Camera di commercio
industria artigianato
e agricoltura
Torino

CONTRATTO COLLETTIVO INTEGRATIVO DEL PERSONALE DIRIGENTE DELLA CAMERA DI COMMERCIO DI TORINO AD INTEGRAZIONE DEL CCI TRIENNIO 2024-2026

Il giorno 29/07/2025 le parti negoziali composte da:

Delegazione di parte pubblica, nelle persone di:
- Guido Bolatto, Presidente della Delegazione trattante FIRMATO DIGITALMENTE
- Guido Cerrato, componente della Delegazione trattante FIRMATO DIGITALMENTE
- Marco Minarelli, componente della Delegazione trattante FIRMATO DIGITALMENTE
- Claudia Savio, componente della Delegazione trattante FIRMATO DIGITALMENTE

Organizzazioni sindacali territoriali, nelle persone di:
Roberto Loiacono – FP CGIL FIRMATO DIGITALMENTE
Giancarlo Pastrone – FEDIRETS FIRMATO DIGITALMENTE

sottoscrivono digitalmente, ai sensi dell'art. 24 del D.Lgs. 82/2005, il presente contratto collettivo integrativo del personale dirigente ad integrazione del CCI per il triennio 2024-2026 sottoscritto l'8 novembre 2024.

Articolo 1 - Ambito di applicazione
Il presente contratto, redatto nel rispetto del sistema delle relazioni sindacali così come previsto nel CCNL relativo al personale dirigenziale dell'Area Funzioni locali per il triennio 2019-2021 sottoscritto il 16 luglio 2024, si applica a tutto il personale in servizio presso la Camera di commercio di Torino con qualifica dirigenziale, con rapporto di lavoro a tempo sia indeterminato sia determinato.

Articolo 2 – Durata, decorrenza, tempi e procedure di applicazione del contratto
Il presente contratto integra il CCI relativo al periodo 1/1/2024-31/12/2026 sottoscritto l'8/11/2024 e ha valenza, per le parti modificate, per gli anni 2025 e 2026 salvo diversa durata indicata nella specifica materia trattata.
Conserva inoltre 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.
Le delegazioni trattanti si impegnano a riunirsi entro 15 giorni in caso di richiesta presentata da una delle parti al fine di verificare lo stato di attuazione degli istituti normativi ed economici disciplinati dal CCI triennio 2024-2026 come integrato e modificato dal presente accordo.

Articolo 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 - (art. 35, comma 1, lettera a)**

Le risorse del fondo per la retribuzione di posizione e di risultato effettivamente disponibili per la contrattazione (al netto delle risorse vincolate a remunerare i compensi previsti da specifiche disposizioni di legge) vengono ripartite in base ai seguenti criteri:

- 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 così come modificato dall'art. 24 del CCNL 22/02/2006
- al welfare integrativo viene destinato il 2,5% del totale del fondo disponibile alla contrattazione
- alla retribuzione di risultato viene annualmente destinata la parte restante del fondo (fermo restando il limite minimo del 15% di cui all'art. 57 comma 3 CCNL 17/12/2020)
- 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

Articolo 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. 35, comma 1, lettera b)

L'articolo 4 del CCI 2024-2026 sottoscritto l'8/11/2024 viene sostituito come segue:

"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 ROUS e dal SIPAV adottati dall'Ente.
Viene in ogni caso garantita l'attribuzione selettiva delle risorse disponibili per la retribuzione di risultato.
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 dei termini di cui sopra, mentre un suo mancato rispetto comporterà la riduzione del 30% indicato dalla legge."

Articolo 5 – **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), nonché l'eventuale correlazione tra i suddetti compensi e la retribuzione di risultato - (art. 35, comma 1, lettera e)**

L'articolo 7 del CCI 2024-2026 sottoscritto l'8/11/2024 viene sostituito come segue:

"Le risorse previste da specifiche disposizioni di legge a fronte di particolari attività e prestazioni integrano ai sensi dell'art. 43 comma 2 del CCNL 16 luglio 2024 le risorse destinate al finanziamento della retribuzione di posizione e di risultato secondo la disciplina del contratto nazionale (attualmente prevista dall'art. 57 comma 2 lett. b) del CCNL 17 dicembre 2020) e sono destinate interamente a remunerare, con una quota aggiuntiva di retribuzione di risultato del dirigente coinvolto, i compensi o gli incentivi previsti dalle medesime specifiche norme istitutive, secondo le modalità individuate internamente da apposita regolamentazione in materia.

Le somme risultanti dall'applicazione del principio di onnicomprensività del trattamento economico dei dirigenti, riferite anche ai compensi per incarichi aggiuntivi non connessi direttamente alla posizione dirigenziale attribuita, integrano ai sensi dell'art. 43 comma 3 del CCNL 16 luglio 2024 le risorse destinate al finanziamento della retribuzione di posizione e di risultato secondo la disciplina del contratto nazionale (attualmente prevista dall'art. 57 comma 2 lett. d) del CCNL 17 dicembre 2020) e sono destinate per il 90% all'incremento del risultato del dirigente che ha reso la prestazione. La somma residuale è destinata a finanziare la retribuzione di risultato degli altri dirigenti (compreso il Segretario Generale).
I compensi per gli incarichi aggiuntivi del Segretario Generale vengono, invece, destinati interamente, salvo diverse indicazioni normative che dovessero sopraggiungere in merito, a finanziarie il risultato degli altri dirigenti."