





Ipotesi

**CONTRATTO COLLETTIVO INTEGRATIVO**

**PER LA DIRIGENZA DELLA**

**CAMERA DI COMMERCIO DELL'UMBRIA**

**Triennio 2022-2024 e annualità economica 2022**

- Art. 1 Campo di applicazione e durata
- Art. 2 Relazioni Sindacali
- 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)
- Art. 4 Criteri per la determinazione della retribuzione di risultato (art. 45, comma 1, lett. b) CCNL 17.12.2020)
- Art. 5 Definizione della percentuale di cui all'art. 58, comma 2, 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 (Art. 45, comma 1, lett. c) CCNL 17/12/2020)
- Art. 6 Criteri generali per la definizione dei piani di welfare integrativo (Art. 45, comma 1, lett. d) CCNL 17/12/2020)
- Art. 7 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. 8 Posizioni dirigenziali esonerate dallo sciopero ai sensi della legge 146/1990 - Art. 45, comma 1, lett. f) CCNL 17.12.2020
- Art. 9 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. 10 Trattamento economico del dirigente in distacco sindacale (art. 45, comma 1, lett. i) CCNL 17.12.2020)
- Art. 11 Interpretazione autentica

ALLEGATO 1: Tabella di distribuzione anno 2022.



## CAMERA DI COMMERCIO DELL'UMBRIA

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

1. Il presente contratto collettivo integrativo redatto ai sensi dell'art. 7 del CCNL 17/12/2000, si applica a tutto il personale in servizio presso la Camera di Commercio dell'Umbria con qualifica dirigenziale (compreso il dirigente con incarico di Segretario Generale), con rapporto di lavoro a tempo sia indeterminato che determinato.
2. Il presente contratto concerne il periodo temporale 01/01/2022 – 31/12/2024 per le parti ad esso delegate dai CCNL vigenti e fatte salve le materie per le quali i medesimi prevedono una contrattazione annuale.
3. Esso produce effetti a partire dal 01/01/2022, salvo diversa prescrizione e/o decorrenza espressamente prevista dal contratto stesso. 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.

### Art. 2 – Relazioni sindacali

1. Il sistema delle relazioni sindacali si basa sui principi di responsabilità, correttezza, buona fede e trasparenza dei comportamenti e mira a prevenire i conflitti interni.
2. In particolare, l'obiettivo è quello di operare nell'interesse dei lavoratori, migliorando la presa di decisioni sostenendo la crescita professionale e l'aggiornamento, nonché i processi di innovazione organizzativa e di miglioramento della performance generale dell'ente in un'ottica di accrescimento dei servizi pubblici erogati anche in termini di gradimento degli utenti fruitori.
3. Al fine di ottimizzare le procedure e sistemi di relazioni nel quadro previsto dal CCNL 17/12/2020, si condividono alcune regole per l'effettuazione delle riunioni:
  - la convocazione deve contenere l'ordine del giorno ed essere trasmessa via e-mail con un preavviso di norma almeno 5 giorni lavorativi;
  - alla convocazione deve essere allegata, ove prevista, la documentazione oggetto delle materie indicate all'ordine del giorno;
  - le riunioni sono effettuate in presenza e, su richiesta di una delle parti, anche in modalità mista (in presenza e da remoto).
4. Le relazioni, nel rispetto dei distinti ruoli e responsabilità del datore pubblico e dei soggetti sindacali, si articolano nei seguenti modelli relazionali:
  - la partecipazione;
  - la contrattazione integrativa.
5. La partecipazione è finalizzata ad instaurare forme costruttive di dialogo tra le parti, su atti e decisioni di valenza generale delle amministrazioni, in materia di organizzazione o aventi riflessi sul rapporto di lavoro ovvero a garantire adeguati diritti di informazione sugli stessi; relativamente alla partecipazione, che si articola in Informazione e Confronto, nel rispetto e nei limiti di quanto previsto dal CCNL 17/12/2020 si condividono le seguenti modalità:
  - Informazione: al fine di consentire alle OO.SS. di poter procedere ad una valutazione approfondita del potenziale impatto delle misure da adottare ed esprimere eventuali osservazioni e proposte, la trasmissione dei dati e documenti e/o altro elemento conoscitivi oggetto di "informativa" devono essere trasmessi mediante inoltre in posta elettronica alle OO.SS, di norma almeno 5 gg. lavorativi antecedenti l'eventuale adozione dei relativi atti;
  - Confronto: qualora il confronto sia proposto dall'Amministrazione, contestualmente all'invio dell'informazione la stessa calendarizza un incontro di norma non prima di 5 gg. dalla trasmissione della proposta/documento su cui attivare un dialogo. Tale termine vale anche se la richiesta di confronto proviene dalle OO.SS. A chiusura del confronto deve essere redatto un verbale di sintesi



delle posizioni espresse dalle Parti. Il verbale è redatto a cura dell'Amministrazione e le Parti, previa verifica delle rispettive posizioni, procedono successivamente alla sua sottoscrizione.

6. La contrattazione integrativa è finalizzata alla stipulazione di contratti che obbligano reciprocamente le parti. Le clausole dei contratti sottoscritti possono essere oggetto di successive interpretazioni autentiche, anche a richiesta di una delle parti. Il contratto collettivo integrativo si riferisce a tutte le materie di cui all'art. 45 del CCNL. Le materie di cui all'art. 45, comma 1, lett. a sono negoziate con cadenza annuale.

**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. In considerazione delle dimensioni dei servizi erogati, degli ambiti di responsabilità e delle capacità gestionali richieste ai Dirigenti, all'interno della complessa struttura organizzativa che caratterizza la Camera di Commercio dell'Umbria, si applica quanto previsto dall'art. 27 comma 5 del CCNL 23.12.1999 (1998- 2001), come modificato dall'art. 24 del CCNL 22.02.2006, nonché dai successivi CCNLL.
2. La valutazione e la graduazione delle posizioni dirigenziali, adeguate alla nuova macrostruttura organizzativa (delibera di Giunta n. 33 del 22.03.2022), sono articolate secondo le modalità previste dalla "Metodologia per la graduazione delle posizioni dirigenziali" (delibera di Giunta n. 34 del 22.03.2022) nella quale vengono presi in considerazione parametri quali la responsabilità di direzione, la complessità del ruolo e la gestione delle risorse, gestionale, la professionalità o competenza professionale necessaria per il ruolo e la funzione affidata.
3. 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.
4. Il Fondo di cui all'art. 57 del CCNL del 17/12/2020 è destinato annualmente per una quota complessiva non inferiore al 20% alle retribuzioni di risultato dei dirigenti
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 ad incrementare per il medesimo anno le somme utilizzabili per la corresponsione della retribuzione di risultato.
6. Ai sensi dell'art. 57, comma 3, ultimo periodo del CCNL del 17.12.2020, qualora l'integrale destinazione delle risorse di 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.

**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 consegua un giudizio positivo.
2. Viene garantita l'attribuzione selettiva delle risorse destinate a tale elemento della retribuzione.



3. Le parti danno atto di non dover procedere secondo quanto disposto all'art. 30, commi 2, 3 e 4, del CCNL 17/12/2020 in quanto il numero dei dirigenti in servizio non è superiore a 5.

**Art. 5 Definizione della percentuale di cui all'art. 58, comma 2, 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 (Art. 45, comma 1, lett. c) CCNL 17/12/2020).**

1. Gli incarichi ad interim, formalmente conferiti dall'Ente a seguito di 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. La titolarità di un incarico organizzativamente superiore non può in nessun caso comportare il riconoscimento della maggiorazione economica, di cui al presente articolo, relativamente alla vacanza - e quindi dell'automatica assunzione della responsabilità gestionale - di un incarico organizzativamente inferiore.
4. 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. Al personale con qualifica dirigenziale si applicano i medesimi benefici di natura assistenziale e sociale previsti per il personale non dirigenziale ed individuati nel contratto decentrato vigente nei limiti delle risorse già stanziato complessivamente a tale scopo nell'anno 2017.
2. Il dettaglio delle tipologie di benefici riconosciuti e le relative modalità applicative sono individuate nell'apposito regolamento e/o disciplinare.

**Art. 7 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)**

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 80% 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.
3. I compensi connessi all'applicazione del principio di onnicomprensività della retribuzione ai sensi dell'art. 60 del CCNL del 17/12/2020, confluiscono nel Fondo per la retribuzione di posizione e risultato, di cui all'art. 57 e ai sensi del comma 2 lettera d), detratti gli oneri a carico dell'Ente ivi compresi gli oneri riflessi.



**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. I dirigenti sono esonerati dallo sciopero, ai sensi della legge 146/1990 e secondo quanto previsto dal CCNL del 10.04.1996, secondo il principio di rotazione e con la garanzia di almeno un dirigente in servizio.

**Art. 9 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 che gli garantisca un valore complessivo della retribuzione di posizione relativa al nuovo incarico pari al 100% di quella connessa al precedente incarico. Tale importo è riconosciuto fino alla data di scadenza dell'incarico precedentemente ricoperto. Oltre tale data e nei due anni successivi, permanendo l'incarico con retribuzione di posizione inferiore, 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.
2. La quota di differenziale di posizione assegnata ai sensi del presente articolo trova finanziamento nel Fondo di cui all'art. 57 del CCNL del 17.12.2020, con prioritaria copertura tramite:
  - a) le somme rese disponibili a seguito dei processi di riorganizzazione che hanno portato alla revoca del precedente incarico;
  - b) le somme destinate a retribuzione di posizione non utilizzate a fine anno;
  - c) le risorse eventualmente non utilizzate in anni precedenti;
3. qualora le somme di cui alle lett. a), b) e c) non risultino 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 da parte del Segretario generale. Parimenti, la disciplina di cui al presente articolo, ancorché in presenza di processi di riorganizzazione di cui al comma 1 dell'art. 31 del CCNL 17.12.2020, non trova applicazione nei casi di affidamento al dirigente di un nuovo incarico con retribuzione di posizione inferiore a seguito di valutazione negativa, nonché nel caso in cui l'incarico di minor peso economico sia affidato in seguito alla partecipazione del relativo dirigente ad uno specifico avviso di selezione.

**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 100% di detto elemento di garanzia, entro il tetto dei trattamenti in godimento erogati in precedenza all'interessato, aventi le medesime caratteristiche.
3. In caso di distacco part-time o frazionato, l'elemento di garanzia è riproporzionato in base alla corrispondente percentuale di distacco.
4. L'onere dell'elemento retributivo di cui al comma 1 è a carico del Fondo per la retribuzione di posizione e di risultato.

#### **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.

#### **Allegato 1**

#### **TABELLA DI DISTRIBUZIONE ANNO 2022**

<b>Riferimento CCNL 17.12.2020</b>	<b>Descrizione</b>	<b>IMPORTO</b>
Art. 45 c. 1 lett. a)	Finanziamento retribuzione di posizione	156.000,00
Art. 45 c. 1 lett. g)	Finanziamento retribuzione di posizione per clausola di salvaguardia	-
Art. 45 c. 1 lett. a) e b)	Finanziamento retribuzione di risultato	111.568,43
Art. 45 c. 1 lett. c)	Finanziamento retribuzione di risultato per incarichi ad interim	-
Art. 45 c. 1 lett. d)	Finanziamento welfare aziendale	-
Art. 45 c. 1 lett. e)	Incentivazione delle specifiche attività e prestazioni: compensi per incarichi aggiuntivi art. 60 c. 3	-
Art. 45 c. 1 lett. h)	Incentivi disposizioni di legge	-
<b>TOTALE</b>		<b>267.568,43</b>

Visto, letto e sottoscritto



La delegazione trattante di parte pubblica:

Dott. Federico Sisti - Presidente

La delegazione di parte sindacale:

OO.SS.	Dirigente sindacale	
FP Cisl Umbria		
FP CALUMBRIA		