Eventuali osservazioni		

Illustrazione dell'articolato del contratto

L'ipotesi di contratto collettivo integrativo triennale 2026 – 2028- è stata sottoscritta in data 1° Luglio 2026 e contiene disposizioni in merito agli istituti a contenuto normativo ed economico che le norme di legge e i contratti collettivi nazionali di lavoro demandano a tale livello di contrattazione ed ha validità triennale 2026 - 2028. Il Presidente della delegazione trattante di parte pubblica è stato autorizzato alla sottoscrizione con deliberazione della Giunta Camerale n. 88 del 29 Giugno u.s. Le parti hanno negoziato le materie di cui all'art.21 del CCNL 23/02/2026: in particolare le materie di cui all'art. 21 comma 1, lett a) (criteri di riparto) sono negoziate con cadenza annuale.

Il sistema dei criteri generali relativi all'individuazione dei parametri di valutazione delle funzioni e delle responsabilità attinenti le posizioni dirigenziali e di quelli relativi alle modalità di determinazione e di attribuzione della retribuzione di risultato adottato dalla Camera di Commercio della Maremma e del Tirreno trova fondamento nella deliberazione della Giunta camerale n. 35 del 26.03.2019 con cui è stato approvato il Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance, aggiornato successivamente con cadenza annuale.

Con deliberazione della Giunta camerale n.37 del 30 Marzo 2026 è stata nominata la delegazione trattante di parte pubblica, costituita dal Segretario Generale, in qualità di Presidente, e con deliberazione n. 49 del 13 Aprile 2026 la Giunta Camerale ha fornito le seguenti direttive da seguire nello svolgimento delle trattative:

1. apertura del negoziato volto a dare compiuta attuazione alle nuove regole contrattuali definite dal CCNL 2016 – 2018, dal CCNL 2019 – 2021 e dal CCNL 2022-2024;
2. applicazione del principio di differenziazione e variabilità della retribuzione di risultato, erogabile solo a fronte del conseguimento di una valutazione positiva ed adottando un'attribuzione selettiva della stessa;
3. rilevanza da attribuire alla performance ed alla qualità della prestazione nell'erogazione del trattamento economico, avendo riguardo al miglioramento della qualità ed efficienza dei servizi prodotti ed erogati;
4. istituzione di forme di welfare integrativo, nel rispetto dei limiti contrattuali.

Il contratto collettivo integrativo per il triennio 2026 – 2028 è così articolato:

Art. 1 – Campo di applicazione e durata (art. 8 CCNL 23.02.2026)

Il presente contratto collettivo integrativo viene sottoscritto nel rispetto del modello di relazioni sindacali e dopo aver affrontato – ove previste – le fasi di informazione preventiva o di confronto. Il presente contratto si applica a tutto il personale in servizio presso la Camera di Commercio della Maremma e del Tirreno con qualifica dirigenziale, con rapporto di lavoro a tempo sia indeterminato sia determinato.

Il presente contratto concerne il periodo temporale 01.01.2026 – 31.12.2028. Gli effetti giuridici ed economici del presente contratto decorrono dal giorno successivo alla sua sottoscrizione definitiva, salvo diversa indicazione in esso contenuta, e conservano la propria efficacia fino alla stipulazione di un successivo contratto integrativo o fino all'entrata in vigore di un nuovo contratto collettivo nazionale di lavoro che detti norme incompatibili.

Il presente contratto sostituisce integralmente tutti i contratti integrativi precedenti, i quali sono conseguentemente disapplicati.

Art. 2 – Definizione di un diverso criterio di riparto del Fondo per la retribuzione di posizione e di risultato tra quota destinata a retribuzione di posizione e quota destinata a retribuzione di risultato, nel rispetto dell'art. 57 del CCNL – Art.21, comma 1, lett.a) CCNL 23/02/2026

L'assegnazione della retribuzione di posizione è definita in base alla specifica metodologia di pesatura e graduazione prevista dal SMVP della Camera di Commercio della Maremma e del Tirreno nella quale vengono presi in considerazione parametri quali la collocazione nella struttura, la complessità organizzativa, le responsabilità gestionali.

Qualora vengano apportate modifiche organizzative che incidono solo su alcune posizioni dirigenziali con riferimento alla collocazione nella struttura, alla complessità organizzativa e alle responsabilità gestionali interne ed esterne, senza modificare l'assetto strutturale complessivo, la Giunta – nell'ambito dei propri poteri e con i vincoli normativi, delle risorse del Fondo e di bilancio – procede alla pesatura della retribuzione di posizione esclusivamente con riferimento alle posizioni dirigenziali interessate in modo diretto dai cambiamenti organizzativi.

Il fondo di cui all'art. 57 del CCNL del 17.12.2020 è destinato annualmente per una quota complessiva non inferiore al 15% delle retribuzioni di risultato dei dirigenti meritevoli, da erogare previa valutazione positiva della performance individuale dei dirigenti e sulla base di quanto disposto dalla metodologia di valutazione. Per l'annualità 2026 le risorse destinate alla retribuzione di risultato rappresentano il 45,00 % del fondo complessivo.

Ai sensi dell'art. 57, comma 3, del CCNL del 17.12.2020, in presenza di risorse finalizzate a retribuzione di posizione che, in un determinato anno, non sia stato possibile utilizzare integralmente per tale finalità, le parti concordano per la destinazione ad incremento per il medesimo anno delle somme utilizzabili per la corresponsione della retribuzione di risultato. La quota destinata al finanziamento della retribuzione di risultato può subire variazioni annuali anche per consentire, ove ne ricorrano i presupposti, l'attuazione della clausola di salvaguardia economica di cui all'art. 8 del presente Contratto.

Art. 3 – Criteri per la determinazione della retribuzione di risultato – Art.21 comma 1, lett.b) CCNL 23/02/2026

L'attribuzione della retribuzione di risultato avviene annualmente sulla base delle risultanze del Sistema di misurazione e valutazione del personale con qualifica dirigenziale che consegua un giudizio positivo, condotta secondo la metodologia stabilita dal Sistema di misurazione e valutazione della performance approvato dall'Ente. La sua quantificazione è ponderata con il valore della retribuzione di posizione in godimento, nei limiti delle risorse disponibili anno per anno.

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

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

Gli obiettivi comuni del sistema camerale, ove stabiliti, confluiscono negli obiettivi di performance dell'ente e sono misurati con la vigente metodologia di valutazione.

Le parti concordano che, come previsto dall'art. 4-bis del decreto-legge 24 febbraio 2023 n. 13, convertito con modificazioni dalla legge 21 aprile 2023, n. 41, in caso di mancato raggiungimento degli obiettivi di cui al citato comma 2, sarà operata la decurtazione ex lege in misura pari al 30% della retribuzione di risultato spettante in base al S.M.V.P. vigente: in funzione della verifica del raggiungimento dell'obiettivo annuale relativo al rispetto dei tempi di pagamento, il parametro di

riferimento, ai fini del riconoscimento della retribuzione di risultato, è rappresentato dall'indicatore di ritardo annuale di cui all'art. 1, commi 859, lettera b), e 861, della legge 30 dicembre 2018, n. 145, elaborato mediante la PCC e calcolato sulle fatture ricevute e scadute nell'anno precedente.

Art. 4 – Definizione della percentuale di cui all'art. 40 comma 2 del CCNL in ragione dell'impegno richiesto, ai fini dell'integrazione della retribuzione di risultato del dirigente, nel caso di affidamento di un incarico ad interim per il periodo di affidamento dell'incarico, ai sensi dell'art 40 del CCNL, nonché della eventuale integrazione della retribuzione di risultato nel caso di affidamento dell'incarico di responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza, responsabile della transizione digitale e di data protection officer (DPO) (art. 21, comma 1, lett. c) CCNL 23.02.2026)

Gli incarichi ad interim, formalmente conferiti dall'ente a seguito della temporanea vacanza a qualsiasi titolo di posti dirigenziali a tempo indeterminato o determinato, possono essere retribuiti tramite un incremento della retribuzione di risultato, limitatamente al periodo di sostituzione.

Il compenso di cui al comma precedente è pari al 30% della retribuzione di posizione annua prevista per il posto temporaneamente vacante, rapportato all'effettiva durata dell'incarico, e viene erogato sulla base della valutazione del dirigente reggente effettuata dal Segretario generale.

Il compenso relativo agli incarichi ad interim è finanziato direttamente sul fondo per la retribuzione di posizione e di risultato, a valere sulle risorse temporaneamente non utilizzate a titolo di retribuzione di posizione: le parti concordano per l'annualità 2026 di destinare ad economia di bilancio l'intero importo della retribuzione di posizione vacante ed assegnata ad interim al Segretario Generale.

Art. 5 – Criteri generali per la definizione dei piani di welfare integrativo – Art.21 comma 1, lett.d) CCNL 23.02.2026

Le parti convengono di individuare quale tipologia di beneficio a titolo di welfare integrativo le iniziative di sostegno al reddito della famiglia, supporto all'educazione, all'istruzione e promozione del merito dei figli, i contributi a favore di attività culturali, ricreative e con finalità sociale, incentivazione alla mobilità sostenibile. Per l'erogazione di benefici relativi al welfare integrativo, le parti convengono anche sull'adesione ad una piattaforma informatica.

La Camera di Commercio della Maremma e del Tirreno ritiene di utilizzare parte delle risorse destinate al fondo per la retribuzione di posizione e di risultato nel limite massimo previsto dal CCNL 23.02.2026, in misura non inferiore a € 4.000 per l'anno 2026, compatibilmente con la normativa fiscale vigente per l'annualità di riferimento.

Art. 6 – Criteri delle forme di incentivazione delle specifiche attività e prestazioni correlate all'utilizzo delle risorse previste da specifiche disposizioni legge, di cui all'art. 43 del CCNL,

nonché la eventuale correlazione tra i suddetti compensi e la retribuzione di risultato (art. 21, comma 1, lett. e) CCNL 23.02.2026)

Le modalità e i criteri relativi all'erogazione di compensi o incentivi, le cui norme istitutive ne prevedano l'assegnazione anche al personale di qualifica dirigenziale, sono definiti in norme regolamentari o comunque organizzative dell'ente, nel rispetto delle relazioni sindacali se e in quanto previste.

Nel caso in cui il fondo di cui all'art. 57 del CCNL del 17.12.2020 sia integrato da somme derivanti dal principio di onnicomprensività del trattamento economico di cui all'art 43 del CCNL 16.7.2024, una quota dell'80% è riservata al dirigente che ha reso la prestazione, a titolo di incremento della retribuzione di risultato; la quota residuale pari al 20% può essere correlata, previa individuazione specifica nell'ambito del PIAO, ad uno o più obiettivi trasversali a tutti i dirigenti, riferiti agli effetti dell'azione dell'ente nel suo complesso. Qualora nel PIAO non siano individuati obiettivi con tali caratteristiche, la quota residuale incrementa in parti uguali la retribuzione di risultato a beneficio degli altri dirigenti.

La somma residuale confluisce nella quota del fondo destinato alla retribuzione di risultato, esclusivamente a beneficio degli altri dirigenti.

La quota riservata al Segretario Generale per la copertura di incarichi aggiuntivi confluisce ad economia di bilancio, in quanto dirigente di vertice.

Art. 7 – Posizioni dirigenziali esonerate dallo sciopero ai sensi della legge 146/1990 – Art. 21 comma 1, lett.f) CCNL 23.2.2026

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

Devono essere esonerati dallo sciopero ai sensi della legge 146/1990 e secondo quanto previsto dal CCNL del 10.04.1996 a garanzia dei servizi pubblici essenziali, i titolari delle posizioni dirigenziali di seguito indicate, secondo un principio di rotazione:

- a. Dirigente responsabile di Area I;
- b. Dirigente responsabile di Area II;
- c. Dirigente responsabile di Area III.

Art. 8 – Criteri e risorse per l'applicazione della clausola di salvaguardia economica di cui all'art. 31 del CCNL 17/12/2020 (art. 21, comma 1, lett. g) CCNL 23.02.2026)

Al dirigente che sia destinatario di un nuovo incarico con retribuzione di posizione di importo inferiore a quella in godimento, a seguito di processi di riorganizzazione che abbiano comportato la

revoca del precedente incarico, va riconosciuto un differenziale di retribuzione per il periodo e i valori previsti dall'art. 31, comma 3, del CCNL del 17.12.2020.

L'importo attribuito a titolo di differenziale è tale da garantire che il valore complessivo iniziale della retribuzione di posizione relativa al nuovo incarico sia pari al 100% della retribuzione di posizione connessa al precedente incarico. Tale importo è riconosciuto fino alla data di scadenza dell'incarico precedentemente ricoperto. Nei due anni successivi il valore originariamente attribuito si riduce di un terzo il primo anno, di un ulteriore terzo il secondo anno e cessa di essere corrisposto dall'anno successivo.

La quota di retribuzione di posizione che eccede il valore per così dire ordinario per l'incarico assegnato ai sensi del presente articolo trova comunque finanziamento nel fondo di cui all'art. 57 del CCNL del 17.12.2020, con prioritaria copertura tramite (tenuto conto della temporaneità della situazione in tal modo venutasi a determinare):

- a) le somme resesi disponibili a seguito dei processi di riorganizzazione;
- b) le somme destinate a retribuzione di posizione risultanti non utilizzate a fine anno;
- c) le risorse eventualmente non utilizzate in anni precedenti;
- d) qualora le somme di cui alle lett. a), b) e c) non risultino sufficienti, tramite riduzione delle somme destinate a retribuzione di risultato, fermo restando il rispetto del limite minimo di cui all'art. 57, comma 3, del CCNL del 17.12.2020;
- e) qualora le risorse di cui sopra non risultino ancora sufficienti, la percentuale di cui al comma 2 dovrà essere proporzionalmente ridotta al fine di garantire l'integrale copertura della clausola di salvaguardia nel rispetto dei limiti del fondo di cui all'art. 57 richiamato.

La presente disciplina si applica solo per i dirigenti in possesso di un incarico pluriennale coinvolti in mutamenti organizzativi che comportino una riduzione della retribuzione di posizione e solo fino alla data di scadenza dell'incarico ricoperto al momento della variazione organizzativa e riduzione retributiva; non si applica pertanto nel caso di affidamento ai dirigenti di nuovi incarichi da parte del Segretario Generale.

Art.9 - Criteri per l'attribuzione di compensi professionali degli avvocati (art. 21, comma 1, lett. h) CCNL 23.02.2026)

Al momento non sussiste tale fattispecie, per la cui disciplina si conviene di rinviare a successiva fase di confronto, fermo rimanendo il rispetto dell'art. 9 del D.L. 90/2014 convertito in legge 114/2014.

Art.10 - Trattamento economico del dirigente in distacco sindacale (art. 21, comma 1, lett. i) CCNL 23.02.2026)

L'elemento di garanzia della retribuzione di cui all'art. 44, comma 1, lett. b), del CCNL del 23.02.2026 è quantificato nel 60% delle voci retributive conseguite dall'interessato nell'ultimo anno solare di servizio che precede il distacco e corrisposte a carico del fondo di cui all'art. 57 del medesimo contratto, al netto di compensi per incarichi ad interim e di quelli previsti da specifiche disposizioni di legge.

La quota di cui al comma precedente erogata con carattere di fissità e periodicità mensile è definita nel 75% di detto elemento di garanzia. In caso di distacco part-time o frazionato, l'elemento di garanzia è riproporzionato in base alla corrispondente percentuale di distacco.

Art.11 - Le linee di indirizzo e criteri generali per l'individuazione delle misure concernenti la salute e la sicurezza nei luoghi di lavoro (Art.21, comma 1, lett.l CCNL 23/02/2026)

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

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

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

Art.12 - Criteri per l'attribuzione degli incentivi per lo svolgimento di funzioni tecniche previsti dall'art. 45 del D.Lgs. n. 36/2013 (Art.21, comma 1, lett.m CCNL 23/02/2026)

Le modalità e i criteri di attribuzione degli incentivi alle funzioni tecniche svolte dai dipendenti della Camera di Commercio sono definiti dall'Ente secondo quanto previsto dall'art. 45 del Decreto Legislativo n.36 del 31 marzo 2023 Codice dei Contratti pubblici, come modificato dal D.Lgs. 31 dicembre 2024 n. 209 (di seguito denominato semplicemente "Codice").

2. Le attività svolte dal personale di qualifica dirigenziale non danno titolo alla corresponsione degli incentivi.

Art.13 - Criteri di priorità per l'accesso al lavoro agile, nonché l'individuazione dei casi in cui è possibile estendere il numero delle giornate di prestazioni rese in modalità agile (Art.21, comma 1, lett.n CCNL 23/02/2026)

L'Amministrazione avrà cura di facilitare l'accesso al lavoro agile al personale che si trovi in condizioni di particolare necessità, non coperte da altre misure, in particolare:

- a) per i lavoratori che documentino particolari esigenze di salute;
- b) per i lavoratori che assistano familiari con disabilità in situazioni di gravità ai sensi della L. 104/1992;
- c) per i lavoratori che godano dei benefici previsti dal d.lgs.151/2001 a sostegno della genitorialità;
- d) per i lavoratori residenti o domiciliati in Comuni al di fuori di quello della sede di destinazione (Comune di Grosseto e Comune di Livorno), tenuto conto della distanza tra la zona di residenza o di domicilio e la sede di lavoro.

Art. 12 – Interpretazione autentica

Qualora insorgano controversie sull'interpretazione del presente contratto collettivo integrativo si applica la disciplina prevista dall'art. 2, comma 7, del CCNL del 23/02/2026 e dall'art. 49 del d.lgs. 165/2001.

- 2. L'eventuale accordo sostituisce la clausola controversa sin dall'inizio della vigenza del contratto collettivo integrativo.
- 3. Gli accordi di interpretazione autentica hanno effetto sulle controversie individuali aventi a oggetto le materie da essi regolate.

Considerazioni finali

Nel rispetto puntuale di quanto espressamente disposto dall'art.7 del CCNL del 23/2/2026 Area Dirigenza Funzioni Locali, la contrattazione collettiva integrativa ha avuto luogo sulle materie individuate dall'art. 21. In sede di aggiornamento annuale del S.M.V.P per l'anno 2023 (D GC n.146/2023), è stata inserita la modifica relativa alla metodologia di valutazione della performance individuale della Dirigenza, nel senso di assegnare all'indicatore di tempestività dei pagamenti) una funzione di conferma o penalizzazione (tenuto conto del risultato raggiunto rispetto al target atteso) dell'ammontare teorico massimo della retribuzione di risultato, così come risultante dalla misurazione e valutazione delle tipiche componenti di performance organizzativa e individuale (performance di ente, di unità organizzativa, obiettivi individuali e comportamenti), tale che il rispetto del target suddetto renda disponibile per intero l'importo teorico massimo individuale della retribuzione di risultato, mentre un suo mancato o parziale raggiungimento ne comporti la riduzione fino al 30% indicato dalla legge secondo una graduazione predefinita, come previsto dall'art. 4-bis

del decreto-legge 24 febbraio 2023 n. 13, convertito con modificazioni dalla legge 21 aprile 2023, n. 41, previo parere positivo dell'OIV (parere di cui alla nota prot.26741/2023, acquisita in atti).

Si attesta pertanto che il Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance, adottato dalla Camera di Commercio della Maremma e del Tirreno, risulta coerente con le disposizioni del D.Lgs. 150/2009, finalizzato ad incrementare la qualità del servizio ed a premiare secondo criteri selettivi.

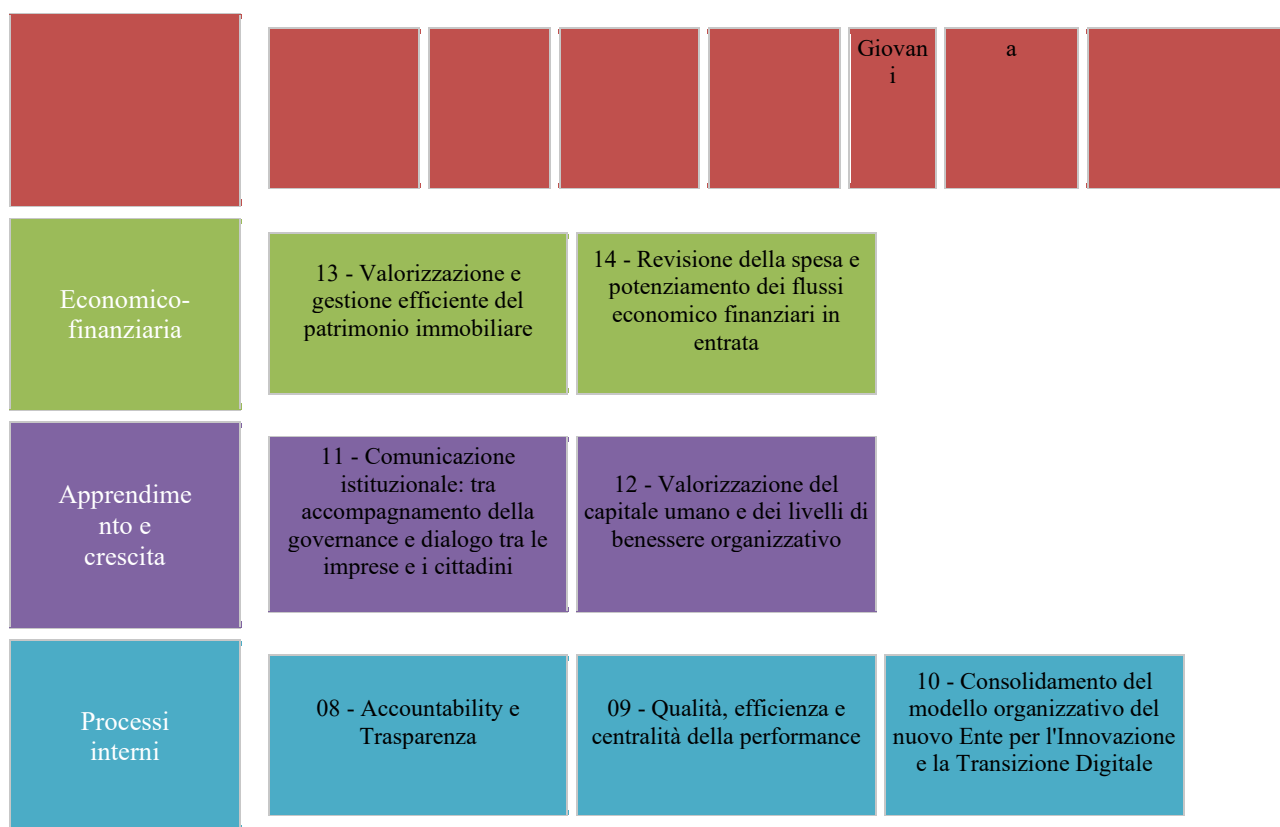
Si attesta altresì che sono stati adempiuti gli obblighi di pubblicazione di cui all'art. 11 del D.Lgs. 150/2009, nonché gli obblighi di adozione e di pubblicazione del Piano della Performance (confluito nel PIAO), del Programma Triennale della Trasparenza (confluito nel PIAO), della Relazione della Performance con la relativa validazione.

Come più sopra illustrato, l'erogazione della retribuzione di risultato è collegata alla valutazione delle competenze ed al raggiungimento di obiettivi di performance organizzativa ed individuale, così come definiti nella Relazione Previsionale e Programmatica per l'anno 2026 e più dettagliati nel Piano Integrato Attività Organizzazione 2026-2028 (al cui interno è confluito il Piano della Performance, ai sensi del D.L.80/2021), approvato con deliberazioni n. 2/2026 e n.20/2026, ritenuti strategici in ottica di miglioramento dei servizi, di efficienza ed efficacia delle prestazioni rese; gli stessi sono assegnati con deliberazione della Giunta Camerale n. 154/2025 al Segretario Generale e da questi ai Dirigenti (determinazione SG n. 107/2025).

In particolare l'Ente si propone di mettere in campo significative azioni ed avviare nuovi processi di crescita e sviluppo, avvalendosi anche delle indicazioni fornite dalle associazioni di categoria, ed ispirandosi ai seguenti principi di fondo:

- **Innovazione e Dinamicità**: evoluzione costante delle tecniche e dei metodi per una risposta dinamica all'evoluzione del contesto e dei bisogni;
- **Centralità dell'Utenza**: orientamento dell'azione alla piena soddisfazione dei bisogni dell'utenza, mediante l'instaurazione nel tempo di un rapporto privilegiato con la stessa, volto alla creazione di relazioni stabili e durature;
- **Professionalità e Competenza**: valorizzazione del capitale umano e del benessere organizzativo come fattore di garanzia della qualità del servizio.
- Il disegno strategico della CCIAA della Maremma e del Tirreno si delinea lungo quattordici obiettivi programmatici, rappresentati nella Mappa Strategica che segue:





Le prospettive per la declinazione degli obiettivi dell'anno 2026 sono così articolate:

Imprese, Consumatori e Territorio: orientata a misurare il grado di soddisfazione delle imprese, delle associazioni di categoria e di tutti gli utenti in genere, valutando la capacità dell'ente di individuare i bisogni specifici del territorio e di soddisfarli;

Processi Interni: orientata a valutare il grado di efficienza ed efficacia col quale l'ente gestisce e controlla i processi interni, mirando all'ottimizzazione di quelli esistenti ed alla definizione di processi attraverso cui perseguire gli obiettivi strategici;

Innovazione, Apprendimento e Crescita: orientata a valutare il livello di valorizzazione delle potenzialità interne dell'amministrazione, investendo nella crescita del personale, in termini di competenze e motivazioni, nonché nel potenziamento delle infrastrutture tecniche e tecnologiche di supporto;

Economico-Finanziario: orientata a valutare la gestione dell'ente in ragione della sua capacità di perseguire l'equilibrio di bilancio, fornendo servizi efficaci secondo livelli sostenibili di efficienza e perseguendo politiche di ottimizzazione delle risorse e contenimento dei costi.

Linea conduttrice per l'assegnazione degli obiettivi in particolare alla Dirigenza sono le politiche e gli interventi a favore della sostenibilità, accessibilità, inclusività, in termini sociali, ambientali ed economici, nel rinnovato impegno verso una gestione efficace, efficiente, economica.

Gli obiettivi strategici ed operativi, assegnati alla Dirigenza, definiscono:

- a) le scelte organizzative e gestionali messe in campo, per garantire da un lato il maggior benessere organizzativo dei propri dipendenti e dall'altro un continuo miglioramento nell'erogazione dei servizi ai propri stakeholder di riferimento, lungo le linee direttrici della sostenibilità, inclusività e accessibilità, della transizione digitale ed ecologica, della piena trasparenza in ottica di accountability a livello sociale, politico, aziendale, contabile;
- b) il valore pubblico, definito come l'incremento del benessere reale (economico, sociale, ambientale, culturale etc.) che si viene a creare presso la collettività e che deriva dall'azione del soggetto pubblico, che persegue questo traguardo mobilitando al meglio le proprie risorse tangibili (finanziarie, tecnologiche etc.) e intangibili (capacità organizzativa, risorse umane, rete di relazioni interne ed esterne, capacità di lettura del territorio e di produzione di risposte adeguate, sostenibilità ambientale delle scelte, capacità di riduzione dei rischi reputazionali dovuti a insufficiente trasparenza o a fenomeni corruttivi); piena realizzazione delle politiche di inclusività e di parità di genere, anche mediante il mantenimento della certificazione di genere; attenzione prioritaria alla valorizzazione dei percorsi di sviluppo professionale delle risorse umane, mettendo al centro l'accrescimento delle competenze trasversali, intese come il set di comportamenti organizzativi espressione delle capacità trasversali e delle attitudini individuali rilevanti per svolgere con successo il proprio "ruolo" (modello "per competenze", con un focus spostato sulle conoscenze, capacità tecniche e soft skills necessarie per svolgere in modo efficace il proprio lavoro, al centro dello sviluppo della carriera, dei percorsi formativi e del reclutamento del personale).

In ultimo, con riferimento ai vincoli normativi e contrattuali si evidenzia quanto segue:

- 1) il limite posto al trattamento accessorio per effetto del disposto di cui all'art.23 del D.Lgs. 75/2017, secondo cui a decorrere dal 1° gennaio 2017 l'ammontare complessivo delle risorse destinate annualmente al trattamento accessorio del personale di ciascuna delle amministrazioni pubbliche di cui all'art. 1 co.2 del D.Lgs. 165/2001 non può superare il corrispondente importo determinato per l'anno 2016, risulta rispettato, tenuto conto delle risorse escluse dal limite stesso secondo le indicazioni contenute nella recente circolare del MEF/RGS prot. n. 257831/2018 e confermate dalla circolare RGS n.18/2021 e dalle successive circolari sul Conto annuale, come evidenziato nel prospetto relativo alla quantificazione del fondo stesso di seguito esposto:

CAMERA DI COMMERCIO DELLA MAREMMA E DEL TIRRENO				
Fondo per il trattamento economico accessorio della DIRIGENZA - ANNO 2026				
Fondo per la retribuzione di posizione e di risultato costituito in applicazione dell'art. 57 del CCNL 17.12.2020, dell'art. 39 del CCNL 16.07.024 e dell'art. 24 del CCNL 23.2.2026 dell'Area Dirigenziale delle Funzioni Locali				
Disposizione	Articolo	Descrizione		Importo
CCNL 17.12.2020	ART. 57 comma 2 lett a)	Unico importo annuale di tutte le risorse certe e stabili, destinate a retribuzione e di risultato, comprese quelle di cui all'art. 56 e RIA a) unico importo annuale nel quale confluiscono tutte le risorse certe e stabili - negli importi certificati dagli organi di controllo interno di cui all'art. 40-bis, comma 1 del d. lgs. n. 165/2001 - destinate a retribuzione di posizione e di risultato nell'anno precedente, ivi comprese quelle di cui all'art. 56 (Incremento delle risorse destinate alla retribuzione di posizione e di risultato) e la RIA del personale cessato fino al 31 dicembre del suddetto anno.	Nell'unico importo consolidato confluiscono le quote già destinate al fondo nell'anno 2020: - art. 26 comma 1 lettera 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. - art. 26 comma 1 lettera d) CCNL 23.12.1999 - importo pari al 1,25% del monte salari della dirigenza per l'anno 1997. - art. 26 comma 1 lettera f) CCNL 23.12.1999 - somme commesse al trattamento incentivante del personale dirigenziale trasferito agli enti del comparto, a seguito della attuazione dei processi di decentramento e delega di funzioni. - art. 26 comma 1 lettera g) CCNL 23.12.1999 - importo annuo della retribuzione individuale di anzianità dei dirigenti comunque cessati dal servizio a far data dal 1.1.1998, compresa la RIA del personale cessato sino al 31 dicembre 2020. - art. 26 comma 5 CCNL 23.12.1999 - quota non superiore al 6% del minore importo del finanziamento a carico del pertinente capitolo di bilancio, derivante dalla riduzione stabile di posti di organico della qualifica dirigenziale. - art. 31 comma 2 CCNL 23.12.1999 - ulteriore incremento di un importo pari al 3,3% della retribuzione di posizione alla data del 31.12.1999. - art. 1 comma 3 CCNL 12.2.2002 - decurtazione del fondo (€ 3.356,97 per ogni funzione dirigenziale) - incrementi CCNL 22.2.2006 - CCNL 14.05.2007 - CCNL 22.02.2010 - CCNL 03.08.2010.	€ 382.223,17
			Quota ex art. 26 comma 3 CCNL 23.12.1999 - integrazione di parte fissa per incremento stabile delle dotazioni organiche per l'importo già utilizzato nel 2020 per il finanziamento di posti dirigenziali di nuova istituzione successivamente effettivamente coperti	€ 0,00
			* Risorse ex art. 56 comma 1 del CCNL 17.12.2020: incremento dell'1,53% del monte salari della dirigenza riferito all'anno 2015	€ 9.853,12
CCNL 17.12.2020	ART. 57 comma 2 lett. c)	Importo (stabile) corrispondente alle R.I.A. non più corrisposte al personale cessato dal servizio dal 2021 (confluisce nel fondo dell'anno successivo alla cessazione dal servizio). c) 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; 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.		€ 0,00
CCNL 16.07.2024	ART. 39 comma 1	**Il Fondo per la retribuzione di posizione e di risultato di cui all'art. 57 del CCNL 17.12.2020 è stabilmente incrementato, con le decorrenze sotto indicate, dei seguenti importi percentuali da calcolarsi sul monte salari anno 2018 relativo ai dirigenti di cui alla presente Sezione: - 0,46% a decorrere dal 01.01.2020; - rideterminata nel 2,01% a decorrere dal 1.01.2021.		€ 10.351,06
CCNL 23.02.2026	ART.24 comma 1	**Il Fondo per la retribuzione di posizione e di risultato di cui all'art. 39 del CCNL 16.07.2024 è stabilmente incrementato, a decorrere dal 01.01.2024, di un importo pari al 3,05% del monte salari anno 2021 relativo ai dirigenti di cui alla presente Sezione		€ 15.313,04
TOTALE RISORSE STABILI				417.740,39 €

CCNL 17.12.2020	ART. 57 comma 2 lett. b)	b) risorse previste da disposizioni di legge , ivi comprese quelle di cui all'art. 43 della legge n. 449/1997, di cui all'art. 24, comma 3 del d. lgs. n. 165/2001.	€ 0,00
CCNL 17.12.2020	ART. 57 comma 2 lett. c)	Importo una tantum (variabile) corrispondente ai ratei delle R.I.A. non più corrisposti al personale cessato dal servizio nell'anno precedente (con decorrenza dal 2021) nei limiti delle mensilità residue post cessazione dal servizio c) 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; <i>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</i>	€ 0,00
CCNL 17.12.2020	ART. 57 comma 2 lett. d)	d) le somme connesse all'applicazione del principio di onnicomprensività della retribuzione ai sensi dell'art. 60 (Onnicomprensività del trattamento economico).	€ 2.500,00
CCNL 17.12.2020	ART. 57 comma 2 lett. e)	e) 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 di cui al comma 1 oltretutto nel rispetto delle disposizioni derivanti dai rispettivi ordinamenti finanziari e contabili. <i>In questa componente di finanziamento rientra la quota ex art. 26 comma 3 CCNL 23.12.1999 - integrazione di parte variabile per attivazione di nuovi servizi o di processi di riorganizzazione (In caso di attivazione di nuovi servizi o di processi di riorganizzazione finalizzati all'accrescimento di livelli qualitativi e quantitativi di servizi esistenti nonché la quota ex art. 26 comma 2, CCNL 23.12.1999 (Ove nel bilancio sussista la relativa capacità di spesa, sino ad un importo massimo dell'1,2% del monte salari della dirigenza per l'anno 1997).</i>	€ 0,00
CCNL 16.07.2024	ART. 39 comma 3	In attuazione di quanto previsto dall'art. 1, comma 604 della L. n. 234/2021 (Legge di bilancio 2022), con la decorrenza ivi indicata, gli enti possono incrementare, in base alla propria capacità di bilancio, le risorse di cui all'art. 57, comma 2, lett. e) del CCNL 17.12.2020, di una misura non superiore allo 0,22% del monte salari 2018, relativo ai dirigenti di cui alla presente sezione. Tali risorse, in quanto finalizzate a quanto previsto dall'articolo 3, comma 2, del D.L. n. 80/2021, non sono sottoposte al limite di cui all'art. 23, comma 2 del D. Lgs. n. 75/2017.	€ 0,00
CCNL 23.02.2026	ART. 39 comma 3	In attuazione di quanto previsto dall'art. 1, comma 121, della L. n. 207/2024 (Legge di bilancio 2025), con la decorrenza ivi indicata (ovvero dal 2025), ciascun ente può ulteriormente incrementare la parte variabile del presente fondo, oltre il limite di cui all'art. 23, comma 2, del D.Lgs. n. 75/2017, di un importo comunque non superiore allo 0,22% del monte salari 2021, relativo al personale destinatario del medesimo fondo, da destinare a retribuzione di risultato. I conseguenti oneri sono sostenuti a valere su risorse appositamente stanziare a carico dei rispettivi bilanci degli anni presente sezione. Solo per l'anno 2026 è possibile recuperare gli eventuali arretrati una tantum relativi all'annualità 2025 (oltre all'incremento di competenza 2026). La destinazione di tali risorse non è più prevista nell'ambito dell'art. 57, comma 2, lett. e), del CCNL 17.12.2020 per adeguare il fondo alle proprie esigenze organizzative e gestionali (vedi sopra art. 39, comma 3, del CCNL 16.7.2024)	€ 0,00
TOTALE RISORSE VARIABILI			2.500,00 €
TOTALE FONDO ANNO 2026			€ 420.240,39
ARTICOLO 57, COMMA 3 CCNL 17.12.2020	Economie residue anno precedente		€ 0,00

D. Lgs. 25/05/2017 n. 75 - art. 23 comma 2	A decorrere dal 1° gennaio 2017, l'ammontare complessivo delle risorse destinate annualmente al trattamento accessorio del personale, anche di livello dirigenziale, di ciascuna delle amministrazioni pubbliche di cui all'articolo 1, comma 2, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, non può superare il corrispondente importo determinato per l'anno 2016.	Fondo Dirigenti anno 2016	€ 394.488,80
		Totale fondo 2026	€ 420.240,39
		* Risorse connesse all'applicazione del principio di onnicomprensività della retribuzione ai sensi dell'art. 60 del CCNL 17.12.2020	€ 2.500,00
		* Risorse ex art. 56 comma 1 del CCNL 17.12.2020: incremento dell'1,53% del monte salari della dirigenza riferito all'anno 2015	€ 9.853,12
		** Risorse ex art. 39 comma 1 del CCNL 2019-2021: incremento del 2,01% del monte salari della dirigenza riferito all'anno 2018	€ 10.351,06
		** Risorse ex art. 24 comma 1 del CCNL 23.2.2026: incremento del 3,05% del monte salari della dirigenza riferito all'anno 2021	€ 15.313,04
		Totale limite fondo anno 2026	€ 382.223,17

2) Rispetto dei vincoli di bilancio:

L'ammontare delle risorse destinate alla contrattazione collettiva integrativa trova copertura in quelle stanziare nel Bilancio Preventivo 2026, come risultante dalla certificazione del collegio dei revisori a cui si rinvia (verbale del 16 Aprile 2026).

3) Rispetto dei vincoli derivanti dalla legge e dai CCNL

Le fonti di alimentazione del fondo e la loro quantificazione sono coerenti con il contratto collettivo nazionale. La destinazione comprende esclusivamente istituti espressamente devoluti dalla contrattazione nazionale a quella integrativa e nel rispetto delle disposizioni relativamente alla ripartizione tra risorse stabili e risorse variabili e della loro coerente destinazione.

Per informazioni più dettagliate circa il Fondo per le risorse decentrate si rinvia alla Relazione tecnico finanziaria che, unitamente alla presente relazione ed al contratto collettivo integrativo,

verrà pubblicata nel sito dell'Ente nella sezione Amministrazione Trasparente, come previsto dal comma 4 dell'art. 40 del D. Lgs. 165/2001 ed inviate all'Aran.

Livorno, 09.07.2026

IL SEGRETARIO GENERALE
Dr. Pierluigi Giuntoli