

DELIBERAZIONE N. 72 DEL 29.05.2026

OGGETTO: Personale Dirigenziale: Quantificazione del Fondo per il finanziamento delle Risorse per la Retribuzione di Posizione e di Risultato della Dirigenza per l'anno 2026.

La Presidente in merito all'argomento oggetto di trattazione riferisce che, in applicazione dei vigenti CCNL dell'Area della Dirigenza, l'Ente Camerale provvede annualmente alla quantificazione delle risorse economiche destinate al finanziamento della Retribuzione di Posizione e di Risultato per le posizioni dirigenziali dell'Ente.

La Relatrice rammenta che in data 23/02/2026 è stato sottoscritto il nuovo CCNL per l'area dirigenziale "Funzioni Locali", per il triennio 2022-2024 il quale ha previsto gli incrementi del trattamento economico fisso e del Fondo per la Retribuzione di Posizione e di Risultato.

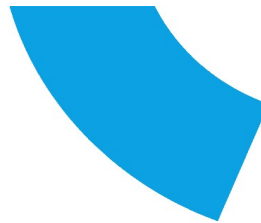
In particolare, al comma 4, l'art. 22 rubricato "Incremento trattamento economico fisso" prevede che: *"L'importo annuo lordo della retribuzione di posizione stabilito per tutte le posizioni dirigenziali coperte alla data del 31/12/2021, è incrementato, a decorrere dal 1/1/2024, di € 1.792,44. Alla copertura degli incrementi di cui al presente comma concorrono le risorse di cui all'art. 24 (Incrementi Fondo per la retribuzione di posizione e di risultato) comma 1, destinate dal presente CCNL al Fondo per la retribuzione di posizione e di risultato"*.

L'art. 22 del nuovo CCNL disciplina gli incrementi del Fondo della Retribuzione di Posizione e di Risultato e specificatamente prevede al:

- 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 1/1/2024, di un importo pari al 3,05% del monte salari anno 2021 relativo ai dirigenti di cui alla presente Sezione.*
- comma 2. *Le risorse di cui al comma 1, concorrono al finanziamento degli incrementi della retribuzione di posizione di cui all'art. 22 (Incremento del trattamento economico fisso), commi 4 e 5 e per la parte residuale, sono destinate a retribuzione di risultato e welfare integrativo.*
- comma 3. *In attuazione di quanto previsto dall'art. 1, comma 121 della Legge n. 207 del 30 dicembre 2024 (Legge di bilancio 2025), con la decorrenza ivi indicata, ciascun ente può ulteriormente incrementare la parte variabile del presente fondo, oltre il limite di cui all'art. 23, comma 2, del D.Lgs. n. 75/2017, di un importo comunque non superiore allo 0,22% del monte salari dell'anno 2021, relativo al personale destinatario del medesimo fondo, da destinare a retribuzione di risultato. I conseguenti oneri sono sostenuti a valere su risorse appositamente stanziare a carico dei rispettivi bilanci degli enti.*

Con parere ARAN AFL26 viene stabilito che ai fini della determinazione del monte salari, utile per il calcolo delle percentuali destinate al trattamento accessorio, bisogna utilizzare gli stessi criteri seguiti dal conto annuale della RGS nelle tabelle 12 e 13.

Le altre voci che alimentano il Fondo della Retribuzione di Posizione e di Risultato dei Dirigenti sono stabilite dalle lettere *b,c,d* ed *e* dell'art. 57 del Contratto del 17 dicembre 2020 ripreso dal CCNL del 16/07/2024 e ancora in vigore con il CCNL del 23/02/2026 e specificatamente:



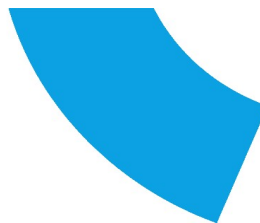
- **“lett. b)** risorse previste da disposizioni di legge, ivi comprese quelle di cui all’art. 43 della legge n. 449/1997, di cui all’art. 24, comma 3 del d.lgs. n. 165/2001;
- **lett. c)** importo corrispondente alle retribuzioni individuali di anzianità non più corrisposte al personale cessato dal 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;
- **lett. d)** le somme connesse all’applicazione del principio di onnicomprensività della retribuzione ai sensi dell’art. 60;
- **lett. 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 oltreché nel rispetto delle disposizioni derivanti dai rispettivi ordinamenti finanziari e contabili.”

Inoltre, incrementano il Fondo dell'anno 2026 anche gli importi di cui all'art. 57 comma 3 del succitato CCNL del 17/12/2020, il quale stabilisce che *“Le risorse del Fondo di cui al presente articolo sono annualmente ed integralmente destinate a retribuzione di posizione e di risultato; a retribuzione di risultato è destinato non meno del 15% delle stesse. Eventuali risorse finalizzate a retribuzione di posizione che, in un determinato anno, non sia stato possibile utilizzare integralmente per tale finalità, incrementano, per il medesimo anno, le risorse destinate a retribuzione di risultato. Qualora l’integrale destinazione delle risorse in un determinato anno non sia stata oggettivamente possibile, gli importi residui incrementano una tantum le risorse destinate a retribuzione di risultato del Fondo dell’anno successivo.”*

In base al succitato articolo il Fondo 2026 è incrementato di € 50.187,81 corrispondente alle risorse che oggettivamente è stato impossibile destinare al Fondo dei Dirigenti dell'anno 2025.

La Presidente continua la sua relazione facendo presente che il Fondo relativo alla Retribuzione di Posizione e di Risultato anche per l'anno 2026, è soggetto ai vincoli previsti dall'art. 23 comma 2 del D.Lgs. n. 75/2017 *“..... 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”*.

La Relatrice, inoltre, rammenta che il numero dei Dirigenti della C.C.I.A.A. di Bari ha subito nel tempo diverse variazioni. Dalle iniziali sette unità dirigenziali (compreso il Segretario Generale) si è giunti, nel 2021, a due unità. La Giunta Camerale con la Deliberazione n. 61 del 19 maggio 2015, ha inteso ridurre la dotazione organica delle posizioni dirigenziali ed ha contestualmente ridimensionato il numero dei Settori da sei a quattro oltre al Segretario Generale, aumentando in tal modo la responsabilità e le incombenze in capo ad ogni Dirigente di Area, che comunque deve garantire l’efficienza e l’efficacia della propria Area Organizzativa. Il Decreto MISE del 16 febbraio 2018 pubblicato nella Gazzetta Ufficiale Serie Generale n.57 del 09/03/2018, avente ad oggetto *“Riduzione del numero delle CCIAA mediante accorpamento, razionalizzazione delle sedi e del*



personale” - allegato D – ha ulteriormente ridotto il numero dei Dirigenti in dotazione organica a tre.

La particolare situazione si è resa maggiormente complessa già durante l'anno 2021 e solo a novembre del 2023, è giunta una nuova unità dirigenziale, ma continua a permanere il carico di lavoro attribuito alle Aree. Pur essendo intervenuto un forte ridimensionamento, il personale Dirigente della C.C.I.A.A. di Bari ha sempre garantito il raggiungimento degli obiettivi prefissati ed individuati nel Piano della Performance dell'Ente.

Nel corso dell'anno 2023, l'Ente camerale ha provveduto alla definizione della nuova macrostruttura organizzativa dell'Ente con la Deliberazione di Giunta immediatamente esecutiva n. 103 del 06.10.2023.

L'elemento innovativo della nuova macrostruttura è costituito nella formulazione di due Unità e due Servizi in posizione di *Staff* alle dirette dipendenze e sotto la responsabilità del Segretario Generale, rispettivamente individuati in “Struttura Tecnica Permanente” e “Composizione Negoziata”, “Servizio Staff di Direzione e Presidenza” e “Servizio Programmazione e Organizzazione”. Le Aree (ex Settori) a cui sono preposte le posizioni dirigenziali, il cui numero è rimasto invariato, hanno assunto la seguente denominazione:

AREA RISORSE FINANZIARIE UMANE E PROVVEDITORATO

AREA LEGALE TUTELA E REGOLAZIONE DEL MERCATO

AREA PROMOZIONE SERVIZI DIGITALI E PROGRAMMI STRATEGICI

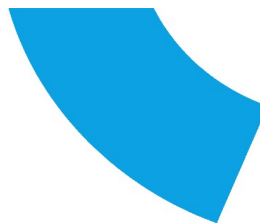
AREA ANAGRAFE ECONOMICA

La comprovata complessità della struttura organizzativa della CCIAA di Bari è inconciliabile con una ulteriore riduzione del numero delle Aree Organizzative dirigenziali

Conseguentemente la Giunta camerale, con Deliberazione n. 131 del 25.10.2023 e Deliberazione n. 111 dell'11.09.2024, ha attribuito gli Incarichi dirigenziali e direttivi.

Con Determinazione del Presidente n. 20 del 29/12/2025, ratificata con Deliberazione di Giunta camerale n. 7 del 15.01.2026, si è reso necessario procedere ad una ulteriore modifica della Macrostruttura organizzativa della Camera di Commercio di Bari lasciando l'articolazione in quattro Aree Organizzative e prevedendo la rimodulazione dei due Servizi in posizione di Staff alle dirette dipendenze e sotto la diretta responsabilità del Segretario Generale e, precisamente, “Servizio Staff di Direzione e di Presidenza” e “Servizio Programmazione e Organizzazione”, con l'istituzione di un ulteriore Servizio, per cui i nuovi Servizi a diretta responsabilità del Segretario Generale sono “Servizio Staff Organi Istituzionali e Direzione”, “Servizio Staff di Presidenza e Comunicazione Istituzionale” e “Servizio Programmazione e Organizzazione”;

L'Organo esecutivo è invitato a valutare e quantificare per l'anno 2026, l'importo delle risorse variabili contemperando le esigenze organizzative in relazione alla lett. e) comma 2 dell'art. 57 del CCNL del 17/12/2020 come riconosciuto dall'art. 39 comma 3 del CCNL del 16/07/2024 e dall'art. 24 del CCNL del 23/02/2026, quale importante strumento di attuazione delle politiche di sviluppo e di incentivazione del personale e nel rispetto delle regole e dei limiti previsti dai CCNL, nonché dai



vincoli di bilancio.

A tal proposito si rammentano:

- a) la attivazione di nuovi servizi e processi di organizzazione per l'anno corrente;
- b) la ridotta capacità di spesa dell'Ente camerale, dovuta all'entrata in vigore dall'art. 28 c. 1 del decreto-legge 24 giugno 2014 n. 90 convertito con modificazioni nella legge 11 agosto 2014 n. 114, che ha ridotto il diritto annuale del 35% nell'anno 2015, del 40% per l'anno 2016 e a decorrere dal 2017 del 50%;
- c) il mantenimento di risultati positivi sugli obiettivi fissati negli anni precedenti.

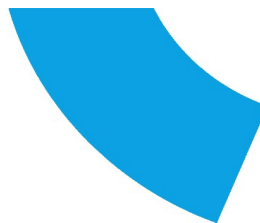
Si rammenta, inoltre, l'aggiornamento introdotto dal Decreto Mimit del 17 marzo 2026 che ha autorizzato per il triennio 2026-2028 l' *"incremento della misura del diritto annuale fino al 20 per cento, ai sensi del comma 10 dell'art. 18 della legge 29 dicembre 1993, n. 580, così come modificato dal decreto legislativo 25 novembre 2016, n. 219, per il finanziamento dei progetti indicati nelle deliberazioni dei Consigli camerali....."* che comunque vede impegnato in prima linea tutto il personale camerale.

L'articolo 6 del D.L. n. 80/2021, convertito con modificazioni dalla Legge n. 113/2021, prevede che le Pubbliche Amministrazioni adottino, a partire dal 2022, il Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO). Il Piano della Performance è parte integrante del PIAO approvato per l'anno 2026 con Deliberazione di Giunta n. 16 del 30.01.2026. Il capitolo 3 "Valore Pubblico" riporta gli obiettivi strategici (triennali) definiti dall'Ente, nonché gli obiettivi comuni di sistema definiti da Unioncamere. La Performance 2026 è redatta con le puntualizzazioni della normativa di riferimento e costituisce il presupposto e il punto di riferimento per le erogazioni del relativo compenso, fatte salve le prescritte procedure di verifica e certificazione dei risultati conseguiti.

La Presidente fa presente che la Performance 2026 della C.C.I.A.A. di Bari include nella propria disamina, l'intero progetto di miglioramento e mantenimento dei servizi già esistenti ed individua i servizi aggiuntivi che rappresentano le voci essenziali nella composizione dei Fondi destinati alla retribuzione accessoria del personale Dirigente nella voce imputabile all'attuazione dell'art. 57 comma 2 lett. e) del CCNL del 17/12/2020, nel rispetto del comma 4 del medesimo articolo: *"Le camere di commercio stanziavano le risorse di cui al comma 2, lett. e) subordinatamente alla verifica della insussistenza di squilibri strutturali nel proprio bilancio in grado di provocare il dissesto finanziario, secondo quanto indicato dall'articolo 1, comma 784 della legge n. 205/2017"*. Risorse che possono essere integrate - in base alla capacità di bilancio dell'Ente - dalle risorse di cui al comma 3 dell'art. 24 del nuovo CCNL sottoscritto il 23/02/2026.

All'uopo si rammenta quanto esplicitato dal parere ARAN n. 19528 del 05/06/2015 che rileva come *"gli obiettivi di performance organizzativa, individuati per giustificare l'incremento possono essere anche "obiettivi di mantenimento" di risultati positivi già conseguiti l'anno precedente (omissis)... con particolare riferimento alla necessità che, anche per il perseguimento dell'obiettivo mantenimento, continui ad essere richiesto un maggiore, prevalente e concreto impegno del personale dell'Ente"*.

L'intero impianto dimostrativo degli obiettivi da raggiungere si sviluppa nella Mission realizzata



tramite le Aree strategiche. Ogni Area strategica opera tramite obiettivi strategici ed operativi. Gli obiettivi strategici sono raggiunti dall'attività di coordinamento e controllo dei Dirigenti, mentre al raggiungimento degli obiettivi operativi interviene il personale non dirigente.

Per quanto riguarda la determinazione del valore prodotto, si evidenzia che la Camera di Commercio di Bari ha previsto incrementi correlati a più obiettivi di miglioramento sul fronte sia della "Performance organizzativa", sia dell'"Attivazione di nuovi processi individuati". Tali obiettivi richiedono il concreto, diretto e prevalente supporto del personale addetto ai rispettivi settori.

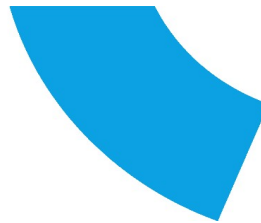
L'Organo camerale competente fornisce alla Delegazione Trattante di parte pubblica adeguate *direttive* al fine di orientare la futura azione, ossia indica come procedere per perseguire gli obiettivi dell'Ente e/o strategici rappresentati dal Piano della Performance, in fase di sottoscrizione del Contratto Decentrato Integrativo e di destinazione delle risorse economiche.

In riferimento a quanto disciplinato dall'articolo 27, comma 5, CCNL 23.12.1999 così come modificato dall'articolo 24 CCNL 22.2.2006, confermato dal comma 1 lett. A dell'art. 62 "Conferme e disapplicazioni" del CCNL del 17/12/2020 e dell'art. 42 "differenziazione della Retribuzione di posizione" del CCNL 16/07/2024: "*Gli enti del comparto, con strutture organizzative complesse approvate dai rispettivi ordinamenti, che dispongano delle relative risorse, possono superare il valore massimo della retribuzione di posizione indicato nel comma 2*".

La Giunta camerale, con Deliberazione n. 131 del 25.10.2023, ha attribuito gli Incarichi dirigenziali e direttivi confermando i punteggi di pesatura stabiliti con *Deliberazione di Giunta n. 85 del 25.07.2019*, nella misura complessiva di cui alla Deliberazione di Giunta n. 91 del 31.07.2015, alle quattro Aree (unità organizzative di massimo livello poste a governo delle macro funzioni dell'Ente a cui sono preposte le posizioni dirigenziali) in cui si articola la Struttura organizzativa della C.C.I.A.A. di Bari, ai sensi dell'art. 10 del C.C.D.I. normativo del 25/01/2010 Area della Dirigenza per la Retribuzione di Posizione al personale Dirigente Responsabile dell'intero Settore, ritenendo, quindi, congrue le Retribuzioni di Posizione attualmente in godimento da parte dei Dirigenti come quantificate con Determinazione del Segretario Generale n. 82 del 14 maggio 2012 ed aggiornate nei valori stabiliti dal C.C.N.L. triennio 2016-2018 per il personale Dirigente del Comparto delle "Funzioni Locali" sottoscritto il 17/12/2020, nonché dagli incrementi intervenuti dal CCNL del 16 luglio 2024 triennio 2019-2021 e del CCNL del 23/02/2026.

La Relatrice precisa, inoltre, che la C.C.I.A.A. di Bari, nonostante si presenti oggettivamente tra gli Enti camerali più dinamici e complessi, si è sottoposta - oggi come in passato - all'analisi di "*complessità*" secondo la metodologia progettata da Unioncamere. La "Verifica del livello di complessità organizzativa della Camera di Commercio di Bari", elaborata da Unioncamere e trasmessa alla C.C.I.A.A. di Bari il 3 marzo 2020 tramite email agli atti, ha sviluppato una metodologia che colloca la Camera di Commercio di Bari nel cluster delle C.C.I.A.A. complesse al massimo livello.

Si rammenta, inoltre, la Determinazione del Segretario Generale n. atto 2026000034 del 23/02/2026 di assegnazione ai Dirigenti Camerali degli obiettivi di performance per l'anno 2026 a seguito dell'approvazione del Piano Integrato di Attività e Organizzazione (P.I.A.O.) 2026-2028.



La Presidente continua la sua disanima sulla complessità della C.C.I.A.A. di Bari rammentando che con il Decreto del Ministro dello Sviluppo Economico del 13 luglio 2022 (ora Ministro delle Imprese e del *Made in Italy*), di concerto con il Ministro dell'Economia e delle Finanze e il Ministro della Pubblica Amministrazione (Gazzetta Ufficiale n. 227 del 28-09-2022) - adottato ai sensi del comma 3 dell'articolo 20 della Legge n. 580/1993 e s.m.i. – sono stati definiti i criteri di applicazione e determinazione delle fasce economiche per il trattamento economico corrispondente alla Retribuzione di Posizione per l'incarico di Segretario Generale delle Camere di Commercio, correlate alla definizione di livelli di complessità in conformità alle disposizioni dei contratti collettivi applicati ai dirigenti delle Camere di commercio.

La Giunta camerale con Deliberazione n. 74 del 15.07.2025 ha, tra l'altro, provveduto a dare applicazione alle prescrizioni del suddetto D.M., attribuendo alla C.C.I.A.A. di Bari il livello di complessità elevata (corrispondente al punteggio 16), sulla base della misurazione delle variabili - al 31 dicembre 2024 - che rappresentano i fattori endogeni ed esogeni individuati dal DM 13-07-2022, dando altresì atto della sussistenza della condizione di equilibrio strutturale secondo quanto previsto dall'art. 3, commi 2 e ss., del richiamato decreto, essendo l'indice di equilibrio strutturale pari a 18.30.

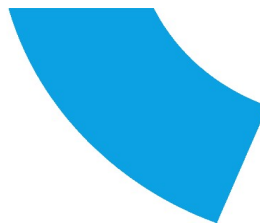
In questa sede si è provveduto ad aggiornare al 31/12/2025, pur ai soli fini di monitoraggio dell'andamento dei fattori (esogeni ed endogeni) individuati dal decreto, i valori relativi ai singoli fattori (documentazione in atti), ottenendo anche per l'anno successivo il posizionamento dell'Ente nella medesima fascia di complessità elevata (valore uguale a 16) ed il mantenimento della condizione di equilibrio strutturale (indice pari a 16,93%) prevista ai soli fini di cui al medesimo decreto. Inoltre, permangono anche per l'anno 2026 i fattori strategici correlati all'entità ed alla diversificazione dell'impegno richiesto al Segretario Generale per l'attuazione del programma strategico definito dagli Organi di indirizzo politico della Camera stessa, anche nelle sue interrelazioni con il contesto locale.

La Relatrice continua dicendo che il prospetto allegato di costituzione del Fondo per la Retribuzione di Posizione e di Risultato dei Dirigenti per l'anno 2026, redatto secondo i dettami dei CCNL vigenti e considerando gli incrementi previsti dal CCNL del 23/02/2026 triennio 2022-2024, è posto a corredo del presente provvedimento quale sua parte integrante e sostanziale.

Le risorse per il Fondo dei Dirigenti anno 2026 trovano la loro disponibilità nel Preventivo economico relativo all'anno in corso e nel Bilancio di esercizio anno 2025.

In base a quanto esposto la Giunta camerale è chiamata:

- a prendere atto dell'importo di € 50.187,81 corrispondente alle risorse che - ai sensi dell'art. 57, comma 3, del CCNL del 17.12.2020 - oggettivamente è stato impossibile destinare al Fondo dei Dirigenti dell'anno 2025;
- a stabilire l'importo da destinare per le risorse di cui all'art. 57 comma 2 lett. e) del CCNL del 17.12.2020 e ancora in vigore, risorse correlate ad obiettivi di Ente definiti nel PIAO al capitolo 3 "Valore Pubblico";
- ad autorizzare il Segretario Generale ad effettuare l'eventuale integrazione delle risorse variabili, da definire in fase di Consuntivo 2025, inerenti gli importi di cui all'art. 60 "Onnicomprensività del trattamento economico" del CCNL del Comparto "Funzioni Locali" dell'Area della Dirigenza triennio 2016-2018 sottoscritto il 17/12/2020 di cui alla lettera d)



dell'art. 57 comma 2 su riportate;

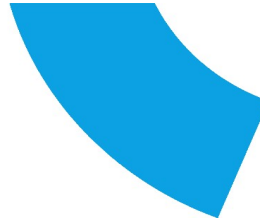
- ad assegnare alla Delegazione Trattante di parte pubblica in fase di stipulazione del nuovo Contratto Decentrato Integrativo, in conformità alle disposizioni di cui al D.Lgs n. 150/2009, ai Contratti Collettivi Nazionali e agli obiettivi e programmi dell'Ente camerale così come rappresentati dal Piano della Performance 2026-2028 confluito nel PIAO, la direttiva di assicurare che i compensi diretti alla Retribuzione di Risultato siano collegati esclusivamente al merito ed al conseguimento degli obiettivi strategici e di ente riportati nel Piano della Performance 2026-2028 aggiornato, in modo selettivo e secondo i risultati accertati dal Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance, correlati al sistema di programmazione e controllo previsto dal Ciclo di Gestione della Performance.

Il presente provvedimento sarà, poi, trasmesso al Collegio dei Revisori dei Conti per gli adempimenti di competenza.

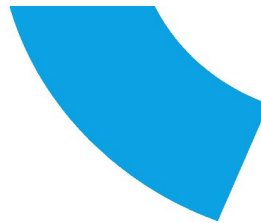
La Presidente invita, pertanto, l'Organo collegiale ad esprimersi in merito.

LA GIUNTA

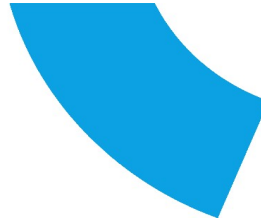
- Sentita la relazione della Presidente;
- Vista la Legge n. 580/1993 e s.m.i.;
- Visto il vigente Statuto della Camera di Commercio, Industria, Artigianato e Agricoltura di Bari;
- Vista la Legge n. 241/1990 e s.m.i.;
- Visto il D.Lgs. n. 165/2001 e s.m.i.;
- Visto il D.P.R. n. 254/2005 "Regolamento per la disciplina della gestione patrimoniale e finanziaria delle Camere di Commercio";
- Vista la Deliberazione di Giunta n. 131 del 25.10.2023 avente ad oggetto "Incarichi dirigenziali e direttivi. Determinazioni";
- Vista la Deliberazione di Giunta n. 111 dell'11.09.2024 avente ad oggetto "Incarichi dirigenziali. Determinazioni";
- Vista la Deliberazione di Giunta n. 13 del 26/02/2025 avente ad oggetto: "Incarico Segretario Generale. Provvedimenti";
- Vista la Deliberazione n. 74 del 15.07.2025 avente ad oggetto: "Deliberazione di Giunta n. 13 del 26.2.2025 - determinazione del valore della retribuzione di posizione del Segretario della CCIAA di Bari";
- Vista la Determinazione Presidenziale n. 20 del 29/12/2025 - ratificata con Deliberazione di Giunta n. 7 del 15/01/2026 - avente per oggetto: "Macrostruttura organizzativa della Camera di Commercio di Bari";
- Vista la propria Determinazione n. 10 del 19/01/2026 recante "Struttura organizzativa dell'Ente. Articolazione e organizzazione degli Uffici", con la quale è stata definita la la microstruttura degli Uffici della Camera di Commercio I.A.A. di Bari;
- Richiamati i CCNL 23.12.1999 – CCNL 12.02.2002 – CCNL 22.02.2006 – CCNL 14.05.2007 – CCNL 22.02.2010 – CCNL 03.08.2010 dell'Area della Dirigenza del Comparto "Regioni Autonomie Locali" - CCNL 17/12/2020 dell'Area della Dirigenza



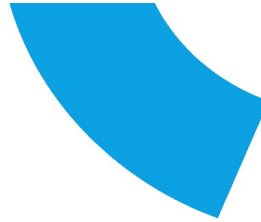
- “Funzioni Locali” triennio 2016-2018 - CCNL 16 luglio 2024 dell'Area della Dirigenza
“Funzioni Locali” triennio 2019-2021- il nuovo CCNL 23/02/2026 Area della Dirigenza
“Funzioni Locali” triennio 2022-2024;
- Richiamato in particolare l'art. 22 del nuovo CCNL che disciplina gli incrementi del Fondo della Retribuzione di Posizione e di Risultato e specificatamente prevede al:
 - 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 1/1/2024, di un importo pari al 3,05% del monte salari anno 2021 relativo ai dirigenti di cui alla presente Sezione.*
 - comma 2. *Le risorse di cui al comma 1, concorrono al finanziamento degli incrementi della retribuzione di posizione di cui all'art. 22 (Incremento del trattamento economico fisso), commi 4 e 5 e per la parte residuale, sono destinate a retribuzione di risultato e welfare integrativo.*
 - comma 3. *In attuazione di quanto previsto dall'art. 1, comma 121 della Legge n. 207 del 30 dicembre 2024 (Legge di bilancio 2025), con la decorrenza ivi indicata, ciascun ente può ulteriormente incrementare la parte variabile del presente fondo, oltre il limite di cui all'art. 23, comma 2, del D.Lgs. n. 75/2017, di un importo comunque non superiore allo 0,22% del monte salari dell'anno 2021, relativo al personale destinatario del medesimo fondo, da destinare a retribuzione di risultato. I conseguenti oneri sono sostenuti a valere su risorse appositamente stanziare a carico dei rispettivi bilanci degli enti.*
 - Visto art. 1, comma 121 della Legge n. 207 del 30 dicembre 2024 (Legge di bilancio 2025);
 - Visto l'art. 23 commi 1 e 2 del D.Lgs. n. 75/2017;
 - Richiamate le Circolari n. 12 del 15/04/2011, n. 16/2012, n. 21/2013 e n. 20 del 08/05/2015 del Ministero dell'Economia e delle Finanze - Dipartimento della Ragioneria Generale dello Stato;
 - Visto l'art. 1 comma 456 della legge di stabilità anno 2014 n. 147/2013;
 - Visto l'art. 1 comma 236 legge di stabilità 2016 del 28 dicembre 2015, n. 208;
 - Vista altresì la Circolare R.G.S. n. 12 del 15 aprile 2016;
 - Richiamata, altresì, la Circolare della Ragioneria Generale dello Stato n. 25 del 19 luglio 2012 e le relative note applicative "Schemi di relazione illustrativa e tecnico-finanziaria ai contratti integrativi (art. 40, comma 3 sexies, D.Lgs. n. 165/2001)" che chiarisce tramite le note applicative aspetti particolari inerenti la stessa costituzione del Fondo del salario accessorio;
 - Vista la Relazione Previsionale e Programmatica per l'anno 2026 approvata dal Consiglio camerale con sua Deliberazione immediatamente esecutiva n. 8 del 28.11.2025, la quale illustra i programmi e gli obiettivi generali e strategici dell'Ente per l'anno 2026;
 - Vista la Deliberazione del Consiglio n. 10 del 22.12.2025 avente ad oggetto “Approvazione Preventivo Economico 2026 della C.C.I.A.A. di Bari”;
 - Considerati il grado di rilevanza degli obiettivi che l'Ente intende perseguire nel 2026 ed il raggiungimento dei risultati attesi nell'interesse pubblico, nonché l'esigenza di elevare l'efficienza, l'efficacia e maggiore economicità nell'erogazione dei servizi;
 - Richiamato l'articolo 6 del D.L. n. 80/2021, convertito con modificazioni dalla Legge n. 113/2021, che prevede che le Pubbliche Amministrazioni adottino, a partire dal 2022, il Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO) e che il Piano della Performance è parte



- integrante dello stesso;
- Vista la Deliberazione di Giunta n. 16 del 30.01.2026 di approvazione del P.I.A.O. per l'anno 2026;
 - Richiamato il comma 1 dell'art. 42 *“Differenziazione della retribuzione di posizione”* del CCNL del 16/07/2024 il quale recita *“Nell’ambito dei valori minimo e massimo di cui all’art. 37, comma 6, la retribuzione di posizione è differenziata in base alla effettiva complessità e responsabilità delle posizioni dirigenziali affidate, in continuità con la previgente disciplina. Resta fermo quanto previsto dall’art. 27, comma 5 del CCNL 23.12.1999, come modificato dall’art. 24 del CCNL 22.02.2006;*
 - Richiamato, quindi, l'art. 24 del CCNL dell'Area della Dirigenza del Comparto *“Regioni e Autonomie Locali”* del 22 febbraio 2006, il quale dispone che: *“Gli enti del comparto, con strutture organizzative complesse approvate dai rispettivi ordinamenti, che dispongano delle relative risorse, possono superare il valore massimo della retribuzione di posizione indicato nel comma 2”* ;
 - Richiamata la Deliberazione di Giunta n. 91 del 31.07.2015 avente ad oggetto *“Personale dirigenziale - art. 10 CCDI normativo del 25.01.2010: attribuzione punteggio strutture camerale per retribuzione di posizione”*;
 - Richiamata la Deliberazione n. 92 del 31.07.2015 con la quale la Giunta camerale ha dato atto della sussistenza delle condizioni di complessità della struttura organizzativa della Camera di Commercio di Bari previste dalla su indicata normativa, confermate, inoltre, dalla *“Verifica del livello di complessità organizzativa delle Camere di Commercio”* effettuata da Unioncamere Nazionale (inviata con email del 3 marzo nell'anno 2020), comprovante tramite una nuova metodologia di misurazione aggiornata - che la C.C.I.A.A. di Bari si colloca, nel cluster delle CCIAA complesse, al massimo livello (livello 3);
 - Visto il Decreto del 13 luglio 2022 del Ministro dello Sviluppo Economico di concerto con il Ministro dell'Economia e delle Finanze e con il Ministro della Pubblica Amministrazione avente ad oggetto *“Criteri di applicazione e determinazione delle fasce economiche per il trattamento economico corrispondente all’incarico di segretario generale delle camere di commercio.”*;
 - Dato atto che l’aggiornamento, effettuato ai soli fini di monitoraggio dell’andamento dei fattori (esogeni ed endogeni) individuati dal decreto di cui al punto precedente, ha confermato il posizionamento della C.C.I.A.A. di Bari nel medesimo livello di complessità, nonché la sussistenza della condizione di equilibrio strutturale ai soli fini di cui al medesimo decreto;
 - Richiamata la Deliberazione n. 131 del 25.10.2023 con la quale la Giunta camerale ha attribuito gli Incarichi dirigenziali e direttivi confermando i punteggi di pesatura attribuiti con *Deliberazione di Giunta n. 85 del 25.07.2019*, nella misura complessiva di cui alla Deliberazione di Giunta n. 91 del 31.07.2015, alle quattro Aree (unità organizzative di massimo livello poste a governo delle macro funzioni dell’Ente a cui sono preposte le posizioni dirigenziali) in cui si articola la Struttura organizzativa della C.C.I.A.A. di Bari, ai sensi dell'art. 10 del C.C.D.I. normativo del 25/01/2010 Area della Dirigenza per la Retribuzione di Posizione al personale Dirigente Responsabile dell'intero Settore, ritenendo, quindi, congrue le Retribuzioni di Posizione attualmente in godimento dei Dirigenti come quantificate con Determinazione del Segretario Generale n. 82 del 14 maggio 2012 ed aggiornate nei valori stabiliti dal C.C.N.L. entrati in vigore;



- Considerata, inoltre, la comprovata complessità della struttura organizzativa della C.C.I.A.A. di Bari inconciliabile con una riduzione del numero di Aree Organizzative dirigenziali al di sotto di 4;
- Visto, l'art. 23-ter del Decreto Legge 2011 n. 201/2011 "Disposizioni in materia di trattamenti economici" che impone un limite al trattamento economico annuo onnicomprensivo di chiunque riceva a carico delle finanze pubbliche emolumenti o retribuzioni nell'ambito di rapporti di lavoro dipendente o autonome con pubbliche amministrazioni statali, di cui all'art. 1 comma 2 del D.lgs. n. 165/2001 - ivi incluso il personale in regime di diritto pubblico di cui all'art. 3 del medesimo Decreto legislativo stabilendo come parametro massimo di riferimento il trattamento economico del Primo Presidente della Corte di Cassazione;
- Visto, inoltre, che l'art. 13 del Decreto legge 24 aprile 2014 n. 66, a far data dal 1° maggio 2014, ha modificato l'importo massimo da attribuire al trattamento economico annuo onnicomprensivo di cui sopra;
- Richiamato il parere ARAN n. 19528 del 05.06.2015;
- Considerato, altresì, il disposto dell'art. 28 co. 1 del decreto-legge 24 giugno 2014 n. 90, convertito con modificazioni nella legge 11 agosto 2014 n. 114, che ha ridotto il diritto annuale – di cui all'articolo 18 della legge 29 dicembre 1993 – del 35% nell'anno 2015, del 40% per l'anno 2016 e a decorrere dal 2017 del 50%;
- Considerati, inoltre, i Decreti Ministeriali del 22.05.2017 e del 02.02.2018;
- Richiamato il Decreto MISE del 16 febbraio 2018 pubblicato sulla Gazzetta Ufficiale Serie Generale n. 57 del 09/03/2018, avente ad oggetto "*Riduzione del numero delle CClAA mediante accorpamento, razionalizzazione delle sedi e del personale*" - allegato D - che ha ulteriormente ridotto il numero dei Dirigenti in dotazione organica a tre;
- Considerato che le strutture camerali sono dirette dai tre Dirigenti in servizio di cui un Segretario Generale, titolari anche di incarichi *ad interim* per i settori non ricoperti;
- Rilevato che nelle more della formalizzazione della consistenza del Fondo della Retribuzione di Posizione e di Risultato per l'annualità 2026 è stata comunque garantita la corresponsione della Retribuzione di Posizione in favore dei Dirigenti in servizio nel riconosciuto valore economico per i Dirigenti in base ai valori riportati nel C.D.I. Area della Dirigenza annualità 2011 sottoscritto il 18 Aprile 2012, come conferiti e integrate dagli incrementi intervenuti con l'entrata in vigore dei nuovi CCNL;
- Preso atto che le risorse per il finanziamento della Retribuzione di Posizione e di Risultato di competenza dell'anno 2026 trovano copertura nel Preventivo Economico 2026 approvato con Deliberazione del Consiglio camerale 10 del 22.12.2025 e nel Bilancio di esercizio 2025 approvato dal Consiglio camerale con Deliberazione immediatamente esecutiva n. 2 del 28/04/2026;
- Valutato di quantificare per l'anno 2026 le risorse aggiuntive in un importo pari ad € 493.965,93 confermando che continuano a sussistere le condizioni per l'applicazione del nuovo art. 57, comma 2, lett. e), del CCNL 17.12.2020: "*risorse autonomamente stanziare dagli enti per adeguare il Fondo alle proprie scelte organizzative e gestionali, in base alla propria capacità di bilancio, ed entro i limiti di cui al comma 1 oltreché nel rispetto delle disposizioni derivanti dai rispettivi ordinamenti finanziari e contabili*" (ex art. 26 comma 3 CCNL 23.12.1999 - integrazione di parte variabile per attivazione di nuovi servizi o di processi di riorganizzazione);

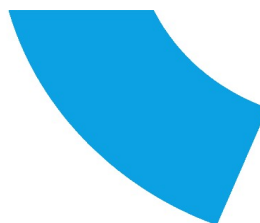


- Ritenuto inoltre di incrementare l'importo di cui al precedente punto delle risorse di cui al comma 3 dell'art. 24 del CCNL sottoscritto il 23/02/2026 pari ad € 734,94 corrispondente allo 0,22% del monte salari 2021, relativo ai Dirigenti e considerando che tali risorse non sono sottoposte al limite di cui all'art. 23, comma 2 del D.Lgs. n. 75/2017";
- Visto il prospetto allegato parte integrante e sostanziale del presente provvedimento;
- Visto il parere favorevole, acquisito agli atti, della Dott.ssa Lucia Pepe, Titolare Incarico E.Q. "Gestione delle Risorse Umane" che attesta la legittimità dell'istruttoria e di tutti gli adempimenti procedurali;
- Visto il parere favorevole espresso dal Dott. Lagioia Michele nella veste di Dirigente dell'Area Risorse Finanziarie Umane e Provveditorato;
- Visto il parere favorevole del Segretario Generale in merito alla legittimità del provvedimento;
- A voti unanimi, espressi ai sensi di legge, in modalità telematica dai Componenti di Giunta presenti all'adunanza in videoconferenza ed in presenza da quelli in aula;

DELIBERA

per le motivazioni espresse in narrativa e qui da intendersi integralmente riportate e confermate:

1. di prendere atto dell'importo di € 50.187,81 corrispondente alle risorse che è stato oggettivamente impossibile destinare sul Fondo dei Dirigenti dell'anno 2025 e che - ai sensi dell'art. 57, comma 3, del CCNL dell'Area della Dirigenza del Comparto "Funzioni Locali" triennio 2016-2018 del 17.12.2020 - incrementa il Fondo relativo alla Retribuzione di Posizione e di Risultato dei Dirigenti per l'anno 2026;
2. di prendere atto della determinazione delle risorse decentrate nelle modalità di seguito specificate e illustrate nel prospetto allegato, parte integrante e sostanziale del presente provvedimento, il quale rappresenta l'applicazione dell'art. 23, comma 2, del D.Lgs. n. 75/2017 " *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*";
3. di quantificare in € 495.798,64 (490.500,00 + 3.465,93 + 1.097,77 + 734,94) le risorse di cui all'art. 57, comma 2, lett. e), del CCNL dell'Area della Dirigenza del Comparto "Funzioni Locali" triennio 2016-2018 del 17.12.2020 incrementate degli importi previsti dall'art. 39 comma 3 del CCNL dell'Area della Dirigenza del personale dirigente del Comparto "Funzioni Locali" triennio 2019-2021 sottoscritto il 16/07/2024, e dell'art. 29 comma 3 del CCNL dell'Area della Dirigenza del personale dirigente del Comparto "Funzioni Locali" triennio 2022-2024 sottoscritto il 23/02/2024, risorse tutte correlate ad obiettivi di Ente definiti nel P.I.A.O. 2026 e in altri strumenti di programmazione;
4. di quantificare per l'anno 2026 - conformemente ai vigenti CC.CC.NN.LL. Area della Dirigenza del Comparto "Funzioni Locali", alla disciplina introdotta dall'art. 23, comma 2,



del D.Lgs. n. 75/2017 e agli atti posti in essere dalla Amministrazione - le risorse per il finanziamento delle Retribuzione di Posizione e di Risultato in favore del personale dirigenziale camerale a tempo indeterminato e pieno nell'importo complessivo di € 444.179,40 come da prospetto allegato summenzionato;

5. di dare atto che l'importo di quantificazione di € 444.179,40 trova la seguente copertura finanziaria:
 - a) € 50.187,81 nel conto patrimoniale n. 244000 "Debiti v/dipendenti - retribuzioni del Bilancio di esercizio 2025;
 - b) € 383.067,76 nel conto di budget n. 321014 "Retribuzione di Posizione e di risultato Dirigenti" del Preventivo economico 2026
 - c) € 10.923,83 dal conto di budget 343002 Accantonamenti Rinnovi Contrattuali al conto di budget n. 321014 summenzionato (Centri di Costo R001-M001-N001);

6. di dare atto che sulle predette somme sono dovuti i relativi oneri riflessi che trovano la seguente copertura:
 - per gli oneri sugli importi di cui al punto a) nel bilancio di esercizio 2025 e nei pertinenti conti di debito n. 243005-243017-243019 rispettivamente Debiti v/erario c/IRAP, Debiti v/enti previdenziali ed assistenziali (Inpdap) e Debiti v/enti previdenziali ed assistenziali (Enpdep);
 - per gli oneri sugli importi di cui al punto b) nei conti di budget 322004, 322006 e 327022 del Preventivo economico 2026 rispettivamente Contribuzione INPDAP – Contribuzione Enpdep e Irap attività istituzionale;
 - per gli oneri di cui al punto c) di stornare € 3.538,56 dal conto di budget 343002 Accantonamenti Rinnovi Contrattuali ai conti come di seguito specificato:

Contribuzione INPDAP conto di budget 322004	€ 2.599,87	
Contribuzione Enpdep conto di budget 322006	€ 10,16	
Contribuzione Irap conto di budget 327022	€ 928,53	–;

(Centri di Costo R001-M001-N001)

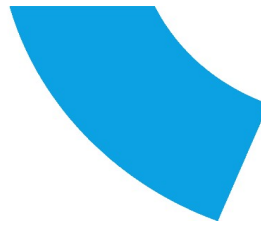
7. di autorizzare il Segretario Generale ad effettuare l'integrazione delle risorse variabili, da definire in fase di consuntivo, con gli eventuali importi derivanti dalla disciplina *dell'art. 43 "Onnicomprensività" del CCNL del 16/07/2024* e dell'art. 24 del D.Lgs. 165/2001 e s.m.i.;

8. di impartire alla Delegazione Trattante di parte pubblica in fase di stipulazione del nuovo Contratto Decentrato Integrativo - in conformità alle disposizioni di cui al D.Lgs. n. 150/2009 e s.m.i., ai Contratti Nazionali e agli obiettivi e programmi dell'Ente camerale così come rappresentati dal Piano della Performance 2026-2028 confluito nel P.I.A.O. - la direttiva di assicurare che i compensi diretti alla Retribuzione di Risultato siano collegati esclusivamente al merito ed al conseguimento degli obiettivi strategici e di Ente riportati nel P.I.A.O. 2026 aggiornato, in modo selettivo e secondo i risultati accertati dal Sistema di misurazione e valutazione della Performance, correlati al sistema di programmazione e controllo previsto dal Ciclo di Gestione della Performance;

9. di trasmettere il presente provvedimento al Collegio dei Revisori dei Conti per gli



CAMERA DI COMMERCIO
BARI



adempimenti di competenza;

10. di disporre che il presente provvedimento sia immediatamente esecutivo.

Il Segretario Generale
(Angela Patrizia Partipilo)
f.to

La Presidente
(Lucia Di Bisceglie)
f.to

L'originale del presente provvedimento, sottoscritto con firma olografa, è disponibile presso il Servizio "Staff Organi Istituzionali e Direzione" dell'Ente.



ALLEGATO ALLA DELIBERAZIONE DI GIUNTA N. 72 DEL 29/05/2026

CAMERA DI COMMERCIO DI BARI FONDO PER IL TRATTAMENTO ACCESSORIO DELLA DIRIGENZA ANNO 2026 fondo per la retribuzione di posizione e di risultato

(art. 57 del CCNL triennio 2016 – 2018 sottoscritto il 17/12/2020 e art. 39 del CCNL 16/07/2024 E ART. 24 del CCNL 23/02/2026 area dirigenza - funzioni locali)

Norma	Articolo	Descrizione	ANNO 2026		
			IMPORTI PARZIALI	IMPORTO	
		Nell'unico importo consolidato confluiscono le quote già destinate al fondo nell'anno 2020:			
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.	- 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.	€ 134.955,65	€ 194.294,55
			- art. 26 comma 1 lettera d) CCNL 23.12.1999 - importo pari al 1,25% del monte salari della dirigenza per l'anno 1997 (288.887,27x1,25%).	€ 3.610,34	
			- art. 26 comma 1 lettera f) CCNL 23.12.1999 - somme connesse al trattamento incentivante del personale dirigenziale trasferito agli enti del comparto, a seguito della attuazione dei processi di decentramento e delega di funzioni.	€ 0,00	
			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.	€ 30.449,81	
			- 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.	€ 0,00	
			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.	€ 0,00	
			- art. 1 comma 3 CCNL 12.2.2002 - decurtazione del fondo (€ 3.356,97 per ogni funzione dirigenziale(7 posizioni)D14.	-€ 23.498,79	
			- incrementi CCNL 22.2.2006	€ 7.766,45	
			- CCNL 14.05.2007	€ 11.408,20	
			- CCNL 22.02.2010	€ 12.811,25	
			-CCNL 03.08.2010	€ 9.584,85	
			- 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	€ 7.206,79	



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 (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 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; 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 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). 4. Le camere di commercio stanziavano le risorse di cui al comma 2, lett. d) subordinatamente alla verifica della insussistenza di squilibri strutturali nel proprio bilancio in grado di provocare il dissesto finanziario, secondo quanto indicato dall'articolo 1, comma 784 della legge n. 205/2017.	€ 0,00
CCNL 17.12.2020	ART. 57 comma 2 lett. e)	e) risorse autonomamente stanziate 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 oltreché nel rispetto delle disposizioni derivanti dai rispettivi ordinamenti finanziari e contabili. 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 <i>quantitativi di servizi esistenti</i>)	€ 490.500,00
CCNL 17.12.2020	ART. 57 comma 2 lett. e)	e) 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)	€ 3.465,93
CCNL 17.12.2020	ART. 57 comma 3	Le risorse del Fondo di cui al presente articolo sono annualmente ed integralmente destinate a retribuzione di posizione e di risultato; a retribuzione di risultato è destinato non meno del 15% delle stesse. Eventuali risorse finalizzate a retribuzione di posizione che, in un determinato anno, non sia stato possibile utilizzare integralmente per tale finalità, incrementano, per il medesimo anno, le risorse destinate a retribuzione di risultato . Qualora l'integrale destinazione delle risorse in un determinato anno non sia stata oggettivamente possibile, gli importi residui incrementano una tantum le risorse destinate a retribuzione di risultato del Fondo dell'anno successivo .	€ 50.187,81
INCREMENTI ART. 39 CCNL SOTTOSCRITTO IL 16/07/2024 TRIENNIO 2019-2021			
CCNL 16/07/2024	ART. 39 comma 1	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: - rideterminata nel 2,01% a decorrere dal 1.01.2021.	€ 10.029,60 € 10.029,60
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.	€ 1.097,77
INCREMENTI ART. 24 CCNL SOTTOSCRITTO IL 23/02/2026 TRIENNIO 2022-2024			
CCNL 23/02/2026	Art. 29 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 1/1/2024, di un importo pari al 3,05% del monte salari anno 2021 relativo ai dirigenti di cui alla presente Sezione.	€ 10.188,89
	Art. 29 comma 3	3. In attuazione di quanto previsto dall'art. 1, comma 121 della Legge n. 207 del 30 dicembre 2024 (Legge di bilancio 2025), con la decorrenza ivi indicata, ciascun ente può ulteriormente incrementare la parte variabile del presente fondo, oltre il limite di cui all'art. 23, comma 2, del Lgs. n. 75/2017, di un importo comunque non superiore allo 0,22% del monte salari dell'anno 2021, relativo al personale destinatario del medesimo fondo, da destinare a retribuzione di risultato. I conseguenti oneri sono sostenuti a valere su risorse appositamente stanziate a carico dei rispettivi bilanci degli enti.	€ 734,94
TOTALE FONDO TEORICO ANNO 2026			€ 760.499,49



DECURTAZIONI					
Legge 147/2013	Art. 1 comma 456	totale generale fondo dirigenti decurtazione cristallizzata in applicazione dell'art. 1 comma 456 l-147/2013 (circolare n. 20/2015 RGS) da applicare in misura corrispondente ai risparmi realizzati ai sensi dell'art. 9 comma 2 bis del D.L. 78/2010 convertito con modificazioni con la legge 122/2010		-€ 316.320,09	
TOTALE EFFETTIVO FONDO 2026				€ 444.179,40	
APPLICAZIONE ARTICOLO 23 COMMA 2 D.LGS. 25 MAGGIO 2017 N. 75					
TOTALE FONDO 2016				€ 374.443,59	
CONFRONTO ANNI 2016 E 2026					
			Anno 2016	Anno 2026	differenziale
TOTALE FONDI			€ 690.763,68	€ 760.499,49	€ 69.735,81
l-147/2013 (circolare n. 20/2015 RGS) da applicare in misura corrispondente ai risparmi realizzati ai sensi dell'art. 9 comma 2 bis del D.L.78/2010 convertito con modificazioni con la legge			-€ 316.320,09	-€ 316.320,09	€ 0,00
totale risorse			€ 374.443,59	€ 444.179,40	€ 69.735,81
RISORSE NON SOGGETTE AL LIMITE					
Risorse derivanti dall'applicazione della disciplina dell'art. 32 come modificato dall'art. 20 DEL ccnl 22/02/2010 (onnicomp.) per:			€ 9.709,99	€ 0,00	-€ 9.709,99
Risorse derivanti dall'applicazione dell'art. 56 comma 1 e 2 CCNL 17/12/2020			€ 0,00	€ 7.206,79	€ 7.206,79
Art. 57 comma 3 CCNL 17/12/2020: gli importi residui fondo anno 2023 non destinati incrementano <i>una tantum</i> le risorse destinate a retribuzione di risultato del Fondo dell'anno successivo.			€ 0,00	€ 50.187,81	€ 50.187,81
ART. 39 comma 1 CCNL16/07/2022 commi 1 e 2 CCNL 17/12/2020 incremento dello 0,46% a decorrere dal 01.01.2020 rideterminato nel 2,01% a decorrere dal 1.01.2021.			€ 0,00	€ 10.029,60	€ 10.029,60
Art. 39 comma 3: CCNL16/07/2022 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	€ 1.097,77	€ 1.097,77
Art. 29 comma 1CCNL 23/02/2026 Il Fondo per la retribuzione di posizione e di risultato di cui all'art. 39 del CCNL 16.07.2024 è stabilmente incrementato, a decorrere dal 1/1/2024, di un importo pari al 3,05% del monte salari anno 2021 relativo ai dirigenti di cui alla presente Sezione. 23/02/2026 anno 2026				€ 10.188,89	€ 10.188,89
Art. 29 comma 3 ccnl 23/02/2026 In attuazione di quanto previsto dall'art. 1, comma 121 della Legge n. 207 del 30 dicembre 2024 (Legge di bilancio 2025), con la decorrenza ivi indicata, ciascun ente può ulteriormente incrementare la parte variabile del presente fondo, oltre il limite di cui all'art. 23, comma 2, del Lgs. n. 75/2017, di un importo comunque non superiore allo 0,22% del monte salari dell'anno 2021, relativo al personale destinatario del medesimo fondo, da destinare a retribuzione di risultato. I conseguenti oneri sono sostenuti a valere su risorse appositamente stanziare a carico dei rispettivi bilanci degli enti.				€ 734,94	€ 734,94
TOTALE FONDO DEPURATO DALLE VOCI NON SOGGETTE AL VINCOLO			€ 364.733,60	€ 364.733,60	€ 0,00
APPLICAZIONE DELL'ART. 23 COMMA 2: 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					
Totale risorse Decentrate Anno 2026 (€ 364.733,60) = Totale risorse Decentrate Anno 2016 (€ 364.733,60)					
TOTALE GENERALE FONDO ANNO 2026					€ 444.179,40