



Oggi, 06 agosto 2026, si è tenuta la riunione di contrattazione:

per la parte pubblica

dott.ssa Cristina Martelli, Presidente della Delegazione trattante

dott. Marco Pasquini, componente della Delegazione trattante

per la parte sindacale:

Per le Organizzazioni sindacali territoriali sono presenti i sottoscritti firmatari

per la sottoscrizione dell'allegato Contratto collettivo integrativo per il triennio 2026-2028, predisposto ai sensi degli artt. 7 e 21 del CCNL del 23/02/2026 dell'Area Funzioni Locali, la cui ipotesi è stata sottoscritta in data 17/07/2026, dopo aver ottenuto il parere positivo del Collegio dei Revisori dei Conti e a seguito dell'autorizzazione deliberata dalla Giunta in data 30/07/2026.

Per CAMERA DI COMMERCIO DELLA TOSCANA NORD-OVEST

dott.ssa Cristina Martelli – firmato

dott. Marco Pasquini - firmato

per le OO.SS.

CISL FP Toscana Nord

Stefano Cucurnia - firmato

FEDIRETS - SEZ- DIRETS - AREA DIREL

Giampiero Vangi - firmato

UIL FPL

Maido Niccolai - firmato

CONTRATTO COLLETTIVO INTEGRATIVO PER LA DIRIGENZA DELLA CAMERA DI COMMERCIO TNO

INDICE

Articolo 1	Campo di applicazione e durata (Art. 7 CCNL 23.02.2026 e succ. mod.)
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 del 17.12.2020 (Art. 21, c. 1, lett. a) CCNL 23.02.2026)
Articolo 3	Criteri per la determinazione della retribuzione di risultato (Art. 21, c. 1, lett. b CCNL 23.02.2026)
Articolo 4	Definizione della percentuale di cui all'art. 40 (Incarichi ad interim) comma 2 del CCNL del 16.07.2024, in ragione dell'impegno richiesto, ai fini dell'integrazione della retribuzione di risultato del dirigente nel caso di affidamento dell'incarico, nonché della eventuale integrazione della retribuzione di risultato nel caso di affidamento di specifici incarichi previsti dalle norme vigenti (Art. 21, c. 1, lett. c CCNL 23.02.2026 e Art. 40 c. 2 CCNL 16.07.2024)
Articolo 5	Criteri generali per la definizione dei piani di welfare integrativo, attivabili nei limiti delle risorse di cui all'art. 15 (Art. 21, c. 1, lett. d e Art. 15 CCNL 23.02.2026)
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. 43 del CCNL 16.07.2024, nonché la correlazione tra i suddetti compensi e la retribuzione di risultato (Art. 21, c. 1, lett. e Art. 43 CCNL 16.07.2024)
Articolo 7	Posizioni dirigenziali esonerate dallo sciopero ai sensi della legge 146/1990 (Art. 21, c. 1, lett. f CCNL 23.02.2026)
Articolo 8	Criteri e risorse per l'applicazione della clausola di salvaguardia economica di cui all'art. 31 CCNL 17.12.2020 (Art. 21, c. 1, lett. g CCNL 23.02.2026)
Articolo 9	Trattamento economico del dirigente in distacco sindacale (Art. 21, c. 1, lett. i e Art. 25 CCNL 23.02.2026)

Articolo 10	Linee di indirizzo e criteri generali per l'individuazione delle misure concernenti la salute e sicurezza nei luoghi di Lavoro (Art. 21, c 1 lett. l CCNL 23.02.2026)
Articolo 11	Criteri per l'attribuzione degli incentivi per lo svolgimento di funzioni tecniche previsti dall'art 45 del D. Lgs n. 36/2013 (Art. 21, c.1 lett. m CCNL 23.02.2026)
Articolo 12	Criteri di priorità per l'accesso al Lavoro agile, nonché individuazione dei casi in cui è possibile estendere il numero delle giornate di prestazione resa in modalità agile (Art. 21, c.1 lett. n CCNL 23.02.2026)
Articolo 13	Interpretazione autentica

CONTRATTO COLLETTIVO INTEGRATIVO PER LA DIRIGENZA DELLA CAMERA DI COMMERCIO TNO

Triennio 2026-2028

Il presente contratto, sottoscritto in data odierna, aggiorna e sostituisce le disposizioni del precedente accordo aziendale per adeguarlo alle novità introdotte dal **CCNL sottoscritto il 16/07/2024** e dal **CCNL del 23/02/2026**.

Art. 1 - Campo di applicazione e durata (Art. 7 CCNL 23.02.2026 e succ. mod.)

1. Il presente contratto collettivo integrativo, redatto ai sensi dell'art. 7 del CCNL **del 23/02/2026**, 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 produce effetti a partire dalla sottoscrizione, salvo diverse prescrizioni e/o decorrenze espressamente previste dal contratto stesso e fino al 31/12/2028. Gli effetti giuridici ed economici del presente contratto conservano la propria efficacia fino all'entrata in vigore del prossimo contratto integrativo o fino all'entrata in vigore di un nuovo contratto collettivo nazionale di lavoro, per le 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 del 17.12.2020 (Art. 21, c. 1, lett. a) CCNL 23.02.2026)

Nel triennio contrattuale il Fondo di cui all’art. 57 del CCNL del 11/12/2020 è destinato annualmente alla retribuzione di risultato per una quota **non inferiore al 33%**.

Art. 3 - Criteri per la determinazione della retribuzione di risultato (Art. 21, c. 1, lett. b CCNL 23.02.2026)

1. L’attribuzione della retribuzione di risultato avviene annualmente sulla base delle risultanze del Sistema di misurazione e valutazione per il personale con qualifica dirigenziale che consegua un giudizio almeno positivo, cioè “in linea con le aspettative del ruolo”.
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. 13, commi 2, 3 e 4, del CCNL 23/02/2026 ai sensi dell’art. 13 comma 7 in quanto il numero dei dirigenti in servizio non è superiore a 5.

Art. 4 -Definizione della percentuale di cui all’art. 40 (Incarichi ad interim) comma 2 del CCNL del 16.07.2024, in ragione dell’impegno richiesto, ai fini dell’integrazione della retribuzione di risultato del dirigente nel caso di affidamento dell’incarico, nonché della eventuale integrazione della retribuzione di risultato nel caso di affidamento di specifici incarichi previsti dalle norme vigenti (Art. 21, c. 1, lett. c CCNL 23.02.2026 e Art. 40 c. 2 CCNL 16.07.2024)

1. Gli incarichi *ad interim* sono retribuiti tramite un incremento della retribuzione di risultato pari al 30% della retribuzione di posizione annua del posto vacante; resta inteso che la quota della retribuzione di risultato derivante dall’applicazione della presente disciplina è comunque collegata alla performance del Dirigente ed erogata solo all’esito della procedura di valutazione della performance stessa.
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 cui è affidato l’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 allo 0,8% dell’importo delle risorse del Fondo destinate a finanziare le retribuzioni di posizione.

Art. 5 - Criteri generali per la definizione dei piani di welfare integrativo, attivabili nei limiti delle risorse di cui all’art. 15 (Art. 21, c. 1, lett. d e Art. 15 CCNL 23.02.2026)

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 benefit 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:

- a) iniziative di sostegno al reddito della famiglia (sussidi e rimborsi);*
- b) supporto all'educazione, all'istruzione e promozione del merito dei figli;*
- c) contributi a favore di attività culturali, ricreative e con finalità sociale;*
- d) prestiti a favore di dipendenti in difficoltà ad accedere ai canali ordinari del credito bancario o che si trovino nella necessità di affrontare spese non differibili;*
- e) polizze sanitarie integrative delle prestazioni erogate dal Servizio sanitario nazionale;*
- f) incentivazione alla mobilità sostenibile;*
- g) altre categorie di beni e servizi che, in base alle vigenti norme fiscali, non concorrono a formare il reddito di lavoro dipendente.*

3. Nella Camera di commercio della Toscana Nord-Ovest si ritiene di destinare al welfare integrativo un importo pari al 3,5% delle risorse stabili che finanziano il Fondo per la retribuzione di posizione e di risultato. Tale importo non potrà comunque superare ai sensi del CCNL 2026 il 2,5% dell'intero fondo.

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. 43 del CCNL 16.07.2024, nonché la correlazione tra i suddetti compensi e la retribuzione di risultato (Art. 21, c. 1, lett. e Art. 43 CCNL 16.07.2024)

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. 43 del CCNL 16.07.2024, 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 dei dirigenti.

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. 43 del CCNL del 16/07/2024, 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. 21, c. 1, lett. f CCNL 23.02.2026)

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. L'esonero dallo sciopero potrà riguardare, oltre al Segretario generale, eventuali figure dirigenziali che saranno individuate di volta in volta dal Segretario Generale, in ragione del momento nel quale cade lo sciopero stesso e comunque sulla base di un principio di rotazione.

Art. 8 – Criteri e risorse per l'applicazione della clausola di salvaguardia economica di cui all'art. 31 CCNL 17.12.2020 (Art. 21, c. 1, lett. g CCNL 23.02.2026)

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.

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. 21, c. 1, lett. i e Art. 25 CCNL 23.02.2026)

1. L'elemento di garanzia della retribuzione di cui all'art. 25, 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.

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 – Linee di indirizzo e criteri generali per l'individuazione delle misure concernenti la salute e sicurezza nei luoghi di lavoro (Art. 21, c 1 lett. l CCNL 23.02.2026)

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

2. 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 verranno individuate le priorità di azione che garantiscano nel tempo il miglioramento dei livelli di sicurezza negli ambienti di lavoro.

3. Gli interventi di formazione ed informazione del personale dirigenziale 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.

4. Il piano sanitario, predisposto periodicamente dal medico competente, sarà tempestivamente adeguato in relazione ai mutamenti organizzativi che si realizzeranno ed aventi impatto sui contenuti del documento, ovvero ad eventuali interferenze esterne legate ad eventi di morbidità collettiva stagionali o straordinari.

5. La ricognizione periodica delle postazioni di lavoro, ai fini della verifica della compatibilità delle stesse con le norme tecniche in materia e dell'osservanza di queste ultime da parte degli occupanti, è curata dalla Camera di commercio con il supporto del servizio di prevenzione e protezione.

6. Le attività formative organizzate dall'ente per il personale dirigente sono periodicamente ripetute in relazione all'evoluzione ed all'insorgenza di nuovi rischi.

Art. 11 – Criteri per l'attribuzione degli incentivi per lo svolgimento di funzioni tecniche previsti dall'art 45 del D. Lgs n. 36/2013 (Art. 21, c.1 lett. m CCNL 23.02.2026)

L'attribuzione di un incentivo per lo svolgimento di funzioni tecniche come previsto dall'art. 45 del D.lgs. n. 36/2023 è finalizzato a stimolare l'incremento delle professionalità interne

all'amministrazione e, per conseguenza, a ridurre il ricorso a professionisti esterni con correlato risparmio da parte dell'amministrazione.

Per il personale di qualifica dirigenziale il riconoscimento degli incentivi di cui all'art. 45 del D.Lgs. 36/2023 è subordinato alla verifica che la medesima attività o responsabilità non sia già oggetto di valutazione ai fini della retribuzione di risultato. In caso di coincidenza, l'importo percepito a titolo di incentivo tecnico sarà computato in detrazione dalla retribuzione di risultato spettante per l'anno di riferimento.

Il riconoscimento degli incentivi per lo svolgimento di funzioni tecniche è improntato ai seguenti criteri generali, che tengono comunque conto dell'effettivo apporto del dipendente:

- a) competenze e responsabilità connesse al ruolo e alle specifiche prestazioni da svolgere;
- b) tipologia di incarichi svolti;
- c) complessità delle opere/servizi/forniture, derivante anche, ad esempio, dalla necessità di integrare diverse parti di progettazione specialistica, o numero di imprese coinvolte.
- d) rispetto delle scadenze definite nel cronoprogramma;
- e) qualità della prestazione: assenza di varianti suppletive, rispetto dei costi

Gli incentivi per lo svolgimento di funzioni tecniche previsti dall'art. 45 del D.Lgs. n. 36/2023 di cui all'allegato I.10 sono a carico degli stanziamenti previsti per le singole procedure di affidamento di lavori, servizi e forniture e non incidono in alcun modo sulle risorse del Fondo per la remunerazione della retribuzione di risultato e di posizione.

Art. 12 – Criteri di priorità per l'accesso al Lavoro agile, nonché individuazione dei casi in cui è possibile estendere il numero delle giornate di prestazione resa in modalità agile (Art. 21, c.1 lett. n CCNL 23.02.2026)

La disciplina della prestazione lavorativa in modalità agile opera nel rispetto del principio dell'"invarianza del livello dei servizi erogati", per il quale non deve essere compromessa la funzionalità dei servizi erogati, e del più generale valore riconosciuto dall'Ente alla conciliazione dei tempi di cura e di lavoro, riconosce l'accesso allo smart working per un certo numero di giornate meglio definite nell'apposito Disciplinare oggetto di informativa sindacale anche per il personale Dirigente.

Al fine di riconoscere situazioni soggettive che traggono il massimo beneficio dal lavoro agile e che possono riguardare condizioni di salute e disabilità del dipendente, esigenze di caregiving, situazioni logistiche ed ambientali, sono riconosciuti quali criteri di priorità per l'accesso al lavoro agile i seguenti casi:

a) casi in cui la normativa prevede il riconoscimento di priorità.

Il D.Lgs. n. 105/2022, entrato in vigore il 13 agosto 2022, ha previsto che i datori di lavoro, sia pubblici che privati, devono riconoscere una priorità alle richieste di esecuzione del rapporto di lavoro in modalità agile, qualora queste richieste vengano presentate da lavoratrici e lavoratori:

1. disabile in situazione di gravità accertata (ai sensi dell'art. 4, comma 1, della L. 104/1992);

2. con figli fino a 12 anni di età;

3. con figli disabili; qualora il figlio abbia una minorazione, singola o plurima, che abbia ridotto l'autonomia personale, correlata all'età, in modo da rendere necessario un intervento assistenziale permanente, continuativo e globale nella sfera individuale o in quella di relazione (ai sensi dell'articolo 3, comma 3, Legge n. 104/1992);

4. assistente familiare (caregiver) di soggetto che, a causa di malattia, infermità o disabilità, anche croniche o degenerative, non sia autosufficiente e in grado di prendersi cura di sé (ai sensi dell'art. 1, comma 255, della Legge n. 205/2017).

c) per soddisfare esigenze temporanee di salute o di cura familiare e in particolare per i figli fino a 14 anni;

c) lavoratori/trici "fragili": soggetti in possesso di certificazione rilasciata dai competenti organi medicolegali, attestante una condizione di rischio derivante da immunodepressione o da esiti da patologie oncologiche o dallo svolgimento di relative terapie salvavita, ivi inclusi i lavoratori in possesso del riconoscimento di disabilità con connotazione di gravità ai sensi dell'articolo 3, comma 3, della legge 5 febbraio 1992, n. 104;

d) lavoratori/trici con familiari conviventi in condizioni di disabilità certificata ai sensi dell'art. 3 comma 3 della legge 5 febbraio 1992, n. 104.

e) età superiore a 60 anni

Art. 13 – 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 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.