



**CAMERA DI COMMERCIO DELLA MAREMMA E DEL TIRRENO**  
**IPOTESI DI CONTRATTO COLLETTIVO INTEGRATIVO PER LA DIRIGENZA**

**Triennio 2024-2026**

**CCI - Anno 2025**

Il 31/07/2025 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:**

- ..... - O.S. CGIL FP \_\_\_\_\_
- Simona Piccini - O.S. CISL FP \_\_ Firmato \_\_\_\_\_
- Andrea Santini - O.S. UIL FPL \_\_ Firmato \_\_\_\_\_
- ..... - O.S. DIREL \_\_\_\_\_

per la sottoscrizione del contratto collettivo integrativo per il triennio 2024-2026, annualità 2025, predisposto ai sensi degli artt. 7 e 8 del CCNL del 16/07/2024 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 16/07/2024, in data 22/07/2025. La Giunta Camerale ha autorizzato il Presidente della delegazione trattante di parte datoriale alla sottoscrizione dell'ipotesi con deliberazione n. 39 del 10/07/2025.



## **CAMERA DI COMMERCIO DELLA MAREMMA E DEL TIRRENO**

### **IPOTESI DI CONTRATTO COLLETTIVO INTEGRATIVO PER LA DIRIGENZA**

**Triennio 2024-2026**

**Anno 2025**

#### **INDICE**

- Art.1 – Campo di applicazione e durata (art. 8 CCNL 16.07.2024)
- Art.2 – Definizione di un diverso criterio di riparto del Fondo per la retribuzione di posizione e di risultato tra quota destinata a retribuzione di posizione e quota destinata a retribuzione di risultato, nel rispetto dell'art. 57 del CCNL – Art.35, comma 1, lett.a) CCNL 16/7/2024
- Art.3 – Criteri per la determinazione della retribuzione di risultato – Art.35 comma 1, lett.b) CCNL 16/7/2024
- Art.4 – Definizione della percentuale di cui all'art. 40 comma 2 del CCNL 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. 35, comma 1, lett. c) CCNL 16.7.2024)
- Art.5 – Criteri generali per la definizione dei piani di welfare integrativo – Art.35 comma 1, lett.d) CCNL 16.7.2024
- 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, nonché la eventuale correlazione tra i suddetti compensi e la retribuzione di risultato (art. 35, comma 1, lett. e) CCNL 16.7.2024)
- Art.7 – Posizioni dirigenziali esonerate dallo sciopero ai sensi della legge 146/1990 – Art. 35 comma 1, lett.f) CCNL 16.7.2024
- Art.8 – Criteri e risorse per l'applicazione della clausola di salvaguardia economica di cui all'art. 31 del CCNL 17/12/2020 (art. 35, comma 1, lett. g) CCNL 16.7.2024)
- Art.9 - Criteri per l'attribuzione di compensi professionali degli avvocati (art. 35, comma 1, lett. h) CCNL 16.7.2024)
- Art.10 - Trattamento economico del dirigente in distacco sindacale (art. 35, comma 1, lett. i) CCNL 16.7.2024)
- Art.11 – Interpretazione autentica



### **Art. 1 – Campo di applicazione e durata (art. 8 CCNL 16.7.2024)**

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 01.01.2024 – 31.12.2026, annualità 2025.
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 – Art.35, comma 1, lett.a) CCNL 16/7/2024**

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. 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 all'art. 57 del CCNL del 17.12.2020 è destinato annualmente per una quota complessiva non inferiore al 30% delle retribuzioni di risultato dei dirigenti, da erogare previa valutazione positiva della performance individuale dei dirigenti e sulla base di quanto disposto dalla metodologia di valutazione
4. 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.
5. 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 – Art.35 comma 1, lett.b) CCNL 16/7/2024**



1. L'attribuzione della retribuzione di risultato avviene annualmente sulla base delle risultanze del Sistema di misurazione e valutazione del personale con qualifica dirigenziale che consegua un giudizio positivo, condotta secondo la metodologia stabilita dal Sistema di misurazione e valutazione della performance approvato dall'Ente. 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. 23, commi 2, 3 e 4, del CCNL 16/07/2024 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.
5. Le parti concordano che, come previsto dall'art. 4-bis del decreto-legge 24 febbraio 2023 n. 13, convertito con modificazioni dalla legge 21 aprile 2023, n. 41, in caso di mancato raggiungimento degli obiettivi di cui al citato comma 2, sarà operata la decurtazione ex lege in misura pari al 30% della retribuzione di risultato spettante in base al S.M.V.P. vigente: in funzione della verifica del raggiungimento dell'obiettivo annuale relativo al rispetto dei tempi di pagamento, il parametro di riferimento, ai fini del riconoscimento della retribuzione di risultato, è rappresentato dall'indicatore di ritardo annuale di cui all'art. 1, commi 859, lettera b), e 861, della legge 30 dicembre 2018, n. 145, elaborato mediante la PCC e calcolato sulle fatture ricevute e scadute nell'anno precedente.

**Art. 4 – Definizione della percentuale di cui all'art. 40 comma 2 del CCNL 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. 35, comma 1, lett. c) CCNL 16.7.2024)**

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.
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 2025 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.35 comma 1, lett.d) CCNL 16.7.2024**



1. Le parti convengono di individuare quale tipologia di beneficio a titolo di welfare integrativo 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.
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 16.7.2024, in misura non inferiore a € 5.000, compatibilmente con la normativa fiscale vigente per l'annualità di riferimento. Le eventuali risorse non utilizzate vanno a incrementare per il medesimo anno le somme destinate al finanziamento della retribuzione di risultato.

**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, nonché la eventuale correlazione tra i suddetti compensi e la retribuzione di risultato (art. 35, comma 1, lett. e) CCNL 16.7.2024)**

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. 35 comma 1, lett.f) CCNL 16.7.2024**

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. 35, comma 1, lett. g) CCNL 16.7.2024)**

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 per il periodo e i valori previsti dall'art. 31, comma 3, del CCNL del 17.12.2020.
2. 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.
3. 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 rese 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.
4. La presente disciplina si applica solo per i dirigenti in possesso di un incarico pluriennale coinvolti in mutamenti organizzativi che comportino una riduzione della retribuzione di posizione e solo fino alla data di scadenza dell'incarico ricoperto al momento della variazione organizzativa e riduzione retributiva; 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 16.7.2024)**

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. 35, comma 1, lett. i) CCNL 16.7.2024)**

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.

**Art. 11 – 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 16.7.2024 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, 31/7/2025**

**per la parte pubblica:**

Pierluigi Giuntoli - Presidente della delegazione trattante \_\_\_\_\_ Firmato \_\_\_\_\_

**per la parte sindacale:**

- ..... - O.S. CGIL FP \_\_\_\_\_

- Simona Piccini - O.S. CISL FP \_\_\_\_\_ Firmato \_\_\_\_\_

- Andrea Santini - O.S. UIL FPL \_\_\_\_\_ Firmato \_\_\_\_\_

- ..... - O.S. DIREL \_\_\_\_\_