



CAMERA DI COMMERCIO DELLA MAREMMA E DEL TIRRENO
CONTRATTO COLLETTIVO INTEGRATIVO PER LA DIRIGENZA
Triennio 2026-2028

Il 29 Luglio 2026 presso la sede della Camera di Commercio della Maremma e del Tirreno si sono incontrate le delegazioni trattanti:

per la parte pubblica:

Pierluigi Giuntoli - Presidente della delegazione trattante

FIRMATO

per la parte sindacale:

- Piccini Simona - O.S. CISL FP **FIRMATO**

- Santini Andrea - O.S. UIL FPL **FIRMATO**

- - O.S. DIREL _____

per la sottoscrizione del contratto collettivo integrativo per il triennio 2026 - 2028, predisposto ai sensi degli artt. 7 e 8 del CCNL del 23/02/2026 relativo al personale dirigenziale dell'Area "Funzioni locali".

L'ipotesi è stata certificata dal Collegio dei Revisori dei Conti, ai sensi dell'art.8 co.7 CCNL FL del 23/02/2026, in data 24 Luglio 2026. La Giunta Camerale ha autorizzato il Presidente della delegazione trattante di parte datoriale alla sottoscrizione dell'ipotesi con deliberazione n.88 del 29/06/ 2026.



CAMERA DI COMMERCIO DELLA MAREMMA E DEL TIRRENO

CONTRATTO COLLETTIVO INTEGRATIVO PER LA DIRIGENZA

Triennio 2026-2028

INDICE

- Art.1 – Campo di applicazione e durata (art. 8 CCNL 23.02.2026)
- 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 17/12/2020 – Art.21, comma 1, lett.a) CCNL 23/02/2026
- Art.3 – Criteri per la determinazione della retribuzione di risultato e differenziazione e variabilità della retribuzione di risultato di cui all'art.13 – Art. 21 comma 1, lett.b) CCNL 23/02/2026
- Art.4 – Definizione della percentuale di cui all'art. 40 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 del CCNL, nonché della eventuale integrazione della retribuzione di risultato nel caso di affidamento dell'incarico di responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza, responsabile della transizione digitale e di data protection officer (DPO) (art. 21, comma 1, lett. c) CCNL 23/02/2026)
- Art.5 – Criteri generali per la definizione dei piani di welfare integrativo – Art.21 comma 1, lett.d) CCNL 23/02/2026
- Art.6 – Criteri delle forme di incentivazione delle specifiche attività e prestazioni correlate all'utilizzo delle risorse previste da specifiche disposizioni legge, di cui all'art. 43 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.7 – Posizioni dirigenziali esonerate dallo sciopero ai sensi della legge 146/1990 – Art. 21 comma 1, lett.f) CCNL 23/02/2026
- Art.8 – 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.9 - Criteri per l'attribuzione di compensi professionali degli avvocati (Art. 21, comma 1, lett. h) CCNL 23/02/2026)
- Art.10 - Trattamento economico del dirigente in distacco sindacale (Art. 21, comma 1, lett. i) CCNL 23/02/2026)
- Art.11 - Le 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.12 - 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.13 - Criteri di priorità per l'accesso al lavoro agile, nonché l'individuazione dei casi 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.14 – Interpretazione autentica



Art. 1 – Campo di applicazione e durata (art. 8 CCNL 23/02/2026)

1. Il presente contratto collettivo integrativo viene sottoscritto nel rispetto del modello di relazioni sindacali e dopo aver affrontato – ove previste – le fasi di informazione preventiva o di confronto. Il presente contratto si applica a tutto il personale in servizio presso la Camera di Commercio della Maremma e del Tirreno con qualifica dirigenziale, con rapporto di lavoro a tempo sia indeterminato sia 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.
4. Il presente contratto sostituisce integralmente tutti i contratti integrativi precedenti, i quali sono conseguentemente disapplicati.

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 17/12/2020 – Art.21, comma 1, lett.a) CCNL 23/02/2026

1. L'assegnazione della retribuzione di posizione è definita in base alla specifica metodologia di pesatura e graduazione prevista dal SMVP della Camera di Commercio della Maremma e del Tirreno nella quale vengono presi in considerazione parametri quali la collocazione nella struttura, la complessità organizzativa, le responsabilità gestionali.
2. Il fondo di cui all'art. 57 del CCNL del 17.12.2020 è destinato annualmente per una quota complessiva non inferiore al 30% alla retribuzione di risultato dei dirigenti, da erogare previa valutazione positiva della performance individuale dei dirigenti e sulla base di quanto disposto dalla metodologia di valutazione
3. Ai sensi dell'art. 57, comma 3, del CCNL del 17.12.2020, in presenza di risorse finalizzate a retribuzione di posizione che, in un determinato anno, non sia stato possibile utilizzare integralmente per tale finalità, le parti concordano per la destinazione ad incremento per il medesimo anno delle somme utilizzabili per la corresponsione della retribuzione di risultato.
4. La quota destinata al finanziamento della retribuzione di risultato può subire variazioni annuali anche per consentire, ove ne ricorrano i presupposti, l'attuazione della clausola di salvaguardia economica di cui all'art. 8 del presente Contratto.

Art. 3 – Criteri per la determinazione della retribuzione di risultato e differenziazione e variabilità della retribuzione di risultato di cui all'art.13 – Art. 21 comma 1, lett.b) CCNL 23/02/2026

1. L'attribuzione della retribuzione di risultato avviene annualmente come definito dal Sistema di misurazione e valutazione del personale con qualifica dirigenziale che consegua un giudizio positivo, sulla base dei diversi livelli di valutazione della performance conseguiti dai dirigenti. La



sua quantificazione è ponderata con il valore della retribuzione di posizione in godimento, nei limiti delle risorse disponibili anno per anno.

2. Viene garantita l'attribuzione selettiva delle risorse destinate a tale elemento della retribuzione.
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. 4 – Definizione della percentuale di cui all'art. 40 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 del CCNL, nonché della eventuale integrazione della retribuzione di risultato nel caso di affidamento dell'incarico di responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza, responsabile della transizione digitale e di data protection officer (DPO) (art. 21, comma 1, lett. c) CCNL 23/02/2026)

1. Gli incarichi ad interim, formalmente conferiti dall'ente a seguito della temporanea vacanza a qualsiasi titolo di posti dirigenziali a tempo indeterminato o determinato, possono essere 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, e viene erogato sulla base della valutazione del dirigente reggente effettuata dal Segretario generale per la componente dei comportamenti organizzativi e dall'OIV per la componente relativa allo stato di attuazione degli obiettivi.
3. 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: le parti concordano per l'annualità 2026 di destinare ad economia di bilancio l'intero importo della retribuzione di posizione vacante ed assegnata ad interim al Segretario Generale.

Art. 5 – Criteri generali per la definizione dei piani di welfare integrativo – Art.21 comma 1, lett.d) CCNL 23/02/2026

1. Le parti convengono di individuare quale tipologia di beneficio a titolo di welfare integrativo le iniziative di sostegno al reddito della famiglia, supporto all'educazione, all'istruzione e promozione del merito dei figli, i contributi a favore di attività culturali, ricreative e con finalità sociale, incentivazione alla mobilità sostenibile. Per l'erogazione di benefici relativi al welfare integrativo, le parti convengono anche sull'adesione ad una piattaforma informatica.
2. La Camera di Commercio della Maremma e del Tirreno ritiene di utilizzare parte delle risorse destinate al fondo per la retribuzione di posizione e di risultato nel limite massimo previsto dal CCNL 23.02.2026, in misura pari o non superiore a € 4.000, compatibilmente con la normativa fiscale vigente per l'annualità di riferimento.



Art. 6 – Criteri delle forme di incentivazione delle specifiche attività e prestazioni correlate all'utilizzo delle risorse previste da specifiche disposizioni legge, di cui all'art. 43 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, sono 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 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 16.7.2024, una quota dell'80% è riservata al dirigente che ha reso la prestazione, a titolo di incremento della retribuzione di risultato; la quota residuale pari al 20% 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. La somma residuale confluisce nella quota del fondo destinato alla retribuzione di risultato, esclusivamente a beneficio degli altri dirigenti.

Art. 7 – 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. Devono essere esonerati dallo sciopero ai sensi della legge 146/1990 e secondo quanto previsto dal CCNL del 10.04.1996 a garanzia dei servizi pubblici essenziali, i titolari delle posizioni dirigenziali di seguito indicate, a rotazione:
 - a. Dirigente responsabile di Area I;
 - b. Dirigente responsabile di Area II;
 - c. Dirigente responsabile di Area III.

Art. 8 – 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)

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 per il periodo e i valori previsti dall'art. 31, comma 3, del CCNL del 17.12.2020.



1. L'importo attribuito a titolo di differenziale è tale da garantire che il valore complessivo iniziale della retribuzione di posizione relativa al 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. Nei due anni successivi 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 retribuzione di posizione che eccede il valore per così dire ordinario per l'incarico assegnato ai sensi del presente articolo trova comunque finanziamento nel fondo di cui all'art. 57 del CCNL del 17.12.2020, 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 risultanti 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 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;
 - e) qualora le risorse di cui sopra non risultino ancora sufficienti, la percentuale di cui al comma 2 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.
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.

Art.9 - Criteri per l'attribuzione di compensi professionali degli avvocati (art. 35, comma 1, lett. h) CCNL 23/02/2026)

1. Le parti si danno che, non sussistendo la fattispecie, convengono di rinviare a successiva fase di confronto l'eventuale disciplina in materia, fermo rimanendo il rispetto dell'art. 9 del D.L. 90/2014 convertito in legge 114/2014.

Art.10 - Trattamento economico del dirigente in distacco sindacale (art. 21, comma 1, lett. i) CCNL 23/02/2026)

1. L'elemento di garanzia della retribuzione di cui all'art. 44, comma 1, lett. b), del CCNL del 16.7.2024 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 nel 75% di detto elemento di garanzia.



3. In caso di distacco part-time o frazionato, l'elemento di garanzia è riproporzionato in base alla corrispondente percentuale di distacco.
4. Le parti si danno atto che non sussiste la fattispecie di cui all'art.25, comma 5 del CCNL 23/02/2026.

Art.11 - Le 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 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 e con il contributo dei Rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza, 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 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. Con lo stesso intento verranno gestite la formazione specifica per il personale addetto alle misure antincendio ed al primo soccorso e le esercitazioni generali per le situazioni di emergenza.

Art.12 - 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. Le modalità e i criteri di attribuzione degli incentivi alle funzioni tecniche svolte dai dipendenti della Camera di Commercio sono definiti dall'Ente secondo quanto previsto dall'art. 45 del Decreto Legislativo n.36 del 31 marzo 2023 Codice dei Contratti pubblici, come modificato dal D.Lgs. 31 dicembre 2024 n. 209 (di seguito denominato semplicemente "Codice").
2. Le attività svolte dal personale di qualifica dirigenziale non danno titolo alla corresponsione degli incentivi.

Art.13 - Criteri di priorità per l'accesso al lavoro agile, nonché l'individuazione dei casi 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. L'Amministrazione avrà cura di facilitare l'accesso al lavoro agile al personale che si trovi in condizioni di particolare necessità, non coperte da altre misure, in particolare:
 - a) per i lavoratori che documentino particolari esigenze di salute;



- b) per i lavoratori che assistano familiari con disabilità in situazioni di gravità ai sensi della L. 104/1992;
- c) per i lavoratori che godano dei benefici previsti dal d.lgs.151/2001 a sostegno della genitorialità;
- d) per i lavoratori residenti o domiciliati in Comuni al di fuori di quello della sede di destinazione (Comune di Grosseto e Comune di Livorno), tenuto conto della distanza tra la zona di residenza o di domicilio e la sede di lavoro.

Art. 14 – Interpretazione autentica

1. Qualora insorgano controversie sull'interpretazione del presente contratto collettivo integrativo si applica la disciplina prevista dall'art. 2, comma 7, 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.

Livorno, 29 Luglio 2026

per la parte pubblica:

Pierluigi Giuntoli - Presidente della delegazione trattante **FIRMATO**

per la parte sindacale:

- Simona Piccini - O.S. CISL FP **FIRMATO**

- Andrea Santini - O.S. UIL FPL **FIRMATO**

- - O.S. DIREL _____