

**CONTRATTO COLLETTIVO INTEGRATIVO -
PERSONALE DIRIGENTE
TRIENNIO 2024-2026**

Premesso che:

- a) in data 10.12.2024 è stata sottoscritta l'ipotesi di Contratto Collettivo Integrativo (CCI) del personale dirigente della Camera di Commercio di Monte Rosa Laghi Alto Piemonte per il triennio 2024-2026;
- b) il Collegio dei Revisori dei conti in data 18.12.2024 ha certificato la compatibilità degli oneri contrattuali con i vincoli di bilancio sulla base delle relazioni tecnico-finanziaria e illustrativa corredate all'ipotesi di contratto;
- c) la Giunta camerale con deliberazione n. G/89 del 19.12.2024, ha autorizzato il Segretario generale, Presidente della delegazione trattante di parte datoriale, alla sottoscrizione definitiva del CCI.

Il giorno 20.12.2024 le parti negoziali sottoscrivono l'allegato CCI del personale dirigente dell'Ente.

Per la delegazione di parte datoriale:

Presidente - dott. Gianpiero Masera

Per la delegazione di parte sindacale:

OO.SS. DIRETS – Area DIREL
dott. Giancarlo Pastrone

OO.SS. CGIL FP

_____ assente _____

OO.SS. CISL FP

_____ assente _____

OO.SS. UIL FPL

_____ assente _____

R.S.A. - dott. Mario Garofalo

Art. 1 Oggetto e obiettivi

Il presente Contratto Collettivo Integrativo (di seguito CCI) disciplina gli istituti e le materie che le norme di legge e i contratti collettivi nazionali di lavoro demandano a tale livello di contrattazione, nel rispetto dei principi, dei vincoli e dei limiti e secondo le procedure stabiliti dalla legge.

Art. 2 Ambito di applicazione

Il presente CCI si applica a tutto il personale con qualifica dirigenziale in servizio presso la Camera di Commercio Monte Rosa Laghi Alto Piemonte (di seguito Ente) con contratto di lavoro subordinato, a tempo indeterminato e determinato.

Il presente CCI sostituisce ogni precedente accordo sottoscritto antecedentemente alla data di entrata in vigore dello stesso e tutti gli istituti oggetto di contrattazione decentrata vengono col medesimo disciplinati.

Art. 3 Durata

Il presente CCI concerne il triennio 01.01.2024 – 31.12.2026 e conserva la propria efficacia fino alla stipulazione del successivo contratto integrativo, salvo il caso in cui intervengano norme di legge o del contratto collettivo nazionale di lavoro incompatibili con la prosecuzione dei predetti effetti.

Gli effetti del contratto decorrono dal giorno successivo alla data di stipulazione, salvo specifica e diversa prescrizione e decorrenza espressamente prevista dal contratto stesso.

Il presente CCI 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.

Art. 4

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 - (rif. art. 35, comma 1, lettera a) CCNL 16.07.2024)

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 previste 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;

- 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).

La metodologia applicata per la graduazione delle posizioni dirigenziali è contenuta nella deliberazione n. G/110 del 23.09.2021 recante "*Approvazione della metodologia di graduazione delle posizioni dirigenziali*" e si articola secondo un modello valutativo che prevede tre aree:

1. responsabilità di direzione;
2. complessità del ruolo e della gestione delle risorse;
3. professionalità.

Con la deliberazione n. G/126 del 28.10.2021 recante "*Graduazione, valutazione e pesatura delle posizioni dirigenziali: applicazione della metodologia e determinazioni in ordine alla complessità organizzativa dell'Ente*", applicando la sopra richiamata metodologia, è stata definita la pesatura delle posizioni dirigenziali, nonché la loro valorizzazione economica con riferimento al CCNL 17.12.2020, al quale allo stato attuale si sono aggiunti gli incrementi previsti dal CCNL 16.07.2024. Con la stessa deliberazione la Giunta ha altresì accertato la complessità organizzativa dell'Ente e la sussistenza della sostenibilità economica finanziaria che giustifica, ai sensi dell'art. 27, comma 5 del CCNL 23.12.2009, così come modificato dall'art. 24 del CCNL 22.02.2006, il superamento del limite massimo contrattuale della posizione del Segretario generale e del Vice Segretario generale.

Art. 5

Criteria per la determinazione della retribuzione di risultato, tenendo conto di quanto previsto dall'art. 23 (Differenziazione e variabilità della retribuzione di risultato) - (rif. art. 35, comma 1, lettera b) CCNL 16.07.2024)

L'attribuzione della retribuzione di risultato al personale di qualifica dirigenziale che consegua un risultato positivo avviene annualmente sulla base delle risultanze del Sistema di misurazione e valutazione della performance (SMVP), approvato con la deliberazione n. G/95 29.07.2021.

La quota percentuale della retribuzione di risultato viene fissata per il Segretario Generale e per ogni dirigente in sede di costituzione del fondo, nel rispetto delle diversità di ruoli e di responsabilità tra le figure dirigenziali.

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, le stesse vanno ad incrementare per il medesimo anno le somme utilizzabili per la corresponsione della retribuzione di risultato. 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. 6

Definizione della percentuale di cui all'art. 40 (Incarichi ad interim) comma 2, in ragione dell'impiego 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. 40, nonché dell'eventuale integrazione della retribuzione di risultato nel caso di

affidamento di specifici incarichi previsti dalle norme vigenti, quali ad esempio, quello di Responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza (RPCT), di Responsabile della transizione digitale (RTD) e di data protection officer (DPO) - (rif. art. 35, comma 1, lettera c) CCNL 16.07.2024)

Gli incarichi ad interim, formalmente attribuiti a seguito della temporanea vacanza di una posizione dirigenziale, possono essere retribuiti tramite un incremento della retribuzione di risultato, limitatamente al periodo di sostituzione.

Il compenso da riconoscere al dirigente reggente è pari al 15% 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 effettuata dal Segretario generale.

Gli incarichi di Responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza (RPCT) e di Responsabile della transizione digitale (RTD) sono ricoperti dal Segretario Generale e non vengono retribuiti in base al principio di onnicomprensività della retribuzione.

Art. 7

Criteri generali per la definizione dei piani di welfare integrativo, attivabili nei limiti delle risorse di cui all'art. 26 (Welfare integrativo) - (rif. art. 35, comma 1, lettera d) CCNL 16.07.2024)

Le parti si riservano nel corso della vigenza del presente CCI di attivare misure di welfare integrativo nei limiti previsti dall'art. 26, comma 2 del CCNL 16.07.2024.

Art. 8

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 - (rif. art. 35, comma 1, lettera e) CCNL 16.07.2024)

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, integrano le risorse destinate al finanziamento della retribuzione di posizione e di risultato secondo la disciplina del contratto nazionale e sono destinate per il 70% 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).

I compensi per gli incarichi aggiuntivi del Segretario Generale vengono interamente destinati al finanziamento del risultato della Dirigenza.

Art. 9

Individuazione delle posizioni dirigenziali i cui titolari devono essere esonerati dallo sciopero ai sensi della Legge n. 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 - (rif. art. 35, comma 1, lettera f CCNL 16.07.2024)

Nell'ambito dei servizi pubblici da considerarsi essenziali ai sensi della Legge n. 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.

Considerati i servizi essenziali individuati dall'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 per l'organizzazione interna dell'Ente, si ritiene di esonerare dallo sciopero le seguenti posizioni dirigenziali:

- Segretario Generale;
- Dirigente responsabile dell'Area a cui fa capo il Servizio Registro delle Imprese.

Art. 10

Criteria e risorse per l'applicazione della clausola di salvaguardia economica di cui all'art. 31 del CCNL 17.12.2020 - (rif. art. 35, comma 1, lettera g) CCNL 16.07.2024)

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.

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 90% (valore tra 50% e 100%) 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.

La quota di retribuzione di posizione che eccede il valore 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 nell'anno precedente;
- 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 del 90% 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.

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.

La disciplina di cui al presente articolo non trova applicazione, pur in presenza di processi di riorganizzazione di cui al c. 1 dell'art. 31 del CCNL 17.12.2020, nei casi di affidamento al dirigente di un nuovo incarico con retribuzione di posizione inferiore a seguito di valutazione negativa.

Art. 11

Definizione di quanto demandato alla contrattazione integrativa dall'art. 44 del CCNL 16.07.2024 (Trattamento economico del dirigente in distacco sindacali) - (rif. art. 35, comma 1, lettera i) CCNL 16.07.2024)

L'elemento di garanzia della retribuzione di cui all'art. 44, comma 1, lett. b) del CCNL 16.07.2024 è quantificato nel 90% (valore tra il 60% e il 90%) 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, al netto dei compensi per incarichi ad interim aggiuntivi e di quelli previsti da specifiche disposizioni di legge.

Art. 12

Linee di indirizzo e criteri generali per l'individuazione delle misure concernenti la salute e la sicurezza nei luoghi di lavoro - (rif. art. 35, comma 1, lettera l) CCNL 16.07.2024)

Sono definiti i seguenti criteri generali per l'individuazione delle misure concernenti la salute e sicurezza sul lavoro:

- a) impegno dell'Ente a garantire al Rappresentante dei lavoratori per la sicurezza (RLS) l'esercizio di tutte le funzioni e facoltà attribuite dall'art. 50 del D.Lgs. 81/2008;
- b) coinvolgimento del Responsabile del Servizio di Prevenzione e Protezione (RSPP) e del Medico competente per individuare le metodologie idonee e le soluzioni corrette da adottare per garantire la salubrità degli ambienti di lavoro e la tenuta/messa a norma delle apparecchiature e degli impianti, nonché per assicurare ai soggetti esposti a rischio condizioni di lavoro sicure;
- c) coinvolgimento e formazione di base e periodica del RLS e di tutto il personale, secondo gli obblighi e le scadenze previste dalla normativa vigente;
- d) attuazione del piano di sorveglianza sanitaria, mediante una regolare programmazione ed effettuazione delle visite mediche periodiche e, qualora necessarie e/o richieste, delle visite straordinarie;
- e) informazione continua del personale;
- f) effettuazione periodica, secondo le prescrizioni del RSPP, di esercitazioni generali di simulazione di emergenza;
- g) aggiornamento costante del documento di valutazione dei rischi.

Art. 13
Interpretazione autentica

Qualora insorgano controversie sull'interpretazione del presente contratto collettivo integrativo si applica la disciplina prevista dall'art. 3, comma 6 del CCNL del 16.07.2024 e dall'art. 49 del D.Lgs. n. 165/2001.

L'eventuale accordo sostituisce la clausola controversa sin dall'inizio della vigenza del contratto collettivo integrativo.

Gli accordi di interpretazione autentica hanno effetto sulle controversie individuali aventi a oggetto le materie da essi regolate.