



CAMERA DI COMMERCIO DEL GRAN SASSO D'ITALIA

Ipotesi di CONTRATTO COLLETTIVO INTEGRATIVO DECENTRATO PER LA DIRIGENZA

Triennio 2021-2023

Oggi, 13/12/2021, presso la sede della Camera di commercio del Gran Sasso d'Italia si sono incontrati i signori:

per la parte pubblica

dr. ssa Fausta Emilia Clementi , Presidente della Delegazione trattante

per la parte sindacale:

- Luca Fusari – FP CGIL

- Daniele Mingroni UIL FPL

per la sottoscrizione dell'allegata Ipotesi di Contratto collettivo decentrato integrativo per il triennio 2021-2023, predisposto ai sensi dell'art. 7 del CCNL del 17/12/2020 relativo al personale dirigenziale dell'Area "Funzioni locali".

CAMERA DI COMMERCIO DEL GRAN SASSO D'ITALIA per le OO.SS.

.....

.....

## CAMERA DI COMMERCIO DEL GRAN SASSO D'ITALIA

### Ipotesi di CONTRATTO COLLETTIVO INTEGRATIVO DECENTRATO PER LA DIRIGENZA

Triennio 2021-2023

#### INDICE

- Premessa

*Il presente contratto rappresenta per l'ente il primo documento contrattuale sottoscritto poiché i precedenti Contratti Collettivi Nazionali non prevedevano l'obbligo di sottoscrizione di accordi decentrati per gli enti con meno di cinque dirigenti.*

*La Camera di Commercio del Gran Sasso d'Italia è sorta il 9 dicembre 2020 dall'accorpamento delle Camere di Commercio de L'Aquila e di Teramo. L'Ente ha provveduto a costituire, con provvedimento del Segretario Generale n. 65 del 28/04/2021 il fondo per la retribuzione di posizione e di risultato dei dirigenti. Tale fondo nasce dalla sommatoria dei valori storici dei due fondi provenienti dalle accorpate camere di commercio, i cui valori sono stati certificati dai rispettivi organi di controllo in fase di fusione, e dall'applicazione dei principi dettati dall'art. 57 del CCNL 17/12/2020.*

*Scopo del presente contratto è principalmente quello di normare, a livello di ente, gli istituti contrattuali dell'area dirigenziale predisponendo le regole e i principi che valorizzino il risultato e le performance dei dirigenti dell'ente.*

*Il contratto nazionale di riferimento è relativo al triennio 2016-2018 , di conseguenza le risorse che il presente documento deve regolamentare contengono arretrati relativi ad un triennio, tali da generare un importo da destinare al ristoro degli emolumenti accessori non aggiornati dal 2016.*

Art. 1 – Campo di applicazione e durata (art. 8 CCNL 17.12.2020)

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

Art. 3 – Criteri per la determinazione della retribuzione di risultato

Art. 4 – Definizione della percentuale di cui all'art. 58, comma 2, del CCNL in ragione dell'impegno richiesto, ai fini dell'integrazione della retribuzione di risultato del dirigente in caso di affidamento di un incarico ad interim per il periodo di affidamento dell'incarico, ai sensi dell'art. 58 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.

Art. 5 – Criteri generali per la definizione dei piani di welfare integrativo

Art. 6 – 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. 60 del CCNL, nonché la eventuale correlazione tra i suddetti compensi e la retribuzione di risultato (art. 45, comma 1, lett. e) CCNL 17/12/2020)

Art. 7 – Posizioni dirigenziali esonerate dallo sciopero ai sensi della legge 146/1990

Art. 8 – Criteri e risorse per l'applicazione della clausola di salvaguardia economica di cui all'art. 31 del CCNL 17/12/2020 (art. 45, comma 1, lett. g) CCNL 17/12/2020).

Art. 9 – Criteri per l’attribuzione di compensi professionali degli avvocati (art. 45, comma 1, lett. h) CCNL 17/12/2020)

Art. 10 – Trattamento economico del dirigente in distacco sindacale (Art. 45, comma 1, lett. i) CCNL 17/12/2020)

Art. 11 – Interpretazione autentica

Art. 12 – Disposizioni transitorie e finali

**ALLEGATI:**

Allegato 1: Prospetto di composizione del Fondo per la Retribuzione di Posizione e di Risultato

Allegato 2: Prospetto di destinazione del Fondo

Dichiarazione Congiunta n. 1

## **CONTRATTO COLLETTIVO INTEGRATIVO PER LA DIRIGENZA DELLA CAMERA DI COMMERCIO DEL GRAN SASSO D'ITALIA**

### **Art. 1 – Campo di applicazione e durata (art. 8 CCNL 17.12.2020)**

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 del Gran Sasso d'Italia con qualifica dirigenziale, con rapporto di lavoro a tempo sia indeterminato sia determinato.
2. Il presente contratto concerne il periodo temporale 01.01.2021 – 31.12.2023.
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. 45, comma 1, lett. a) CCNL 17.12.2020)**

1. L'assegnazione della retribuzione di posizione è definita in base alla specifica metodologia di pesatura e graduazione nella quale vengono presi in considerazione parametri quali complessità del ruolo e della gestione, responsabilità di direzione e competenza e professionalità.
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 compresa tra il 15% e il 25 % , alle retribuzioni di risultato dei dirigenti meritevoli, da erogare previa valutazione positiva della performance individuale dei dirigenti e sulla base di quanto disposto dalla metodologia di valutazione.
4. In fase di definizione definitiva degli incarichi dirigenziali ed in considerazione della data di definizione del presente contratto, ai dirigenti è assegnata una retribuzione di risultato pari al **25%** della retribuzione di posizione percepita nell'anno. Successivamente, dopo la quantificazione, da parte della Giunta, della retribuzione di risultato assegnata al Segretario Generale, ai dirigenti sarà assegnata una retribuzione di risultato riparametrata a quella attribuita al Segretario Generale.
5. 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, vanno incrementate, per il medesimo anno, le somme utilizzabili per la corresponsione della retribuzione di risultato, anche oltre il valore delle somme destinate ai sensi del comma precedente.

6. Ad incremento della quota di risorse destinate alla Retribuzione di Risultato di cui al comma 3, potranno essere utilizzate le risorse una-tantum derivanti da risparmi del fondo dell'anno precedente non attribuiti o da rinnovi contrattuali.

7. Per effetto dei precedenti commi l'importo destinato al finanziamento della retribuzione di posizione e di risultato, per l'anno 2021, è stimato nell'importo indicato nell'allegato 2 del presente contratto.

**Art. 3 – Criteri per la determinazione della retribuzione di risultato (art. 45, comma 1, lett. b) CCNL 17.12.2020)**

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.
2. Viene garantita l'attribuzione selettiva delle risorse destinate a tale elemento della retribuzione.
3. Si dispone che l'erogazione della Retribuzione di Risultato potrà avvenire solo in caso di raggiungimento di una Performance individuale **pari al 65%**.

**Art. 4 – Definizione della percentuale di cui all'art. 58 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 58 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 (art. 45, comma 1, lett. c) CCNL 17.12.2020)**

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.
4. L'affidamento a un dirigente dell'incarico di Responsabile della Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza (RPCT), se aggiuntivo alle competenze e responsabilità definite per la posizione ed il ruolo, comporta l'incremento della relativa retribuzione di risultato in misura pari al 10 %, su base annua, della retribuzione di posizione in godimento.
5. L'incremento di cui al comma precedente viene erogato mensilmente sulla base di un importo teorico dovuto e suddiviso per tredici mensilità o comunque – in caso di periodo inferiore all'anno – tenuto conto del periodo di conferimento dell'incarico. In fase di erogazione della retribuzione di risultato ed in relazione alla specifica valutazione ottenuta dal dirigente per il suo incarico aggiuntivo con disposizione del Segretario generale si provvede ad eventuali conguagli o trattenute.

**Art. 5 – Criteri generali per la definizione dei piani di welfare integrativo (art. 45, comma 1, lett. d) CCNL 17.12.2020)**

1. Le parti si danno atto che, non sussistendo disponibilità finanziarie già previste per le medesime finalità da norme precedenti, non ritengono di utilizzare a tale scopo quota parte delle risorse di cui all'art. 57 del CCNL del 17.12.2020 e, conseguentemente, convengono di rinviare a successivo accordo l'eventuale disciplina del welfare integrativo.

**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. 60 del CCNL, nonché la eventuale correlazione tra i suddetti compensi e la retribuzione di risultato** (art. 45, comma 1, lett. e) CCNL 17.12.2020)

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, vanno definiti in norme regolamentari o comunque organizzative dell'ente, nel rispetto delle relazioni sindacali se e in quanto previste.
2. Le somme da corrispondere a titolo di retribuzione di risultato al personale beneficiario dei compensi di cui all'art. 60, comma 2, del CCNL del 17.12.2020, subiscono una riduzione equivalente al **30%** degli ulteriori importi a tale titolo percepiti. La somma derivante dalla riduzione confluisce nella quota del fondo destinato alla retribuzione di risultato, esclusivamente a beneficio degli altri dirigenti.
3. 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 60 del medesimo contratto, una quota del **50%** 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 .

**Art. 7 – Posizioni dirigenziali esonerate dallo sciopero ai sensi della legge 146/1990** (art. 45, comma 1, lett. f) CCNL 17.12.2020)

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. Dirigente responsabile dell'Area Conservatore – Registro delle Imprese;
  - b. Dirigente responsabile dell'Area Promozione Economica e Regolazione del Mercato;

**Art. 8 – Criteri e risorse per l'applicazione della clausola di salvaguardia economica di cui all'art. 31 del CCNL 17/12/2020** (art. 45, comma 1, lett. g) CCNL 17.12.2020)

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 **75%** 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 .

**Art. 9 – Criteri per l'attribuzione di compensi professionali degli avvocati** (art. 45, comma 1, lett. h) CCNL 17.12.2020)

1. Le parti si danno atto che, non sussistendo la fattispecie, convengono di rinviare a successivo accordo 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. 45, comma 1, lett. i) CCNL 17.12.2020)

1. L'elemento di garanzia della retribuzione di cui all'art. 61, comma 1, lett. b), del CCNL del 17.12.2020 è quantificato nel **75 %** 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 **85%** 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 17.12.2020 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.

**Art. 12 – Disposizioni transitorie e finali**

*7. Per l'anno 2021, considerato che il fondo accoglie le risorse una tantum di cui all'art. 56 -comma 1 - del periodo 2018-2020, che avrebbero dovuto remunerare, per la parte che residua dopo l'incremento disposto dall'art. 54, comma 4, le retribuzioni di risultato del periodo 2018-2020, si dispone che le stesse siano attribuite al risultato dell'anno in rapporto con la retribuzione di risultato assegnata a ciascuna area dirigenziale.*

**ALLEGATI:**

1. Prospetto di composizione del Fondo per la Retribuzione di Posizione e di Risultato
2. Prospetto di destinazione delle risorse

DICHIARAZIONE CONGIUNTA N. 1

## Allegato 1

### Prospetto di composizione del Fondo per la Retribuzione di Posizione e di Risultato

Fondo ex art.57 CCNL DIRIGENZA FUNZIONI LOCALI 17/12/2020				TE 2020	AQ 2020	2021 (SOMMA E NUOVO CCNL)
		MS TE	MS AQ			
<b>COMMA 2 – LETTERA A</b>	unico importo annuale nel quale confluiscono tutte le risorse certe e stabili -negli importi certificati dagli organi di controllo interno di cui all'art. 40-bis, comma 1 del d. lgs. n. 165/2001 - destinate a retribuzione di posizione e di risultato nell'anno di sottoscrizione del presente CCNL, ivi comprese quelle di cui all'art. 56 e la RIA del personale cessato fino al 31 dicembre del suddetto anno					327.754,14
<b>CCNL 17/12/2020</b>						
<b>Art. 56, comma 1</b>	Importo pari all'1,53% del monte salari della dirigenza per l'anno 2015 (ANNI 2018/2019/2020)	363.598,00	226.276,00			27.075,21
<b>Art. 56, comma 3</b>	Qualora l'integrale destinazione delle risorse in un determinato anno non sia stata oggettivamente possibile, gli importi residui incrementano una tantum le risorse destinate a retribuzione di risultato del fondo dell'anno successivo – ECONOMIE ANNO PRECEDENTE (al netto correzioni su 2020)					14.579,35
	<b>Importo annuo della retribuzione individuale di anzianità e del maturato economico dei dirigenti cessati dal servizio dal 1° gennaio 1998</b>					<b>369.408,70</b>
	<b>LIMITE IN APPLICAZIONE ART. 23 – COMMA 2 D.LGS 75/2018 (Fondo anno 2016)</b>		0,00	220.531,09	121.904,26	342.435,35
	<b>IMPORTO DA SOTTOPORRE A LIMITE</b>					318.729,07
			0,00	220.531,09	121.904,26	369.408,70
						23.706,28

### Allegato 2 – Prospetto di destinazione delle risorse

RETRIBUZIONE DI POSIZIONE	205.000,00
RETRIBUZIONE DI RISULTATO	51.250,00
RETRIBUZIONE DI RISULTATO UNA-TANTUM	27.075,00
	283.325,00

## **DICHIARAZIONE CONGIUNTA N. 1**

Le parti prendono atto che il fondo approvato è sovradimensionato rispetto alle risorse necessarie per la remunerazione delle retribuzioni di posizioni assegnate per l'anno 2021 e per il finanziamento delle retribuzioni di risultato riconosciute per l'anno 2021 (art. 2, comma 4). In considerazione di quanto sopra rappresentato, decidono di accantonare le somme residuali ad esclusione delle risorse provenienti dall'ultimo rinnovo contrattuale.

La parte pubblica si impegna a procedere ad una revisione delle risorse disponibili maggiormente in linea con le effettive necessità dell'ente.