

Il giorno 10.12.2021 alle ore 10.00, presso la sede della Camera di Commercio di Firenze, si è tenuto l'incontro tra la delegazione trattante di parte pubblica dell'Ente e la delegazione di parte sindacale per la sottoscrizione del presente contratto collettivo decentrato integrativo.

<p>Composizione della delegazione trattante</p>	<p>Parte Pubblica (ruoli/qualifiche ricoperti):</p> <ul style="list-style-type: none"> • Dott. Giuseppe Salvini, Segretario Generale, Presidente della delegazione <hr/> <ul style="list-style-type: none"> • Dott.ssa Maria Beatrice Piemontese, Dirigente Area Servizi di Supporto, componente della delegazione <hr/> <p>Organizzazioni sindacali ammesse alla contrattazione/firmatarie (elenco sigle):</p> <table border="1" style="width: 100%;"> <tr> <td>DIREL Sabrina Baccei Giampiero Vangi</td> </tr> <tr> <td>DIRER</td> </tr> <tr> <td>COSMED</td> </tr> <tr> <td>CODIRP Tiziana Cignarelli</td> </tr> <tr> <td>CGIL FP Alessandro GIORGETTI</td> </tr> <tr> <td>CISL FP Raffaella COMODO</td> </tr> <tr> <td>UIL FPL Pier Giovanni PANICHI Flavio GAMBINI</td> </tr> </table>	DIREL Sabrina Baccei Giampiero Vangi	DIRER	COSMED	CODIRP Tiziana Cignarelli	CGIL FP Alessandro GIORGETTI	CISL FP Raffaella COMODO	UIL FPL Pier Giovanni PANICHI Flavio GAMBINI
DIREL Sabrina Baccei Giampiero Vangi								
DIRER								
COSMED								
CODIRP Tiziana Cignarelli								
CGIL FP Alessandro GIORGETTI								
CISL FP Raffaella COMODO								
UIL FPL Pier Giovanni PANICHI Flavio GAMBINI								

CAMERA DI COMMERCIO DI FIRENZE

Contratto integrativo della dirigenza

10.12.2021

- Art. 1 – Campo di applicazione e durata (art. 8 CCNL 17.12.2020)
- 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
- Art. 3 – Criteri per la determinazione della retribuzione di risultato (art. 45, comma 1, lett. b) CCNL 17.12.2020)
- Art. 4 – Definizione della percentuale di cui all'art. 58 comma 2 del CCNL 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, nonché della eventuale integrazione della retribuzione di risultato nel caso di affidamento dell'incarico di responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza (art. 45, comma 1, lett. c) CCNL 17.12.2020)
- Art. 5 – Criteri generali per la definizione dei piani di welfare integrativo (art. 45, comma 1, lett. d) CCNL 17.12.2020)
- 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, nonché la eventuale correlazione tra i suddetti compensi e la retribuzione di risultato (art. 45, comma 1, lett. e) CCNL 17.12.2020)
- Art. 7 – Posizioni dirigenziali esonerate dallo sciopero ai sensi della legge 146/1990(art. 45, comma 1, lett. f) CCNL 17.12.2020)
- Art. 8 – 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. 9 – Criteri per l'attribuzione di compensi professionali degli avvocati (art. 45, comma 1, lett. h) 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

CONTRATTO COLLETTIVO INTEGRATIVO PER LA DIRIGENZA DELLA CAMERA DI COMMERCIO DI FIRENZE

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 dopo le necessarie fasi di informazione e confronto con le organizzazioni sindacali. Il presente contratto si applica a tutto il personale in servizio presso la Camera di commercio di Firenze con qualifica dirigenziale, con rapporto di lavoro a tempo sia indeterminato sia determinato.
2. Il presente contratto concerne il periodo temporale 01.01.2021 – 31.12.2023.
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.
4. Il presente contratto sostituisce integralmente tutti i contratti integrativi precedenti, i quali sono conseguentemente disapplicati.

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 prevista dal SMVP in vigore presso la Camera di commercio di Firenze, nella quale vengono presi in considerazione parametri quali la responsabilità di coordinamento, la complessità gestionale, le competenze e professionalità.
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 – 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.
3. Il fondo di cui all'art. 57 del CCNL del 17.12.2020 è destinato annualmente per una quota complessiva del 15% delle 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
4. 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 (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.

Art. 4 – Definizione della percentuale di cui all’art. 58 comma 2 del CCNL 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, nonché della eventuale integrazione della retribuzione di risultato nel caso di affidamento dell’incarico di responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza (art. 45, comma 1, lett. c) CCNL 17.12.2020)

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 25% 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.
4. L’affidamento a un dirigente dell’incarico di Responsabile della Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza (RPCT), se aggiuntivo alle competenze e responsabilità definite per la posizione ed il ruolo, comporta l’incremento della relativa retribuzione di risultato in misura pari al 10%, su base annua, della retribuzione di posizione in godimento.
5. L’incremento di cui al comma precedente viene erogato mensilmente sulla base di un importo teorico dovuto e suddiviso per tredici mensilità o comunque – in caso di periodo inferiore all’anno – tenuto conto del periodo di conferimento dell’incarico. In fase di erogazione della retribuzione di risultato ed in relazione alla specifica valutazione ottenuta dal dirigente per il suo incarico aggiuntivo con disposizione del Segretario generale si provvede ad eventuali conguagli o trattenute.

Art. 5– 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, non 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, convengono di rinviare a successivo accordo l’eventuale disciplina del welfare integrativo.

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, 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. 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 10 % degli ulteriori importi a tale titolo percepiti. Detta riduzione non viene applicata se l’importo corrisposto risulta inferiore o uguale a € 2.000. 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 40% 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.

Art. 7 – 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:
 - a.. Dirigente responsabile dell'Area Servizi Amministrativi;
 - b.. Dirigente responsabile dell'Area Servizi di Supporto.

Art. 8 – 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 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 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 attribuitosi 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 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 in anni precedenti;
 - d. 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. La disciplina dell'art. 31 del CCNL 17.12.2020 non trova applicazione, pur in presenza di processi di riorganizzazione, in caso di attribuzione di un incarico con retribuzione inferiore a seguito di valutazione negativa, così come previsto dal suddetto art. 31 comma 6.

Art. 9 – Criteri per l'attribuzione di compensi professionali degli avvocati (art. 45, comma 1, lett. h) CCNL 17.12.2020)

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. 24 giugno 2014 n. 90 convertito con modificazioni dalla legge 11 agosto 2014, n. 114.

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 90% 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 nell'85% di detto elemento di garanzia.

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. 30 marzo 2001, n. 165.

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.