



CAMERA DI COMMERCIO  
FROSINONE LATINA

# Camera di Commercio Frosinone - Latina

## Contratto Collettivo Integrativo per la dirigenza

Triennio 2020 – 2022



CAMERA DI COMMERCIO DI COMMERCIO FROSINONE - LATINA  
IPOTESI DI CONTRATTO COLLETTIVO INTEGRATIVO PER LA DIRIGENZA

INDICE

- Art. 1 – Campo di applicazione e durata
- 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 del 17/12/2020
- Art. 3 – Criteri per la determinazione della retribuzione di risultato
- Art.4 – Definizione della percentuale di cui all'art.58, comma 2, del CCNL del 17/12/2020 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 del citato articolo
- 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 del 17/12/2020, nonché l'eventuale correlazione tra i suddetti compensi e la retribuzione di risultato
- Art. 7 – Esonero 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 del 17/12/2020
- Art. 9 – Criteri per l'attribuzione di compensi professionali degli avvocati
- Art. 10 - Trattamento economico del dirigente in distacco sindacale



**CONTRATTO COLLETTIVO INTEGRATIVO PER LA DIRIGENZA DELLA CAMERA DI COMMERCIO DI FROSINONE  
- LATINA**

**Art. 1 – Campo di applicazione e durata**

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 Frosinone – Latina con qualifica dirigenziale, con rapporto di lavoro a tempo sia indeterminato sia determinato.
2. Il presente contratto concerne il periodo temporale 2020 - 2022.
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.

**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 del 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 la collocazione nella struttura (in termini di attività di coordinamento generale e di direzione, grado di indipendenza, di autonomia strategica e di rappresentanza dell'Ente, entità risorse umane e finanziarie gestite e/o coordinate, Posizioni Organizzative coordinate), la responsabilità esterna (in termini di complessità organizzativa, apporto ai processi decisionali degli Organi, incidenza operativa, gestionale e strategica delle decisioni assunte, livello di variabilità dei processi da gestire, livello di innovazione richiesta per i processi da gestire), le responsabilità gestionali (in termini di responsabilità complessiva e di coordinamento per le fasi attuative delle linee di indirizzo degli organi, responsabilità di rappresentanza esterna dell'Ente, responsabilità gestionale interna e articolazione).
2. Il fondo di cui all'art. 57 del CCNL del 17.12.2020 è destinato annualmente per una quota complessiva compresa tra il 25% e il 40% 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; per l'annualità 2021 la retribuzione di risultato è stabilita nella misura del 28,9% del Fondo provvisorio dell'esercizio in corso ed eventuali ulteriori risorse aggiuntive acquisibili al Fondo stesso, in sede di costituzione definitiva (derivanti, ad esempio, da RIA del personale cessato, art.43 della L. n.449/97 e art. 27, comma 5, del CCNL del 23 dicembre 1999), andranno ad incrementare la suindicata quota di retribuzione di risultato. Per l'annualità 2020, considerato l'accorpamento intervenuto in corso d'anno, si opera una riduzione delle risorse destinate al risultato 2020 (33,1% del Fondo definitivo 2020, come residuale all'esito della deduzione delle somme per la retribuzione di posizione e degli importi da corrispondere alla dirigenza in virtù della convenzione tra le preesistenti Camere di Commercio di Frosinone e di Latina, dal 1 gennaio fino all'avvenuta costituzione della Camera di Commercio di Frosinone-Latina, in data 7 ottobre 2020, per l'esercizio delle funzioni dirigenziali prestate presso la Camera di Commercio di Frosinone), pari ad un terzo delle stesse.
3. 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.



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

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. L'importo disponibile per la retribuzione di risultato, calcolato nel rispetto del precedente articolo 2, a decorrere dal 1° gennaio 2021, è distribuito, nella misura massima in valori assoluti, con un rapporto pari a 1,63 periodico, tra quanto da destinare al Segretario Generale ed a ciascun dirigente.
4. Per l'annualità 2020 tale rapporto andrà garantito per la parte residuale del fondo 2020 destinata al risultato dedotta la percentuale attribuita al dirigente incaricato quale Direttore dell'Azienda Speciale.

**Art. 4 – Definizione della percentuale di cui all'art. 58 comma 2 del CCNL del 17/12/2020 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 del citato articolo**

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.

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

1. Si conviene di adottare i criteri generali per i piani di welfare integrativo in analogia con la contrattazione del personale non dirigenziale, allo scopo di conseguire, viste le ridotte dimensioni dell'organico camerale nel suo complesso e ancor di più nello specifico delle qualifiche dirigenziali, un efficientamento delle procedure da seguire per l'attribuzione dei relativi benefici; si prevede, pertanto, l'istituzione borse di studio annuali da parte della CCIAA di Frosinone – Latina, a carico del bilancio camerale, nell'ambito del supporto all'istruzione e promozione del merito dei figli dei dipendenti, con lo stanziamento di un importo di € 200,00 per dirigente in servizio al 1 gennaio dell'anno di riferimento. Inoltre, in relazione, invece, ad iniziative di sostegno al reddito delle famiglie, nell'ambito dei benefici di natura assistenziale e sociale, la Camera si impegna a stanziare a carico del bilancio un importo annuo di € 293,00 per ciascun dirigente e di € 220,00 per ciascun figlio minore degli anni dodici, alla data del 1 gennaio dell'anno di riferimento. Per l'attribuzione degli eventuali benefici derivanti dalle politiche di cui sopra, si rinvia, pertanto, a quanto stabilito nell'ambito della CCDI del personale non dirigenziale.

**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 del 17/12/2020, nonché la eventuale correlazione tra i suddetti compensi e la retribuzione di risultato**

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 70% 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. 7 – Esonero dallo sciopero ai sensi della legge 146/1990**

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.

#### **Art. 8 – Criteri e risorse per l'applicazione della clausola di salvaguardia economica di cui all'art. 31 del 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 95% 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 resi 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.

#### **Art. 9 – Criteri per l'attribuzione di compensi professionali degli avvocati**

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 – 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.

Delegazione trattante di parte pubblica

Il Presidente      Segretario Generale

Avv. P. Viscusi

Componente      Dirigente

Dott. E. Di Russo

Delegazione trattante per la parte sindacale

DIREL

Frosinone, 13 ottobre 2021