

**IPOTESI DI CONTRATTO COLLETTIVO INTEGRATIVO DECENTRATO PER
LA DIRIGENZA
Triennio 2021-2023**

Oggi, 14/12/2021, presso la sede della Camera di Commercio Industria Artigianato e Agricoltura di Napoli si sono incontrati i signori:

- per la parte Pubblica:

dr.ssa Ilaria Desiderio, Presidente della Delegazione trattante

dr. Ciro de Rosa, Componente della Delegazione trattante

dr. Raffaele Sinno, Componente della Delegazione trattante

designati ai sensi dell'art. 8 comma secondo con Delibera di Giunta camerale n. 25 del 12 Aprile 2021

-per la parte Sindacale:

dr. Nicola Di Donna

dr. Salvatore Tinto

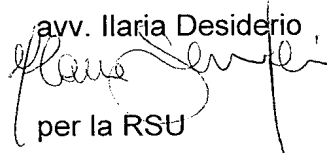
per la sottoscrizione dell'allegata Ipotesi di Contratto Collettivo Decentrato Integrativo per il triennio 2021-2023, predisposto ai sensi dell'art. 7 del CCNL del 17/12/2020 relativo al personale dirigenziale dell'Area "Funzioni Locali"

CAMERA DI COMMERCIO INDUSTRIA ARTIGIANATO e AGRICOLTURA DI NAPOLI

Il Presidente

avv. Ilaria Desiderio

per la RSU



IPOSTESI DI CONTRATTO COLLETTIVO INTEGRATIVO DECENTRATO PER LA DIRIGENZA
Triennio 2021-2023

INDICE Premessa e Quadro d'insieme

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. 4 - Retribuzione degli incarichi ad interim.

Art. 5 - Incarico di Responsabile della Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza.

Art. 6 - Criteri generali per la definizione dei piani di welfare integrativo.

Art. 7 - Utilizzo delle risorse previste da specifiche disposizioni di legge.

Art. 8 - Posizioni dirigenziali esonerate dallo sciopero ai sensi della legge 146/1990.

Art. 9 - Clausola di salvaguardia.

Art. 10 - Compensi per l'attività professionale degli appartenenti al Servizio legale dell'Ente camerale.

Art. 11 - Trattamento economico del dirigente in distacco sindacale.

Art. 12 - Interpretazione autentica.

The image shows five handwritten signatures in black ink, arranged in a loose cluster on the right side of the page. The signatures vary in style, with some being more stylized and others more legible. They appear to be the signatures of the parties involved in the agreement.

Premessa e Quadro d'insieme

Prima di procedere alla sottoscrizione del presente Documento per l'impostazione del testo di un Contratto decentrato per la Dirigenza della Camera di Commercio di Napoli appare utile soffermarsi sulle novità apportate dall'ultimo CCNL 17.12.2020 e sulle principali caratteristiche del modello di relazioni sindacali da questo introdotte.

Con il CCNL del 17.12.2020 sulla dirigenza pubblica dell'Area delle funzioni locali trova compimento il riassetto della disciplina contrattuale dei quattro grandi comparti ed aree dirigenziali, come delineati dal Contratto quadro del 13 luglio 2016 per dare seguito a quanto previsto dal decreto legislativo n. 150 del 2009. Il nuovo CCNL ha adeguato il quadro di regole del rapporto di lavoro alle numerose innovazioni legislative intervenute dall'ultimo rinnovo, prevedendo sia istituti innovativi, non legati a precedenti formulazioni contrattuali, sia istituti che hanno subito una significativa revisione per effetto di specifiche disposizioni legislative.

Tra gli istituti fortemente influenzati dalle innovazioni legislative si annovera, anche per la dirigenza pubblica, il sistema delle relazioni sindacali per il quale - in linea con la riforma dettata dal decreto legislativo n. 75 del 2017 in tema di rapporto tra fonte normativa e fonte negoziale - il contratto definisce nuove modalità relazionali, nel rispetto dei ruoli dei protagonisti, per i quali la partecipazione assume ancora più rilievo nei rapporti instaurati tra le parti.

In particolare si fa presente che il nuovo modello di relazioni sindacali della dirigenza definito dal CCNL 17.12.2020 è in totale coerenza con quello già introdotto per il personale impiegatizio con il CCNL del 21.05.2018.

Le Fonti legali del modello delle relazioni sindacali attuale sono:

- a) la legge 300/1970 ("Statuto dei lavoratori");
- b) l'art. 40 del d.lgs. 165/2001. Tale articolo ha conosciuto, a partire dalla sua formulazione originaria, un serie di significative modifiche, prima con il d.lgs. n° 150/2009, che - sostituendo i commi 1, 2 e 3 del suddetto articolo - ha spostato l'asse delle decisioni verso la sfera unilaterale propria del datore di lavoro, e poi il d.lgs. n° 75/2017; nella sua versione attuale, l'art. 40 del d.lgs. 165/2001 assegna alla contrattazione collettiva il compito di disciplinare essenzialmente il rapporto di lavoro e le relazioni sindacali.

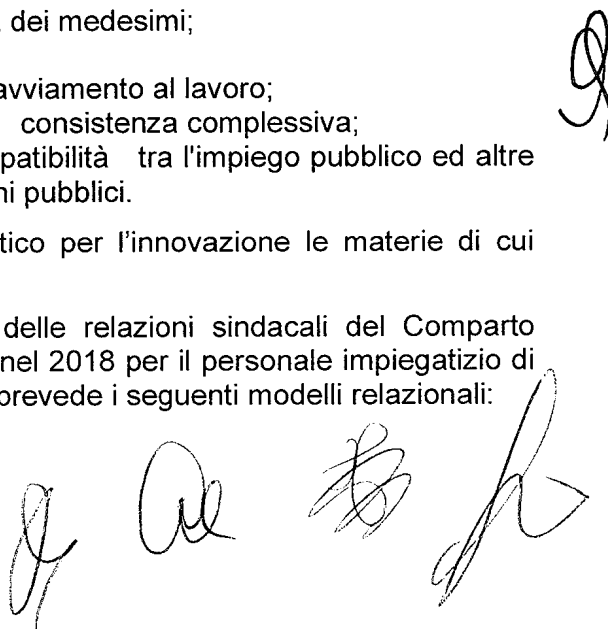
In altre materie quali le sanzioni disciplinari, la valutazione delle prestazioni ai fini della corresponsione del trattamento accessorio, la mobilità la contrattazione collettiva è consentita solo nei limiti previsti dalle norme di legge, mentre sono del tutto escluse:

- le materie attinenti all'organizzazione degli uffici;
- quelle oggetto di partecipazione sindacale ai sensi dell'articolo 9 del d.lgs. 165/2001;
- la materia del conferimento e della revoca degli incarichi dirigenziali;
- quelle di cui all'articolo 2, comma 1, lettera e), della legge 23 ottobre 1992, n. 421 ovvero:
- le responsabilità giuridiche attinenti ai singoli operatori nell'espletamento di procedure amministrative;
- gli organi, gli uffici, i modi di conferimento della titolarità dei medesimi;
- i principi fondamentali di organizzazione degli uffici;
- i procedimenti di selezione per l'accesso al lavoro e di avviamento al lavoro;
- i ruoli e le dotazioni organiche nonché la loro consistenza complessiva;
- la disciplina della responsabilità e delle incompatibilità tra l'impiego pubblico ed altre attività e i casi di divieto di cumulo di impieghi e incarichi pubblici.

Restano comunque di competenza dell'organismo paritetico per l'innovazione le materie di cui all'art. 6, commi 3, 4 e 5 del CCNL.

Il CCNL 17.12.2020 ha ridisegnato un nuovo modello delle relazioni sindacali del Comparto Funzioni locali in totale coerenza con quello già delineato nel 2018 per il personale impiegatizio di comparto. In particolare l'art. 3, comma 4, del CCNL 2020 prevede i seguenti modelli relazionali:

- a) partecipazione
- b) contrattazione integrativa.



La "partecipazione" si articola, a sua volta (art. 3, comma 5,) in:

- ✓ informazione;
- ✓ confronto;
- ✓ organismi paritetici di partecipazione.

La "partecipazione" riguarda gli atti e le decisioni di valenza generale degli enti, in materia di organizzazione o aventi riflessi sul rapporto di lavoro. Essa non ha mai carattere negoziale: essa non produce accordi o contratti ma rientra nella possibilità di animare con le organizzazioni sindacali occasioni di relazione costruttiva sotto la forma di dati, informazioni, idee progettuali, riflessioni per sommi capi e non per esteso.

La "Informazione" consiste, "nella trasmissione di dati ed elementi conoscitivi, da parte dell'amministrazione, ai soggetti sindacali di cui all'art. 7, comma 2, al fine di consentire loro di prendere conoscenza della questione trattata e di esaminarla"

Sono oggetto di informazione tutte le materie per le quali i successivi artt. 44 e 45 prevedano il confronto o la contrattazione integrativa, costituendo presupposto per la loro attivazione.

Il "confronto" è invece una sede di interlocuzione intermedia su alcune materie; con il confronto si instaura un dialogo approfondito sulle materie rimesse a tale livello di relazione, al fine di consentire ai soggetti sindacali di partecipare costruttivamente alla definizione delle misure che l'Amministrazione intende adottare. Ha un carattere non negoziabile in quanto l'Ente può decidere in autonomia sulle questioni trattate, anche in disaccordo con le posizioni espresse dal sindacato, ma costituisce una importante occasione di dialogo e di consapevole partecipazione di tutte le parti interessate.

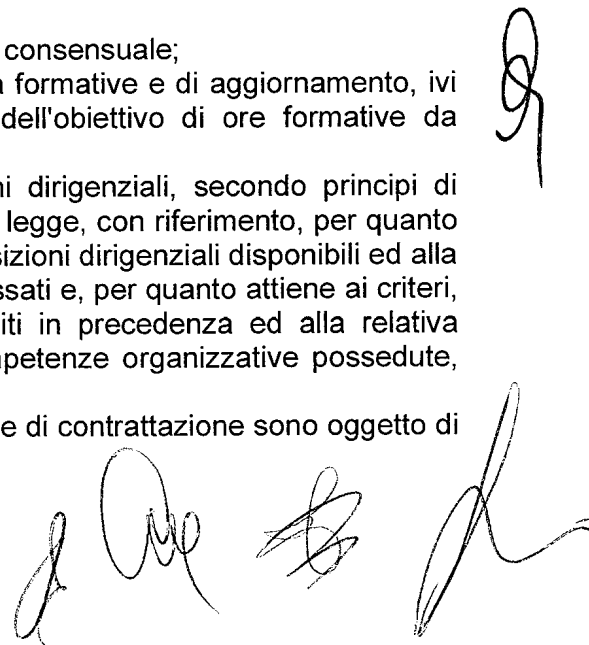
Tempi procedurali

Il confronto si avvia con l'informazione, seguita da incontro, se richiesto entro i successivi 5 giorni lavorativi, che non può essere superiore ai quindici giorni, periodo dimezzato rispetto ai trenta giorni previsti per il personale impiegatizio; la ragione del periodo inferiore va cercata nelle dimensioni ridotte del numero dei dirigenti rispetto al restante personale.

Materie del confronto

L'art. 44 definisce le materie oggetto di confronto. Esse sono:

- a) i criteri per la graduazione delle posizioni dirigenziali, correlate alle funzioni e alle connesse responsabilità;
- b) i criteri dei sistemi di valutazione della performance dei dirigenti;
- c) le linee di indirizzo e criteri generali per l'individuazione delle misure concernenti la salute e la sicurezza nei luoghi di lavoro;
- d) le condizioni, i requisiti ed i limiti per il ricorso alla risoluzione consensuale;
- e) le linee generali di riferimento per la pianificazione di attività formative e di aggiornamento, ivi compresa la individuazione, nel piano della formazione, dell'obiettivo di ore formative da erogare nel corso dell'anno;
- f) le procedure ed i criteri per il conferimento degli incarichi dirigenziali, secondo principi di trasparenza, assicurando il rispetto delle vigenti previsioni di legge, con riferimento, per quanto concerne la procedura, alla preventiva conoscibilità delle posizioni dirigenziali disponibili ed alla preventiva acquisizione delle disponibilità dei dirigenti interessati e, per quanto attiene ai criteri, alle attitudini e capacità professionali, ai risultati conseguiti in precedenza ed alla relativa valutazione di performance individuale, alle specifiche competenze organizzative possedute, alle esperienze di direzione attinenti l'incarico;
- g) nel caso di Enti con meno di tre dirigenti in servizio, le materie di contrattazione sono oggetto di confronto ex art. 45 comma 4 CCNL 17.12.2020 dirigenza.



La "contrattazione integrativa", è finalizzata alla stipulazione di contratti che obbligano reciprocamente le parti (e possono essere oggetto di successive interpretazioni autentiche, anche a richiesta di una delle parti stesse) che consiste nel momento della decisione da assumere, diverso dal confronto e dal ragionamento comune.

Tempi procedurali

Fermi restando i principi dell'autonomia negoziale e quelli di comportamento indicati dall'art. 9, qualora, decorsi trenta giorni dall'inizio delle trattative, eventualmente prorogabili fino ad un massimo di ulteriori trenta giorni, qualora non si sia raggiunto l'accordo, le parti riassumono le rispettive prerogative e libertà di iniziativa e decisione, sulle materie indicate nelle distinte sezioni del CCNL 17.12.2020.

Qualora non si raggiunga l'accordo ed il protrarsi delle trattative determini un oggettivo pregiudizio alla funzionalità dell'azione amministrativa, sempre nel rispetto dei principi di comportamento di cui all'art. 9, l'amministrazione interessata può provvedere, in via provvisoria, sulle materie oggetto del mancato accordo, fino alla successiva sottoscrizione e prosegue le trattative al fine di pervenire in tempi celeri alla conclusione dell'accordo.

L'ipotesi di contratto collettivo integrativo definita dalle parti, corredata dalla relazione illustrativa e da quella tecnica, sarà inviata al Collegio dei Revisori entro dieci giorni dalla sottoscrizione.

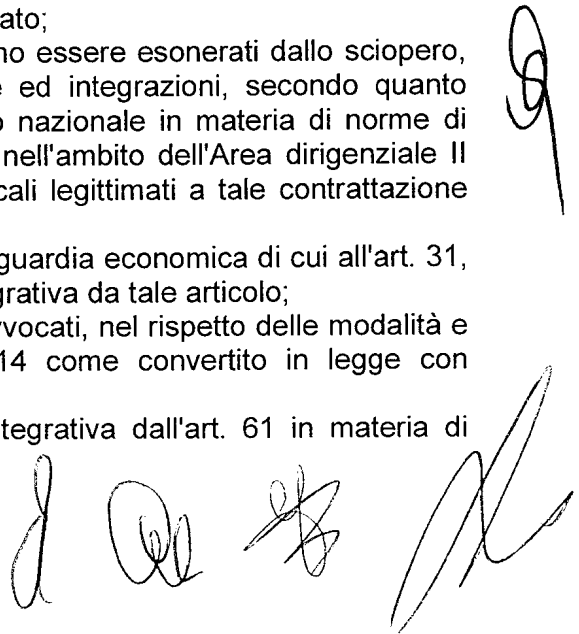
In caso di rilievi da parte del predetto organo, la trattativa dovrà essere ripresa entro cinque giorni.

Trascorsi quindici giorni senza rilievi, la Giunta camerale potrà autorizzare il Presidente della delegazione trattante della Camera di Commercio di Napoli alla sottoscrizione del contratto.

Materie della contrattazione decentrata

Le nove materie esclusive della contrattazione decentrata sono previste dal comma 1 dell'art. 45 del CCNL, vale a dire:

- a) risultato tra quota destinata a retribuzione di posizione e quota destinata a retribuzione di risultato, nel rispetto dell'art. 57;
- b) i criteri per la determinazione della retribuzione di risultato, tenendo conto di quanto previsto dall'art. 30;
- c) la definizione della percentuale di cui all'art. 58 comma 2, 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 dell'art 58, nonché della eventuale integrazione della retribuzione di risultato nel caso di affidamento dell'incarico di responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza;
- d) i criteri generali per la definizione dei piani di welfare integrativo, attivabili nei limiti delle risorse di cui all'art. 32;
- e) i 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, nonché la eventuale correlazione tra i suddetti compensi e la retribuzione di risultato;
- f) l'individuazione delle posizioni dirigenziali i cui titolari devono essere esonerati dallo sciopero, ai sensi della legge n. 146/1990 e successive modifiche ed integrazioni, secondo quanto previsto dalle specifiche disposizioni dell'Accordo collettivo nazionale in materia di norme di garanzia del funzionamento dei servizi pubblici essenziali nell'ambito dell'Area dirigenziale II del 7.5.2002, anche per quanto concerne i soggetti sindacali legittimati a tale contrattazione integrativa;
- g) i criteri e le risorse per l'applicazione della clausola di salvaguardia economica di cui all'art. 31, al fine di definire quanto demandato alla contrattazione integrativa da tale articolo;
- h) i criteri per l'attribuzione dei compensi professionali degli avvocati, nel rispetto delle modalità e delle misure previste dall'art. 9 del D. L. n. 90/2014 come convertito in legge con modificazioni, dall'art 1, comma 1, della L. 114/2014;
- i) la definizione di quanto demandato alla contrattazione integrativa dall'art. 61 in materia di trattamento economico del personale in distacco sindacale.



Appare opportuno evidenziare in questa sede che essendo l'organico in servizio presso la Camera di Commercio di Napoli costituito da quattro unità dirigenziali:

- in base alla nuova disciplina, vi è l'obbligo di svolgere la contrattazione decentrata;
- le disposizioni dell'art. 30 del CCNL 17.12.2020 (Differenziazione e variabilità della retribuzione di risultato) si applicano in sede di contrattazione decentrata, ma deve escludersi quanto previsto nel dettaglio dai commi 2, 3 e 4 del medesimo articolo.

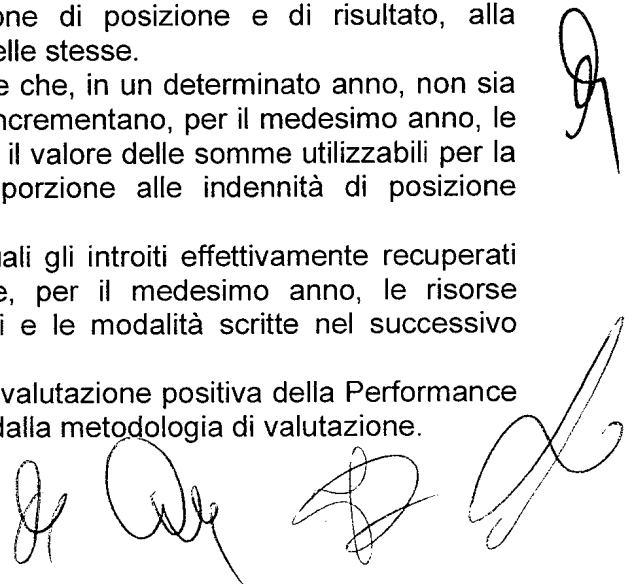
Infine si fa presente che il Contratto Collettivo Integrativo conserverà la propria efficacia sino alla stipulazione dei successivi Contratti Integrativi.

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, Industria, Artigianato, Agricoltura di Napoli 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 pertanto decorrono dal 01/01/2021, 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 richiamate nella Delibera di Giunta n. 91 del 30 luglio 2019 nella quale vengono presi in considerazione parametri quali l'importanza strategica oggettiva dell'Area, la collocazione dei programmi fondamentali dell'Amministrazione, il numero dei servizi gestiti, la percentuale di copertura d'organico complessiva, l'importanza strategica degli atti rivolti all'esterno, la criticità delle relazioni.
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. Ai sensi del comma 3 dell'art. 57 del CCNL 17.12.2020 per il quale le risorse del Fondo sono annualmente ed integralmente destinate a retribuzione di posizione e di risultato, alla retribuzione di risultato è destinato non meno del 15% delle stesse.
4. Eventuali risorse finalizzate alla retribuzione di posizione che, in un determinato anno, non sia stato possibile utilizzare integralmente per tale finalità, incrementano, per il medesimo anno, le risorse destinate alla retribuzione di risultato anche oltre il valore delle somme utilizzabili per la corresponsione della retribuzione di risultato, in proporzione alle indennità di posizione percepite.
5. Altresì eventuali risorse variabili destinate al Fondo quali gli introiti effettivamente recuperati dall'attività del Servizio legale potranno incrementare, per il medesimo anno, le risorse destinate alla retribuzione di risultato secondo i criteri e le modalità scritte nel successivo articolo 10.
6. Le risorse di cui ai commi 3 e 4 saranno erogate previa valutazione positiva della Performance individuale dei Dirigenti e sulla base di quanto disposto dalla metodologia di valutazione.



7. Qualora l'integrale destinazione delle risorse in un determinato anno non sia stata oggettivamente possibile, gli importi residui incrementano una tantum le risorse destinate a retribuzione di risultato del Fondo dell'anno successivo.

Art. 3 - Criteri per la determinazione della retribuzione di risultato (art. 45, comma 1, lett b) CCNL 17.12.2020)

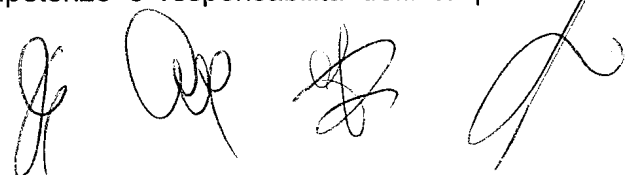
1. L'attribuzione della retribuzione di risultato avviene annualmente sulla base delle risultanze del Sistema di misurazione e valutazione del personale con qualifica dirigenziale che consegua a un giudizio positivo e sarà commisurata fino ad un massimo del 15% (quindici per cento) del valore della retribuzione di posizione dell'Area a conduzione diretta; l'eventuale importo non assegnato costituirà economia di Bilancio.
2. Ai sensi del secondo comma dell'art. 30 CCNL 17.12. 2020, nel caso in cui la Camera di Commercio abbia in servizio un numero di Dirigenti superiori a cinque, incluso il Segretario generale, al trenta per cento dei Dirigenti che conseguano le valutazioni più elevate è attribuita una retribuzione di risultato maggiorata del 30 % rispetto al valore medio pro capite delle risorse destinate a detta componente retributiva.
3. La maggiorazione di cui al comma precedente sarà del 20% qualora l'ente abbia dato attuazione a quanto previsto dall'art. 30 comma 5, del CCNL del 17.12.2020 subordinando l'erogazione di una quota delle risorse variabili costituenti il Fondo di cui all'art. 57 del medesimo contratto al raggiungimento di uno o più obiettivi, riferiti agli effetti dell'azione dell'ente nel suo complesso, oggettivamente misurabili.

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.

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, sono retribuiti tramite un incremento della retribuzione di risultato, limitatamente al periodo di sostituzione.
2. Il compenso di cui al comma precedente è pari al 15 % (quindici per cento) della retribuzione di posizione annua prevista per il posto temporaneamente vacante, rapportato all'effettiva durata dell'incarico, e viene erogato previa valutazione positiva della Performance del Dirigente reggente. 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.
3. Le risorse residue del valore della posizione delle Aree a conduzione indiretta (ad interim) saranno distribuite a titolo di risultato tra le Aree a conduzione diretta ai sensi dell'art. 57 comma 3 secondo capoverso del CCNL 17.12.2020; le suddette risorse residue verranno attribuite sulla base delle risultanze della Performance dell' anno di riferimento. Sono esclusi gli eventuali importi non assegnati in esecuzione del precedente comma che costituiranno economia di Bilancio.
4. In ogni caso ciascun dirigente non potrà percepire a titolo di risultato una somma superiore all'indennità di posizione percepita, l'eventuale importo non assegnato costituirà economia di Bilancio.

Art. 5 - 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 dell'incarico di responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza. (art. 45, comma 1, lett. c) CCNL 17.12.2020)

1. 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.

Art. 6 - Criteri generali per la definizione dei piani di welfare integrativo. (art. 45, comma 1, lett. d) CCNL 17.12.2020)

1. Le parti si ripropongono di avviare pe l'anno 2022 un Welfare integrativo in via sperimentale anche mediante le risorse accantonate in virtù del risparmio sulle somme previste per la erogazione dei buoni Pasto anno 2020 e 2021 non usufruiti causa la emergenza epidemiologica per l'attività svolta in modalità Smart working.

Art. 7 - 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 30% degli ulteriori importi a tale titolo percepiti. La somma derivante dalla riduzione confluisce nella quota del Fondo destinato alla retribuzione di risultato, di tutti i dirigenti, incluso il dirigente che ha reso la prestazione, se ed in quanto conforme alla normativa vigente.
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, la quota del 70% 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 di tutti i dirigenti, incluso il dirigente che ha reso la prestazione, se ed in quanto conforme alla normativa vigente.

Art. 8 - 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 Anagrafe economica;
 - b) Dirigente Responsabile della Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza.

Art. 9 - 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 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 17.12.2020, 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) con la 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 17.12.2020, qualora le somme di cui alle lett. a), b), c) non sono sufficienti;

Nel caso in cui 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; non si applica pertanto nel caso di affidamento ai dirigenti di nuovi incarichi da parte del Segretario generale.

Art. 10 - Criteri per l'attribuzione di compensi professionali degli avvocati. (art. 45, comma 1, lett. h) CCNL 17.12.2020)

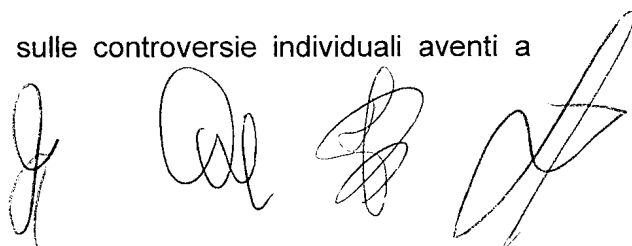
1. Le parti danno atto che, fermo rimanendo il rispetto dell'art. 9 del D.L. 90/2014 convertito in legge 114/2014, valgono le disposizioni previste nel Regolamento dell'Avvocatura della Camera di Commercio di Napoli approvato con Delibera del Consiglio n. 14 del 30/1/2010 e del Disciplinare approvato con Provvedimento Segretariale n. 203 del 27 maggio 2021.
2. Per la valorizzazione al Servizio dell'Avvocatura è riconosciuta con accertamenti ex post un importo pari al 46% delle somme recuperate per crediti a favore delle Camere di Commercio e comunque entro il limite del 90% della Retribuzione di Posizione del titolare Dirigente del Servizio Avvocatura.

Art. 11 - 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.

Art. 12 - 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. 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.



ATTESTAZIONE DI CONFORMITA'

(ai sensi dell'art. 22, comma 1 e 2, D.Lgs n.82/2005)

Il sottoscritto Pasquale Fiorino, ai sensi dell'art. 22, comma 2, D. Lgs. N. 82/2005, attesta che il documento informatico che precede, formato da n.ro 9 pagine (nove) e' conforme al documento analogico originale da cui e' tratto che e' detenuto presso gli archivi dell'Ufficio.

Postazione 4517 - SEGRETARIO GENERALE

CCIAA_NAPOLI

Pasquale Fiorino