



## CAMERA DI COMMERCIO DI VENEZIA ROVIGO

### CONTRATTO COLLETTIVO INTEGRATIVO PERSONALE DIRIGENTE Triennio 2024-2026

In data 05 dicembre 2024, le delegazioni trattanti di parte Pubblica e di parte Sindacale, si sono riunite per la sottoscrizione definitiva del Contratto Collettivo Integrativo (CCI) triennio 2024-2026 del personale dirigenziale dell'Area Funzioni Locali, predisposto ai sensi dell'art. 7 del CCNL 2019-2021 del 16/07/2024.

Le parti, preso atto del parere positivo rilasciato dal Collegio dei Revisori dei Conti e a seguito dell'autorizzazione della Giunta avvenuta con delibera n. 188 del 26/11/2024, procedono alla sottoscrizione del testo allegato.

Sono presenti:

- Per la delegazione trattante di parte datoriale:  
(in presenza presso la sede camerale di Marghera, Banchina Molini 8)

Emanuela Fattorel (Segretario Generale)	Presidente
Giacomo de' Stefani (dirigente)	Componente delegazione
Mario Feltrin (dirigente)	Componente delegazione

- Per la delegazione trattante di parte sindacale:

OO.SS.	DIRIGENTE SINDACALE
FEDIRETS – AREA DIREL	Dott. Ruggiero Di Pace (in collegamento da remoto)



## CAMERA DI COMMERCIO DI VENEZIA ROVIGO

### CONTRATTO COLLETTIVO INTEGRATIVO PERSONALE DIRIGENTE Triennio 2024-2026

#### Sommario

Premessa .....	2
Art. 1 Ambito di applicazione e durata .....	3
Art. 2 Sistema delle relazioni sindacali .....	3
Art. 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 - Art. 35, comma 1, lett. a) CCNL 16/07/2024 .....	4
Art. 4 Criteri per la determinazione della retribuzione di risultato, tenendo conto di quanto previsto dall'art. 23 - Art. 35, comma 1, lett. b) CCNL 16/09/2024 .....	5
Art. 5 Definizione della percentuale di cui all'art. 40 (incarichi ad interim) 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. 40, nonché della eventuale integrazione della retribuzione di risultato nel caso di affidamento di specifici incarichi previsti dalle norme vigenti, quali ad esempio, quello di responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza (RPCT), di responsabile della transizione digitale (RTD) e di data protection officer (DPO) - Art. 35, comma 1, lett. c) CCNL 16/07/2024 .....	6
Art. 6 Criteri generali per la definizione dei piani di welfare integrativo, attivabili nei limiti delle risorse di cui all'art. 26 (Welfare integrativo) - Art. 35, comma 1, lett. d) CCNL 16/07/2024 .....	6
Art. 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. 43 (Onnicomprensività), nonché la eventuale correlazione tra i suddetti compensi e la retribuzione di risultato - Art. 35, comma 1, lett. e) CCNL 16/07/2024 .....	7
Art. 8 Individuazione delle posizioni dirigenziali i cui titolari devono essere esano reti dallo sciopero, ai sensi della legge 146/1990 e ss.mm.ii., secondo quanto previsto dalle specifiche disposizioni dell'Accordo collettivo nazionale in materia di nome di garanzia del funzionamento dei servizi pubblici essenziali nell'ambito dell'Area dirigenziale II del 07/05/2002, anche per quanto concerne i soggetti sindacati legittimati a tale contrattazione integrativa - Art. 35, comma 1, lett. f) CCNL 16.07.2024 .....	7
Art. 9 Criteri e risorse per l'applicazione della clausola di salvaguardia economica di cui all'art. 31 del CCNL 17/12/2020 - Art. 35, comma 1, lett. g) CCNL 16.07.2024 .....	7
Art. 10 Criteri per l'attribuzione dei compensi professionali degli avvocati, nel rispetto delle modalità e delle misure previste dall'art. 9 del D.L. 90/2014 come convertito in legge con modificazioni, dall'art. 1 comma 1 della Legge 114/2014 - Art. 35, comma 1, lett. h) CCNL 16.07.2024.....	8
Art. 11 Trattamento economico del dirigente in distacco sindacale - Art. 35, comma 1, lett. i) CCNL 16.07.2024 .....	8
Art. 12 Linee di indirizzo e criteri generali per l'individuazione delle misure concernenti la salute e la sicurezza nei luoghi di lavoro - Art. 35, comma 1, lett. l) CCNL 16.07.2024.....	8
Art. 11 Interpretazione autentica .....	9

#### Premessa

Con delibera n. 140 del 15/09/2023, la Giunta camerale approva la nuova struttura organizzativa della Camera di Commercio di Venezia Rovigo, decorrente dal 01/01/2024. La struttura si articola in 4 Aree dirigenziali con attribuzione dell'Area 1 al Segretario Generale.



Con riferimento alla suddetta struttura organizzativa, la presente intesa è volta a definire le materie demandate, dal nuovo Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro (CCNL) del personale dirigenziale delle Funzioni Locali triennio 2019-2021 sottoscritto il 16/07/2024, alla contrattazione integrativa a livello di Ente, nei limiti e vincoli dal medesimo definiti e nel rispetto dell'autonomia e delle prerogative della dirigenza e delle rappresentanze sindacali.

In particolare, le parti condividono espressamente i seguenti principi e criteri generali ai quali, il presente contratto si ispira:

- attivazione della contrattazione in modo conforme alle vigenti disposizioni di legge e di contratto e nel rispetto delle relazioni sindacali, privilegiando la volontà di prevenire eventuali conflitti;
- rispetto dei vincoli di bilancio, risultanti dagli strumenti di programmazione annuale e pluriennale, e degli strumenti di contenimento della spesa previsti dalla normativa;
- rispetto dei principi in materia di misurazione, valutazione e trasparenza della performance ed in materia di merito e premi;
- perseguimento del miglioramento dei livelli di efficienza e produttività dei servizi camerali erogati e delle funzioni camerali nel loro complesso;
- valorizzazione dell'impegno e della prestazione della dirigenza, mediante il rafforzamento del contributo dirigenziale al risultato complessivo della Camera.

## **Art. 1 Ambito di applicazione e durata**

1. Il presente contratto integrativo, redatto ai sensi dell'art. 7 del CCNL 16/07/2024, si applica a tutto il personale in servizio presso la Camera di Commercio di Venezia Rovigo con qualifica dirigenziale (compreso il dirigente con incarico di Segretario Generale) e con rapporto di lavoro a tempo sia indeterminato che determinato.
2. La premessa è parte integrante del presente accordo.
3. Il presente contratto concerne il periodo temporale 01/01/2024 – 31/12/2026 per le parti ad esso delegate dai CCNL vigenti e fatte salve le materie per le quali i medesimi prevedono una contrattazione annuale.
4. Esso produce effetti a partire dal 01/01/2024, salvo diversa prescrizione e/o decorrenza espressamente prevista dal contratto stesso.
5. Gli effetti giuridici ed economici del presente contratto 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 e fatto salvo che:
  - a) per gli istituti in esso contemplati di cui sopravvenute norme di legge ne impongano la revisione;
  - b) per la volontà delle parti di rivederne le condizioni.
6. Il presente contratto sostituisce integralmente tutti i contratti integrativi e/o informative precedenti, i quali sono conseguentemente disapplicati.

## **Art. 2 Sistema delle relazioni sindacali**

1. Il sistema delle relazioni sindacali si basa sui principi di responsabilità, correttezza, buona fede e trasparenza dei comportamenti e mira a prevenire i conflitti interni. In particolare, l'obiettivo è quello di operare nell'interesse dei lavoratori, migliorando la presa di decisioni sostenendo la crescita professionale e l'aggiornamento, nonché i processi di innovazione organizzativa e di miglioramento della performance generale dell'ente in un'ottica di efficientamento dei servizi pubblici erogati anche in termini di gradimento degli utenti fruitori.
2. Al fine di ottimizzare le procedure e sistemi di relazioni nel quadro previsto dal CCNL 16/07/2024, si condividono alcune regole per l'effettuazione delle riunioni:



- la convocazione deve contenere l'ordine del giorno ed essere trasmessa via e-mail con un preavviso di norma almeno 5 giorni;
  - alla convocazione deve essere allegata, ove prevista, la documentazione oggetto delle materie indicate all'ordine del giorno;
  - le riunioni sono effettuate in presenza e, su richiesta di una delle parti, anche in modalità mista (in presenza e da remoto).
3. Le relazioni, nel rispetto dei distinti ruoli e responsabilità del datore pubblico e dei soggetti sindacali, si articolano nei seguenti modelli relazionali:
- la partecipazione;
  - la contrattazione integrativa.
4. Relativamente alla partecipazione, che si articola in Informazione e Confronto<sup>1</sup>, nel rispetto e nei limiti di quanto previsto dal CCNL 16/07/2024 si condividono le seguenti modalità:
- Informazione:** al fine di consentire alle OO.SS. di poter procedere ad una valutazione approfondita del potenziale impatto delle misure da adottare ed esprimere eventuali osservazioni e proposte, la trasmissione dei dati e documenti e/o altro elemento conoscitivi oggetto di "informativa" devono essere trasmessi mediante inoltro in posta elettronica alle OO.SS, di norma almeno 5 gg. lavorativi antecedenti l'eventuale adozione dei relativi atti;
- Confronto:** qualora il confronto sia proposto dall'Amministrazione, contestualmente all'invio dell'informazione la stessa calendarizza un incontro di norma non prima di 5 gg. Lavorativi dalla trasmissione della proposta/documento su cui attivare un dialogo. Tale termine vale anche se la richiesta di confronto proviene dalle OO.SS. A chiusura del confronto deve essere redatto un verbale di sintesi delle posizioni espresse dalle Parti. Il verbale è redatto a cura dell'Amministrazione e le Parti, previa verifica delle rispettive posizioni, procedono successivamente alla sua sottoscrizione.

### **Art. 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 - Art. 35, comma 1, lett. a) CCNL 16/07/2024**

1. Il valore economico della retribuzione di posizione assegnata ad ogni posizione dirigenziale è legato ad una valutazione con attribuzione di un punteggio, espresso in centesimi, frutto di una metodologia di pesatura e graduazione delle posizioni dirigenziali adottata dalla Giunta camerale.  
Tale metodologia, condivisa con l'OIV, tiene conto della collocazione nella struttura della singola posizione dirigenziale, della sua complessità organizzativa e delle responsabilità interne ed esterne alla medesima connesse.
2. In relazione alla suddetta pesatura la Giunta, per fasce di punteggio, determina il valore economico della posizione dirigenziale.
3. A ciascuna posizione dirigenziale viene quindi riconosciuto il valore economico corrispondente alla fascia di punteggio nella quale rientra la posizione stessa.
4. Il Fondo di cui all'art. 57 del CCNL del 17/12/2020 viene destinato annualmente per una quota a retribuzione di posizione e per una quota a retribuzione di risultato. Le risorse destinate a retribuzione di risultato non possono essere inferiori al 20% delle risorse complessive del Fondo. La retribuzione di risultato viene erogata previa valutazione positiva della performance organizzativa e individuale dei dirigenti sulla base di quanto disposto dal Sistema di misurazione e valutazione della performance in vigore.

---

<sup>1</sup> In questa Amministrazione non è previsto l'Organismo paritetico per l'innovazione in quanto le unità di personale con qualifica dirigenziale previste sono meno di 6.



5. La quota destinata al finanziamento della retribuzione di risultato può subire variazioni annuali per consentire, ove ne ricorrano i presupposti, l'attuazione della clausola di salvaguardia economica di cui all'art. 9 del presente Contratto.
6. Le risorse del Fondo possono essere destinate anche alle misure di welfare, ai sensi dell'art. 26 del CCNL 16/07/2024, secondo i criteri di cui all'art. 6 del presente C.C.I..

#### **Art. 4 Criteri per la determinazione della retribuzione di risultato, tenendo conto di quanto previsto dall'art. 23 - Art. 35, comma 1, lett. b) CCNL 16/09/2024**

1. L'attribuzione della retribuzione di risultato avviene annualmente e in conformità alle risultanze del processo di misurazione e valutazione della performance organizzativa e individuale (che consegua un giudizio positivo) condotto secondo la metodologia stabilita dal Sistema di misurazione e valutazione della performance approvato dall'Ente e, di norma, aggiornato annualmente secondo quanto previsto dal D.Lgs. n. 150/2009 e s.m.i..
2. In particolare la misurazione e valutazione della performance individuale del personale dirigente è collegata:
  - a) agli indicatori di performance relativi all'ambito organizzativo di diretta responsabilità, ai quali è attribuito un peso prevalente nella valutazione complessiva;
  - b) al raggiungimento di specifici obiettivi individuali;
  - c) alla qualità del contributo assicurato alla performance generale della struttura, alle competenze professionali e manageriali dimostrate, nonché ai comportamenti organizzativi richiesti per il più efficace svolgimento delle funzioni assegnate;
  - d) alla capacità di valutazione dei propri collaboratori, dimostrata tramite una significativa differenziazione dei giudizi.

Essa risponde alle seguenti finalità generali:

- indirizzare l'azione dirigenziale verso il conseguimento degli obiettivi strategici dell'Ente, discendenti dall'attività di pianificazione strategica e programmazione operativa;
  - stimolare il miglioramento costante delle performance dell'ente, mediante il rafforzamento del contributo dirigenziale al risultato complessivo della Camera;
  - esplicitare per ciascun dirigente responsabilità e impegni connessi con la programmazione annuale;
  - orientare l'impegno individuale e le risorse professionali verso obiettivi di breve e lungo periodo della Camera di Commercio;
  - correlare l'erogazione di compensi economici all'effettiva prestazione e al miglioramento qualitativo e quantitativo dei servizi.
3. Le parti danno atto di non dover procedere secondo quanto disposto all'art. 23, commi 2, 3 e 4, del CCNL 16/07/2024 in quanto il numero dei dirigenti in servizio non è superiore a 5.
  4. Con riferimento all'applicazione dell'art. 4-bis del D.L. 13/2023 convertito con Legge n. 41 del 21/04/2023, in materia di "Disposizioni urgenti per l'attuazione del Piano nazionale di ripresa e resilienza (PNRR) e del Piano nazionale degli investimenti complementari al PNRR (PNC), nonché per l'attuazione delle politiche di coesione e della politica agricola comune", le parti concordano di correlare il 30% delle risorse destinate alla retribuzione di risultato al raggiungimento dell'obiettivo relativo al rispetto dei tempi di pagamento delle fatture.



**Art. 5 Definizione della percentuale di cui all'art. 40 (incarichi ad interim) 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. 40, nonché della eventuale integrazione della retribuzione di risultato nel caso di affidamento di specifici incarichi previsti dalle norme vigenti, quali ad esempio, quello di responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza (RPCT), di responsabile della transizione digitale (RTD) e di data protection officer (DPO) - Art. 35, comma 1, lett. c) CCNL 16/07/2024**

1. Gli incarichi ad interim, formalmente conferiti dall'Ente a seguito di 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, qualora l'interim si riferisca all'incarico di "facente funzioni" del Segretario Generale affidato temporaneamente a un dirigente;
  - al 20% della retribuzione di posizione annua prevista per il posto temporaneamente vacante, rapportato all'effettiva durata dell'incarico, qualora l'interim si riferisca alla copertura di altra posizione dirigenziale (diversa dalla posizione dirigenziale di vertice).
3. La titolarità di un incarico organizzativamente superiore non può in nessun caso comportare il riconoscimento della maggiorazione economica, di cui al presente articolo, relativamente alla vacanza - e quindi dell'automatica assunzione della responsabilità gestionale - di un incarico organizzativamente inferiore.
4. Al dirigente a cui viene affidato lo specifico incarico di "Responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza", è riconosciuta una integrazione della retribuzione di risultato pari al 5% su base annua dell'indennità di posizione.
5. Al dirigente a cui viene affidato lo specifico incarico di "Responsabile della transizione digitale" (RTD), è riconosciuta una integrazione della retribuzione di risultato pari al 5% su base annua dell'indennità di posizione.

**Art. 6 Criteri generali per la definizione dei piani di welfare integrativo, attivabili nei limiti delle risorse di cui all'art. 26 (Welfare integrativo) - Art. 35, comma 1, lett. d) CCNL 16/07/2024**

1. Il welfare integrativo è lo strumento con il quale l'Ente mira al miglioramento del benessere organizzativo incentivando il dipendente con il riconoscimento di benefits e agevolazioni che possono riguardare anche il corrispondente nucleo familiare.
2. Le parti convengono di individuare quale tipologia di beneficio a titolo di welfare integrativo almeno le iniziative di sostegno al reddito della famiglia e i contributi a favore di attività culturali, ricreative e con finalità sociale.
3. Per l'erogazione di benefici relativi al welfare integrativo, le parti convengono anche sull'adesione ad una piattaforma informatica.
4. Il finanziamento del welfare è assicurato nel limite delle disponibilità finanziarie già previste a bilancio annualmente.
2. Le parti convengono di non destinare per il 2024 una quota parte del Fondo per la concessione dei benefici di cui al presente articolo, riservandosi di definire l'eventuale limite di utilizzo nel 2025, in conformità a quanto stabilito anche per il personale non dirigente della Camera di Commercio di Venezia Rovigo nel loro CCI 2023-2025.



**Art. 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. 43 (Onnicomprensività), nonché la eventuale correlazione tra i suddetti compensi e la retribuzione di risultato - Art. 35, comma 1, lett. e) CCNL 16/07/2024**

1. Il trattamento economico dei dirigenti, ai sensi dell'art. 24 comma 3 del D.Lgs. n. 165/2001, ha carattere di onnicomprensività in quanto remunera completamente ogni incarichi conferito ai medesimi in ragione del loro ufficio o comunque collegato alla rappresentanza di interessi dell'Ente.
2. In aggiunta alla retribuzione di posizione e di risultato, ai dirigenti possono essere erogati direttamente, a titolo di retribuzione di risultato, solo i compensi previsti da disposizioni di legge, secondo modalità e criteri che le parti concordano siano definite in norme regolamentari o organizzative dell'ente nel rispetto delle relazioni sindacali. Le relative risorse sono stanziare nel Fondo ai sensi dell'art. 57 comma 2 lettera b) del CCNL 17/12/2020.
3. Nel caso in cui il Fondo di cui all'art. 57 del CCNL del 17.12.2020 sia integrato, ai sensi del comma 2 lettera d) del medesimo articolo da risorse derivanti dal principio di onnicomprensività del trattamento economico dei dirigenti (detratti gli oneri a carico dell'Ente ivi compresi gli oneri riflessi), riferite anche ai compensi per incarichi aggiuntivi non connessi direttamente alla posizione dirigenziale attribuita, queste somme integrano le risorse destinate a retribuzione di posizione e di risultato e saranno erogate a titolo di retribuzione di risultato:
  - Per una quota del 60% al dirigente che ha reso la prestazione, a titolo di incremento della retribuzione di risultato.
  - La quota residuale (40%) può essere correlata, previa individuazione specifica nell'ambito del Piano della performance, ad uno o più obiettivi trasversali a tutti i dirigenti, riferiti agli effetti dell'azione dell'ente nel suo complesso. Qualora nel Piano della performance non siano individuati obiettivi con tali caratteristiche, la quota residuale incrementa in parti uguali la retribuzione di risultato a beneficio degli altri dirigenti.

**Art. 8 Individuazione delle posizioni dirigenziali i cui titolari devono essere esonerati dallo sciopero, ai sensi della legge 146/1990 e ss.mm.ii., secondo quanto previsto dalle specifiche disposizioni dell'Accordo collettivo nazionale in materia di nome di garanzia del funzionamento dei servizi pubblici essenziali nell'ambito dell'Area dirigenziale II del 07/05/2002, anche per quanto concerne i soggetti sindacali legittimati a tale contrattazione integrativa - Art. 35, comma 1, lett. f) CCNL 16.07.2024**

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. L'esercizio del diritto di sciopero, dei servizi pubblici essenziali e la salvaguardia dei diritti della persona costituzionalmente tutelati è regolato dalle norme in materia e in particolare dalla L. n. 146/1990 e successive modifiche ed integrazioni.
3. I Dirigenti sono esonerati dallo sciopero ai sensi della legge 146/1990 e secondo quanto previsto dal CCNL del 10.04.1996, secondo il principio di rotazione e con la garanzia di almeno 1 Dirigente in servizio.

**Art. 9 Criteri e risorse per l'applicazione della clausola di salvaguardia economica di cui all'art. 31 del CCNL 17/12/2020 - Art. 35, comma 1, lett. g) CCNL 16.07.2024**

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 che gli garantisca un valore



complessivo della retribuzione di posizione relativa al nuovo incarico pari all'100% di quella connessa al precedente incarico. Tale importo è riconosciuto fino alla data di scadenza dell'incarico precedentemente ricoperto. Oltre tale data e nei due anni successivi, permanendo l'incarico con retribuzione di posizione inferiore, 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.

2. La quota di differenziale di posizione assegnata ai sensi del presente articolo trova finanziamento nel Fondo di cui all'art. 57 del CCNL del 17.12.2020, con prioritaria copertura tramite:
  - a) le somme resesi disponibili a seguito dei processi di riorganizzazione che hanno portato alla revoca del precedente incarico;
  - b) le somme destinate a retribuzione di posizione 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 complessivamente 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.
3. 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. Parimenti, la disciplina di cui al presente articolo, ancorché in presenza di processi di riorganizzazione di cui al comma 1 dell'art. 31 del CCNL 17.12.2020, non trova applicazione nei casi di affidamento al dirigente di un nuovo incarico con retribuzione di posizione inferiore a seguito di valutazione negativa, nonché nel caso in cui l'incarico di minor peso economico sia affidato in seguito alla partecipazione del relativo dirigente ad uno specifico avviso di selezione.

**Art. 10 Criteri per l'attribuzione dei compensi professionali degli avvocati, nel rispetto delle modalità e delle misure previste dall'art. 9 del D.L. 90/2014 come convertito in legge con modificazioni, dall'art. 1 comma 1 della Legge 114/2014 - Art. 35, comma 1, lett. h) CCNL 16.07.2024**

1. Le parti concordano che le modalità e i criteri per l'attribuzione dei compensi professionali degli avvocati siano definite in norme regolamentari o organizzative dell'ente nel rispetto delle relazioni sindacali. Le relative risorse sono stanziare nel Fondo ai sensi dell'art. 57 comma 2 lettera b) del CCNL 17/12/2020.

**Art. 11 Trattamento economico del dirigente in distacco sindacale - Art. 35, comma 1, lett. i) CCNL 16.07.2024**

1. Le parti concordano che la misura percentuale dell'elemento di garanzia della retribuzione di cui all'art. 44, comma 1, lett. b), del CCNL del 16.07.2024, riservato al personale in distacco sindacale, è quantificata nell'80% 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 CCNL 17/12/2020, al netto di compensi per incarichi *ad interim* e aggiuntivi e di quelli previsti da specifiche disposizioni di legge.
2. Le parti concordano che l'elemento di garanzia è erogato con carattere di fissità e periodicità mensile, entro il tetto dei trattamenti in godimento erogati in precedenza all'interessato, aventi le medesime caratteristiche.

**Art. 12 Linee di indirizzo e criteri generali per l'individuazione delle misure concernenti la salute e la sicurezza nei luoghi di lavoro - Art. 35, comma 1, lett. l) CCNL 16.07.2024**

1. La Camera di commercio si impegna a diffondere il principio della "cultura della sicurezza" attraverso gli



istituti dell'informazione e della formazione.

2. In materia di sicurezza sui luoghi di lavoro, si continuerà ad assicurare l'attuazione della normativa in materia secondo le indicazioni del documento di valutazione dei rischi, a tal fine costantemente aggiornato. In particolare, attraverso le specifiche riunioni previste dalla normativa generale in materia e con il contributo del Responsabile del Servizio Prevenzione e Protezione (RSPP) e del Medico Competente, verranno individuate le priorità di azione che garantiscano nel tempo il miglioramento dei livelli di sicurezza negli ambienti di lavoro.
3. Gli interventi di formazione ed informazione dei dirigenti saranno svolti con cadenza periodica ed in tutti i casi previsti dalla vigente normativa, in modo da garantire un adeguato e continuo grado di aggiornamento. La formazione specifica a loro dedicata deve assicurare agli stessi adeguate nozioni sulle principali tecniche di controllo e prevenzione dei rischi. Le relative ore saranno considerati ai fini del raggiungimento degli obiettivi formativi dei dirigenti.
4. Il piano sanitario, predisposto periodicamente dal medico competente, sarà tempestivamente adeguato in relazione ai mutamenti organizzativi che si realizzeranno ed aventi impatto sui contenuti del documento, ovvero ad eventuali interferenze esterne legate ad eventi di morbilità collettiva stagionali o straordinari.
5. La ricognizione periodica delle postazioni di lavoro, ai fini della verifica della compatibilità delle stesse con le norme tecniche in materia e dell'osservanza di queste ultime da parte degli occupanti, è curata dalla Camera di commercio con il supporto del RSPP e Medico competente.

#### **Art. 11 Interpretazione autentica**

1. Le clausole del presente contratto possono essere oggetto di controversie e quindi di successive interpretazioni autentiche anche a richiesta di una delle parti. Nel caso insorgano controversie sull'interpretazione del presente contratto, le delegazioni trattanti si incontrano per definire consensualmente il significato delle clausole controverse.
2. Nel caso in cui l'iniziativa sia unilaterale, la richiesta di convocazione del tavolo di contrattazione deve essere accompagnata da una breve descrizione dei fatti e degli elementi di diritto sui quali si basa la contestazione per cui si chiede l'interpretazione autentica. La riunione si terrà in tempi congrui e comunque non oltre 15 giorni dalla richiesta avanzata.
3. L'eventuale accordo d'interpretazione autentica è soggetto alle procedure di cui all'art. 8 del CCNL 16/07/2024 e sostituisce la clausola controversa sin dall'inizio della vigenza del contratto collettivo integrativo.
4. Gli accordi di interpretazione autentica hanno effetto sulle controversie aventi a oggetto le materie da essi regolate.

Visto, letto e sottoscritto

La delegazione trattante di parte pubblica:

il Presidente	Emanuela Fattorel	firmato
---------------	-------------------	---------



Componente	Giacomo de' Stefani	firmato
Componente	Mario Feltrin	firmato

La delegazione di parte sindacale:

FEDIRETS – AREA DIREL	Ruggiero Di Pace	firmato
		firma
		firma
		firma