



CAMERA DI COMMERCIO  
INDUSTRIA ARTIGIANATO E  
AGRICOLTURA DI BOLOGNA

*Camera dell'Economia*

**CAMERA DI COMMERCIO, INDUSTRIA, ARTIGIANATO, AGRICOLTURA DI BOLOGNA**

**CONTRATTO COLLETTIVO INTEGRATIVO DECENTRATO PER LA DIRIGENZA  
Triennio 2022-2024**

Oggi, 26/5/2023, presso la sede della Camera di Commercio di Bologna di via Marco Emilio Lepido 178 si sono incontrati i signori:

per la parte pubblica:

dr.ssa Giada Grandi, Presidente della Delegazione trattante;

dr. Franco Baraldi, componente della Delegazione trattante;

dr. Giuseppe Iannaccone, componente della Delegazione trattante;

dr.ssa Cinzia Romagnoli, componente della Delegazione Trattante;

per la parte sindacale:

Marco Iacono

F.P. C.G.I.L.

Stefano Franceschelli

CISL F.P.S.

per la sottoscrizione dell'allegato Contratto collettivo decentrato integrativo per il triennio 2022-2024, predisposto ai sensi dell'art. 7 del CCNL del 17/12/2020 relativo al personale dirigenziale dell'Area "Funzioni locali".

CAMERA DI COMMERCIO DI BOLOGNA

per la delegazione di parte sindacale

Giada Grandi - *FIRMATO*

Marco Iacono - *FIRMATO*

Franco Baraldi - *FIRMATO*

Stefano Franceschelli - *FIRMATO*

Giuseppe Iannaccone - *FIRMATO*

Cinzia Romagnoli - *FIRMATO*



**CAMERA DI COMMERCIO, INDUSTRIA, ARTIGIANATO, AGRICOLTURA DI BOLOGNA  
CONTRATTO COLLETTIVO INTEGRATIVO DECENTRATO PER LA DIRIGENZA**

**Triennio 2022-2024**

**INDICE**

**PREMESSA**

La CCIAA di Bologna, in virtù della legge 580/1993 e successive modifiche, è un ente pubblico dotato di autonomia funzionale che svolge, nell'ambito della circoscrizione territoriale di competenza, funzioni di interesse generale per il sistema delle imprese, curandone lo sviluppo. Missione della Camera di Commercio di Bologna è la promozione dell'economia locale e lo sviluppo del sistema delle imprese.

La riforma introdotta dal D.Lgs. 219/2016 ha modificato la Legge 580/1993 e, all'art. 2, ha modificato e precisato le competenze delle CCIAA. A seguito del citato decreto e del successivo DM 7 marzo 2019, il cosiddetto «decreto servizi» è stato ridefinito dettagliatamente l'intero paniere di attività del Sistema Camerale. I servizi individuati dal DM con riguardo alle funzioni amministrative ed economiche e gli ambiti prioritari di intervento con riferimento alle funzioni promozionali e le funzioni svolte dagli enti Camerali sono riconducibili ai seguenti ambiti:

- A. tutela della legalità;
- B. digitalizzazione;
- C. orientamento al lavoro e alle professioni;
- D. sviluppo d'impresa e qualificazione aziendale e dei prodotti;
- E. internazionalizzazione;
- F. turismo e cultura;
- G. ambiente e sviluppo sostenibile;
- H. Semplificazione e trasparenza.

Le principali tappe del percorso di riforma:

**DL 90/2014** è l'antefatto del processo di riforma e ha previsto il taglio della principale voce di ricavo Camerale - il diritto annuale – realizzatasi in maniera progressiva nel triennio 2015-2017 (-35% nel 2015, -40% nel 2016, -50% nel 2017), fino ad arrivare al suo dimezzamento a regime.

**D.lgs 219/2016** il decreto ha riscritto sostanzialmente la L. 580/1993, prevedendo: la riduzione del numero complessivo a non più di 60 (dalle originarie 105) Camere di Commercio, attraverso processi di accorpamento e la conseguente rideterminazione delle circoscrizioni territoriali; la ridefinizione dei compiti e delle funzioni; la riduzione del numero dei componenti degli organi (Consigli e Giunte); la riduzione del numero delle Unioni regionali, delle Aziende speciali e delle società controllate; la gratuità degli incarichi diversi da quelli nei collegi dei revisori dei conti e la definizione di limiti al trattamento economico dei vertici amministrativi; la conferma della riduzione degli oneri per il diritto annuale a carico delle imprese; la previsione della determinazione dei diritti di segreteria e delle tariffe dei servizi obbligatori, da parte del MISE di concerto con il MEF, sulla base dei costi standard di



gestione e fornitura dei servizi medesimi; la definizione da parte del Ministero dello sviluppo economico, sentita l'Unioncamere, di standard nazionali di qualità delle prestazioni.

**DM 16 febbraio 2018** decreto del MISE approvato a partire dalla proposta di Unioncamere nazionale e riguardante la razionalizzazione organizzativa e territoriale prevista dal cd Piano di razionalizzazione previsto dal D.lgs 219-2016.

**DM 7 marzo 2019** con questo «decreto servizi» è stato ridefinito l'intero paniere di attività del Sistema Camerale, individuando i servizi che esso è tenuto a fornire su tutto il territorio nazionale con riguardo alle funzioni amministrative ed economiche e gli ambiti prioritari di intervento con riferimento alle funzioni promozionali.

**DL 104 del 14 agosto 2020** che ha dato un orizzonte certo ai procedimenti di accorpamento, anche a seguito del succedersi dei precedenti ricorsi intervenuti.

A valle di questo complesso percorso di riforma del sistema Camerale, la Camera di Commercio di Bologna vede confermata la propria autonomia, non essendo interessata da processi di accorpamento con altre Camere, può continuare ad operare avvalendosi della propria azienda speciale, e vede ridefinita in 152 unità di personale non dirigente e 4 unità di personale dirigenziale la propria pianta organica.

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* e dell'incarico di Responsabile della Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza

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

Art. 6 - Utilizzo delle risorse previste da specifiche disposizioni di legge

Art. 7 – Posizioni dirigenziali esonerate dallo sciopero ai sensi della legge 146/1990

Art. 8 – Clausola di salvaguardia

Art. 9 – Compensi professionali degli avvocati

Art. 10 – Trattamento economico del dirigente in distacco sindacale

Art. 11 – Interpretazione autentica

Il sistema di misurazione della performance approvato dalla Giunta e annualmente aggiornato, previo parere dell'OIV e confronto con i soggetti sindacali, riporta le schede di valutazione della prestazione delle dirigenze.



## **CONTRATTO COLLETTIVO INTEGRATIVO PER LA DIRIGENZA DELLA CAMERA DI COMMERCIO DI BOLOGNA**

### **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 di Bologna con qualifica dirigenziale, con rapporto di lavoro a tempo sia indeterminato sia determinato.
2. Il presente contratto concerne il periodo temporale 01.01.2022 – 31.12.2024.
3. Gli effetti giuridici ed economici del presente contratto decorrono dal giorno successivo alla sua sottoscrizione definitiva, salvi gli effetti delle precedenti determinazioni dell'Amministrazione sugli incarichi dirigenziali, qui integralmente richiamate e le procedure di valutazione della performance dirigenziale già definite, 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.
5. Le risorse finalizzate al welfare dal CCNL 2016-2018 e accantonate per € 1.410,24 dell'esercizio 2022 saranno distribuite con le modalità dell'art. 5 del presente contratto.

### **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 adottata dall'Ente, nella quale vengono presi in considerazione i parametri definiti nei vigenti atti di pesatura e graduazione.
2. Qualora intervengano 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 suddetti cambiamenti organizzativi.

La retribuzione di posizione del Segretario generale è regolata da norme specifiche.

Qualora la modifica del valore della retribuzione di posizione comporti un diverso 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 la contrattazione integrativa definirà un nuovo diverso criterio di ripartizione, ferma restando l'informativa prevista dall'art. 4 comma 4 del CCNL 17/12/2020.



3. La deliberazione 190 del 7.12.2021 ha aggiornato il valore comune, € 41.409.50 come da CCNL 17.12.2020; invariati gli altri valori, nonostante l'aumento di funzioni (Transizione Digitale, L. 141/2021 Composizione negoziata crisi d'impresa, Legge di semplificazione 120/20).

L'art. 54 del CCNL 2020 ridetermina i valori delle retribuzioni di posizione da un minimo di € 11.942,67 a un massimo di € 45.512,37.

I c.d. Incarichi "Speciali" (di cui alle deliberazioni di Giunta nn. 183/2013, 207/2016, 137/2020 e 190/2021), sono attribuiti ai dirigenti in aggiunta alle attività proprie del Settore in considerazione della complessità dell'ente e comunque nei limiti della disponibilità del fondo di cui all'art. 57 del CCNL 17/12/2020 e possono essere assegnati tutti in alternativa al Segretario Generale.

Questa valutazione consente una migliore rotazione delle dirigenze, di fatto simili nei valori e la possibilità di una diversa assegnazione per il Vicariato.

	Strategicità (punteggio max attribuibile 60. U.M: multipli di 10)	Livello di competenza: insieme di conoscenze/competenze necessarie per lo svolgimento dell'incarico (punteggio max attribuibile 60. U.M: multipli di 10)						Livello di difficoltà e responsabilità manageriale: grado di complessità delle attività/processi gestiti e dei processi decisionali (punteggio max attribuibile 60. U.M: multipli di 10)				TOTALE (max punteggio attribuibile: 540)
	grado di coinvolgimento e impatto nell'azione strategica dell'ente (max punteggio attribuibile: 60)	giuridica/am ministrativa	manageri ale	tecnica e informati ca	gestione delle risorse economi che	gestione delle risorse umane	Subtotale (max punteggio attribuibile: 300)	capacità relazionale, networking	orientamento all'utenza	responsabilità manageriale	Subtotale (max punteggio attribuibile: 180)	
I settore	30	40	40	50	50	40	220	50	40	50	140	390
II settore	30	40	40	60	60	40	240	30	40	50	120	390
III settore	30	40	40	50	50	40	220	40	50	50	140	390
IV settore	30	40	40	50	50	40	220	40	50	50	140	390



Fasce di punteggio per assegnazione retribuzione di	
superiore a 451	60.000,00 €
da 391 a 450	45.512,37 €
da 361 a 390	<b>41.409,50 €</b>
da 181 a 360	25.000,00 €
inferiore a 180	11.942,67 €

	Strategicità del ruolo (punteggio max attribuibile 40. U.M: multipli di 10)	Livello di competenza manageriale (punteggio max attribuibile 40. U.M: multipli di 10)	Funzionalità tecnico operativa, processi gestiti (punteggio max attribuibile 40. U.M: multipli di 10)	Frequenza funzione (punteggio max attribuibile 40. U.M: multipli di 10)	Totale (max punteggi o attribuibile: 160)
Vicario	40	40	20	10	110
Datore di lavoro	30	30	40	40	140
Conservatore	30	30	30	40	130
Tutela del mercato	30	30	30	40	130
Responsabile transizione digitale	10	20	20	20	70

Fasce di punteggio per assegnazione incarichi speciali	
superiore a 131	8.000,00 €
da 121 a 130	7.000,00 €
da 100 a 120	5.160,00 €
inferiore a 100	- €

La somma delle valutazioni consente di definire i seguenti diversi valori di retribuzione di posizione:

I^ Settore: **41.409,50€**

II^ Settore e Datore di Lavoro: 41.409,50€ + 8.000,00€ = **49.409,50€**

III^ Settore e Conservatore: 41.409,50€ + 7.000,00€ = **48.409,50€**

IV^ Settore e Responsabile delle attività della Tutela del Consumatore e della Fede Pubblica e Segretario Generale Vicario: 41.409,50€ + 7.000,00€ + 5.160,00€ = **53.569,50€**



Il Collegio dei Revisori in data 22/11/2022 ha preso atto del valore delle posizioni e della capienza, senza necessità di integrazioni del Fondo per la retribuzione di posizione e di risultato, anche in caso di assunzione di altro dirigente.

4. Il fondo di cui all'art. 57 del CCNL del 17.12.2020 è destinato annualmente per una quota complessiva non inferiore al 15% alle retribuzioni di risultato dei dirigenti meritevoli, da erogare previa valutazione positiva della performance individuale dei dirigenti e sulla base di quanto disposto dal Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance.

5. Ai sensi dell'art. 57, comma 3, del CCNL del 17.12.2020, 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.

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

L'attribuzione della retribuzione di risultato avviene annualmente con le modalità previste dal Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance, che tiene conto di Performance Organizzativa (risultati) e Performance Individuale (comportamenti). Nel Sistema vigente, la Performance Organizzativa (risultati) presenta una relazione diretta rispetto alla posizione ricoperta nella scala gerarchica dell'ente. Per la Dirigenza, assume un maggiore rilievo la valutazione del grado di raggiungimento dei risultati. Le schede di valutazione del personale dirigente riflettono pertanto tale impostazione, comprendendo inoltre un parametro di valutazione della posizione ricoperta ("grado di responsabilità") e altresì la capacità di valutazione dei collaboratori ("differenziazione dei giudizi").

Nel dettaglio la scheda di valutazione del personale dirigente si suddivide in due parti:

- A. PERFORMANCE ORGANIZZATIVA;
- B. PERFORMANCE INDIVIDUALE.

Il sistema di calcolo per l'assegnazione della retribuzione di risultato è basato sui seguenti fattori:

- A. Valutazione globale dell'attività (dato dal punteggio finale ponderato della scheda di valutazione);
- B. Parametro relativo al grado di responsabilità;
- C. Parametro di competenza della Giunta per altre attività;
- D. Parametro tempo.

Ad ogni fattore sono correlati parametri e punteggi.

I criteri applicati per la determinazione della retribuzione di risultato sono riportati nell'allegato 5 METODOLOGIA DI VALUTAZIONE DELLA PRESTAZIONE INDIVIDUALE DEI DIRIGENTI E SISTEMA DI CALCOLO DELLA RETRIBUZIONE DI RISULTATO del vigente Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance, approvato con la delibera di Giunta n. 8/2023, con l'esclusione per i parametri di competenza della Giunta per le altre attività (fattore C) dei punteggi 0,9 e 0,8.



**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, ai sensi dell'art 58 del CCNL, nonché della eventuale integrazione della retribuzione di risultato 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. 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 25% 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.
4. L'affidamento a un dirigente - diverso dal Segretario Generale - 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.
5. L'incremento di cui al comma precedente viene erogato mensilmente sulla base di un importo teorico dovuto e suddiviso per tredici mensilità o comunque – in caso di periodo inferiore all'anno – tenuto conto del periodo di conferimento dell'incarico. In fase di erogazione della retribuzione di risultato ed in relazione alla specifica valutazione ottenuta dal dirigente per il suo incarico aggiuntivo con disposizione del Segretario generale si provvede ad eventuali conguagli o trattenute.

**Art. 5 – Criteri generali per la definizione dei piani di welfare integrativo (art. 45, comma 1, lett. d) CCNL 17.12.2020)**

Le parti si danno atto che la somma destinata al welfare nel 2018 escluse le borse di studio ai figli dei dipendenti, era pari a € 55.000 ed era destinata indistintamente a tutto il personale compreso il personale dirigente. Pertanto suddividendo la somma tra i dipendenti previsti nella pianta organica (156) si ottiene la somma pro capite di € 352,56 che moltiplicata per i 4 dirigenti dà un totale di € 1.410,24. Su tale impostazione hanno concordato le delegazioni datoriale e sindacale del personale non dirigente della Camera di Commercio di Bologna in data 6/5/2021. Pertanto la somma di € 1.410,24 può essere utilizzata annualmente per azioni di welfare a favore dei dirigenti. Le parti concordano di individuare per i dirigenti le seguenti tipologie di benefici per sé e per i figli a carico nella forma del rimborso spese:

- Polizze sanitarie;
- Abbonamenti attività sportive e culturali;
- Abbonamenti ai mezzi pubblici;
- Spese per istruzione/formazione.



**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, 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 20% 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 17.12.2020 sia integrato da somme derivanti dal principio di onnicomprensività del trattamento economico di cui all'art. 60 del medesimo contratto, una quota del 30% è riservata al dirigente che ha reso la prestazione, ad esclusione del Segretario Generale, a titolo di incremento della retribuzione di risultato. La somma residua confluisce nella quota del fondo destinato alla retribuzione di risultato.

**Art. 7 – 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 dall'Accordo collettivo nazionale in materia di norme di garanzia del funzionamento dei servizi pubblici essenziali del 7.5.2002 a garanzia dei servizi pubblici essenziali, i titolari delle posizioni dirigenziali di seguito indicate:
  - a. Dirigente responsabile del Registro Imprese;
  - b. Dirigente responsabile della Promozione Estera;
  - c. Dirigente responsabile Datore di Lavoro.

**Art. 8 – 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 90% 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 resesi 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 17.12.2020;
- 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; non si applica pertanto nel caso di affidamento ai dirigenti di nuovi incarichi da parte del Segretario generale.

**Art. 9 – Criteri per l'attribuzione di compensi professionali degli avvocati** (art. 45, comma 1, lett. h) CCNL 17.12.2020)

1. Le parti si danno atto che, non sussistendo la fattispecie, convengono di rinviare a successivo accordo l'eventuale disciplina in materia, fermo rimanendo il rispetto dell'art. 9 del D.L. 90/2014 convertito in legge 114/2014.

**Art. 10 – 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 60% 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.

2. La quota di cui al comma precedente erogata con carattere di fissità e periodicità mensile è definita nel 80% di detto elemento di garanzia.

**Art. 11 – 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.