



CAMERA DI COMMERCIO
PORDENONE - UDINE

CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO INTEGRATIVO

Ai sensi dell'art. 8 del

C.C.N.L. triennio 2022-2024-Personale dirigenziale Area Funzioni locali del 23.02.2026

Parte giuridica ed economica triennio 2025 – 2027

Aggiornamento anno 2026

A seguito dell'autorizzazione alla sottoscrizione della proposta di Contratto decentrato integrativo, stipulata in data 13.05.2026 in sede di Delegazione Trattante, rilasciata al Presidente della Delegazione Trattante di parte pubblica con deliberazione di Giunta n. 93 del 03/06/2026 e del parere positivo del Collegio dei Revisori dei conti datato 25/05/2026 reso ai sensi dell'art. 40-bis del D.LGS. 165/2001, il giorno 17/06/2026 si è riunita la Delegazione Trattante per la sottoscrizione definitiva dell'allegato Contratto decentrato integrativo inerente all'applicazione degli istituti contrattuali di carattere giuridico ed economico per il triennio 2025 – 2027, con aggiornamento per l'anno 2026, demandati alla contrattazione decentrata dall'art. 8 del C.C.N.L. del personale dirigenziale dell'Area Funzioni Locali sottoscritto il 23.02.2026.

Delegazione di parte datoriale:

Presidente: Pilutti dott.ssa Maria Lucia – Segretario Generale

Componente: Mingone dott.ssa Michela – Dirigente

Delegazione di parte sindacale:

C.I.S.L.- F.P. –

U.I.L. - FPL

DIREL

La Delegazione di parte datoriale

f.to Pilutti dott.ssa Maria Lucia

f.to Mingone dott.ssa Michela

La Delegazione di parte sindacale

f.to Bevilacqua Massimo – CISL FP



PREMESSA

Le parti, come sopra rappresentate, concordano sulle materie trattate e discusse nelle riunioni del 30.04.2026 e del 13.05.2026, nonché nelle relazioni intercorse via mail, comprese nel seguente articolato, che forma parte integrante del presente accordo.

L'Ente camerale viene infatti chiamato a definire le materie di cui all'art. 21 del nuovo CCNL di settore sottoscritto il 23.02.2026 in sede di contrattazione integrativa, in quanto Camera di Commercio con almeno tre dirigenti in servizio.

L'accordo proposto dall'Amministrazione e dalla stessa predisposto, tenendo conto delle direttive della Giunta camerale, intende disciplinare la regolare ripartizione del Fondo per la retribuzione di posizione e di risultato dei dirigenti, nonché la definizione degli istituti giuridici ed economici rimessi a questo tavolo negoziale andando ad aggiornare il CCDI triennio 2025 – 2027 sottoscritto il 10.06.2025.

Il quadro di riferimento, dal punto di vista normativo, nel quale si inserisce il presente accordo è caratterizzato dalla seguente normativa:

- CCNL personale dirigenziale Area Funzioni Locali sottoscritto il 16.07.2024, per il triennio 2019-2021;
- CCNL personale dirigenziale comparto Regioni-Autonomie Locali precedentemente sottoscritti, per quanto compatibili;
- D.Lgs. n. 165/2001 "Testo Unico sul Pubblico Impiego", in particolare per quanto previsto agli artt. 2 comma 2, 5, 7 comma 5, 40 commi 1, 3-bis e 3-quinquies, 45 commi 3 e 4 e s.m.i.;
- D.Lgs. n. 150/2009 "Attuazione della legge 4/3/2009, n. 15, in materia di ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico e di efficienza e trasparenza delle pubbliche amministrazioni" e s.m.i.;
- D.L. 78/2010 conv. nella L. 122/2010 "Misure urgenti in materia di stabilizzazione finanziaria e di competitività economica", in particolare quanto previsto dall'art. 9 commi 1, 2-bis, 17, 21;
- D.P.R. 122/2013 di proroga degli effetti del D.L. 78/2010;
- L. 143/2013 (legge di stabilità 2014), in particolare per quanto previsto dall'art. 1, comma 456;
- L. 208/2015 (Legge di stabilità 2016), in particolare per quanto previsto dall'art. 1, comma 236
- D.Lgs. n. 75/17, in particolare l'art. 23;

e dai seguenti Regolamenti/Atti generali approvati dalla CCIAA:

- Regolamento sull'ordinamento degli uffici e dei servizi revisionato con delibera di Consiglio n. 10 del 31.07.2024;
- Sistema di misurazione e valutazione della performance approvato con delibera di Giunta n. 21 del 30.01.2020 ed aggiornato annualmente (ultimo aggiornamento con delibera di Giunta n. 11 del 28.01.2026);
- Sistema integrato di analisi, misurazione e valutazione dell'organizzazione e delle risorse umane approvato dal Segretario Generale con determina n. 67 del 28.04.2025.



INDICE

Art. 1 – Campo di applicazione e durata (art. 8 CCNL 23.02.2026).

Art. 2 – Materie oggetto del presente contratto decentrato.

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 del 17.12.2020 (art. 21, comma 1, lett. a) CCNL 23.02.2026)

Art. 4 - Criteri per la determinazione 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 del 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 del 16.07.2024, nonché della eventuale integrazione della retribuzione di risultato nel caso di affidamento di specifici incarichi previsti dalle norme vigenti, quali ad esempio, quello 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 (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 legge, di cui all'art. 43 del CCNL (Onnicomprensività) del 16.07.2024, nonché la 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 - (art. 35, comma 1, lettera h) CCNL 23.02.2026)

Art. 11 – Definizione di quanto demandato alla contrattazione integrativa dall'art. 25 del CCNL 23.02.2026 (trattamento economico dei dirigenti in distacco sindacale) – (art. 21, comma 1, lett. i) CCNL 23.02.2026)

Art. 12 – Linee di indirizzi 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 dei casi in cui è possibile estendere il numero delle giornate di prestazione 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 e norma di rinvio.



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 di Pordenone-Udine, con qualifica dirigenziale, con rapporto di lavoro a tempo sia indeterminato sia determinato.
2. Il presente contratto concerne il periodo temporale 01.01.2026 / 31.12.2027 – nell'ambito del triennio 2025-2027 di cui al CCDI sottoscritto il 10.06.2025 - per quanto riguarda gli aspetti giuridici ed economici di seguito disciplinati.
3. Gli effetti giuridici ed economici del presente contratto 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 precedenti contratti integrativi, i quali sono conseguentemente disapplicati.
5. Per tutto quanto non previsto nel presente contratto si fa riferimento ai CCNLL del comparto specifico di settore.

Art. 2 - Materie oggetto del presente contratto decentrato.

1. Le materie oggetto del presente accordo, di competenza della contrattazione decentrata integrativa ai sensi dell'art. 35 del C.C.N.L. del 16.07.2024, sono, per quanto trovano applicazione nell'Ente camerale, le seguenti:
 - 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
 - Criteri per la determinazione della retribuzione di risultato
 - Integrazione della retribuzione di risultato del dirigente nel caso di affidamento di un incarico ad interim
 - Criteri generali per la definizione dei piani di welfare integrativo
 - Onnicomprensività del trattamento economico
 - Posizioni dirigenziali esonerate dallo sciopero ai sensi della legge 146/1990
 - Criteri e risorse per applicazione clausola di salvaguardia economica a tutela del dirigente destinatario di un incarico dirigenziale con retribuzione di posizione inferiore
 - Linee di indirizzo individuazione misure concernenti la salute e sicurezza sul lavoro
 - Criteri per l'attribuzione degli incentivi per lo svolgimento di funzioni tecniche previsti dall'art. 45 del D.Lgs. n. 36/2013
 - Criteri di priorità per l'accesso al lavoro agile e individuazione dei casi in cui è possibile estendere il numero di giornate di prestazione resa in modalità agile.

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 del 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 approvata dall'Ente con deliberazione di Giunta n. 142 del 17.09.2019 e applicata - da ultimo con riferimento agli incarichi in essere previsti nel nuovo assetto organizzativo approvato con delibera di Giunta n. 37 del 24.02.2023 - con determinazione del Segretario Generale n. 53 del 30.03.2023, sulla base di parametri quali la collocazione nella struttura, la complessità organizzativa e le responsabilità gestionali interne ed esterne.



2. La parte restante del fondo di cui all'art. 57 del CCNL del 17.12.2020, tenuto conto degli incrementi disposti dai CCNL successivamente intervenuti, è destinata annualmente – fermo restando il limite minimo del 15% previsto dal medesimo art. 57, comma 3 ed al netto delle risorse destinate a welfare integrativo di cui al successivo art. 6 - alle retribuzioni di risultato dei dirigenti meritevoli, da erogare previa valutazione positiva della performance individuale dei dirigenti e sulla base di quanto disposto dal vigente Sistema di misurazione e valutazione della performance.
3. 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 (art. 21, comma 1, lett. b) CCNL 23.02.2026)

1. L'attribuzione della retribuzione di risultato avviene annualmente sulla base delle risultanze del Sistema di misurazione e valutazione del personale con qualifica dirigenziale che consegua un giudizio positivo, come integrato dal Sistema integrato di analisi, misurazione e valutazione dell'organizzazione e delle risorse umane adottato il 28/04/2025.
2. Viene garantita l'attribuzione selettiva delle risorse destinate a tale elemento della retribuzione.
3. Inoltre, poiché ai sensi della Legge n. 41/2023 il rispetto dei tempi di pagamento previsti dalle vigenti disposizioni devono essere oggetto di valutazione ai fini del riconoscimento della retribuzione di risultato, l'importo teorico massimo individuale della retribuzione di risultato viene reso disponibile per intero in caso di rispetto dell'indicatore a tal fine annualmente definito dall'Ente, mentre un suo mancato o parziale rispetto comporterà la riduzione della retribuzione di risultato in maniera proporzionale al grado di raggiungimento dell'indicatore in argomento fino al 30% in corrispondenza di un indicatore raggiunto con valori uguali/inferiori al 60% del target definito per l'obiettivo in discussione.

Art. 5 – Definizione della percentuale di cui all'art. 40 (incarichi ad interim) comma 2 del CCNL del 16.07.2024 in ragione dell'impegno richiesto, ai fini dell'integrazione della retribuzione di risultato del dirigente nel caso di affidamento di un incarico ad interim per il periodo di affidamento dell'incarico, ai sensi dell'art. 40 del CCNL del 16.07.2024, nonché della eventuale integrazione della retribuzione di risultato nel caso di affidamento di specifici incarichi previsti dalle norme vigenti, quali ad esempio, quello 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 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 20% 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.
4. L'incarico di responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza (RPCT) e di responsabile della transizione digitale (RTD) sono attribuiti al Segretario Generale, la cui retribuzione di



risultato viene calcolata anche tenendo conto dei risultati conseguiti in tale veste. L'incarico di DPO, invece, non è attribuito a personale dirigenziale della Camera di commercio di Pordenone-Udine.

Art. 6 - Criteri generali per la definizione dei piani di welfare integrativo attivabili nei limiti delle risorse di cui all'art. 15 (art. 21, comma 1, lett. d) CCNL 23.02.2026)

1. Ad integrazione delle disponibilità finanziarie già previste a bilancio per le medesime finalità (finalità assistenziali nell'ambito di strumenti a carattere mutualistico-ex casse mutue) previste da norme precedenti, le parti concordano di utilizzare, per sostenere il welfare integrativo, quota parte delle risorse di cui all'art. 57 del CCNL del 17.12.2020, attingendo a quelle destinate a retribuzione di risultato nel limite del 5% delle relative disponibilità e degli importi non soggetti a tassazione fiscale in base alla normativa vigente.
2. Le risorse disponibili per attuare il welfare aziendale – relative alla quota già prevista a carico del bilancio per le medesime finalità (finalità assistenziali nell'ambito di strumenti a carattere mutualistico-ex casse mutue) nonché all'integrazione disposta con il comma 1 del presente articolo mediante utilizzo di parte del fondo per il finanziamento della retribuzione di risultato - verranno utilizzate, per ciascun anno di riferimento per la concessione dei seguenti benefici di natura assistenziale e sociale in favore dei propri dirigenti, tra i quali:
 - a) Categorie di beni e servizi che, in base alle vigenti norme fiscali, non concorrono a formare il reddito di lavoro dipendente (a titolo esemplificativo: fringe benefit – come i buoni acquisto – erogati tramite piattaforma per il welfare, il cui valore non superi complessivamente, nel periodo d'imposta di riferimento, la soglia di esenzione fiscale);
 - b) Fruizione di beni e servizi tramite piattaforma per il welfare non soggetti a tassazione ai sensi della vigente normativa fiscale).
3. Le disponibilità di cui al presente articolo, comprese quelle stanziare a bilancio per le medesime finalità, sono da intendersi al lordo dei costi e degli oneri accessori correlati all'utilizzo della piattaforma per il welfare che l'Ente individua.
4. Le predette risorse vengono messe a disposizione nell'anno di riferimento. Eventuali resti derivanti da incompleto utilizzo del budget/delle disponibilità annuali sono resi disponibili per l'erogazione della retribuzione di risultato.
5. Per l'individuazione dei destinatari dei benefici, si osservano i seguenti criteri:
 - a) Il beneficio verrà assegnato a ciascun dirigente nel limite della ripartizione pro-capite dello stanziamento a bilancio e di quello disposto dal comma 1 del presente articolo, al netto di eventuali spese di gestione.
 - b) Hanno diritto al beneficio i dirigenti in forza al 1° gennaio di ciascun anno o successivamente assunti entro il 31 dicembre di ciascun anno.
 - c) Sono esclusi dal beneficio i dirigenti in aspettativa o in comando.
 - d) Il personale dirigenziale che ha iniziato o cessato il rapporto di lavoro in corso d'anno o in aspettativa o comando per un periodo dell'anno ha diritto al suddetto beneficio riproporzionato ai mesi di prestazione lavorativa (rateo mese => 15 giorni).



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

1. Il trattamento economico dei dirigenti, ai sensi dell'art. 24, comma 3 del D.Lgs. n. 165/2001, ha carattere di onnicomprensività in quanto remunera completamente ogni incarico conferito ai medesimi in ragione del loro ufficio o comunque collegato alla rappresentanza di interessi dell'Ente. 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 in aggiunta alla retribuzione di posizione e di risultato, 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 di cui all'art. 57 del CCNL del 17.12.2020 sia integrato da somme derivanti dal principio di onnicomprensività del trattamento economico di cui all'art. 43 del CCNL 16.07.2024 – relativa ad incarichi aggiuntivi non connessi direttamente alla posizione dirigenziale attribuita - una quota del 45% è riservata al dirigente che ha reso la prestazione, a titolo di incremento della retribuzione di risultato. La somma residua confluisce nella quota del fondo destinato alla retribuzione di risultato, esclusivamente a beneficio degli altri dirigenti.
3. Qualora gli incarichi siano svolti dal Segretario Generale la relativa quota sarà introitata dall'Ente ai sensi dell'art. 9 c. 3 del D.L. 78/2010, secondo il quale nei confronti dei titolari di incarichi di livello dirigenziale generale delle amministrazioni pubbliche non si applicano le disposizioni normative e contrattuali che autorizzano la corresponsione, a loro favore, di una quota dell'importo derivante dall'espletamento di incarichi aggiuntivi.

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. Le parti non individuano posizioni dirigenziali da esonerare dallo sciopero.

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 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 iniziale della retribuzione di posizione del nuovo incarico sia pari al 75% della retribuzione di posizione connessa al precedente incarico. Il valore iniziale viene riconosciuto fino allo scadere dell'incarico precedentemente ricoperto e ridotto nei successivi 2 anni, permanendo l'incarico con retribuzione di posizione inferiore, di 1/3 il primo anno, di un ulteriore 1/3 il secondo anno e cessa di essere corrisposto dall'anno successivo.
2. L'onere del differenziale riconosciuto è posto a carico dei fondi di cui all'art. 57 del CCNL del 17/12/2020 e coperto tramite, nell'ordine:
 - eventuali somme destinate alla retribuzione di posizione e risultato resesi disponibili in conseguenza ai processi di riorganizzazione



- somme destinate a retribuzione di posizione risultanti non utilizzate nell'anno
 - riduzione delle somme destinate alla retribuzione di risultato, fermo restando il rispetto del limite minimo del 15% previsto dall'art. 57, comma 3 del CCNL del 17.12.2020
3. Qualora le risorse di cui sopra non siano sufficienti, la % di incremento dovrà essere proporzionalmente ridotta.
 4. La presente disciplina non trova applicazione, anche se in presenza di processi di riorganizzazione, in caso di affidamento al dirigente di nuovo incarico con retribuzione di posizione inferiore a seguito di valutazione negativa.
 5. 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. 10 – Criteri per l'attribuzione di compensi professionali degli avvocati - (art. 35, comma 1, lettera h) CCNL 23.02.2026)

1. Non sussistendo la fattispecie le parti concordano di non disciplinare tale criterio per il triennio 2025-2027.

Art. 11 – Definizione di quanto demandato alla contrattazione integrativa dall'art. 25 del CCNL 23.02.2026 (trattamento economico dei dirigenti in distacco sindacale) – (art. 21, comma 1, lett. i) CCNL 23.02.2026)

1. Non sussistendo la fattispecie le parti concordano di non disciplinare tale criterio per il triennio 2025-2027.

Art. 12 – Linee di indirizzi 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 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 del Responsabile del Servizio Prevenzione e Protezione (RSPP), del Medico Competente e del Rappresentante dei lavoratori per la sicurezza (RLS), verranno individuate le priorità di azione che garantiscano nel tempo il miglioramento dei livelli di sicurezza negli ambienti di lavoro.
3. Gli interventi di formazione ed informazione del personale dirigenziale saranno svolti con cadenza periodica ed in tutti i casi previsti dalla vigente normativa, in modo da garantire un adeguato e continuo grado di aggiornamento. La formazione specifica a loro dedicata deve assicurare agli stessi adeguate nozioni sulle principali tecniche di controllo e prevenzione dei rischi. Le relative ore saranno considerati ai fini del raggiungimento degli obiettivi formativi dei dirigenti.
4. Il piano sanitario, predisposto periodicamente dal medico competente, sarà tempestivamente adeguato in relazione ai mutamenti organizzativi che si realizzeranno ed aventi impatto sui contenuti del documento, ovvero ad eventuali interferenze esterne legate ad eventi di morbilità collettiva stagionali o straordinari.
5. La ricognizione periodica delle postazioni di lavoro, ai fini della verifica della compatibilità delle stesse con le norme tecniche in materia e dell'osservanza di queste ultime da parte degli occupanti, è curata dalla Camera di commercio con il supporto del Responsabile del servizio di prevenzione e protezione (RLSS) e del Medico competente ed alla presenza del Rappresentante dei lavoratori per la sicurezza (RLS).



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. Le parti ravvisano la necessità di approfondire l’istituto e quindi rinviando ogni decisione in merito.

Art. 14 – Criteri di priorità per l’accesso al lavoro agile, nonché l’individuazione dei casi in cui è possibile estendere il numero delle giornate di prestazione in modalità agile (art. 21, comma 1, lett. n) CCNL 23.02.2026)

1. Fermo restando che l’assenza di pregiudizio per il coordinamento della struttura affidata costituisce condizione necessaria per l’accesso del dirigente al lavoro agile, i criteri di priorità per l’accesso a tale modalità di prestazione sono così individuati:

- essere genitore con figli fino a 14 anni di età o senza alcun limite di età nel caso di figli in condizioni di disabilità ai sensi dell’art. 3, comma 3 della L. n. 104/1992;
- essere dirigente con disabilità in situazione di gravità accertata ai sensi dell’art. 4, comma 1 della L. 104/1992;
- essere dirigente affetto da malattie oncologiche, ovvero da malattie invalidanti o croniche, anche rare, che comportino un grado di invalidità pari o superiore al 74% ai sensi della L. n. 106/2025 o avere figli minorenni affetti dalle medesime patologie che causano un grado di invalidità pari a superiore al 74%, priorità da riconoscere dopo aver usufruito del congedo straordinario previsto dalla medesima normativa;
- essere caregiver familiare ai sensi dell’art. 1, comma 255 della L. 205/2017 (cura del coniuge, dell’altra parte dell’unione civile, del convivente di fatto, di familiare o affine entro il 2°, ovvero, nei soli casi indicati dall’art. 33, comma 3, della L. n. 104/1992, di un familiare entro il 3° grado che, a causa di malattia, infermità o disabilità, anche croniche o degenerative, non sia autosufficiente e in grado di prendersi cura di sé, sia riconosciuto invalido in quanto bisognoso di assistenza globale e continua di lunga durata ai sensi dell’art. 33, comma 3, della L. n. 104/1992, o sia titolare di indennità di accompagnamento ai sensi della L. n. 18/1980);
- trovarsi in una delle seguenti situazioni di particolare necessità, non coperte da altre misure di sostegno:
 - dirigente che documenti particolari esigenze di salute o che si trovi in particolari condizioni psico-fisiche debitamente certificate da struttura pubblica/convenzionata (c.d. lavoratori fragili);
 - dirigente con distanza tra domicilio e sede di lavoro > 20 km;
 - dirigente con particolari esigenze temporanee (es. necessità di assistenza a familiari per brevi periodi, rientro da periodi di convalescenza a seguito di malattia di media/lunga durata, svolgimento dell’attività lavorativa in condizione di maggior benessere e sicurezza nel periodo pre-parto, altre gravi motivazioni personali documentate ecc.);
 - a fronte di eventi e situazioni eccezionali, per la durata dell’evento e della situazione derogando a ogni limite ordinario (es. emergenze locali).

2. L’estensione del numero di giornate oltre il limite standard, da valutarsi caso per caso e ferma restando l’assenza di pregiudizio per il coordinamento della struttura affidata, può essere accordata al ricorrere delle seguenti casistiche:

- dirigenti che documentino particolari esigenze di salute o che si trovino in condizioni psico-fisiche debitamente certificate da strutture pubbliche o convenzionate (c.d. lavoratori fragili);
- dirigenti che assistono familiari con disabilità in condizioni di gravità ai sensi della L. 104/1992;
- dirigenti che rappresentano particolari necessità legate alla genitorialità fino al limite dei 14 anni



- di età dei figli;
- dirigente con particolari esigenze temporanee (es. necessità di assistenza a familiari per brevi periodi, rientro da periodi di convalescenza a seguito di malattia di media/lunga durata, svolgimento dell'attività lavorativa in condizione di maggior benessere e sicurezza nel periodo pre-parto, altre gravi motivazioni personali documentate ecc.);
 - a fronte di eventi e situazioni eccezionali, per la durata dell'evento e della situazione derogando a ogni limite ordinario (es. emergenze locali).

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. Istituto non pertinente.

Art. 16 – Interpretazione autentica e clausola di rinvio

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.
4. Per quanto non disciplinato dal presente contratto, si fa rinvio al vigente contratto collettivo nazionale.

La Delegazione di parte datoriale

f.to Pilutti dott.ssa Maria Lucia

f.to Mingone dott.ssa Michela

La Delegazione di parte sindacale

f.to Bevilacqua Massimo – CISL FP