Camera di Commercio
Pistoia-Prato

Relazione Illustrativa[1]
Contratto Collettivo Integrativo Area Dirigenza
della Camera di Commercio di Pistoia-Prato
TRIENNIO 2026-2028

predisposta ai sensi degli articoli 40, comma 3-sexies e 40-bis, comma 1 del D.Lgs 165/2001 e dell'articolo 8 del CCNL 2022-2024 sottoscritto il 23 febbraio 2026, e redatta in conformità alle indicazioni contenute nella circolare del Ministero dell'Economia e delle Finanze – Dipartimento della Ragioneria Generale dello Stato n. 25 del 19 luglio 2012 e nelle Note applicative della medesima circolare pubblicate il 12 marzo 2013 sul sito della Ragioneria Generale dello Stato opportunamente adattata alla luce della nuova disciplina del Fondo per la retribuzione di posizione e di risultato introdotta dall'art. 57 del CCNL 2016-2018 sottoscritto il 17 dicembre 2020.

L'art. 40 bis, co.1, del D. Lgs. 165/2001 cit. e l'art. 8 comma 7 del CCNL 2022-2024 prevedono che il controllo sulla compatibilità dei costi della contrattazione decentrata integrativa con i vincoli di bilancio e quelli derivanti dall'applicazione delle norme di legge spetti al collegio dei revisori dei conti, che provvede alla relativa certificazione degli oneri. A tal fine, l'ipotesi di contratto collettivo integrativo siglata dalle parti in data 15 luglio 2026, corredata della relazione illustrativa e della relazione tecnico-finanziaria, è stata inviata all'organo di controllo in data 24.07.2026 (PG 0032988/U), nei termini di legge.

La Giunta camerale, acquisita la certificazione del Collegio dei Revisori dei Conti sulla compatibilità dei costi della pre-intesa con nota PG 0039706/E del 18.09.2026 e verificata la rispondenza della stessa agli indirizzi formulati con propria delibera n. 030/2026 del 25.03.2026, ha autorizzato il presidente della delegazione di parte datoriale alla sottoscrizione definitiva del contratto integrativo della dirigenza della Camera di Commercio di Pistoia-Prato con propria delibera n. 064/2026 del 21.10.2026.

La presente relazione illustrativa, unitamente alla Relazione tecnico – finanziaria, è pubblicata secondo quanto disposto dall'art. 21 comma 2 D. Lgs. 33/2013, sul sito istituzionale della Camera di Commercio nella apposita sezione.

Relazione Illustrativa
Il 28 ottobre 2026, nel rispetto del modello di relazioni sindacali ridisegnato dal CCNL sottoscritto in data 23/02/2026 per i Dirigenti dell'Area Funzioni locali, si è proceduto alla sottoscrizione del contratto collettivo integrativo per il personale dirigente della Camera di Commercio di Pistoia-Prato relativo al triennio 2026-2028.

Modulo 1 - Circolare n. 25 del 19 luglio 2012

Data di sottoscrizione	Ipotesi sottoscritta in data 15.07.2026 **Contratto sottoscritto in data 28.10.2026**
Periodo temporale di vigenza	1/1/2026-31/12/2028
Composizione della delegazione trattante	***Parte Pubblica***: Presidente dott.ssa Catia Baroncelli, Segretario Generale ***Organizzazioni sindacali ammesse alla contrattazione:*** Organizzazioni sindacali ammesse alla contrattazione (elenco sigle): CISL FP COSMED DIREL FEDIR U.N.S.C.P. UIL FPL ***Organizzazioni sindacali firmatarie dell'ipotesi di contratto :*** CISL FP DIREL

[1] Relazione redatta ai sensi dell'art. 40, comma 3-sexies D. Lgs. n. 165/2001 e della circolare n.25 del 19 luglio 2012 del Ministero dell'economia e delle finanze

	Organizzazioni sindacali firmatarie del contratto : CISL FP DIREL
Soggetti destinatari	Il personale con qualifica dirigenziale della Camera di commercio di Pistoia-Prato
Materie trattate dal contratto integrativo (descrizione sintetica)	• 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 • 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 • 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 • 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 • 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 • Posizioni dirigenziali esonerate dallo sciopero ai sensi della legge 146/1990 - Art. 21, comma 1, lett. f) CCNL 23.02.2026 • 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 • Trattamento economico del dirigente in distacco sindacale - Art. 23, comma 1, lett. i) CCNL 23.02.2026 • 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 • 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 • 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

Rispetto dell'iter adempimenti procedurale e degli atti propedeutici e successivi alla contrattazione	**Intervento dell'Organo di controllo interno. Allegazione della Certificazione dell'Organo di controllo interno alla Relazione illustrativa.**	Certificazione compatibilità costi risorse decentrate integrative anno 2026 rilasciata con verbale n. 81 del 10 aprile 2026. Certificazione ipotesi CCI 2026-2028 rilasciata con verbale n .88 del 18 settembre 2026.
		Nessun rilievo
	Attestazione del rispetto degli obblighi di legge che in caso di inadempimento comportano la sanzione del divieto di erogazione della retribuzione accessoria	Il Piano integrato di attività e organizzazione (PIAO), di cui all'art. 6, comma 4, del decreto legge 9 giugno 2021, n. 80, relativo al triennio 2026-2028 è stato adottato con delibera di Giunta n. 3/26 del 30.01.2026. Nel PIAO confluiscono, in una logica integrata e di massima semplificazione, i seguenti atti di pianificazione, precedentemente adottati con autonomi atti: - il Piano della performance (Sottosezioni 2.1 Valore Pubblico e 2.2 – Performance), - il Piano triennale di prevenzione della corruzione e della trasparenza (rif. Sottosezione 2.3 Rischi corruttivi e trasparenza) - il Piano organizzativo del lavoro agile (rif. Sottosezione 3.2 - Organizzazione del lavoro agile), - il Piano triennale dei fabbisogni del personale (rif. Sottosezione 3.3 - Piano triennale dei fabbisogni di personale), - il Piano di azioni positive (rif. Sottosezione 3.3), - il Piano di formazione (rif. Sottosezione 3.3).
		Il Codice di comportamento dei dipendenti della Camera di Pistoia-Prato, previsto dall'art. 54, comma 5, D.lgs. 165/2001, è stato adottato con delibera di Giunta n. 15/2021 del 10 febbraio 2021 e aggiornato con delibera di Giunta n. 117/2022 del 21 dicembre 2022.
		L'art. 11 del D.lgs. 150/2009 è stato abrogato dal D.lgs. 33/2013. Ai sensi dell'art. 52 del D.lgs. 33/2013 il riferimento si intende all'art. 10 dello stesso decreto. L'attestazione dell'OIV circa il corretto assolvimento dell'obbligo di pubblicazione, di cui ai commi 6 e 8 dell'art. 10 del D.lgs. 33/2013, al 31.12.2025 è stata resa, con esito positivo, nei termini di legge (PG 0000014/ E del 02.01.2026). L'attestazione trasparenza OIV 2026 sul grado di assolvimento degli obblighi di pubblicazione al 15 giugno 2026 deve essere resa entro il 30 luglio 2026. E' stato altresì trasmesso all'OIV in data 27/4/2026 il tool di autovalutazione sul funzionamento complessivo del sistema di valutazione, trasparenza e integrità, e l'OIV non ha formulato alcun rilievo.
		La Relazione della Performance 2025 è stata approvata dalla Giunta con delibera n. 27/2026 del 25 aprile 2026 e validata dall'OIV con nota citata in atto. La Relazione della Performance per l'anno 2026 sarà predisposta nei termini di legge e sottoposta all'esame – ai fini della sua validazione – dell'OIV a norma di legge.
Eventuali osservazioni - Il Sistema di Misurazione e valutazione della Performance è stato adottato con delibera di Giunta n. 46/2021 del 27.04.2021 previo parere favorevole dell'OIV (PG 0015605/E/2021 dell'28.01.2021). Il SMVP è stato confermato negli anni successivi con parere favorevole dell'OIV. Per l'anno 2026 il SMVP è stato aggiornato con delibera n. 2 del 30.01.2026 con parere favorevole dell'OIV (PG 0000124/ E del 03.01.2026).		

Modulo 2 Illustrazione dell'articolato del contratto (Attestazione della compatibilità con i vincoli derivanti da norme di legge e di contratto nazionale –modalità di utilizzo delle risorse accessorie - risultati attesi - altre informazioni utili)

2.1 Illustrazione di quanto disposto dal contratto integrativo, in modo da fornire un quadro esaustivo della regolamentazione di ogni ambito/materia e delle norme legislative e contrattuali che legittimano la contrattazione integrativa della specifica materia trattata

Il contratto integrativo è stato sottoscritto in data 28 ottobre e disciplina tutte le materie rimesse alla contrattazione di livello decentrato dal CCNL relativo al personale dirigenziale dell'Area Funzioni locali per il triennio 2022-2024 sottoscritto in data 23 febbraio 2026 ed elencate nell'art. 21 di interesse per questa Camera di commercio ovvero:

Art. 1 Ambito di applicazione e durata (art. 8 CCNL 23.02.2026)
Art. 2 Sistema delle relazioni sindacali
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
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
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
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
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
Art. 8 Posizioni dirigenziali esonerate dallo sciopero ai sensi della legge 146/1990 - Art. 21, comma 1, lett. f) CCNL 23.02.2026
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
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
Art. 11 Trattamento economico del dirigente in distacco sindacale – Art. 21, comma 1, lett. i) CCNL 23.02.2026 *[rectius: Art. 21, comma 1, lett. i) del CCNL 23.02.2026]*
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
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
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
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
Art. 16 Interpretazione autentica

La giunta ha impartito (DG 30/2026 del 25.03.2026) alla delegazione trattante di parte datoriale, individuata con delibera n. 020/2026 del 18.03.2026, gli indirizzi e le direttive di seguito esposti:

- sul presupposto che la componente del trattamento economico dei dirigenti legata ai risultati dagli stessi raggiunti dovrà progressivamente assumere un valore significativo nell'ambito del trattamento economico complessivo, andranno ricercati gli spazi per incrementare la percentuale delle risorse economiche del fondo destinata a tale voce, anche in modo progressivo nell'ambito del triennio di validità dell'accordo;
- quanto ai criteri per la determinazione della retribuzione di risultato, ferma restando l'autonomia dell'ente nella determinazione del sistema di misurazione e valutazione delle performance relative, il riconoscimento economico in questione andrà contestualizzato all'interno dell'iter della valutazione stessa, così da chiarire come verrà assicurata la selettività nell'attribuzione individuale delle risorse destinate alla componente "risultato". Dovrà, poi, essere determinata la quota del valore teorico massimo individuale della retribuzione di risultato correlato ad obiettivi comuni del sistema camerale, ove stabiliti;
- il valore economico da riconoscere, a titolo di risultato, degli incarichi ad interim, per i dirigenti diversi dal Segretario generale, va mantenuto in una percentuale ridotta del valore della posizione dirigenziale vacante e ancor più contenuta deve essere la percentuale di incremento della retribuzione di risultato del dirigente, se diverso dal Segretario generale, al quale viene affidato uno degli incarichi previsti dall'art. 35 comma 1 lett. c) (RPCT, RTD e DPO), pur nel rispetto della delicatezza di tali compiti;
- andrà definita la disciplina che attiene alla salvaguardia economica in caso di assegnazione di nuovo incarico, con valore di posizione inferiore a quello in precedenza fruito, per effetto di processi di ristrutturazione, in modo tale che si abbia comunque da subito una variazione in diminuzione dell'importo precedentemente fruito;
- l'esonero dallo sciopero, oltre al Segretario generale, dovrà riguardare le figure dirigenziali che quest'ultimo individuerà di volta in volta, in ragione del momento nel quale cade lo sciopero stesso.
- il riconoscimento degli incentivi per attività tecniche solo per i dirigenti diversi dal Segretario Generale, figura preposta ad attestare le specifiche funzioni tecniche eventualmente svolte da altro dirigente;
- prevedere che il ricorso al lavoro a distanza abbia carattere limitato e residuale, da ammettere 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 al di fuori della sede di servizio senza pregiudizio per il funzionamento degli uffici e per la qualità dei servizi erogati.

Il contratto collettivo decentrato integrativo è così articolato:

L'articolo 1 definisce il campo di applicazione, l'efficacia e la durata del contratto integrativo, nonché la decorrenza e la disciplina transitoria.

L'articolo 2 definisce gli obiettivi e gli strumenti del sistema di relazioni sindacali.

L'articolo 3 definisce 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.
Le risorse del fondo per la retribuzione di posizione e di risultato effettivamente disponibili per la contrattazione sono ripartite in base al seguente criterio:
- alla quota destinata alla retribuzione di posizione vengono destinate le risorse necessarie a retribuire le posizioni ricoperte dai dirigenti in essere nei valori corrispondenti alle fasce retributive in cui sono posizionati e stabiliti dalla Giunta in relazione alle competenze e alle responsabilità richieste dal modello organizzativo adottato, anche con riferimento al requisito della complessità di cui all'art. 27 comma 5 del CCNL 23/12/1999
- alla quota destinata alla retribuzione di risultato viene annualmente destinata la parte restante del fondo fissando nel 30% la quota minima di destinazione del fondo al risultato;
- eventuali risorse finalizzate a retribuzione di posizione che nell'anno non sia stato possibile utilizzare integralmente per tale finalità, incrementano le risorse destinate a retribuzione di risultato del medesimo anno.

L'articolo 4 stabilisce i Criteri per la determinazione della retribuzione di risultato.
La determinazione della retribuzione di risultato avviene annualmente a fronte del positivo raggiungimento degli obiettivi prioritari dell'Ente e organizzativi di Area e in relazione alle risorse disponibili per tale finalità sulla base di quanto previsto dal SMVP adottato dall'Ente.

Viene in ogni caso garantita l'attribuzione selettiva delle risorse disponibili per la retribuzione di risultato.
Viene prevista l'integrazione del piano performance con gli obiettivi comuni del sistema camerale.

L'articolo 5 definisce la percentuale da riconoscere in caso di incarico ad interim nonché dell'eventuale integrazione della retribuzione di risultato nel caso di affidamento dell'incarico di responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza, di responsabile transizione digitale ovvero data protection officer.
Gli incarichi ad interim formalmente attribuiti a dirigenti, diversi dal Segretario Generale, a seguito della temporanea vacanza di una posizione dirigenziale sono retribuiti tramite un incremento della retribuzione di risultato, limitatamente al periodo di sostituzione.
Sono fissate le percentuali di remunerazione degli interim nelle seguenti misure:
- 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).
Gli incarichi ulteriori di RPCT, RTD o DPO formalmente attribuiti a dirigenti, diversi dal Segretario Generale, a possono essere retribuiti tramite un incremento della retribuzione di risultato, nelle seguenti misure:
- al 7% della retribuzione di posizione in godimento al dirigente con incarico di "Responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza"
- al 4% della retribuzione di posizione in godimento al dirigente con incarico di "Responsabile della transizione digitale"
- al 7% della retribuzione di posizione in godimento al dirigente con incarico di "Data Protecion Officer.

L'articolo 6 fissa i criteri generali per la definizione dei piani di welfare integrativo.
Non sussistendo, per i dirigenti, 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, con destinazione delle eventuali economie al finanziamento del risultato per il medesimo anno.
L'erogazione di benefici relativi al welfare integrativo avverrà tramite adesione a piattaforma informatica.

L'articolo 7 fissa i 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, nonché la eventuale correlazione tra i suddetti compensi e la retribuzione di risultato.
Le somme risultanti dall'applicazione del principio di onnicomprensività del trattamento economico dei dirigenti, riferite anche ai compensi per incarichi aggiuntivi non connessi direttamente con la posizione dirigenziale attribuita, integrano le risorse destinate al finanziamento della retribuzione di risultato e sono distribuite nelle misure contrattate.
I compensi per gli incarichi aggiuntivi del Segretario Generale vengono, invece, costituiscono economia di bilancio.

L'articolo 8 individua le posizioni dirigenziali esonerate dallo sciopero ai sensi della legge 146/1990.
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.
Considerati i servizi essenziali individuati dall'Accordo collettivo nazionale in materia di norme di garanzia del funzionamento dei servizi pubblici essenziali nell'ambito dell'Area dirigenziale II del 7/05/2002, si esonera dallo sciopero il Segretario Generale e uno dei dirigenti in servizio, nel rispetto del principio di rotazione.

L'articolo 9 fissa i criteri e risorse per l'applicazione della clausola di salvaguardia economica di cui all'art. 31 del CCNL 17/12/2020.
Al dirigente che sia destinatario di un nuovo incarico con retribuzione di posizione di importo inferiore a quella di godimento, a seguito di processi di riorganizzazione che abbiano comportato la revoca dell'incarico precedente, viene riconosciuto un differenziale di retribuzione di posizione tale da garantire che il valore complessivo inziale della retribuzione di posizione del nuovo incarico sia pari al 100% della retribuzione di posizione connessa al precedente incarico. Tale importo è riconosciuto fino alla data di scadenza dell'incarico precedentemente ricoperto. 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.
La clausola di salvaguardia 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.
La clausola di salvaguardia, pur 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.

L'articolo 10 statuisce che i Criteri per l'attribuzione di compensi professionali degli avvocati non sono stati disciplinati non ricorrendo al momento la fattispecie e non prevedendone la sussistenza per il triennio oggetto del presente accordo.

L'articolo 11 definisce i Criteri per l'attribuzione del Trattamento economico del dirigente in distacco sindacali.

L'articolo 12 detta le Linee di indirizzo e criteri generali per l'individuazione delle misure concernenti la salute e la sicurezza nei luoghi di lavoro.

L'articolo 13 stabilisce i Criteri per l'attribuzione degli incentivi per lo svolgimento di funzioni tecniche previsti dall'art. 45 del D. Lgs. n. 36/2013.
In attuazione dell'art. 45 del D. Lgs. n. 36/2023, l'Ente disciplina l'attribuzione degli incentivi per le funzioni tecniche connesse ai contratti pubblici. Gli incentivi sono riconosciuti ai dirigenti, escluso il Segretario Generale, nei limiti delle risorse disponibili e della normativa vigente. La ripartizione avviene in base alle responsabilità, al contributo effettivamente prestato, alla complessità dell'intervento e al ruolo svolto. L'individuazione dei beneficiari e delle quote spettanti è effettuata con provvedimento del Segretario Generale, previa verifica delle attività svolte.

L'articolo 14 stabilisce i 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.
Il lavoro agile per i dirigenti è autorizzato dal Segretario Generale esclusivamente in presenza di specifiche esigenze personali o organizzative e quando le attività siano compatibili con tale modalità, senza pregiudicare il funzionamento degli uffici e il raggiungimento degli obiettivi. Non è consentito il lavoro da remoto. In caso di richieste eccedenti la capacità organizzativa, l'accesso è regolato secondo criteri di priorità previsti dalla legge e dalla disciplina interna. Il Segretario Generale può autorizzare, per un periodo massimo di tre mesi, un'estensione delle giornate di lavoro agile per motivate esigenze personali, organizzative o straordinarie. L'autorizzazione è subordinata alla definizione di obiettivi misurabili, è soggetta a monitoraggio e può essere modificata o revocata per esigenze organizzative o in caso di mancato conseguimento dei risultati.

L'articolo 15 statuisce che i Criteri di ripartizione dei proventi delle violazioni del codice della strada non sono stati disciplinati non ricorrendo la fattispecie e non prevedendone la sussistenza per il triennio oggetto del presente accordo.

2.2 Quadro di sintesi delle modalità di utilizzo da parte della contrattazione integrativa delle risorse del Fondo unico di amministrazione (per noi Fondo risorse decentrate)

In base all'accordo sottoscritto le risorse del fondo per la retribuzione di posizione e di risultato effettivamente disponibili per la contrattazione vengono ripartite in base al seguente criterio:
- alla quota destinata alla retribuzione di posizione vengono destinate le risorse necessarie a retribuire le posizioni ricoperte dai dirigenti in essere nei valori corrispondenti alle fasce retributive in cui sono posizionati e stabiliti dalla Giunta[2] in relazione alle competenze e alle responsabilità richieste dal modello organizzativo adottato, anche con riferimento al requisito della complessità di cui all'art. 27 comma 5 del CCNL 23/12/1999
- al welfare integrativo viene destinato il **1,1%** del totale del fondo disponibile
- alla quota destinata alla retribuzione di risultato viene annualmente destinata la parte restante del fondo (fermo restando il limite minimo del 30%)
- eventuali risorse finalizzate a retribuzione di posizione che nell'anno non sia stato possibile utilizzare integralmente per tale finalità, incrementano le risorse destinate a retribuzione di risultato del medesimo anno.

[2] La Giunta, con delibera n. 024/2023 del 01.03.2023, ha definito i criteri e la metodologia per la graduazione delle funzioni dirigenziali ai fini della determinazione del valore economico delle stesse, approvando la seguente graduazione delle posizioni dirigenziali: Area Peso Segretario Generale 73 Area 1 - Risorse e Organizzazione 28 Area 2 - Tutela del Mercato e Legalità 33 Area 3 - Promozione e Sviluppo Economico 53 Area 4 - Anagrafe e Semplificazione 28.

2.3 Gli effetti abrogativi impliciti in modo da rendere chiara la successione temporale dei contratti integrativi e la disciplina vigente delle materie demandate alla contrattazione integrativa

Il presente accordo concerne il periodo 1/1/2026-31/12/2028.

Gli effetti del contratto decorrono dal giorno successivo alla data di sottoscrizione definitiva, salvo specifica e diversa prescrizione e decorrenza espressamente prevista dal contratto stesso e conserva la propria efficacia fino alla stipulazione del successivo contratto integrativo o fino all'entrata in vigore di un nuovo contratto collettivo nazionale di lavoro che detti norme incompatibili.

2.4 Illustrazione e specifica attestazione della coerenza con le previsioni in materia di meritocrazia e premialità (coerenza con il Titolo III del D.Lgs. 150/2009, le norme di contratto nazionale e la giurisprudenza contabile) ai fini della corresponsione degli incentivi per la performance individuale ed organizzativa

Il sistema di valutazione delle performance adottato dall'Ente valuta le performance dei dipendenti evitando ogni forma di erogazione di compensi accessori sulla base di forme di automatismi comunque denominati.

La misurazione e la valutazione della performance organizzativa della Camera di commercio e delle sue aree o strutture alle dirette dipendenze del Segretario Generale viene effettuata in coerenza con i principi generali e gli indirizzi dell'organo politico delineati nel "Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance".

La performance di ente e quella di ciascuna area organizzativa o delle strutture alle dirette dipendenze del Segretario Generale vengono misurate attraverso la quantificazione del livello di raggiungimento dei risultati rispetto agli obiettivi prefissati e degli impatti prodotti su utenti e stakeholder, mediante indicatori (KPI) abbinati ai singoli obiettivi (strategici e operativi) e, successivamente, valutate individuando le eventuali azioni di miglioramento.

Al fine di consentire una valutazione puntuale, i singoli indicatori riportano sia il target che ne individua il livello di raggiungimento.

La misurazione dei singoli obiettivi, espressa in percentuale, risulta quindi dagli indicatori ad essi riferiti.

La misurazione complessiva della performance di ente e di area o delle strutture alle dirette dipendenze del Segretario Generale coincide di conseguenza con la media, semplice o ponderata a seconda del peso attribuito ai medesimi obiettivi e/o ai relativi indicatori, delle singole percentuali di raggiungimento degli obiettivi strategici di ente o organizzativi di ciascuna area/strutture alle dirette dipendenze del Segretario Generale.

2.6 Illustrazione dei risultati attesi dalla sottoscrizione del contratto integrativo, in correlazione con gli strumenti di programmazione gestionale (PIAO), adottati dall'Amministrazione in coerenza con le previsioni del Titolo II del D.Lgs. 150/2009

Nell'ambito degli obiettivi fissati dall'Ente, come per gli anni precedenti, la contrattazione decentrata è impostata in modo da continuare ad assicurare adeguati livelli di efficienza e produttività dei servizi erogati dalla Camera di commercio, incentivando l'impegno e la qualità della prestazione e dando sempre maggior peso ai risultati raggiunti.

Con il presente accordo, inoltre, vengono attivate le iniziative di welfare integrativo e vengono disciplinati diversi istituti previsti dal CCNL in modo da riunire in una unica tornata contrattuale tutte le materie rimesse a tale livello.

2.7 Altre informazioni eventualmente ritenute utili per la migliore comprensione degli istituti regolati dal contratto

Pistoia/Prato, 29 ottobre 2026

IL SEGRETARIO GENERALE
(Dott.ssa Catia Baroncelli)

Documento informatico originale sottoscritto con firma digitale, conformemente alle Regole tecniche di cui al DPCM 22 febbraio 2013, e conservato secondo le Regole tecniche concernenti la formazione, protocollazione, gestione e conservazione dei documenti informatici, adottate da AGID in attuazione del CAD.



Catia Baroncelli
29/10/2026 13:40:42 UTC+0100