



CAMERA DI COMMERCIO TNO

Triennio 2023-2025

Il giorno 22/12/2023 alle ore 10,00, su piattaforma web attivata dalla Camera di commercio della Toscana Nord-Ovest, ha avuto luogo l'incontro tra la delegazione di parte datoriale e la delegazione di parte sindacale per la sottoscrizione dell'allegato Contratto Collettivo Integrativo per il triennio 2023-25, predisposto ai sensi dell'art. 7 del CCNL del 17.12.2020 relativo al personale dirigenziale dell'Area "Funzioni Locali", la cui ipotesi è stata sottoscritta in data 04/12/2023, dopo aver ottenuto il parere positivo del Collegio dei Revisori dei Conti e a seguito dell'autorizzazione deliberata dalla Giunta in data 21/12/2023

Per la delegazione trattante di parte datoriale, sono presenti:

Dott.ssa Cristina Martelli, Presidente

Dott.ssa Alessandra Bruni

Dott.ssa Marzia Guardati

Per la delegazione trattante di parte sindacale, sono presenti:

OO.SS.	rappresentante sindacale
FP-CGIL MASSA CARRARA	Assente
FP-CGIL LUCCA	assente
FP-CGIL PISA	assente
CISL FP TOSCANA NORD PER MASSA CARRARA E LUCCA	Stefano Cucurnia
CISL FP PISA	Su delega Stefano Cucurnia
UIL FPL MASSA CARRARA	Claudio Salvadori
UIL FPL LUCCA	Maido Niccolai
UIL FPL PISA	Furio Bogni
DIREL	assente
UNSCP	assente

CONTRATTO COLLETTIVO INTEGRATIVO

PER LA DIRIGENZA DELLA CAMERA DI COMMERCIO TNO

Triennio 2023-25

INDICE

Articolo 1	Campo di applicazione e durata
Articolo 2	Definizione di un diverso criterio di riparto del Fondo per la retribuzione di posizione e di risultato tra quota destinata a retribuzione di posizione e quota destinata a retribuzione di risultato, nel rispetto dell'art. 57 del CCNL (art. 45, comma 1, lett. a) CCNL 17.12.2020)
Articolo 3	Criteri per la determinazione della retribuzione di risultato (art. 45, comma 1, lett. b) CCNL 17.12.2020)
Articolo 4	Definizione della percentuale di cui all'art. 58, comma 2, 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, nonché della eventuale integrazione della retribuzione di risultato nel caso di affidamento dell'incarico di responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza (Art. 45, comma 1, lett. c) CCNL 17/12/2020)
Articolo 5	Criteri generali per la definizione dei piani di welfare integrativo, attivabili nei limiti delle risorse di cui all'art. 32 – (Art. 45, comma 1, lett. d) CCNL 17/12/2020)
Articolo 6	Criteri delle forme di incentivazione delle specifiche attività e prestazioni correlate all'utilizzo delle risorse previste da specifiche disposizioni di legge, di cui all'art. 60 del CCNL, nonché la eventuale correlazione tra i suddetti compensi e la retribuzione di risultato (Art. 45, comma 1, lett. e) CCNL 17/12/2020)
Articolo 7	Posizioni dirigenziali esonerate dallo sciopero ai sensi della legge 146/1990 - Art. 45, comma 1, lett. f) CCNL 17.12.2020
Articolo 8	Criteri e risorse per l'applicazione della clausola di salvaguardia economica di cui all'art. 31 del CCNL 17/12/2020 (art. 45, comma 1, lett. g) CCNL 17.12.2020)
Articolo 9	Trattamento economico del dirigente in distacco sindacale (art. 45, comma 1, lett. i) CCNL 17.12.2020)
Articolo 10	Interpretazione autentica

Art. 1 – Campo di applicazione e durata

1. Il presente contratto collettivo integrativo redatto ai sensi dell'art. 7 del CCNL 17/12/2000, si applica a tutto il personale in servizio presso la Camera di Commercio della Toscana Nord-Ovest con qualifica dirigenziale, con rapporto di lavoro a tempo sia indeterminato che determinato.
2. Il presente contratto concerne il periodo temporale 01/01/2023 – 31/12/2025.
3. Esso produce effetti a partire dal 01/01/2023, salvo diversa prescrizione e/o decorrenza espressamente prevista dal contratto stesso. Gli effetti giuridici ed economici del presente

contratto conservano la propria efficacia fino alla stipulazione di un successivo contratto integrativo o fino all'entrata in vigore di un nuovo contratto collettivo nazionale di lavoro che detti norme incompatibili.

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. 45, comma 1, lett. a) CCNL 17.12.2020)

1. Nel triennio contrattuale il fondo di cui all'art. 57 del CCNL del 17.12.2020 è destinato annualmente alla retribuzione di risultato per una quota crescente, che tenda a raggiungere almeno il 30%.

Art. 3 – Criteri per la determinazione della retribuzione di risultato (art. 45, comma 1, lett. b) CCNL 17.12.2020)

1. 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.
2. Viene garantita l'attribuzione selettiva delle risorse destinate a tale elemento della retribuzione.
3. Le parti danno atto di non dover procedere a quanto disposto all'art. 30, commi 2, 3 e 4, del CCNL 17/12/2020 ai sensi dell'art. 30 comma 7 in quanto il numero dei dirigenti in servizio non è superiore a 5.

Art. 4 Definizione della percentuale di cui all'art. 58, comma 2, 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, nonché della eventuale integrazione della retribuzione di risultato nel caso di affidamento dell'incarico di responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza (Art. 45, comma 1, lett. c) CCNL 17/12/2020)

1. Gli incarichi ad interim, formalmente conferiti dall'Ente a seguito di temporanea vacanza a qualsiasi titolo di posti dirigenziali a tempo indeterminato o determinato, sono retribuiti tramite un incremento della retribuzione di risultato, limitatamente al periodo di sostituzione, pari al 30% della retribuzione di posizione annua prevista per il posto temporaneamente vacante, rapportato all'effettiva durata dell'incarico ed erogato sulla base della valutazione effettuata ai sensi del sistema di misurazione e valutazione vigente nel tempo.
2. 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.
3. Al dirigente con incarico di "Responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza" che risulti aggiuntivo rispetto alle competenze e responsabilità definite per la posizione ed il ruolo, è riconosciuta una maggiorazione della retribuzione di risultato pari al 5% dell'indennità di posizione.

Art. 5 Criteri generali per la definizione dei piani di welfare integrativo, attivabili nei limiti delle risorse di cui all'art. 32 – (Art. 45, comma 1, lett. d) CCNL 17/12/2020)

1. Il welfare integrativo è lo strumento con il quale l'Ente mira al miglioramento del benessere organizzativo incentivando il dipendente con il riconoscimento di benefits e agevolazioni che possono riguardare anche il corrispondente nucleo familiare.
2. Le parti convengono di individuare, quali tipologie di beneficio a titolo di welfare integrativo, almeno le iniziative di sostegno al reddito della famiglia e i contributi a favore di attività culturali, ricreative e con finalità sociale.
3. La Camera di commercio della Toscana Nord ovest ritiene di utilizzare parte delle risorse destinate al fondo per la retribuzione di posizione e di risultato nel limite dello 0,5% annuo.

Art. 6 Criteri delle forme di incentivazione delle specifiche attività e prestazioni correlate all'utilizzo delle risorse previste da specifiche disposizioni di legge, di cui all'art. 60 del CCNL, nonché la eventuale correlazione tra i suddetti compensi e la retribuzione di risultato (Art. 45, comma 1, lett. e) CCNL 17/12/2020)

- 1) Nel caso in cui il fondo di cui all'art. 57 del CCNL del 17.12.2020 sia integrato da somme derivanti dal principio di onnicomprensività del trattamento economico di cui all'art. 60 del medesimo contratto, una quota del 70% è riservata al dirigente che ha reso la prestazione – qualora non ricopra incarichi di vertice - a titolo di incremento della retribuzione di risultato. La somma residuale alimenta il Fondo di cui all'art. 57 e viene destinata alla retribuzione di risultato.
- 2) Nel caso in cui l'incarico sia ricoperto dal Segretario generale, le somme incassate dall'Ente alimentano, per il 30% il Fondo per la retribuzione di posizione e risultato di cui all'art. 57, e sono destinate alla retribuzione di risultato dei dirigenti, mentre per la restante parte restano attribuite al bilancio dell'Ente.
- 3) I compensi connessi all'applicazione del principio di onnicomprensività della retribuzione ai sensi dell'art. 60 del CCNL del 17/12/2020, confluiscono nel Fondo per la retribuzione di posizione e risultato, di cui all'art. 57 e ai sensi del comma 2 lettera d), detratti gli oneri a carico dell'Ente, ivi compresi gli oneri riflessi.

Art. 7 Posizioni dirigenziali esonerate dallo sciopero ai sensi della legge 146/1990 - Art. 45, comma 1, lett. f) CCNL 17.12.2020

1. 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.
2. I dirigenti sono esonerati dallo sciopero secondo un principio di rotazione e con la garanzia di almeno un dirigente in servizio.

Art. 8 Criteri e risorse per l'applicazione della clausola di salvaguardia economica di cui all'art. 31 del CCNL 17/12/2020 (art. 45, comma 1, lett. g) CCNL 17.12.2020)

1. Al dirigente che sia destinatario di un nuovo incarico con retribuzione di posizione di importo inferiore a quella in godimento, a seguito di processi di riorganizzazione che abbiano comportato la revoca del precedente incarico, va riconosciuto un differenziale di retribuzione che garantisca un valore complessivo della retribuzione di posizione relativa al

nuovo incarico pari al 90% di quella connessa al precedente incarico. Tale importo è riconosciuto fino alla data di scadenza dell'incarico precedentemente ricoperto. Oltre tale data e nei due anni successivi, permanendo l'incarico con retribuzione di posizione inferiore, il valore originariamente attribuito si riduce di un terzo il primo anno, di un ulteriore terzo il secondo anno e cessa di essere corrisposto dall'anno successivo.

2. La quota di differenziale di posizione assegnata ai sensi del presente articolo trova finanziamento nel Fondo di cui all'art. 57 del CCNL del 17.12.2020, con prioritaria copertura tramite:
 - a) le somme resesi disponibili a seguito dei processi di riorganizzazione che hanno portato alla revoca del precedente incarico;
 - b) le somme destinate a retribuzione di posizione non utilizzate a fine anno;
 - c) le risorse eventualmente non utilizzate in anni precedenti;
3. Qualora le somme di cui alle lett. a), b) e c) non risultino sufficienti, la percentuale di cui al comma 1 dovrà essere proporzionalmente ridotta al fine di garantire l'integrale copertura della clausola di salvaguardia nel rispetto dei limiti del fondo di cui all'art. 57 richiamato.
4. La presente disciplina si applica solo per i dirigenti in possesso di un incarico pluriennale coinvolti in mutamenti organizzativi che comportino una riduzione della retribuzione di posizione e solo fino alla data di scadenza dell'incarico ricoperto al momento della variazione organizzativa e riduzione retributiva; la disciplina di cui al presente articolo, ancorché in presenza di processi di riorganizzazione di cui al comma 1 dell'art. 31 del CCNL 17.12.2020, non trova applicazione nei casi di affidamento al dirigente di un nuovo incarico con retribuzione di posizione inferiore a seguito di valutazione negativa, nonché nel caso in cui l'incarico di minor peso economico sia affidato in seguito alla partecipazione del relativo dirigente ad uno specifico avviso di selezione.

Art. 9 Trattamento economico del dirigente in distacco sindacale (art. 45, comma 1, lett. i) CCNL 17.12.2020)

1. L'elemento di garanzia della retribuzione di cui all'art. 61, comma 1, lett. b), del CCNL del 17.12.2020 è quantificato nel 75% (% compresa tra il 60 ed il 90%) 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.
2. La quota di cui al comma precedente erogata con carattere di fissità e periodicità mensile è definita nell'80% di detto elemento di garanzia, entro il tetto dei trattamenti in godimento erogati in precedenza all'interessato, aventi le medesime caratteristiche.
3. In caso di distacco part-time o frazionato, l'elemento di garanzia è riproporzionato in base alla corrispondente percentuale di distacco.
4. L'onere dell'elemento retributivo di cui al comma 1 è a carico del Fondo per la retribuzione di posizione e di risultato.

Art. 10 Interpretazione autentica

1. Qualora insorgano controversie sull'interpretazione del presente contratto collettivo integrativo si applica la disciplina prevista dall'art. 3, comma 6, del CCNL del 17.12.2020 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.

Visto, letto e sottoscritto

Per la delegazione trattante di parte pubblica:

Dott.ssa Cristina Martelli	Presidente	
Dott.ssa Alessandra Bruni	Componente	
Dott.ssa Marzia Guardati	Componente	

Per la delegazione di parte sindacale:

OO.SS.	rappresentante sindacale	Firma
FP-CGIL MASSA CARRARA	Assente	
FP-CGIL LUCCA	assente	
FP-CGIL PISA	assente	
CISL FP TOSCANA NORD PER MASSA CARRARA E LUCCA	Stefano Cucurnia	
CISL FP PISA	Su delega Stefano Cucurnia	
UIL FPL MASSA CARRARA	Claudio Salvadori	
UIL FPL LUCCA	Maido Niccolai	
UIL FPL PISA	Furio Bogni	
DIREL	assente	
UNSCP	assente	

TABELLA RIEPILOGATIVA DI DESTINAZIONE ANNO 2023

Riferimento CCNL 17.12.2020	Descrizione	IMPORTO	NOTE
Art. 45 c. 1 lett. a)	Finanziamento retribuzione di posizione	€ 299.000,00	
Art. 45 c. 1 lett. g)	Finanziamento retribuzione di posizione per clausola di salvaguardia	Eventuale, se vi è la fattispecie e se vi è copertura nel Fondo	Vedi art 8 c.2
Art. 45 c. 1 lett. a) e b)	Destinato a retribuzione di risultato: almeno 15% Fondo	€ 53.201,00	Importo destinato nell'anno 2023 in presenza di soli 3 dirigenti in organico
Art. 45 c. 1 lett. c)	Finanziamento dell'incarico di responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza	5%	Riconosciuto come retribuzione di risultato e calcolato su retribuzione di posizione (cfr art. 4 c.3)
Art. 45 c. 1 lett. c)	Finanziamento retribuzione di risultato per incarichi ad interim	30%	Riconosciuto come retribuzione di risultato e calcolato sulla retribuzione di posizione vacante (cfr art. 4 c.1)
Art. 45 c. 1 lett. d)	Finanziamento welfare aziendale 0,5%	€ 1.769,85	Calcolato sull'importo complessivo del fondo per la retribuzione di posizione e di risultato (cfr art. 5 c.3)
TOTALE		353.970,85	importo del fondo 2023