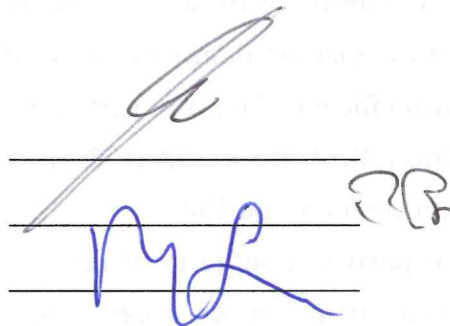


**CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO INTEGRATIVO DEL PERSONALE DI
QUALIFICA DIRIGENZIALE DELLA CCIAA DI VERONA PER IL TRIENNIO 2021-2023**

Il giorno 23 del mese di dicembre 2021, alle ore 11 presso la sede camerale,

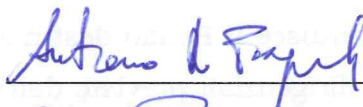
la delegazione di parte datoriale:

- Veneri Cesare Presidente
- Borghero Riccardo
- Scola Pietro



e la delegazione di parte sindacale come definita all'art. 7 del CCNL 17.12.2020:

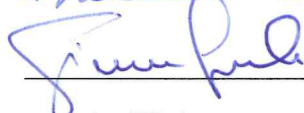
FP CGIL



CISL FP



UIL FPL



FEDIR SANITA'

DIREL

Firmato digitalmente da: DI PACE RUGGIERO
Data: 23/12/2021 10:36:16

DIRER

UNSCP

sottoscrivono il seguente contratto collettivo decentrato integrativo per il triennio 2021-2023.

ART. 1

CAMPO DI APPLICAZIONE

1. Il presente contratto collettivo integrativo decentrato si applica a tutto il personale di qualifica dirigenziale, con contratto di lavoro a tempo determinato o indeterminato della Camera di Commercio di Verona.

ART. 2

DURATA E DECORRENZA

1. Il presente contratto concerne il periodo temporale 01.01.2021 – 31.12.2023.
2. Gli effetti giuridici ed economici decorrono dal giorno successivo alla sua sottoscrizione definitiva, salva diversa indicazione in esso contenuta, e conservano la loro efficacia fino alla sottoscrizione del successivo contratto decentrato integrativo o fino all'entrata in vigore di un nuovo contratto collettivo nazionale di lavoro che detti norme incompatibili.
3. Le parti si riservano di riaprire il confronto qualora intervengano nuove indicazioni contrattuali o di legge che riguardino le materie regolamentate dal presente contratto.

ART. 3

FONDO RISORSE DECENTRATE

1. Annualmente l'Ente costituisce il Fondo destinato alla retribuzione di posizione e di risultato delle posizioni dirigenziali previste dall'ordinamento dell'ente, calcolato con le modalità di cui all'art. 57 del CCNL 17.12.2020 e successive modificazioni ed integrazioni.

ART. 4

CRITERIO DI RIPARTO DEL FONDO PER LA RETRIBUZIONE DI POSIZIONE E DI RISULTATO

(ART. 45 c. 1 lett a CCNL 17.12.2021)

1. L'assegnazione della retribuzione di posizione per ciascuna posizione dirigenziale è definita dalla Giunta camerale sulla base della specifica metodologia di pesatura e graduazione delle posizioni.
2. Annualmente una quota del fondo di cui all'art. 57 del CCNL 17.12.2020, non inferiore al 15% è destinata a finanziare la retribuzione di risultato della dirigenza, da erogare previa valutazione positiva della performance individuale dei dirigenti sulla base di quanto disposto dal Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance nel tempo vigente.
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 ad incrementare per il

Specil
AR

12

R

8

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. 5

CRITERI PER LA DETERMINAZIONE DELLA RETRIBUZIONE DI RISULTATO

(ART. 45 c. 1 lett. b CCNL 17.12.2020)

1. La retribuzione teorica di risultato di ciascuna posizione dirigenziale è definita dalla Giunta camerale.
2. La determinazione della retribuzione di risultato avviene annualmente sulla base delle risultanze del Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance del personale della Camera di Commercio di Verona nel tempo vigente.

ART. 6

INTEGRAZIONE DELLA RETRIBUZIONE DI RISULTATO NEL CASO DI

AFFIDAMENTO DI INCARICO AD INTERIM

(ART. 45 c. 1 lett c CCNL 17.12.2020)

1. Gli incarichi dirigenziali *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 15% della retribuzione di posizione annua prevista per il posto temporaneamente vacante da oltre 30 giorni, rapportato all'effettiva durata dell'incarico.

ART. 7

CRITERI GENERALI PER L'ATTIVAZIONE DI PIANI DI WELFARE INTEGRATIVO

(ART. 45 c. 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 e individuati nel CCDI 2019-2021, sottoscritto in data 20.12.2019 e s.m.i., nei limiti delle risorse già stanziare complessivamente dall'ente a tale scopo nell'anno 2017, in applicazione dei criteri e delle modalità stabiliti con la deliberazione di Giunta n. 163 del 26.6.2014.

FP CG IL
ART

R

9

R

M

CAMERA DI COMMERCIO INDUSTRIA ARTIGIANATO E AGRICOLTURA
VERONA

2. Il dettaglio delle tipologie di benefici riconosciuti e le relative modalità applicative sono individuati nell'apposito disciplinare approvato con ordine di servizio del Segretario Generale n. 18 del 25.5.2020.
3. Eventuali somme residue dopo l'applicazione del presente istituto confluiranno nel fondo di assistenza dell'esercizio successivo.

ART. 8

**CRITERI DELLE FORME DI INCENTIVAZIONE DELLE ATTIVITA' DI CUI ALL'ART.
60 DEL CCNL
(ART. 45 c. 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, sono definite da norme regolamentari e/o 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 17.12.2020 sia integrato da somme derivanti dal principio di omnicomprensività del trattamento economico di cui all'art. 60 del contratto, una quota dell'80% 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. 9

**POSIZIONI DIRIGENZIALI ESONERATE DALLO SCIOPERO AI SENSI DELLA LEGGE
146/2002
(ART. 45 c. 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. A tal fine è esonerato dallo sciopero, ai sensi della legge 146/1990 e secondo quanto previsto dal CCNL 10.4.1996, un dirigente, secondo il principio di rotazione, con la garanzia di almeno un dirigente in servizio.

FP 09/12
PK

32

f

8

ART. 10

**CRITERI E RISORSE PER L'APPLICAZIONE DELLA CLAUSOLA DI SALVAGUARDIA
ECONOMICA DI CUI ALL'ART. 31 DEL CCNL 17.12.2020**

(ART. 45 c. 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, viene riconosciuto un differenziale di retribuzione e i valori previsti dall'art. 31, comma 3, del CCNL 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 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.
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 17.12.2020, con prioritaria copertura tramite:
 - a. le somme resesi 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), 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 17.12.2020;
 - e. qualora le risorse di cui sopra non risultino sufficienti, la percentuale di cui al punto 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

CAMERA DI COMMERCIO INDUSTRIA ARTIGIANATO E AGRICOLTURA
VERONA

applica pertanto nel caso di affidamento ai dirigenti di nuovi incarichi da parte del Segretario Generale.

ART. 11

CRITERI PER L'ATTRIBUZIONE DI COMPENSI PROFESSIONALI DEGLI AVVOCATI
(Art. 45, Comma 1, lett. h CCNL 17.12.2020)

1. Le parti danno atto che, non sussistendo la fattispecie, convengono di rinviare a successivo accordo l'eventuale disciplina in materia, fermo restando il rispetto dell'art. 9 del D.L. 90/2014 convertito in Legge 114/2014.

ART. 12

TRATTAMENTO ECONOMICO DEL DIRIGENTE IN DISTACCO SINDACALE
(Art. 45, comma 1, lett. i CCNL 17.12.2020)

1. L'elemento di garanzia della retribuzione per il personale dirigenziale in distacco sindacale è pari al 75% 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, con esclusione dei compensi correlati ad eventuali incarichi *ad interim* e di quelli previsti da disposizioni di legge.
2. In caso di distacco a part-time o frazionato, l'elemento di garanzia è riproporzionato in base alla corrispondente percentuale di distacco.
3. La quota di cui al precedente punto 1, erogata con carattere di fissità e periodicità mensile, è definita nel 100% di detto elemento di garanzia.

ART. 13

VINCOLI E 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.



6

CAMERA DI COMMERCIO INDUSTRIA ARTIGIANATO E AGRICOLTURA
VERONA

La Delegazione di parte pubblica



Handwritten signature in blue ink, consisting of stylized letters, possibly 'MR' followed by a large flourish, and the initials 'PB' below it.

Organizzazioni Sindacali

Firmato digitalmente da: DI PACE RUGGIERO
Data: 23/12/2021 10:37:49

FPCISL *Orlando Rossi*
UIL FPL *Gianni Rossi*
FP CGIL *Antonio L. Rossi*

