



## ACCORDO COLLETTIVO DECENTRATO INTEGRATIVO PER LA DIRIGENZA

### **Art 1 - Campo di applicazione e durata**

Il presente accordo decentrato integrativo, stipulato in conformità ai CCNL del 23.12.1999 e del 22.2.2006, si applica a tutto il personale con qualifica dirigenziale in servizio a tempo indeterminato presso la Camera di Commercio di Latina, a tempo pieno e parziale, compreso il Segretario Generale, e disciplina esclusivamente il rapporto di lavoro instaurato, ai sensi del predetto decreto, con l'Ente Camerale.

Il presente accordo ha efficacia dal momento della sottoscrizione e fino alla stipula del successivo, eccezion fatta per quegli istituti in ordine ai quali si prevede una decorrenza specifica anche retroattiva.

Eventuali modifiche introdotte con la tecnica dell'applicazione automatica agli istituti disciplinati dal presente accordo da parte della successiva contrattazione nazionale, si intenderanno qui tacitamente ed integralmente assorbiti.

### **Art. 2 - Modelli relazionali**

Nel rispetto dei ruoli le parti convengono sull'importanza di stabilire corretti rapporti. Tenuto conto del D.lgs, n.165/01 e del CCNL del 23 dicembre 1999 le parti concordano di dare piena attuazione al sistema delle relazioni previsto per la contrattazione a livello di Ente e si impegnano a gestirla secondo i principi di trasparenza, correttezza, buona fede e prevenzione dei conflitti.

Le materie rimesse alla contrattazione decentrata si riconducono all'art.4 del CCNL 23 dicembre 1999, tenuto conto di quanto disposto dal D.lgs. n.150/2009. Le relazioni sindacali della dirigenza si sviluppano secondo quanto previsto dagli artt. 6-7-8 del CCNL del 23 dicembre 1999.

### **Art. 3 - Informazione**

Ai sensi dell'art.54 del D.lgs. n.150/2009 e secondo quanto previsto dall'art.5 co 2) e art.9 del D.lgs. n.165/2001, l'Ente svolge preventivamente una funzione di informazione della delegazione sindacale sulle seguenti materie:

- atti di valenza generale anche a contenuto finanziario concernente il rapporto di lavoro dei Dirigenti ed il proprio modello macro – organizzativo;
- eventuali processi di dismissione o di esternalizzazione di servizi e di attività, con particolare riferimento ai riflessi sull'organizzazione del lavoro e sul numero delle posizioni dirigenziali.

In ogni caso, ai fini di una più compiuta informazione e su richiesta espressa, le parti si incontrano con cadenza almeno annuale in tutti i casi di cui al primo comma, nonché al fine di monitorare l'attuazione del presente accordo.



#### **Art. 4 - Permessi, diritti e libertà sindacali**

Sono confermati i permessi, i diritti e le agibilità sindacali previsti dai vigenti CCNL e dalle normative in vigore.

#### **Art. 5 - Procedure di conciliazione**

Qualora insorgano controversie sull'interpretazione del presente accordo, la parte interessata invia all'altra una richiesta scritta con lettera raccomandata. La richiesta contiene una sintetica descrizione dei fatti e degli elementi di diritto sui quali si basa, facendo riferimento a problemi interpretativi e applicativi di rilevanza generale.

Le parti che hanno sottoscritto il presente accordo si incontrano entro 30 giorni dalla richiesta e definiscono consensualmente il significato della clausola controversa.

Gli accordi sostituiscono le clausole controverse, nei loro effetti giuridici ed economici, sin dall'inizio della vigenza del presente accordo.

Gli accordi di interpretazione autentica del contratto hanno effetto sulle controversie individuali aventi oggetto le materie regolate dal presente accordo.

#### **Art. 6 - Composizione delle delegazioni**

Al fine di consentire la necessaria agibilità delle relazioni sindacali, la delegazione sindacale è così composta:

- dalle rappresentanze sindacali aziendali, espressamente costituite per l'area della dirigenza dalle OO.SS. firmatarie del presente accordo;
- dai rappresentanti di ciascuna delle strutture territoriali delle organizzazioni sindacali di categoria firmatarie del vigente CCNL di comparto.

#### **Art. 7 - Permessi sindacali retribuiti**

I permessi sindacali retribuiti dei dirigenti sindacali dipendenti dell' Amministrazione sono utilizzati nel rispetto del monte ore spettante alla Organizzazione o Confederazione sindacale di appartenenza con le modalità previste dalla L.300/70, dal Contratto Collettivo Nazionale Quadro del 7/8/98 e del 25.11.1998 e successive disposizioni legislative o contrattuali.

A tal fine entro trenta giorni dalla sottoscrizione del presente accordo, le Organizzazioni o Confederazioni sindacali rinnovano all'Ente l'elenco dei Dirigenti sindacali titolati alla fruizione dei permessi sindacali retribuiti e non retribuiti.

#### **Art. 8 - Comitato paritetico sul fenomeno del mobbing per l'area della Dirigenza**

Viene istituito il Comitato paritetico sul fenomeno del mobbing per l'area della Dirigenza di cui all'art.8 del CCNL 22.02.2006.

Il Comitato è composto dalle rappresentanze sindacali aziendali dei dirigenti, attualmente pari ad una, e da un pari numero di dirigenti designati dall'Ente. Partecipa di diritto, altresì, un componente del Comitato delle pari opportunità, purché lo stesso abbia la qualifica di dirigente.



Compito del Comitato è la raccolta dei dati sull'incidenza del fenomeno all'interno dell'Ente con riferimento all'Area della dirigenza e la formulazione di proposte volte ad arginare il problema stesso nonché la formulazione di un codice di condotta.

Il comitato resta in carica 4 anni e comunque fino alla designazione dei nuovi componenti. L'incarico di componente è rinnovabile e non è retribuito.

L'Ente garantisce il supporto materiale necessario al funzionamento dell'organismo in parola.

#### **Art. 9 - Comitato dei Garanti**

Il Comitato dei garanti di cui all'art.22 del D.Lgs n.165/2001 ha durata triennale ed è composto di tre membri così individuati: un componente individuato dall'amministrazione camerale, un componente eletto dai dirigenti, un componente con funzione di Presidente designato di comune accordo dagli altri due membri e scelto tra magistrati, docenti universitari, avvocati e dirigenti della pubblica amministrazione anche in quiescenza con specifica qualificazione ed esperienza nei settori della giurisprudenza amministrativa e dell'organizzazione del lavoro.

Le parti si impegnano ad individuare i rispettivi componenti entro e non oltre 60 gg. dalla sottoscrizione del presente accordo. Entro i successivi 30 gg. i componenti designati provvederanno di comune accordo alla nomina del Presidente.

Il Comitato dei Garanti esercita le proprie funzioni nel rigoroso rispetto della disciplina dell'art.15 CCNL 23.12.1999, come integrato dall'art.14 del CCNL 22.22.2006.

La CCIAA provvede agli oneri necessari al funzionamento del Comitato, compresa la eventuale corresponsione dei compensi ai componenti.

#### **Art.10 - Finanziamento della retribuzione di posizione e risultato**

Il Fondo da destinare alle retribuzioni di posizione e risultato di tutta la compagine dirigenziale dell'Ente viene costituito annualmente sulla base delle previsioni contrattuali e degli accordi tra le parti annualmente stipulati (**art.26 del CCNL del 23.12.1999 e s.m.i.**).

Sussistendo le condizioni (superamento del valore massimo della retribuzione di posizione indicato dall'art. 4, 3° comma, del CCNL 14 maggio 2007), le parti convengono sulla possibilità di incrementare le risorse di che trattasi in applicazione dell'art.26, comma 3°, CCNL 23.12.1999 tenuto conto dei livelli dimensionali dell'Ente, della peculiare natura dei servizi erogati e delle conseguenti responsabilità e capacità gestionali richieste ai Dirigenti nell'ambito della complessa struttura dell'Ente.

#### **Art.11 - Retribuzione di posizione**

In relazione all'assetto organizzativo ed alla sempre crescente complessità delle funzioni assegnate alle singole aree dirigenziali, le parti convengono sulla necessità di un'unica fascia di retribuzione. Il valore della stessa, viene determinato comunque tenendo conto dei seguenti parametri di valutazione:

a) rilevanza strategica della funzione e relative responsabilità;



- b) dimensione ed articolazione della struttura,
- c) entità e qualità delle risorse assegnate,
- d) complessità delle procedure amministrative e della normativa di riferimento anche con riguardo al grado di ripetitività o di consolidamento nel tempo delle attività;
- e) grado di competenza richiesta alla funzione.

A tal fine, rispetto all'attuale ordinamento dell'Ente che si articola in tre aree dirigenziali oltre al Segretario Generale, la retribuzione di posizione, nel rispetto delle previsioni di cui all'art.27, comma 5° come innovato dall'art.24, comma 1° CCNL 22.02.2006, viene così individuata:

<b>Segretario Generale</b>	€	131.089,40
<b>Dirigente di Area</b>	€	42.340,40

Al Dirigente di Area, incaricato di funzioni vicarie, laddove attribuite, è corrisposto un incremento della retribuzione di posizione pari ad € 23.184,00 (\*).

#### **Art.12 - Retribuzione di risultato**

In coerenza con le politiche della Camera di Commercio di Latina, miranti a maggiormente valorizzare l'elemento "variabile" del trattamento economico, l'importo disponibile per la retribuzione di risultato, calcolato nel rispetto del minimo previsto dall'art.28 del CCNL dell'Area della Dirigenza del comparto Regioni – Autonomie locali del 23.12.1999, è distribuito, a decorrere dal 1° gennaio 2015, nella misura massima del 8% al dirigente incaricato quale Direttore dell'Azienda Speciale della CCIAA di Latina e il restante 92% (o 100%, in assenza di dirigente incaricato della direzione dell'Azienda speciale), nella misura massima del 50% al Segretario generale e del 25% a ciascuno dei due dirigenti in servizio, mentre, per il solo periodo dal 1° gennaio al 31 maggio 2015, del 40% al Segretario Generale e del 20% a ciascuno dei tre dirigenti in servizio.

L'importo della retribuzione di risultato verrà determinato a seguito della definizione delle procedure annuali di valutazione sulla base del vigente Sistema di misurazione e valutazione della performance approvato con delibera di Giunta n. 92, del 19 dicembre 2013, e successive modifiche ed integrazioni.

#### **Art.13 - Onnicomprensività del trattamento economico**

Dalla data di sottoscrizione del presente accordo, i compensi spettanti ai dirigenti per lo svolgimento di incarichi conferiti dall'Ente o da terzi su designazione dell'Ente (ratione uffici) integrano, in coerenza con il principio di onnicomprensività del trattamento economico di cui all'art.24, comma 3 del D.lgs n.165/2001 le risorse destinate al finanziamento della retribuzione di posizione e di risultato.

Il trattamento economico accessorio del Segretario Generale si intende onnicomprensivo sia per gli incarichi conferiti ratione uffici sia per quelli intuitu personale.



Per quanto riguarda l'utilizzo delle suddette risorse, si fa espresso riferimento a quanto stabilito dall'art.32, 2° comma, del CCNL 23 dicembre 1999.

Inoltre, ai dirigenti che svolgono compiti di patrocinio legale per conto dell'Ente, in ragione dell'esito favorevole delle liti da essi patrocinate, sono corrisposti compensi pari al minimo tabellare previsto dalle vigenti tariffe professionali, decurtato del 10% a titolo di recupero di spese generali.

Fanno in ogni caso eccezione quegli emolumenti che specifiche disposizioni legislative, regolamentari e/o contrattuali, destinano a figure dirigenziali specificatamente individuate, e come tali espressamente al di fuori del principio dell'onnicomprendività.

#### **Art.14 - Risoluzione consensuale del rapporto di lavoro**

In conformità dell'art.17 del CCNL 23.12.1999, come modificato dall'art.15 del CCNL 22.02.2006, l'amministrazione o il dirigente possono proporre all'altra parte la risoluzione consensuale del rapporto di lavoro. Fermi restando i limiti contrattuali, l'istituto sarà applicato sulla base dei seguenti criteri generali:

- a) la disciplina di cui al presente articolo si applica esclusivamente ai dirigenti con contratto a tempo indeterminato;
- b) la risoluzione consensuale del rapporto di lavoro può essere richiesta dai dirigenti che abbiano maturato un'anzianità minima di cinque anni di servizio effettivo presso la CCIAA di Latina;
- c) la misura delle mensilità supplementari è determinata dall'Amministrazione entro i limiti minimi e massimi di cui alla tabella che segue, in ragione della peculiarità delle motivazioni sottese alla risoluzione consensuale del rapporto:

<b>ETA' ANAGRAFICA</b>	<b>INDENNITA' SUPPLEMENTARI</b>
da oltre 57 a 65	min 6 – max 24
da oltre 49 a 57	min 10 – max 24
fino a 49 anni	min 8 – max 24

#### **Art.15 - Formazione**

L'Amministrazione assume come metodo permanente la formazione e l'aggiornamento professionale dei dirigenti per la valorizzazione delle capacità e attitudini e quale supporto per l'assunzione delle responsabilità loro affidate.

L'attività di formazione dei dirigenti, tenuto conto delle relative specificità, costituisce parte del piano generale di formazione dell'Ente ed è mirato:

1. ad un aggiornamento tempestivo sui mutamenti normativi ed operativi, con particolare riferimento alle tecniche di gestione delle risorse umane, finanziarie e strumentali nonché
2. ad interventi formativi funzionali alla professionalità peculiare di ciascun dirigente in relazione all'incarico affidato ed a quelli di nuovo conferimento.



### **Art.16 - Conferimento degli incarichi dirigenziali**

Le parti convengono che il conferimento degli incarichi avvenga sulla base dei seguenti criteri generali, il cui ordine di elencazione non prefigura alcuna prevalenza di peso:

- Le posizioni già ricoperte all'interno della Camera di Commercio di Latina o di altre Amministrazioni;
- Le esperienze amministrative, gestionali e professionali acquisite ed i risultati prodotti;
- La qualificazione culturale (desumibile anche dai titoli di studio) in relazione all'incarico da ricoprire;
- L'orientamento e l'attitudine al management per obiettivi, la flessibilità, la capacità relazionale, il dinamismo e l'autonomia organizzativa e decisionale;
- La propensione al cambiamento e la forte motivazione a gestirlo;
- La capacità di coordinare e sviluppare le risorse umane assegnate, coinvolgendole e motivandole in relazione ai programmi e obiettivi dell'Ente;
- La capacità progettuale e propositiva.

Nel conferimento degli incarichi si può anche tenere conto del criterio della rotazione, da attuarsi previo adeguato processo formativo dei dirigenti stessi.

La durata dell'incarico è congruente con gli obiettivi attribuiti al medesimo e comunque non inferiore a tre anni. L'incarico può essere rinnovato.

Per motivate esigenze organizzative e per un periodo di tempo limitato, normalmente non superiore ad un anno, possono essere conferiti incarichi interinali di direzione di strutture tenendo conto, oltre che dei criteri di cui al comma 1, delle esigenze che determinano la necessità di ricorrere all'attribuzione di detti incarichi.

Ove si verifichi la fattispecie considerata del conferimento di incarichi ad interim, l'Ente, utilizzando eventuali risorse accessorie ancora disponibili, valorizzerà significativamente la retribuzione di risultato del dirigente interessato, in modo da tener conto delle responsabilità connesse all'espletamento degli incarichi ad interim (art.29 comma 1, del CCNL del 23.12.1999) e dalla gravosità della situazione determinatasi in capo a ciascun dirigente per l'effetto dell'affidamento di più incarichi contemporaneamente (orientamento applicativo Aran All-72, del 4 settembre 2012).

### **Art.17 - Revoca degli incarichi dirigenziali**

Ferma restando la facoltà dell'Amministrazione di recedere dal rapporto di lavoro a norma delle disposizioni del codice civile e del CCNL con particolare riferimento all'art.4 del CCNL 12.02.2002 relativo al secondo biennio economico 2000-2001, come integrato dall'art.17 del CCNL 22.02.2006, la revoca, anche anticipata, degli incarichi dirigenziali per mancato o insufficiente raggiungimento degli obiettivi assegnati, per i risultati negativi dell'attività amministrativa e della gestione, nonché per l'inosservanza delle direttive impartite dal Segretario Generale avviene con le



procedure e le garanzie previste dall'art.21 del D.lgs. n.165/2001 e successive modificazioni e integrazioni e dal CCNL.

Ai fini di cui sopra, il mancato o insufficiente raggiungimento degli obiettivi assegnati è accertato alla fine dell'esercizio finanziario sulla base di quanto previsto dal sistema di valutazione permanente vigente nel tempo.

E' in facoltà dell'Amministrazione esonerare dall'incarico il Dirigente che ne faccia espressa e motivata richiesta e procedere all'affidamento di altro incarico, qualora di valore economico inferiore.

Al di fuori delle ipotesi di cui ai punti precedenti, l'incarico può essere revocato anticipatamente in presenza di oggettive e motivate esigenze dell'Ente che determinano la necessità di assegnare al Dirigente un incarico diverso tra quelli previsti nella struttura organizzativa. In tal caso al Dirigente interessato viene mantenuto, qualora più favorevole e fino alla sua naturale scadenza, il trattamento economico accessorio spettante per l'incarico revocato.

La clausola di salvaguardia non si applica nel caso di cui all'art.23 bis, comma 1 lett. b) del CCNL 10.04.1996 vale a dire nel caso in cui l'assegnazione ad un incarico dirigenziale di valore inferiore sia conseguenza di un accertamento negativo nei confronti del dirigente interessato, oltre che nei casi di cui all'art.4, comma 3° del CCNL 12.02.2002 inerente il trasferimento del dirigente presso altro Ente.

Resta ferma l'applicazione della disciplina del recesso da parte dell'Amministrazione nei casi di cui ai punti a) e b) dell'art.27, comma 4° del CCNL 10.04.1996, come sostituito dall'art.11 del CCNL 22.02.2006, in caso di accertata responsabilità particolarmente grave del dirigente.

#### **Art.18 - Buoni Pasto**

L'Ente assicura anche al personale di qualifica dirigenziale l'erogazione di un buono pasto sostitutivo del servizio di mensa. Il valore del buono pasto è pari a quello stabilito nel tempo per la generalità dei dipendenti.

#### **Art.19 – Programmazione congedo ordinario**

Ferma restando la disciplina di legge e contrattuale prevista in materia di congedo ordinario, il Dirigente che intende usufruire di ferie non programmate per un massimo di tre giorni è tenuto ad una tempestiva informazione dell'assenza al Segretario Generale. E' in facoltà del Segretario Generale non consentire, in presenza di motivate esigenze di servizio, la fruizione di ferie non programmate e/o preventivamente concordate.

Il congedo ordinario è soggetto, in generale, ad una programmazione annuale da concordare con il Segretario Generale.

#### **Art.20 - Assenza o prolungato impedimento**

Al fine di assicurare la continuità delle attività istituzionali ed il regolare andamento degli uffici, le parti convengono che in caso di prolungata assenza del dirigente tale da pregiudicare il normale



andamento dell'Area, il Segretario Generale assicurerà la continuità operativa.

#### **Art.21 - Sicurezza e prevenzione sui luoghi di lavoro**

La delegazione sindacale prende atto dell' elevato livello di attuazione della normativa di riferimento e dell'impegno dell'Amministrazione a garantire, alla luce del ruolo assunto dai dirigenti in qualità di datori di lavoro, il costante mantenimento degli attuali standard di sicurezza e prevenzione ed il loro adeguamento in presenza di innovazioni tecnologiche e/o logistiche.

#### **Art.22 - Missioni**

Le parti si riservano di disciplinare in separata sede gli aspetti dell'istituto integrativi rispetto a quelli già previsti dalla legge, e dalla determina segretariale n.236, dell'8 marzo 2006 e s.m.i.

#### **Art.23 - Disposizioni transitorie e finali**

Il presente accordo ha validità sino alla sottoscrizione del nuovo e limitatamente a quanto in esso stabilito. Eventuali modifiche e/o integrazioni potranno essere effettuate con le stesse modalità.

Per quanto non espressamente previsto dal presente accordo, le parti rinviando alla legislazione ed alla contrattazione nazionale di lavoro vigenti, le cui disposizioni si intendono, pertanto, immediatamente applicabili.

#### DICHIARAZIONE CONGIUNTA N. 1

Le parti, in armonia con le disposizioni di cui all'accordo collettivo nazionale in materia di funzionamento dei servizi pubblici essenziali del 7 maggio 2002, ritengono che, al fine di contemperare l'esercizio del diritto di sciopero con gli altri diritti costituzionalmente tutelati, i Dirigenti eventualmente interessati debbano provvedere ad assicurare, nelle giornate di sciopero, l'erogazione delle prestazioni indispensabili adottando adeguati accorgimenti organizzativi intesi a garantire la continuità dei servizi ritenuti essenziali.

#### DICHIARAZIONE CONGIUNTA N. 2

Le parti si danno atto, con riferimento all'art.27, comma 4° del CCNL del 10.04.1996, come sostituito dall'art.11 del CCNL 22.02.2006, della necessità, affinché si possa dare applicazione a quanto in esso previsto, che le condizioni di cui alle lett. a) e b) si siano effettivamente verificate.

LATINA 13/09/2016