Camera di Commercio
Pistoia-Prato

CONTRATTO COLLETTIVO INTEGRATIVO
PERSONALE DIRIGENTE
Triennio 2026-2028

In data 28 ottobre 2026, in collegamento da remoto e presso la sede di Pistoia, ha avuto luogo l'incontro tra la delegazione di parte datoriale e la delegazione di parte sindacale per la sottoscrizione del Contratto Collettivo Integrativo per il triennio 2026-2028, predisposto ai sensi degli articoli 7 e 8 del CCNL del 23.02.2026 relativo al personale dirigenziale dell'Area "Funzioni Locali".

Per la delegazione trattante di parte datoriale:

Catia Baroncelli (Segretario Generale) - Presidente

Per la delegazione trattante di parte sindacale:

CISL FP – Andrea Bini

COSMED – (*Assente*)

DIREL – Giampiero Vangi

GIAMPIERO VANGI
28.10.2026 14:43:13
GMT+01:00

FEDIR - (*Assente*)

U.N.S.C.P. – (*Assente*)

UIL FPL – (*Assente*)

Camera di Commercio
Pistoia-Prato

Premessa

In data 23 febbraio 2026 è stato sottoscritto il nuovo contratto collettivo nazionale di lavoro dell'Area delle Funzioni Locali per il triennio 1° gennaio 2022 – 31 dicembre 2024, sia per la parte giuridica che per la parte economica, per il personale dirigente.
Il CCNL 23.02.2026 integra il precedente CCNL 17.12.2020 relativo al triennio 2016-2018, il cui impianto è sostanzialmente confermato, e il successivo CCNL 16.07.2024 relativo al triennio 2019-2021.

L'art. 1, comma 11 del nuovo CCNL precisa che, per quanto non espressamente previsto dal CCNL, continuano a trovare applicazione le disposizioni contrattuali dei precedenti CCNL dell'Area Funzioni Locali e dell'Area II ove compatibili e non sostituite con le previsioni del presente CCNL e con le norme legislative, nei limiti del D.Lgs.165/2001.

Le materie che sono ora demandate alla contrattazione collettiva integrativa sono tutte quelle elencate nell'art. 21 del nuovo CCNL e disciplinate nel presente accordo.
Tutte le materie, invece, elencate all'art. 20 del nuovo CCNL per le quali è previsto il confronto saranno oggetto di tale modello di relazione sindacale man mano che vi sarà l'esigenza di disciplinare la singola materia, per intervenuti mutamenti organizzativi o novità normative, in modo difforme dall'attuale disciplina.

Con delibera n. 037/2021 del 31.03.2021, la Giunta camerale ha provveduto a definire la nuova macro-organizzazione della neocostituita Camera di Commercio di Pistoia-Prato, prevedendo quattro Aree dirigenziali, oltre a quella afferente al Segretario Generale.
Con riferimento alla suddetta struttura organizzativa, la presente intesa è volta a definire le materie demandate, dal Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro (CCNL), alla contrattazione integrativa a livello di Ente, nei limiti e vincoli dal medesimo definiti e nel rispetto dell'autonomia e delle prerogative della dirigenza e delle rappresentanze sindacali.

In particolare, le parti condividono espressamente i seguenti principi e criteri generali ai quali, il presente contratto si ispira:
- *attivazione della contrattazione in modo conforme alle vigenti disposizioni di legge e di contratto e nel rispetto delle relazioni sindacali, privilegiando la volontà di prevenire eventuali conflitti;*
- *rispetto dei vincoli di bilancio, risultanti dagli strumenti di programmazione annuale e pluriennale, e degli strumenti di contenimento della spesa previsti dalla normativa;*
- *rispetto dei principi in materia di misurazione, valutazione e trasparenza della performance ed in materia di merito e premi;*
- *perseguimento del miglioramento dei livelli di efficienza e produttività dei servizi camerali erogati e delle funzioni camerali nel loro complesso;*
- *valorizzazione dell'impegno e della prestazione della dirigenza, mediante il rafforzamento del contributo dirigenziale al risultato complessivo della Camera.*

Art. 1 Ambito di applicazione e durata (art. 8 CCNL 23.02.2026)
1. Il presente contratto integrativo si applica a tutto il personale in servizio presso la Camera di Commercio di Pistoia-Prato con qualifica dirigenziale (compreso il dirigente con incarico di Segretario Generale) e con rapporto di lavoro a tempo sia indeterminato che determinato.
2. Il presente contratto concerne il periodo temporale 01.01.2026 – 31.12.2028.
3. Gli effetti giuridici ed economici del presente contratto decorrono dal giorno successivo alla sua sottoscrizione definitiva, salvo diversa indicazione in esso contenuta, e conservano la propria efficacia fino alla stipulazione di un successivo contratto integrativo o fino all'entrata in vigore di un nuovo contratto collettivo nazionale di lavoro che detti norme incompatibili e fatto salvo che:
   a) per gli istituti in esso contemplati di cui sopravvenute norme di legge ne impongano la revisione;

GIAMPIERO VANGI
28.10.2026 14:43:13
GMT+01:00

b) per la volontà delle parti di rivederne le condizioni.

4. Il presente contratto per le materie dallo stesso regolate sostituisce integralmente tutti i contratti integrativi e/o informative precedenti, i quali sono conseguentemente disapplicati.

Art. 2 Sistema delle relazioni sindacali

1. Il sistema delle relazioni sindacali si basa sui principi di responsabilità, correttezza, buona fede e trasparenza dei comportamenti e mira a prevenire i conflitti interni.

In particolare, l'obiettivo è quello di operare nell'interesse dei lavoratori, migliorando la presa di decisioni sostenendo la crescita professionale e l'aggiornamento, nonché i processi di innovazione organizzativa e di miglioramento della performance generale dell'ente in un'ottica di efficientamento dei servizi pubblici erogati anche in termini di gradimento degli utenti fruitori.

Art. 3 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 17.12.2020 (Disciplina del Fondo per la retribuzione di posizione e di risultato) - Art. 21, comma 1, lett. a) CCNL 23.02.2026

1. La retribuzione di posizione è valutata con attribuzione di un punteggio, espresso in centesimi, sulla base di una specifica metodologia di pesatura e graduazione delle posizioni dirigenziali adottata dalla Giunta camerale. Tale metodologia, condivisa con l'OIV, tiene conto della collocazione nella struttura della posizione, della sua complessità organizzativa e delle responsabilità interne ed esterne alla medesima connesse. In relazione alla suddetta pesatura, si determina il valore economico di ciascuna posizione dirigenziale.

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

3. Il Fondo, di cui agli articoli 57 del CCNL del 17.12.2020, 39 del CCNL 16.07.2024 e 24 del CCNL 23.02.2026 (di seguito "Fondo"), è destinato annualmente per una quota complessiva di almeno il 30% alle retribuzioni di risultato dei dirigenti, da erogare previa valutazione positiva della performance organizzativa e individuale dei dirigenti sulla base di quanto disposto dal Sistema di misurazione e valutazione della performance in vigore.

4. Ai sensi dell'art. 57 comma 3 (secondo paragrafo), le risorse destinate al finanziamento della retribuzione di posizione che, in un determinato anno, non sia stato possibile utilizzare integralmente per tale finalità, vanno ad incrementare per il medesimo anno le somme utilizzabili per la corresponsione della retribuzione di risultato.

5. Ai sensi dell'art. 57 comma 3 (terzo paragrafo), gli importi residui del Fondo non integralmente destinato incrementano una tantum le risorse destinate a retribuzione di risultato del Fondo dell'anno successivo.

6. La quota destinata al finanziamento della retribuzione di risultato può subire variazioni annuali per consentire, ove ne ricorrano i presupposti, l'attuazione della clausola di salvaguardia economica di cui all'art. 9 del presente Contratto.

Art. 4 Criteri per la determinazione della retribuzione di risultato tenendo conto di quanto previsto dall'art. 23 (Differenziazione e variabilità della retribuzione di risultato) - Art. 21, comma 1, lett. b) CCNL 23.02.2026

1. La determinazione della retribuzione di risultato è correlata alle risultanze del Sistema di misurazione e valutazione del personale con qualifica dirigenziale e la sua quantificazione è direttamente proporzionale alla valutazione assegnata per l'anno di riferimento, ponderata con il valore della retribuzione di posizione in godimento, nei limiti delle risorse disponibili anno per anno.

GIAMPIERO
VANGI
28.10.2026
14:43:13
GMT+01:00

2. L'attribuzione della retribuzione di risultato avviene annualmente e in conformità alle risultanze del processo di misurazione e valutazione della performance organizzativa e individuale (che consegua un giudizio positivo) condotto secondo la metodologia stabilita dal Sistema di misurazione e valutazione della performance approvato dall'Ente.
3. Le parti danno atto di non dover procedere secondo quanto disposto all'art. 13, commi 2, 3 e 4, del CCNL 23.02.2026 in quanto il numero dei dirigenti in servizio non è superiore a 5.
4. Gli obiettivi comuni del sistema camerale, ove stabiliti, confluiscono negli obiettivi di performance dell'ente e sono misurati con la vigente metodologia di valutazione.

Art. 5 Definizione della percentuale di cui all'art. 40 (incarichi ad interim) comma 2 del CCNL 16.07.2024, in ragione dell'impegno richiesto, ai fini dell'integrazione della retribuzione di risultato del dirigente nel caso di affidamento di un incarico ad interim per il periodo di affidamento dell'incarico, ai sensi dell'art. 40, nonché della eventuale integrazione della retribuzione di risultato nel caso di affidamento dell'incarico di responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza (RPCT), di responsabile della transizione digitale (RTD) e di data protection officer (DPO) - Art. 21, comma 1, lett. c) CCNL 23.02.2026

1. Gli incarichi ad interim, formalmente conferiti a dirigenti diversi dal Segretario Generale, a seguito di temporanea vacanza o assenza prolungata 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.
2. Il compenso di cui al comma precedente è pari:
- al 30% della retribuzione di posizione annua prevista per il posto temporaneamente vacante, rapportato all'effettiva durata dell'incarico, qualora l'interim si riferisca all'incarico di "facente funzioni" del Segretario Generale affidato temporaneamente a un dirigente;
- al 20% della retribuzione di posizione annua prevista per il posto temporaneamente vacante, rapportato all'effettiva durata dell'incarico, qualora l'interim si riferisca alla copertura di altra posizione dirigenziale (diversa dalla posizione dirigenziale di vertice).
3. La titolarità di un incarico organizzativamente superiore non può in nessun caso comportare il riconoscimento della maggiorazione economica, di cui al presente articolo, relativamente alla vacanza - e quindi dell'automatica assunzione della responsabilità gestionale - di un incarico organizzativamente inferiore.
4. Al dirigente, se diverso dal Segretario Generale, con incarico di "Responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza" (RPCT) che risulti aggiuntivo rispetto alle competenze e responsabilità definite per la posizione e il ruolo, è riconosciuta una maggiorazione della retribuzione di risultato pari al 7% della retribuzione di posizione in godimento.
5. Al dirigente, se diverso dal Segretario Generale, con incarico di "Responsabile della transizione digitale" (RTD) che risulti aggiuntivo rispetto alle competenze e responsabilità definite per la posizione e il ruolo, è riconosciuta una maggiorazione della retribuzione di risultato pari al 4% della retribuzione di posizione in godimento.
6. Al dirigente, se diverso dal Segretario Generale, con incarico di "Data Protection Officer" (DPO) che risulti aggiuntivo rispetto alle competenze e responsabilità definite per la posizione e il ruolo, è riconosciuta una maggiorazione della retribuzione di risultato pari al 7% della retribuzione di posizione in godimento.
7. Il compenso relativo agli incarichi ad interim e quello relativo all'incarico di RPCT, di RTD e di DPO sono finanziati direttamente sul fondo per la retribuzione di posizione e di risultato, e liquidati con cadenza annuale a valere sul fondo dell'anno di riferimento.

GIAMPIERO
VANGI
28.10.2026
14:43:13
GMT+01:00

Art. 6 Criteri generali per la definizione dei piani di welfare integrativo, attivabili nei limiti delle risorse di cui all'art. 15 (Welfare integrativo) - Art. 21, comma 1, lett. d) 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 benefits e agevolazioni che possono riguardare anche il corrispondente nucleo familiare.
2. Le parti convengono di individuare quale tipologia 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. Per l'erogazione di benefici relativi al welfare integrativo, le parti convengono anche sull'adesione ad una piattaforma informatica.
3. La Camera di commercio di Pistoia-Prato, non sussistendo disponibilità finanziarie già previste per le medesime finalità da norme precedenti, ritiene di utilizzare parte delle risorse destinate al fondo per la retribuzione di posizione e di risultato nel limite del **1,1% annuo.**
4. Le eventuali risorse non utilizzate vanno a incrementare per il medesimo anno le somme destinate al finanziamento della retribuzione di risultato.

Art. 7 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 (Onnicomprensività) del CCNL 16.07.2024, nonché la eventuale correlazione tra i suddetti compensi e la retribuzione di risultato - Art. 21, comma 1, lett. e) CCNL 23.02.2026

1. Le modalità e i criteri relativi all'erogazione di compensi o incentivi, le cui norme istitutive ne prevedano l'assegnazione anche al personale di qualifica dirigenziale, vanno definiti in norme regolamentari o comunque organizzative dell'ente, nel rispetto delle relazioni sindacali se e in quanto previste.
2. Nel caso in cui il Fondo sia integrato, ai sensi del comma 2 lettera d) del medesimo articolo, da somme derivanti dal principio di onnicomprensività del trattamento economico di cui all'art. 43 del CCNL del 16.07.2024:

- una quota del 40% è riservata al dirigente che ha reso la prestazione, a titolo di incremento della retribuzione di risultato.
- la quota residuale pari al 60% può essere correlata, previa individuazione specifica nell'ambito del PIAO, ad uno o più obiettivi trasversali a tutti i dirigenti, riferiti agli effetti dell'azione dell'ente nel suo complesso. Qualora nel PIAO non siano individuati obiettivi con tali caratteristiche, la quota residuale incrementa in parti uguali la retribuzione di risultato a beneficio degli altri dirigenti.

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, detratti gli oneri a carico dell'Ente ivi compresi gli oneri riflessi.

Art. 8 Posizioni dirigenziali esonerate dallo sciopero ai sensi della legge 146/1990 - Art. 21, comma 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'esercizio del diritto di sciopero, dei servizi pubblici essenziali e la salvaguardia dei diritti della persona costituzionalmente tutelati è regolato dalle norme in materia e in particolare dalla L. n. 146/1990 e successive modifiche ed integrazioni.
3. Sono esonerati dallo sciopero ai sensi della legge 146/1990 e secondo quanto previsto dall'Accordo collettivo nazionale in materia di norme di garanzia del funzionamento dei servizi pubblici essenziali nell'ambito dell'Area dirigenziale II del 7.5.2002, il Segretario Generale e uno dei dirigenti in servizio, nel rispetto del principio di rotazione.

GIAMPIERO
VANGI
28.10.2026
14:43:13
GMT+01:00

Art. 9 Criteri e risorse per l'applicazione della clausola di salvaguardia economica di cui all'art. 31 del CCNL 17.12.2020 - Art. 21, comma 1, lett. g) CCNL 23.02.2026

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 gli garantisca un valore complessivo della retribuzione di posizione relativa al nuovo incarico pari al 100% 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, con prioritaria copertura tramite (tenuto conto della temporaneità della situazione in tal modo venutasi a determinare):

a) le somme resesi disponibili a seguito dei processi di riorganizzazione;
b) le somme destinate a retribuzione di posizione non utilizzate a fine anno;
c) le risorse eventualmente non utilizzate in anni precedenti;
d) qualora le somme di cui alle lett. a), b) e c) non risultino sufficienti, tramite riduzione delle somme complessivamente destinate a retribuzione di risultato, fermo restando il rispetto del limite minimo di cui all'art. 57, comma 3, del CCNL del 17.12.2020.

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

Parimenti, 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. 10 Criteri per l'attribuzione di compensi professionali degli avvocati, nel rispetto delle modalità e delle misure previste dall'art. 9 del D. L. n. 90/2014 come convertito in legge con modificazioni, dall'art 1, comma 1, della L. 114/2014 - Art. 21, comma 1, lett. h) CCNL 23.02.2026

1. Non sussistendo la fattispecie, le parti concordano di non disciplinare tale criterio per il triennio in oggetto.

Art. 11 Trattamento economico del dirigente in distacco sindacale - Art. 25, comma 1, lett. i) 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 90% delle voci retributive conseguite dall'interessato nell'ultimo anno solare di servizio che precede il distacco e corrisposte a carico del Fondo, 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'85% di detto elemento di garanzia.

GIAMPIERO
VANGI
28.10.2026
14:43:13
GMT+01:00

Art. 12 Linee di indirizzo e criteri generali per l'individuazione delle misure concernenti la salute e la sicurezza nei luoghi di lavoro – Art. 21, comma 1, lett. l) CCNL 23.02.2026

1. La Camera di commercio di Pistoia-Prato si impegna a diffondere il principio della "cultura della sicurezza" attraverso gli istituti dell'informazione e della formazione e a dare tempestiva e completa applicazione alla vigente normativa in materia di igiene e sicurezza del lavoro.
2. La Camera di commercio di Pistoia-Prato si impegna ad assicurare, nel tempo, l'attuazione della normativa in materia di sicurezza sui luoghi di lavoro secondo le indicazioni del documento di valutazione dei rischi, a tal fine costantemente aggiornato. In particolare, attraverso le specifiche riunioni previste dalla normativa generale in materia e con il contributo dei Rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza di ciascuna sede, verranno individuate le priorità di azione che garantiscano nel tempo il miglioramento dei livelli di sicurezza negli ambienti di lavoro.
3. La Camera di commercio di Pistoia-Prato s'impegna ad adottare le misure necessarie perché la tutela della salute nei luoghi di lavoro comprenda non solo il benessere fisico, ma anche quello mentale e sociale, così come indicato dalla recente normativa in materia di sicurezza.
4. La Camera di commercio di Pistoia-Prato assegna risorse finanziarie congrue, nel limite di quelle disponibili, per la realizzazione degli interventi derivanti dall'analisi di cui al precedente comma nonché per l'attuazione delle misure di prevenzione adottate nell'ambito del sistema di gestione della sicurezza.
5. Gli interventi di formazione ed informazione della dirigenza saranno svolti con cadenza periodica e in tutti i casi previsti dalla vigente normativa, in modo da garantire un adeguato e continuo grado di aggiornamento. Le attività formative si svolgono in orario di servizio, sono periodicamente ripetute in relazione all'evoluzione ed all'insorgenza di nuovi rischi.

Art. 13 Criteri per l'attribuzione degli incentivi per lo svolgimento di funzioni tecniche previsti dall'art. 45 del D.Lgs. n. 36/2013 – Art. 21, comma 1, lett. m) CCNL 23.02.2026

1. In attuazione di quanto previsto dall'art. 45 del D.Lgs. n. 36/2023, l'Ente disciplina i criteri per la ripartizione e l'attribuzione degli incentivi economici destinati al personale impegnato nello svolgimento di funzioni tecniche connesse alle procedure di programmazione, progettazione, affidamento ed esecuzione dei contratti pubblici.
2. Gli incentivi sono riconosciuti ai dirigenti diversi dal Segretario Generale, a valere sugli stanziamenti previsti nei quadri economici degli interventi, nei limiti e secondo le modalità stabilite dalla normativa vigente, nonché dalla disciplina interna.
3. La ripartizione degli incentivi è effettuata sulla base dei seguenti criteri:
   a) competenze e grado di responsabilità connessi alle specifiche prestazioni da svolgere;
   b) effettivo apporto professionale e partecipazione alle diverse fasi del procedimento;
   c) complessità dell'intervento, valutata in relazione a valore economico, articolazione progettuale e innovatività;
   d) ruolo ricoperto (Responsabile Unico del Progetto, progettista, direttore dei lavori, collaudatore, supporto tecnico-amministrativo, ecc.).
4. L'individuazione del dirigente avente diritto e la determinazione delle quote spettanti avvengono con provvedimento del Segretario Generale, nel rispetto dei criteri stabiliti dalla disciplina interna e previa verifica dell'effettivo svolgimento delle attività

Art. 14 Criteri di priorità per l'accesso al lavoro agile, nonché l'individuazione in cui è possibile estendere il numero delle giornate di prestazioni rese in modalità agile – Art. 21, comma 1, lett. n) CCNL 23.02.2026

1. In coerenza con il CCNL dell'Area Dirigenza Funzioni Locali e con il principio secondo cui il lavoro agile non costituisce modalità ordinaria di svolgimento della prestazione, l'accesso a tale istituto è disposto dal Segretario Generale esclusivamente in presenza di specifiche condizioni personali o organizzative e nei soli casi in cui la tipologia delle attività svolte consenta l'espletamento della prestazione del dirigente al di fuori della sede di servizio, senza pregiudizio

GIAMPIERO
VANGI
28.10.2026
14:43:13
GMT+01:00

per il funzionamento degli uffici presidiati e per la qualità dei servizi erogati, nel rispetto degli obiettivi assegnati e delle esigenze funzionali della struttura.
2. L'assenza di un orario di lavoro prestabilito nei confronti del dirigente non consente svolgimento di attività lavorativa a distanza nelle forme del lavoro da remoto.
3. Qualora le richieste di accesso al lavoro agile eccedano la capacità organizzative dell'Ente, il Segretario Generale individua i dirigenti ammessi sulla base di criteri di priorità, tra loro anche concorrenti, tenendo conto in particolare:

a) casi in cui la normativa prevede il riconoscimento di priorità:
   - a.1) lavoratori con figli in condizioni di disabilità ai sensi dell'articolo 3, comma 3, della legge 5 febbraio 1992, n. 104;
   - a.2) lavoratori con disabilità in situazione di gravità accertata ai sensi dell'articolo 4, comma 1, della legge 5 febbraio 1992, n. 104;
   - a.3) lavoratori con figli fino a dodici anni di età;
   - a.4) lavoratori caregivers ai sensi dell'articolo 1, comma 255, della legge 27 dicembre 2017, n. 205
b) lavoratori con problemi di salute compatibili con l'attività lavorativa oppure al rientro da malattie lunghe, compatibilmente alle esigenze organizzative.
c) lavoratori che si trovino in condizioni di particolare necessità non coperte da altre misure, debitamente certificato o documentate.

4. A parità di categoria ai sensi del comma precedente, la preferenza viene determinata, secondo l'ordine di elencazione:

a) dalle particolari condizioni di salute del dipendente richiedente;
b) dal numero dei figli a carico, indipendentemente dalla loro età;
c) dalla maggiore età del dipendente richiedente.

5. Ferma restando la necessaria compatibilità delle attività e il mantenimento degli standard qualitativi e quantitativi dei servizi, il Segretario Generale può autorizzare, con la stipula di un'appendice all'accordo individuale per un periodo determinato comunque non superiore a tre mesi, l'estensione del numero delle giornate di lavoro agile rispetto ai limiti ordinari, nei seguenti casi:

a) esigenze personali o familiari di particolare rilevanza e temporaneità;
b) specifici progetti o obiettivi assegnati che consentano una più efficace realizzazione mediante modalità agile;
c) esigenze organizzative della struttura finalizzate al miglioramento dell'efficienza, dell'efficacia e dell'economicità dell'azione amministrativa;
d) situazioni straordinarie o emergenziali incidenti sull'organizzazione del lavoro.

6. L'autorizzazione allo svolgimento della prestazione in modalità agile, nonché l'eventuale estensione delle relative giornate, è subordinata alla preventiva definizione di obiettivi misurabili e di indicatori di risultato, ed è soggetta a monitoraggio periodico, anche ai fini della valutazione della performance individuale.
7. Resta ferma la facoltà del Segretario Generale di rimodulare o revocare, in qualsiasi momento e con adeguata motivazione, l'accesso al lavoro agile e l'eventuale estensione concessa, in relazione a sopravvenute esigenze organizzative, al mancato raggiungimento degli obiettivi assegnati o a criticità riscontrate nel funzionamento della struttura.

Art. 15 Criteri di ripartizione dei proventi delle violazioni del Codice della Strada tra le diverse finalità di utilizzo di cui all'art. 41 del CCNL 16.07.2024 – Art. 21, comma 1, lett. o CCNL 23.02.2026

1. Non sussistendo la fattispecie, le parti concordano di non disciplinare tale criterio per il triennio in oggetto.

GIAMPIERO
VANGI
28.10.2026
14:43:13
GMT+01:00

Camera di Commercio
Pistoia-Prato

Art. 16 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.

Per la delegazione trattante di parte datoriale:

Per la delegazione trattante di parte sindacale:

CISL FP

GIAMPIERO
VANGI
28.10.2026
14:43:13
GMT+01:00

Direts-Direl