



**Disciplinare delle materie di cui all'art.45, comma 1,
del CCNL della dirigenza dell'Area Funzioni Locali
del 17 dicembre 2020**

(approvato con deliberazione della Giunta camerale n.74, del 18 ottobre 2023)



INDICE			
art.1	Campo di applicazione	Pag. n.	3
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 del 17 dicembre 2020	Pag. n.	3
art.3	Criteri per la determinazione della retribuzione di risultato	Pag. n.	3
art.4	Definizione della percentuale di cui all'art.58, comma 2, del CCNL del 17 dicembre 2020 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 ai sensi del citato articolo	Pag. n.	4
art.5	Criteri generali per la definizione dei piani di welfare integrativo	Pag. n.	4
art.6	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.60 del CCNL del 17 dicembre 2020, nonché l'eventuale correlazione tra i suddetti compensi e la retribuzione di risultato	Pag. n.	5
art.7	Esonero dallo sciopero ai sensi della Legge 146/1990	Pag. n.	5
art.8	Criteri e risorse per l'applicazione della clausola di salvaguardia economica di cui all'art.31 del CCNL del 17 dicembre 2020	Pag. n.	5



Art.1 – Campo di applicazione

1. Il presente disciplinare si applica a tutto il personale in servizio presso la Camera di Commercio di Frosinone–Latina con qualifica dirigenziale, con rapporto di lavoro a tempo sia indeterminato sia determinato.
2. Il presente disciplinare si applica dal 1° gennaio 2023, salvo diversa previsione.

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 del 17 dicembre 2020

1. L'assegnazione della retribuzione di posizione è definita in base alla specifica metodologia di pesatura e graduazione nella quale vengono presi in considerazione parametri quali la collocazione nella struttura (in termini di attività di coordinamento generale e di direzione, grado di indipendenza, di autonomia strategica e di rappresentanza dell'Ente, entità risorse umane e finanziarie gestite e/o coordinate, Elevate Qualificazioni coordinate), la responsabilità esterna (in termini di complessità organizzativa, apporto ai processi decisionali degli Organi, incidenza operativa, gestionale e strategica delle decisioni assunte, livello di variabilità dei processi da gestire, livello di innovazione richiesta per i processi da gestire), le responsabilità gestionali (in termini di responsabilità complessiva e di coordinamento per le fasi attuative delle linee di indirizzo degli organi, responsabilità di rappresentanza esterna dell'Ente, responsabilità gestionale interna e articolazione).
2. Il fondo di cui all'art.57 del CCNL del 17 dicembre 2020 è destinato annualmente per una quota complessiva compresa tra il 25% e il 45% alle 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.
3. Ai sensi dell'art.57, comma 3, del CCNL del 17 dicembre 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

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.

3. L'importo disponibile per la retribuzione di risultato, calcolato nel rispetto del precedente articolo 2, a decorrere dal 1° gennaio 2024, è distribuito, nella misura massima in valori assoluti, con una percentuale del 50%, al Segretario Generale e del 25%, a ciascun dirigente.
4. Per l'annualità 2023 tale rapporto andrà garantito, in continuità con il precedente CDI, con un rapporto pari a 1,63 periodico, tra quanto da destinare al Segretario Generale ed a ciascun dirigente.

Art.4 – Definizione della percentuale di cui all'art. 58 comma 2 del CCNL del 17 dicembre 2020 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, ai sensi del citato articolo

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 30%, 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.

Art. 5 – Criteri generali per la definizione dei piani di welfare integrativo

1. I criteri generali per i piani di welfare integrativo sono in analogia con la contrattazione del personale non dirigenziale, allo scopo di conseguire, viste le ridotte dimensioni dell'organico camerale nel suo complesso e ancor di più nello specifico delle qualifiche dirigenziali, un efficientamento delle procedure da seguire per l'attribuzione dei relativi benefici; si prevede, pertanto, l'istituzione borse di studio annuali da parte della Camera di Commercio di Frosinone–Latina, a carico del bilancio camerale, nell'ambito del supporto all'istruzione e promozione del merito dei figli dei dipendenti, con lo stanziamento di un importo pari a quello previsto dal CCDI del personale non dirigenziale per dirigente in servizio al 1° gennaio dell'anno di riferimento. Inoltre, in relazione, invece, ad iniziative di sostegno al reddito delle famiglie, nell'ambito dei benefici di natura assistenziale e sociale, la Camera si impegna a stanziare a carico del bilancio



un importo annuo per ciascun dirigente e per ciascun figlio minore degli anni dodici, alla data del 1 gennaio dell'anno di riferimento, il medesimo importo previsto dal CCDI del personale non dirigenziale. Per l'attribuzione degli eventuali benefici derivanti dalle politiche di cui sopra, si rinvia, pertanto, a quanto stabilito nell'ambito della CCDI del personale non dirigenziale.

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 del 17 dicembre 2020, nonché la eventuale correlazione tra i suddetti compensi e la retribuzione di risultato

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 dicembre 2020, subiscono una riduzione equivalente al 10% degli ulteriori importi a tale titolo percepiti. 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 dicembre 2020 sia integrato da somme derivanti dal principio di onnicomprensività del trattamento economico di cui all'art.60 del medesimo contratto, una quota del 90% 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.7 – Esonero dallo sciopero ai sensi della legge 146/1990

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.

Art.8 – Criteri e risorse per l'applicazione della clausola di salvaguardia economica di cui all'art. 31 del CCNL 17 dicembre 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 dicembre 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 del 17 dicembre 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 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 dicembre 2020;
 - e. 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.