

CONTRATTO COLLETTIVO INTEGRATIVO DEL PERSONALE DIRIGENTE DELLA CAMERA DI COMMERCIO DELL'EMILIA TRIENNIO 2024-2026

Presso la sede della Camera di commercio dell'Emilia, avendo la Giunta camerale con deliberazione n. 28 del 24.02.2025 autorizzato la delegazione trattante di parte pubblica alla sottoscrizione definitiva del Contratto collettivo integrativo del personale dirigente della Camera di commercio dell'Emilia triennio 2024-2026 ed avendo il Collegio dei Revisori dei conti attestato positivamente la compatibilità dei costi con i vincoli di bilancio ed a quelli derivanti dalle norme di legge secondo quanto previsto dagli artt. 40, comma 3 sexies e 40 bis, comma 1, del D. Lgs 165/2001, come risulta dal verbale del Collegio stesso n. 4 del 03.02.2025 allegato alla deliberazione sopra menzionata, le parti negoziali composte da:

Delegazione di parte pubblica, nelle persone di:

- Dott. Alessandro Saguatti, Presidente della Delegazione trattante
- Dott.ssa Manuela Zilli, componente della Delegazione trattante

Con l'assistenza del Dott. Carlo Vernazza Castromediano

Organizzazioni sindacali territoriali, nelle persone di:

- Dott. Francesco Tumbiolo, RSA

sottoscrivono il presente contratto collettivo integrativo per il triennio 2024-2026.

PREMESSA

In data 16 luglio 2024 è stato sottoscritto il CCNL relativo al personale dirigenziale dell'Area Funzioni locali per il triennio 2019-2021 che, tra le altre cose, ha confermato i modelli in cui si articolano le relazioni sindacali già previste dal CCNL precedente e individuando per ciascuno di essi le specifiche materie che ne sono oggetto.

Le materie demandate alla contrattazione collettiva integrativa sono tutte quelle elencate nell'art. 35 del nuovo CCNL e disciplinate nel presente accordo.

La contrattazione integrativa, per previsione contrattuale, ha durata triennale fatta eccezione per la 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 che è negoziata con cadenza annuale.

Tutte le materie elencate all'art. 34 del nuovo CCNL per le quali è previsto il confronto, invece, saranno disciplinate all'occorrenza.

I riferimenti ad articoli di contratti nazionali non diversamente specificati fanno riferimento al CCNL relativo al personale dirigenziale dell'Area Funzioni locali per il triennio 2019-2021.

Articolo 1 - Ambito di applicazione

Il presente contratto, redatto nel rispetto del modello di relazioni sindacali così come previsti nel CCNL relativo al personale dirigenziale dell'Area Funzioni locali per il triennio 2019-2021, si applica a tutto il personale in servizio presso la Camera di commercio dell'Emilia 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 concerne il periodo 1/1/2024-31/12/2026.

Il presente contratto collettivo integrativo conserva 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 che sostituiranno quelle del presente CCI.

Le delegazioni trattanti si impegnano a riunirsi entro 15 giorni dalla richiesta di una delle parti stipulanti il presente contratto – al fine di verificare l'attuazione degli istituti normativi ed economici disciplinati dal presente CCI.

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 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, e confermato dall' articolo 42 del CCNL 16.07.2024;
- 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)

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 Sistema di misurazione e valutazione della performance adottato 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 per i dirigenti interessati dalla disposizione in caso di rispetto dei termini di cui sopra.

Articolo 5 – Definizione della percentuale di cui all'art. 40 (Incarichi ad interim) comma 2, 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

Gli incarichi *ad interim*, con i quali sia formalmente attribuito l'incarico di direzione di Area dirigenziale temporaneamente vacante, possono essere retribuiti tramite un incremento della retribuzione di risultato, limitatamente al periodo di sostituzione.

Il compenso da riconoscere al dirigente reggente di Area dirigenziale è pari al 30% della retribuzione di posizione prevista per la posizione dirigenziale temporaneamente vacante, rapportato all'effettiva durata dell'incarico e subordinato ad una valutazione positiva del dirigente reggente.

Articolo 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. 43 (Onnicomprensività), nonché l'eventuale correlazione tra i suddetti compensi e la retribuzione di risultato - (art. 35, comma 1, lettera e)

Le somme risultanti dall'applicazione del principio di onnicomprensività del trattamento economico dei dirigenti, riferite anche ai compensi per incarichi aggiuntivi non connessi direttamente con la

posizione dirigenziale attribuita (ma sempre riconducibili alla generale rappresentanza degli interessi dell'ente), integrano le risorse destinate al finanziamento della retribuzione di posizione e di risultato secondo la disciplina del contratto nazionale 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).

Articolo 7 – Individuazione delle posizioni dirigenziali i cui titolari devono essere esonerati dallo sciopero ai sensi della legge 146/1990 e s.m.i, secondo quanto previsto dalle specifiche disposizioni dell'Accordo collettivo nazionale in materia di norme di garanzia del funzionamento dei servizi pubblici essenziali nell'ambito dell'Area dirigenziale II del 7.5.2022, anche per quanto concerne i soggetti sindacali legittimati a tale contrattazione integrativa - (art. 35, comma 1, lettera f)

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.

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, a turnazione, i titolari delle posizioni di Segretario Generale e di Vice Segretario Generale Vicario.

Articolo 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, lettera g)

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 differenziale 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.

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%.

Qualora le risorse di cui sopra non siano sufficienti, la percentuale di cui al primo paragrafo dovrà essere proporzionalmente ridotta.

Tale incremento non viene riconosciuto in caso di affidamento di nuovo incarico con retribuzione di posizione inferiore a seguito di valutazione negativa, anche se in presenza di processi di riorganizzazione.

Articolo 9 – Criteri per l'attribuzione di compensi professionali degli avvocati - (art. 35, comma 1, lettera h)

Non sussistendo la fattispecie le parti concordano di non disciplinare tale criterio per il triennio 2024-2026

Articolo 10 – Definizione di quanto demandato alla contrattazione integrativa dall'art. 44 del CCNL 16/07/2024 (Trattamento economico del dirigente in distacco sindacali) - (art. 35, comma 1, lettera i)

Il trattamento economico del personale in distacco sindacale si compone:

- a) dello stipendio tabellare nonché degli eventuali assegni ad personam o RIA in godimento;
- b) di un elemento di garanzia della retribuzione, in una percentuale pari al 70% delle voci retributive conseguite dall'interessato nell'ultimo anno solare di servizio che precede l'attivazione del distacco, corrisposte a carico del Fondo per la retribuzione di posizione e di risultato di cui all'art. 57 del CCNL 17.12.2020, con esclusione dei compensi correlati ad incarichi ad interim e aggiuntivi e di quelli previsti da disposizioni di legge.

Articolo 11 – Linee di indirizzo e criteri generali per l'individuazione delle misure concernenti la salute e la sicurezza nei luoghi di lavoro- (art. 35, comma 1, lettera l)

Il Datore di Lavoro, al fine di controllare le interazioni con la prevenzione e la protezione dei rischi, predispone e mantiene, altresì, propri criteri finalizzati all'identificazione dei pericoli, alla valutazione e al controllo dei rischi legati alle proprie attività, in collaborazione con i soggetti interessati in materia di sicurezza, identificando i rischi ed eventuali pericoli presenti, per permettere di tenerli sotto controllo (nonché eliminarli laddove possibile).

La metodologia adottata per l'identificazione dei rischi e/o pericoli e la conseguente valutazione dei rischi:

- è orientata al perseguimento di un approccio decisamente attivo e preventivo nella gestione delle problematiche di sicurezza, piuttosto che reattivo a fronte di accadimenti sfavorevoli, anche se questi ultimi sono comunque presi in considerazione secondo specifiche analisi che comportino una migliore gestione della sicurezza sul lavoro;
- fornisce informazioni in merito all'identificazione, classificazione in termini di priorità e documentazione dei rischi e dei relativi controlli da attuare.

In particolare, è privilegiata:

- la massima partecipazione all'analisi;
- la completezza della stessa;
- la considerazione delle situazioni di routine e di quelle estemporanee;
- le problematiche legate al posto di lavoro;
- l'attività di sopralluogo dei locali camerali per la verifica dello stato manutentivo;
- le risultanze delle prove periodiche di esodo dei locali.

LA DELEGAZIONE TRATTANTE
DI PARTE PUBBLICA

LA DELEGAZIONE TRATTANTE
DI PARTE SINDACALE