



CAMERA DI COMMERCIO  
INDUSTRIA ARTIGIANATO E AGRICOLTURA  
DI TORINO

## **CONTRATTO COLLETTIVO INTEGRATIVO DEL PERSONALE DIRIGENTE DELLA CAMERA DI COMMERCIO DI TORINO TRIENNIO 2021-2023**

Il giorno 1/12/2021 le parti negoziali composte da:

Delegazione di parte pubblica, nelle persone di:

- Guido Bolatto, Presidente della Delegazione trattante
- Guido Cerrato, componente della Delegazione trattante
- Marco Minarelli, componente della Delegazione trattante
- Claudia Savio, componente della Delegazione trattante

Organizzazioni sindacali territoriali, nelle persone di:

Roberto Loiacono – FP CGIL  
Giancarlo Pastrone – DIREL

sottoscrivono digitalmente ai sensi dell'art. 24 del D.Lgs. 82/2005, il presente contratto collettivo integrativo per il triennio 2021-2023.

### **PREMESSA**

In data 17 dicembre 2020 è stato sottoscritto il CCNL relativo al personale dirigenziale dell'Area Funzioni locali per il triennio 2016-2018 che, tra le altre cose, ha ridisegnato i modelli relazionali in cui si articolano le relazioni sindacali individuando per ciascuno di essi le specifiche materie che ne sono oggetto.

Le materie che sono ora demandate alla contrattazione collettiva integrativa sono tutte quelle elencate nell'art. 45 del nuovo CCNL e disciplinate nel presente accordo.

La contrattazione integrativa, per previsione contrattuale, ha durata triennale fatta eccezione per la 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 che è negoziata con cadenza annuale.

Tutte le materie, invece, elencate all'art. 44 del nuovo CCNL per le quali è previsto il confronto saranno oggetto di tale modello di relazione sindacale man mano che vi sarà l'esigenza di disciplinare la singola materia, per intervenuti mutamenti organizzativi o novità normative, in modo difforme dall'attuale disciplina.

### **Articolo 1 - Ambito di applicazione**

Il presente contratto, redatto nel rispetto del modello di relazioni sindacali così come previsti nel contratto nazionale sottoscritto il 17/12/2020, si applica a tutto il personale in servizio presso la Camera di commercio di Torino con qualifica dirigenziale, con rapporto di lavoro a tempo sia indeterminato sia determinato.

## **Articolo 2 – Durata, decorrenza, tempi e procedure di applicazione del contratto**

Il presente contratto concerne il periodo 1/1/2021-31/12/2023

Gli effetti del contratto decorrono dal giorno successivo alla data di sottoscrizione definitiva, salvo specifica e diversa prescrizione e decorrenza espressamente prevista dal contratto stesso.

Il presente contratto collettivo integrativo conserva la propria efficacia fino alla stipulazione del successivo contratto integrativo o fino all'entrata in vigore di un nuovo contratto collettivo nazionale di lavoro che detti norme incompatibili.

## **Articolo 3 – 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 17/12/2020**

Le risorse del fondo per la retribuzione di posizione e di risultato effettivamente disponibili per la contrattazione viene ripartito in base al seguente criterio:

- alla quota destinata alla retribuzione di posizione vengono destinate le risorse necessarie a retribuire le posizioni ricoperte dai dirigenti in essere nei valori corrispondenti alle fasce retributive in cui sono posizionati e stabiliti dalla Giunta in relazione alle competenze e alle responsabilità richieste dal modello organizzativo adottato, anche con riferimento al requisito della complessità di cui all'art. 27 comma 5 del CCNL 23/12/1999
- al welfare integrativo viene destinato il 2,5% del totale del fondo disponibile calcolato, solo per il 2021, al netto dei risparmi generati dalla mancata erogazione dei buoni pasto durante l'anno 2020 (a causa dello svolgimento della propria funzione in modalità di smart working in fase emergenziale a seguito della pandemia da Covid 19) che si aggiungono alla quota disponibile per il welfare
- alla quota destinata alla retribuzione di risultato viene annualmente destinata la parte restante del fondo (fermo restando il limite minimo del 15%)
- eventuali risorse finalizzate a retribuzione di posizione che nell'anno non sia stato possibile utilizzare integralmente per tale finalità, incrementano le risorse destinate a retribuzione di risultato del medesimo anno

## **Articolo 4 – Criteri per la determinazione della retribuzione di risultato**

La determinazione della retribuzione di risultato avviene annualmente a fronte del positivo raggiungimento degli obiettivi prioritari dell'Ente e organizzativi di Area e in relazione alle risorse disponibili per tale finalità sulla base di quanto previsto dal ROUS e dal SIPAV adottati dall'Ente.

Viene in ogni caso garantita l'attribuzione selettiva delle risorse disponibili per la retribuzione di risultato.

## **Articolo 5 – Definizione della percentuale da riconoscere in caso di incarico ad interim di cui all'art. 58 comma 2 del CCNL 17/12/2020 nonché dell'eventuale integrazione della retribuzione di risultato nel caso di affidamento dell'incarico di responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza**

Gli incarichi *ad interim* formalmente attribuiti a seguito della temporanea vacanza di una posizione dirigenziale possono essere retribuiti tramite un incremento della retribuzione di risultato, limitatamente al periodo di sostituzione.

Il compenso da riconoscere al dirigente reggente è pari al 30% della retribuzione di posizione prevista per la posizione dirigenziale temporaneamente vacante, rapportato all'effettiva durata dell'incarico e subordinato ad una valutazione positiva del dirigente reggente.

L'incarico di responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza è attribuito al Segretario Generale la cui retribuzione di risultato viene calcolata anche tenendo conto dei risultati conseguiti in tale veste

## **Articolo 6 – Criteri generali per la definizione dei piani di welfare integrativo**

Le risorse per attuare welfare aziendale, già disponibili per i dipendenti della Camera di commercio di Torino, per la quota parte destinata al personale dirigente (la quota varia in base al pro-capite quantificato di anno in anno in relazione al n. complessivo del personale che ne ha diritto, dirigente e non), verranno utilizzate per la concessione di benefici di natura assistenziale e sociale diversificando il più possibile le iniziative messe in atto in modo da dare a tutti la possibilità di usufruirne.

Ne sono beneficiari tutti i dirigenti a tempo indeterminato e determinato in proporzione al periodo di servizio prestato nell'anno in caso di assunzione e/o cessazione.

Nei limiti delle risorse disponibili, e nel rispetto della normativa fiscale, i piani di welfare aziendali potranno consistere in:

1. contributi per spese sostenute dal dipendente o dai propri familiari per l'istruzione, le attività culturali o ricreative, acquisto della casa, l'assistenza a famigliari anziani o non autosufficienti
2. concessione in uso di beni e servizi a favore dei dipendenti o dei propri familiari
3. erogazioni in natura di beni o servizi o buoni rappresentativi degli stessi
4. erogazioni di beni o servizi attraverso un documento di legittimazione cartaceo o elettronico (voucher nominativi).

## **Articolo 7 – 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 17/12/2020, nonché l'eventuale correlazione tra i suddetti compensi e la retribuzione di risultato**

Le somme risultanti dall'applicazione del principio di onnicomprensività del trattamento economico dei dirigenti, riferite anche ai compensi per incarichi aggiuntivi non connessi direttamente con la posizione dirigenziale attribuita, integrano le risorse destinate al finanziamento della retribuzione di posizione e di risultato secondo la disciplina del contratto nazionale e sono destinate per il 90% all'incremento del risultato del dirigente che ha reso la prestazione. La somma residuale è destinata a finanziare la retribuzione di risultato degli altri dirigenti (compreso il Segretario Generale).

I compensi per gli incarichi aggiuntivi del Segretario Generale vengono, invece, destinati interamente, salvo diverse indicazioni normative che dovessero sopraggiungere in merito, a finanziare il risultato degli altri dirigenti.

## **Articolo 8 – Posizioni dirigenziali esonerate dallo sciopero ai sensi della legge 146/1990**

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.

Considerati i servizi essenziali individuati dal CCNL del 10/4//1996 per il comparto e l'organizzazione interna della Camera di commercio di Torino, si ritiene di non esonerare alcuna posizione dirigenziale dallo sciopero.

## **Articolo 9 - Criteri e risorse per l'applicazione della clausola di salvaguardia economica di cui all'art. 31 del CCNL 17/12/2020**

Al dirigente che sia destinatario di un nuovo incarico con retribuzione di posizione di importo inferiore a quella di godimento, a seguito di processi di riorganizzazione che abbiano comportato la revoca dell'incarico precedente, viene riconosciuto un differenziale di retribuzione di posizione tale da garantire che il valore complessivo iniziale della retribuzione di posizione del nuovo incarico sia pari al 75% della retribuzione di posizione connessa al precedente incarico.

Il valore iniziale viene riconosciuto fino allo scadere dell'incarico precedentemente ricoperto e ridotto nei successivi 2 anni, permanendo l'incarico con retribuzione di posizione inferiore, di 1/3 il primo anno, di un ulteriore 1/3 il secondo anno e cessa di essere corrisposto dall'anno successivo.

L'onere del differenziale riconosciuto è posto a carico dei fondi di cui all'art. 57 del CCNL del 17/12/2020 e coperto tramite, nell'ordine:

- eventuali somme destinate alla retribuzione di posizione e risultato resesi disponibili in conseguenza ai processi di riorganizzazione
- somme destinate a retribuzione di posizione risultanti non utilizzate nell'anno
- riduzione delle somme destinate alla retribuzione di risultato, fermo restando il rispetto del limite minimo del 15%.

Qualora le risorse di cui sopra non siano sufficienti, la % di incremento dovrà essere proporzionalmente ridotta.

Tale incremento non viene riconosciuto in caso di affidamento di nuovo incarico con retribuzione di posizione inferiore a seguito di valutazione negativa, anche se in presenza di processi di riorganizzazione.

#### **Articolo 10 – Criteri per l'attribuzione di compensi professionali degli avvocati**

Non sussistendo la fattispecie le parti concordano di non disciplinare tale criterio per il triennio 2021-2023

#### **Articolo 11 – Trattamento economico del dirigente in distacco sindacali**

Non sussistendo la fattispecie le parti concordano di non disciplinare tale criterio per il triennio 2021-2023