



CAMERA DI COMMERCIO  
PORDENONE - UDINE



**CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO INTEGRATIVO**  
**Ai sensi dell'art. 7 del C.C.N.L. Personale dirigenziale Area Funzioni locali del 17.12.2020**  
**Anno 2021**

A seguito dell'autorizzazione alla sottoscrizione della proposta di contratto decentrato, stipulata in data 06/10/2021 in sede di delegazione trattante, rilasciata al Presidente della delegazione trattante di parte pubblica con delibera di Giunta n. 153 del 19/10/2021 e del parere positivo del Collegio dei Revisori dei conti d.d. 13/10/2021 reso ai sensi dell'art. 40-bis del D.LGS. 165/2001, il giorno 08/11/2021 si è riunita la delegazione trattante per la sottoscrizione definitiva dell'allegato contratto decentrato

**Delegazione di parte datoriale:**

Presidente: Pilutti dott.ssa Maria Lucia – Segretario Generale

Componente: Fattorel dott.ssa Emanuela – Dirigente

**Delegazione di parte sindacale:**

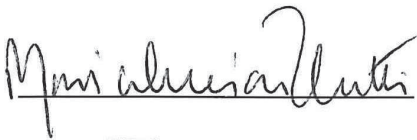
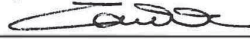
C.I.S.L.- F.P.

C.G.I.L.- F.P.


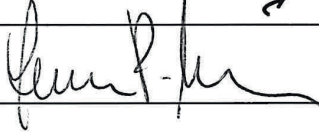
U.I.L. – FPL

DIREL

**La Delegazione di parte datoriale**

  
\_\_\_\_\_  
  
\_\_\_\_\_

**La Delegazione di parte sindacale**

Cisl Fp   
\_\_\_\_\_  
 (Luca Munno - FP Cgil)  
\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_



## PREMESSA

Le parti, come sopra rappresentate, concordano sulle materie trattate e discusse nelle riunioni del 31/08/2021 e del 14/09/2021, nonché nelle relazioni intercorse via mail, comprese nel seguente articolato, che forma parte integrante del presente accordo.

L'Ente camerale viene infatti chiamato a definire le materie di cui all'art. 45 del CCNL di settore sottoscritto il 17.12.2020 in sede di contrattazione integrativa, in quanto Camera di Commercio con almeno tre dirigenti in servizio.

L'accordo proposto dall'Amministrazione e dalla stessa predisposto, tenendo conto delle direttive della Giunta camerale, intende disciplinare la regolare ripartizione del Fondo per la retribuzione di posizione e di risultato dei dirigenti, nonché la definizione degli istituti giuridici ed economici rimessi a questo tavolo negoziale per l'anno 2021, al fine di completare la durata triennale dei CCNL prevista a partire dal Contratto del 17/12/2020 (relativo al triennio 2016-2018) ed allineare la contrattazione integrativa alla contrattazione collettiva nazionale, per la quale si è in attesa del rinnovo di competenza del triennio 2019-2021.

Il quadro di riferimento, dal punto di vista normativo, nel quale si inserisce il presente accordo è caratterizzato dalla seguente normativa:

- CCNL personale dirigenziale Area Funzioni Locali sottoscritto il 17.12.2020, per il triennio 2016-2018;
  - CCNL personale dirigenziale comparto Regioni-Autonomie Locali precedentemente sottoscritti, per quanto compatibili;
  - D.Lgs. n. 165/2001 "Testo Unico sul Pubblico Impiego", in particolare per quanto previsto agli artt. 2 comma 2, 5, 7 comma 5, 40 commi 1, 3-bis e 3-quinquies, 45 commi 3 e 4 e s.m.i.;
  - D.Lgs. n. 150/2009 "Attuazione della legge 4/3/2009, n. 15, in materia di ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico e di efficienza e trasparenza delle pubbliche amministrazioni" e s.m.i.;
  - D.L. 78/2010 conv. nella L. 122/2010 "Misure urgenti in materia di stabilizzazione finanziaria e di competitività economica", in particolare quanto previsto dall'art. 9 commi 1, 2-bis, 17, 21;
  - D.P.R. 122/2013 di proroga degli effetti del D.L. 78/2010;
  - L. 143/2013 (legge di stabilità 2014), in particolare per quanto previsto dall'art. 1, comma 456;
  - L. 208/2015 (Legge di stabilità 2016), in particolare per quanto previsto dall'art. 1, comma 236
  - D.Lgs. n. 75/17, in particolare l'art. 23;
  - L. 178/2020 (legge di stabilità 2021), in particolare per quanto previsto all'art. 1, comma 870;
- e dai seguenti Regolamenti/Atti generali approvati dalla nuova CCIAA:

- Regolamento sull'ordinamento degli uffici e dei servizi approvato con delibera di Consiglio n. 4 del 18.06.2020;
- Sistema di misurazione e valutazione della performance approvato con delibera di Giunta n. 21 del 30.01.2020 ed aggiornato per l'anno 2021 con delibera di Giunta n. 8 del 29.01.2021.

Il presente CCDI si inserisce in un contesto particolare caratterizzato dall'emergenza epidemiologica da COVID 19 che, a partire dal mese di marzo 2020, ha richiesto e sta richiedendo tuttora interventi organizzativi sulla gestione del personale e dell'organizzazione del lavoro ed il rispetto delle misure di sicurezza, per salvaguardare la continuità dei servizi camerali e garantire le misure di sicurezza per la salute dei lavoratori.

Cisl Fp



## INDICE

Art. 1 – Campo di applicazione e durata (art. 8 CCNL 17.12.2020).	Pag. 4
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 (art. 45, comma 1, lett. a) CCNL 17.12.2020)	Pag. 4
Art. 3 - Criteri per la determinazione della retribuzione di risultato (art. 45, comma 1, lett. b) CCNL 17.12.2020)	Pag. 4
Art. 4 - Criteri generali per la definizione dei piani di welfare integrativo (art. 45, comma 1, lett. d) CCNL 17.12.2020)	Pag. 5
Art. 5 – Posizioni dirigenziali esonerate dallo sciopero ai sensi della legge 146/1990 (art. 45, comma 1, lett. f) CCNL 17.12.2020)	Pag. 5
Art. 6 – Interpretazione autentica	Pag. 6

Cisl Fp



**Art. 1 – Campo di applicazione e durata (art. 8 CCNL 17.12.2020)**

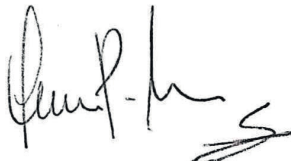
1. Il presente contratto collettivo integrativo viene sottoscritto nel rispetto del modello di relazioni sindacali e dopo aver affrontato – ove previste – le fasi di informazione preventiva o di confronto. Il presente contratto si applica a tutto il personale in servizio presso la Camera di commercio di Pordenone-Udine, con qualifica dirigenziale, con rapporto di lavoro a tempo sia indeterminato sia determinato.
2. Il presente contratto concerne il periodo temporale 01.01.2021 – 31.12.2021 per quanto riguarda gli aspetti giuridici ed economici.
3. 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.
4. Il presente contratto sostituisce integralmente la disciplina precedentemente definita in base alle preesistenti relazioni sindacali, considerato che la CCIAA di Pordenone-Udine non era soggetta alla disciplina della contrattazione integrativa.
5. Per tutto quanto non previsto nel presente contratto si fa riferimento ai CCNLL del comparto specifico di settore.

**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 (art. 45, comma 1, lett. a) CCNL 17.12.2020)**

1. L'assegnazione della retribuzione di posizione è definita in base alla specifica metodologia di pesatura e graduazione approvata dall'Ente con delibera di Giunta n. 189 del 21.11.2019 nella quale vengono presi in considerazione parametri quali la collocazione nella struttura, la complessità organizzativa e le responsabilità gestionali interne ed esterne.
2. 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, solo in presenza di ulteriori risorse disponibili del Fondo – nell'ambito dei propri poteri, 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, in applicazione della metodologia di cui al comma 1.
3. Il fondo di cui all'art. 57 del CCNL del 17.12.2020 è destinato annualmente per la quota pari al 33,67% alle retribuzioni di risultato dei dirigenti meritevoli, da erogare previa valutazione positiva della performance individuale dei dirigenti e sulla base di quanto disposto dal vigente Sistema di misurazione e valutazione della performance. La suddetta quota potrà essere rivista annualmente in sede di contrattazione decentrata.

**Art. 3 - 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.

Cisl Fp  
  






**Art. 4 - Criteri generali per la definizione dei piani di welfare integrativo (art. 45, comma 1, lett. d) CCNL 17.12.2020)**

1. Le parti si danno atto che, sussistendo disponibilità finanziarie già previste per le medesime finalità da norme precedenti, non ritengono di utilizzare a tale scopo quota parte delle risorse di cui all'art. 57 del CCNL del 17.12.2020 e, conseguentemente, disciplinano di seguito le modalità con cui assegnare le medesime risorse a titolo di welfare integrativo.
2. Le risorse disponibili per attuare il welfare aziendale verranno utilizzate, per ciascun anno di riferimento per la concessione di benefici di natura assistenziale e sociale in favore dei propri dirigenti tra i quali:
  - a) Polizze collettive stipulate dall'Ente per assicurare i propri dipendenti/dirigenti da eventi gravi riguardanti la loro salute;
  - b) Fringe benefits (buoni acquisto) il cui valore non superi complessivamente nel periodo d'imposta di riferimento € 258,23= (elevati ad € 516,46= per l'anno 2021), soglia di esenzione fiscale;
  - c) Fruizione di beni e servizi tramite piattaforma per il welfare non soggetti a tassazione ai sensi della vigente normativa fiscale;
  - d) Fondo di previdenza integrativa complementare per i dipendenti della pubblica amministrazione – Perseo Sirio.
3. Gli oneri per la concessione dei benefici sono sostenuti nei limiti delle disponibilità di bilancio già stanziato dall'Ente, ai sensi delle vigenti disposizioni, per finalità assistenziali nell'ambito di strumenti a carattere mutualistico (ex casse mutue).
4. Le risorse vengono messe a disposizione nell'anno di riferimento. Eventuali resti derivanti da incompleto utilizzo del budget annuale verrà destinato alla stessa finalità nell'esercizio successivo.
5. Per l'individuazione dei destinatari dei benefici, si osservano i seguenti criteri:
  - a) Il beneficio verrà assegnato a ciascun dirigente nel limite della ripartizione pro-capite dello stanziamento a bilancio, al netto di eventuali spese di gestione.
  - b) Hanno diritto al beneficio i dirigenti in forza al 1° gennaio di ciascun anno o successivamente assunti entro il 31 dicembre di ciascun anno.
  - c) Sono esclusi dal beneficio i dirigenti in aspettativa o in comando.
  - d) Il personale dirigenziale che ha iniziato o cessato il rapporto di lavoro in corso d'anno o in aspettativa o comandato per un periodo dell'anno ha diritto al suddetto beneficio riproporzionato ai mesi di prestazione lavorativa (rateo mese => 15 giorni).

**Art. 5 – 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. 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, i titolari delle posizioni dirigenziali di seguito indicate:
  - ✓ Dirigente responsabile dell'Area Servizi di Supporto, relativamente ai servizi del personale e limitatamente agli scioperi proclamati per l'intera giornata lavorativa e nei giorni compresi tra il 5 e il 15 di ogni mese.

Cisl Fp  








CAMERA DI COMMERCIO  
PORDENONE - UDINE

**Art. 6 – Interpretazione autentica e clausola di rinvio**

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.
4. Per quanto non disciplinato dal presente contratto, si fa rinvio al vigente contratto collettivo nazionale.

Cisl Fp