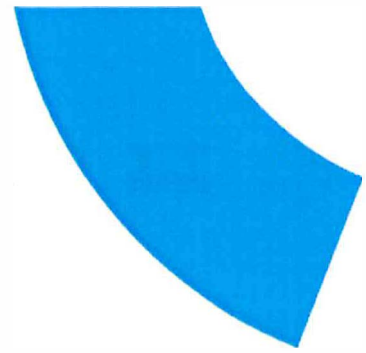




CAMERA DI COMMERCIO
PORDENONE - UDINE



CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO INTEGRATIVO
Ai sensi dell'art. 7 del C.C.N.L. Personale dirigenziale Area Funzioni locali del 17.12.2020
Triennio 2022 - 2024

A seguito dell'autorizzazione alla sottoscrizione della proposta di contratto decentrato, stipulata in data 14/02/2022 in sede di delegazione trattante, rilasciata al Presidente della delegazione trattante di parte pubblica con delibera di Giunta n. 57 del 25/03/2022 e del parere positivo del Collegio dei Revisori dei conti d.d. 02/03/2022 reso ai sensi dell'art. 40-bis del D.LGS. 165/2001, il giorno 15/04/2022 si è riunita la delegazione trattante per la sottoscrizione definitiva dell'allegato contratto decentrato

Delegazione di parte datoriale:

Presidente: Pilutti dott.ssa Maria Lucia – Segretario Generale

Componente: Fattorel dott.ssa Emanuela – Dirigente

Delegazione di parte sindacale:

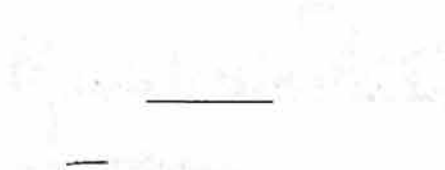
C.I.S.L.- F.P. –

C.G.I.L.- F.P.

U.I.L. - FPL


DIREL

La Delegazione di parte datoriale



La Delegazione di parte sindacale

Cisl F





PREMESSA

Le parti, come sopra rappresentate, concordano sulle materie trattate e discusse nella riunione del 14/02/2022, 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. 45 del CCNL di settore sottoscritto il 17.12.2020 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 per il triennio 2022 – 2024.

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 17.12.2020, per il triennio 2016-2018;
- 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 approvato con delibera di Consiglio n. 4 del 18.06.2020;
- Sistema di misurazione e valutazione della performance approvato con delibera di Giunta n. 21 del 30.01.2020 ed aggiornato con delibere di Giunta n. 8 del 29.01.2021 e n. 26 del 25.01.2022.

Il presente CCDI si inserisce in un contesto particolare caratterizzato dalla perdurante emergenza epidemiologica da COVID 19 che, a partire dal mese di marzo 2020, ha richiesto e sta richiedendo tuttora interventi organizzativi sulla gestione del personale e dell'organizzazione del lavoro ed il rispetto delle misure di sicurezza, per salvaguardare la continuità dei servizi camerali e garantire le misure di sicurezza per la salute dei lavoratori.



INDICE

Art. 1 – Campo di applicazione e durata (art. 8 CCNL 17.12.2020).	Pag. 4
Art. 2 – Materie oggetto del presente contratto decentrato.	Pag. 4
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 (art. 45, comma 1, lett. a) CCNL 17.12.2020)	Pag. 4
Art. 4 - Criteri per la determinazione della retribuzione di risultato (art. 45, comma 1, lett. b) CCNL 17.12.2020)	Pag. 5
Art. 5 - 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.	Pag. 5
Art. 6 - Criteri generali per la definizione dei piani di welfare integrativo (art. 45, comma 1, lett. d) CCNL 17.12.2020)	Pag. 5
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. 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)	Pag. 6
Art. 8 – Posizioni dirigenziali esonerate dallo sciopero ai sensi della legge 146/1990 (art. 45, comma 1, lett. f) CCNL 17.12.2020)	Pag. 6
Art. 9 – Interpretazione autentica	Pag. 6

Cisl Fp



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 di Pordenone-Udine, con qualifica dirigenziale, con rapporto di lavoro a tempo sia indeterminato sia determinato.
2. Il presente contratto concerne il periodo temporale 01.01.2022 – 31.12.2024 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. 45 del C.C.N.L. del 17/12/2020, sono 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.

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 (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 approvata dall'Ente con deliberazione di Giunta n. 142 del 17.09.2019 e applicata con deliberazione di Giunta camerale n. 189 del 21.11.2019, sulla base di parametri quali la collocazione nella struttura, la complessità organizzativa e le responsabilità gestionali interne ed esterne.
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, solo in presenza di ulteriori risorse disponibili del Fondo – nell'ambito dei propri poteri, 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, in applicazione della metodologia di cui al comma 1.
3. Il fondo di cui all'art. 57 del CCNL del 17.12.2020 è destinato annualmente per una quota complessiva non inferiore al 15%, 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.

Ci



Art. 4 - 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 consegna un giudizio positivo.
2. Viene garantita l'attribuzione selettiva delle risorse destinate a tale elemento della retribuzione.



Art. 5 – 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.

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.

Art. 6 - 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, 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, disciplinano di seguito le modalità con cui assegnare le medesime risorse a titolo di welfare integrativo.
2. Le risorse disponibili per attuare il welfare aziendale verranno utilizzate, per ciascun anno di riferimento per la concessione di benefici di natura assistenziale e sociale in favore dei propri dirigenti tra i quali:
 - a) Polizze collettive stipulate dall'Ente per assicurare i propri dipendenti da eventi gravi riguardanti la loro salute;
 - b) Fringe benefits (buoni acquisto) il cui valore non superi complessivamente nel periodo d'imposta di riferimento € 258,23= (salva elevazione del limite), soglia di esenzione fiscale;
 - c) Fruizione di beni e servizi tramite piattaforma per il welfare non soggetti a tassazione ai sensi della vigente normativa fiscale;
 - d) Fondo di previdenza integrativa complementare per i dipendenti della pubblica amministrazione – Perseo Sirio.
3. Gli oneri per la concessione dei benefici sono sostenuti nei limiti delle disponibilità di bilancio già stanziato dall'Ente, ai sensi delle vigenti disposizioni, per finalità assistenziali nell'ambito di strumenti a carattere mutualistico (ex casse mutue).
4. Le risorse vengono messe a disposizione nell'anno di riferimento. Eventuali resti derivanti da incompleto utilizzo del budget annuale verrà destinato alla stessa finalità nell'esercizio successivo.
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, al netto di eventuali spese di gestione.





L. Cisl Ep




- 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 comandato 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. 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. 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 45% è riservata al dirigente che ha reso la prestazione, a titolo di incremento della retribuzione di risultato. La somma residuale confluisce nella quota del fondo destinato alla retribuzione di risultato, esclusivamente a beneficio degli altri dirigenti.

Art. 8 – 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:
 - ✓ Dirigente responsabile dell'Area Servizi di Supporto, relativamente ai servizi del personale e limitatamente agli scioperi proclamati per l'intera giornata lavorativa e nei giorni compresi tra il 5 e il 15 di ogni mese.

Art. 9 – Interpretazione autentica e clausola di rinvio

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