



CAMERA DI
COMMERCIO
MILANO
MONZABRIANZA
LODI

**CONTRATTO COLLETTIVO INTEGRATIVO
PER LA DIRIGENZA DELLA
CAMERA DI COMMERCIO DI MILANO MONZA BRIANZA E LODI
Triennio 2021-2023 e annualità economica 2021**

Oggi, 14 ottobre 2021, tramite collegamento con Google Meet, si è svolto l'incontro tra i signori:

per la parte pubblica

Elena Vasco	- Presidente della Delegazione trattante
Laura Blasio	- componente della Delegazione trattante
Gianfrancesco Vanzelli	- componente della Delegazione trattante

per la parte sindacale:

Davide Ballabio	- UIL FPL
Alexandra Bonfanti	- FP CGIL
Giorgio Dimauro	- CISL FP

per la sottoscrizione dell'allegato Contratto collettivo integrativo per il triennio 2021-2023 ed annualità economica 2021, predisposto ai sensi dell'art. 7 del CCNL del 17.12.2020 relativo al personale dirigenziale dell'Area "Funzioni locali" dopo aver ottenuto il parere positivo del Collegio dei Revisori dei Conti in data 8 settembre 2021 ed a seguito dell'autorizzazione n. 116 deliberata dalla Giunta in data 04.10.2021.

CAMERA DI COMMERCIO DI MILANO MONZA BRIANZA LODI

Elena Vasco – Segretario Generale ___f.to Elena Vasco_____
in veste di Presidente della delegazione trattante di parte pubblica

per le OO.SS.:

Davide Ballabio – UIL FPL	___f.to Davide Ballabio_____
Alexandra Bonfanti – FP CGIL	___f.to Alexandra Bonfanti_____
Giorgio Dimauro – CISL FP	___f.to Giorgio Dimauro_____

Premessa

La Giunta, con delibera n. 19 “Approvazione del Piano della Performance 2021 - 2023 della Camera di commercio di Milano Monza Brianza Lodi e identificazione degli obiettivi del Segretario generale per l'anno 2021” del 1° febbraio 2021, ha formulato i seguenti indirizzi generali che, nel rispetto della necessaria autonomia nella gestione delle relazioni sindacali, dovranno orientarne l’azione della delegazione trattante di parte pubblica sia del personale dirigenziale che del personale di comparto: *“...omissis...In conformità alla normativa e ai CCNL vigenti, si invitano le rispettive delegazioni trattanti di parte pubblica ad orientare la propria azione nella definizione della contrattazione integrativa alla luce degli atti di programmazione e indirizzo già approvati, in particolare al Programma Pluriennale 2018-2022 (approvato con deliberazione di Consiglio n. 12 del 28.10.2019), alla Relazione Previsionale e Programmatica relativa all’anno 2021 (approvata con deliberazione di Consiglio n. 8 del 26.10.2020) e al Preventivo economico 2021 (approvato con deliberazione di Consiglio n. 12 del 21.12.2020). Si ricorda che la ripartizione e l’utilizzo delle risorse devono avvenire secondo modalità tali da assicurare la rispondenza all’obiettivo di promuovere anche attraverso di esse, il coinvolgimento del personale negli effettivi e significativi miglioramenti dei livelli di efficienza, efficacia e qualità dei servizi prestati, sulla base dei sistemi di programmazione, monitoraggio e controllo quali-quantitativo dei risultati, adottati nell’Ente. La misurazione e la valutazione della performance deve essere volta - oltre al miglioramento della qualità dei servizi offerti all’utenza - al miglioramento delle competenze professionali del personale. ...omissis...”*.

Il Fondo risorse delle retribuzioni di posizione e di risultato della dirigenza, determinato dalla Camera di commercio ai sensi del vigente CCNL e delle norme di legge che regolano la materia, è quantificato per l’anno 2021 in € 1.280.912,24, al netto dell’importo derivante dagli introiti relativi all’onnicomprendività. Al riguardo si richiama la delibera di Giunta n. 79 del 7 giugno 2021 con la quale è stato autorizzato l’inserimento di risorse destinabili al fondo del salario accessorio del personale dirigente per l’anno 2021, come segue:

- l’art. 57 c. 2 lett. e) per € 4.083,00 ed € 610.527,72 rispettivamente per la parte corrispondente alle voci abrogate ex art 26 comma 2 e comma 3 del C.C.N.L. 23.12.1999 dove, per quest’ultimo comma, il comma 6 dell’art. 23 prevedeva che la verifica della sussistenza delle condizioni per l’applicazione del comma 3 formassero oggetto di contrattazione decentrata integrativa;
- l’art. 57 c. 3 ultimo periodo per € 114.704,14 inerenti a risorse non utilizzate nell’anno precedente.

In merito all’ex art. 26 cc. 3 e 6, le parti hanno verificato la sussistenza dei presupposti per poter procedere alla destinazione di tali risorse al finanziamento della retribuzione di posizione e di risultato della dirigenza, sia in correlazione agli obiettivi di miglioramento e incremento dei servizi esistenti, così come identificati nell’ambito dei sistemi di pianificazione, in particolare nel Piano della performance, sia in correlazione alle richieste di maggiori competenze e responsabilità per il personale dirigente, come già specificato nella delibera di Giunta n. 79 sopra indicata.

INDICE

Art. 1 –Campo di applicazione e durata
Art. 2 – Relazioni Sindacali
Art. 3 - Informazione
Art. 4 - Confronto
Art. 5 - Contrattazione
Art. 6 – 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.7 – Criteri per la determinazione della retribuzione di risultato
Art. 8 – Retribuzione degli incarichi ad interim
Art. 9 – Incarico di Responsabile della Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza
Art. 10 – Criteri generali per la definizione dei piani di welfare integrativo
Art. 11– Utilizzo delle risorse previste da specifiche disposizioni di legge
Art. 12 – Posizioni dirigenziali esonerate dallo sciopero ai sensi della legge 146/1990
Art. 13 – Clausola di salvaguardia
Art. 14 – Trattamento economico del dirigente in distacco sindacale
Art. 15 – Lavoro Agile
Art. 16– Interpretazione autentica

ALLEGATO 1: Tabella di distribuzione anno 2021.

Art. 1 – Campo di applicazione e durata

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 Milano Monza Brianza Lodi 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 e a tale periodo si riferiscono gli effetti giuridici ed economici. Tali effetti 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.
3. Il presente contratto sostituisce integralmente tutti i contratti integrativi precedenti, i quali sono conseguentemente disapplicati.

Art. 2 – Relazioni sindacali

1. Il sistema delle relazioni sindacali è lo strumento per costruire relazioni stabili tra amministrazioni pubbliche dell'Area e soggetti sindacali, improntate alla partecipazione consapevole, al dialogo costruttivo e trasparente, alla reciproca considerazione dei rispettivi diritti ed obblighi, nonché alla prevenzione e risoluzione dei conflitti.
2. La condivisione dell'obiettivo predetto comporta la necessità di un sistema di relazioni sindacali stabile, che tenga conto del ruolo attribuito ai dirigenti, in base alle leggi e ai contratti collettivi, nonché della peculiarità delle relative funzioni, che sia improntato alla correttezza dei comportamenti delle parti ed orientato alla prevenzione dei conflitti e che sia in grado di favorire la piena collaborazione al perseguimento delle finalità istituzionali.
3. Attraverso il sistema delle relazioni sindacali:
 - si migliora la qualità delle decisioni assunte;
 - si sostengono la crescita professionale e l'aggiornamento del personale, nonché i processi di innovazione organizzativa e di riforma della pubblica amministrazione.
4. Nel rispetto dei distinti ruoli e responsabilità dei datori di lavoro pubblici e dei soggetti sindacali si articolano nei seguenti modelli relazionali:
 - a) partecipazione;
 - b) contrattazione integrativa.
5. La partecipazione è finalizzata ad instaurare forme costruttive di dialogo tra le parti, su atti e decisioni di valenza generale delle amministrazioni, in materia di organizzazione o aventi riflessi sul rapporto di lavoro ovvero a garantire adeguati diritti di informazione sugli stessi; si articola, a sua volta, in:
 - informazione;
 - confronto.
6. La contrattazione integrativa è finalizzata alla stipulazione di contratti che obbligano reciprocamente le parti. Le clausole dei contratti sottoscritti possono essere oggetto di successive interpretazioni autentiche, anche a richiesta di una delle parti.

Art. 3 – Informazione

1. L'informazione è il presupposto per il corretto esercizio delle relazioni sindacali e dei suoi strumenti.
2. Fermi restando gli obblighi in materia di trasparenza previsti dalle disposizioni di legge vigenti, l'informazione consiste nella trasmissione di dati ed elementi conoscitivi, da parte

dell'amministrazione, ai soggetti sindacali al fine di consentire loro di prendere conoscenza della questione trattata e di esaminarla.

3. L'informazione deve essere data nei tempi, nei modi e nei contenuti atti a consentire ai soggetti sindacali di procedere a una valutazione approfondita del potenziale impatto delle misure da adottare ed esprimere osservazioni e proposte.
4. I tempi per l'invio delle comunicazioni sono individuati in 5 gg. lavorativi dall'incontro, salvo i casi di urgenza e necessità.
5. Sono oggetto di informazione tutte le materie per le quali i successivi artt. 44 e 45, nelle distinte sezioni del CCNL del 17.12.2020, prevedano il confronto o la contrattazione integrativa, costituendo presupposto per la loro attivazione.

Art. 4 - Confronto

1. Il confronto è la modalità attraverso la quale si instaura un dialogo approfondito sulle materie rimesse a tale livello di relazione, al fine di consentire ai soggetti sindacali di esprimere valutazioni esaustive e di partecipare costruttivamente alla definizione delle misure che l'amministrazione intende adottare.
2. Il confronto si avvia mediante l'invio ai soggetti sindacali di elementi conoscitivi sulle misure da adottare. A seguito della trasmissione delle informazioni, amministrazione e soggetti sindacali si incontrano se, entro cinque giorni dall'informazione, il confronto è richiesto da questi ultimi, anche singolarmente. L'incontro può anche essere proposto dall'amministrazione contestualmente all'invio dell'informazione. Il periodo durante il quale si svolgono gli incontri non può essere superiore a quindici giorni. Al termine del confronto, è redatta una sintesi dei lavori e delle posizioni emerse.
3. Sono oggetto di confronto le materie indicate nell'art. 44 del CCNL.

Art. 5 - Contrattazione

1. Il contratto collettivo integrativo si riferisce a tutte le materie di cui all'art. 45 del CCNL. Le materie di cui all'art. 45, comma 1, lett. a sono negoziate con cadenza annuale.
2. L'amministrazione convoca la delegazione sindacale per l'avvio del negoziato, entro trenta giorni dalla presentazione delle piattaforme.
3. Fermi restando i principi dell'autonomia negoziale qualora, decorsi trenta giorni dall'inizio delle trattative, eventualmente prorogabili fino ad un massimo di ulteriori trenta giorni, 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 presente CCNL.
4. Qualora non si raggiunga l'accordo sulle materie indicate nelle distinte sezioni del CCNL del 17.12.2020 ed il protrarsi delle trattative determini un oggettivo pregiudizio alla funzionalità dell'azione amministrativa, nel rispetto dei principi di comportamento, 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. Il termine minimo di durata delle sessioni negoziali di cui all'art. 40, comma 3-ter del d. lgs. n. 165/2001 è fissato in trenta giorni, eventualmente prorogabili di ulteriori 45.

Art. 6 – 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

In considerazione delle dimensioni dei servizi erogati, degli ambiti di responsabilità e delle capacità gestionali richieste ai Dirigenti, all’interno della complessa struttura organizzativa che caratterizza la CCIAA di Milano Monza Brianza Lodi, si applica quanto previsto dall’art. 27 comma 5 del CCNL 23.12.1999 (1998-2001), come modificato dall’art. 24 del CCNL 22.02.2006, nonché dai successivi CCNNLL.

La valutazione e la graduazione delle posizioni dirigenziali, adeguate alla nuova macrostruttura organizzativa (delibera di Giunta n. 34 del 17.02.2020), sono articolate secondo le modalità previste dalla “Metodologia di graduazione, valutazione e pesatura delle posizioni dirigenziali” (delibera di Giunta n. 62 del 18.03.2019).

In particolare:

La metodologia di graduazione delle posizioni è rivolta all’individuazione analitica delle specificità di ogni posizione mediante:

- 1) l’esplicitazione dei fattori di valutazione;
- 2) l’individuazione del peso e del punteggio massimo per ciascun fattore;
- 3) la definizione dei criteri di assegnazione dei punteggi per ciascun fattore;
- 4) la definizione delle fasce retributive.

La pesatura è espressa con un punteggio numerico di sintesi risultante dalla somma dei punteggi assegnati alle diverse variabili esaminate.

La valutazione è effettuata mediante quattro fattori, a loro volta scomposti in otto sub-fattori, di natura quantitativa e qualitativa, corrispondenti alle seguenti dimensioni:

1. complessità organizzativa, determinata dalla dimensione organizzativa (numero strutture e numero collaboratori coordinati direttamente) e dalla complessità e innovazione dei processi gestiti presso la propria struttura;
2. complessità gestionale, determinata dall’entità delle risorse finanziarie assegnate (budget gestito/assegnato), dal sistema di relazioni (relazioni esterne/interne), dalla complessità del quadro delle conoscenze (conoscenze, ossia tipologia e molteplicità delle conoscenze necessarie per la gestione dell’attività attribuita);
3. complessità specialistica, determinata dai livelli di responsabilità legale (rischio di incorrere in sanzioni legali di differente tipologia) e dalla specializzazione (tecnicità della posizione);
4. rilevanza strategica esterna-interna, determinata dalla responsabilità complessiva e di coordinamento per l’attuazione delle linee di indirizzo ad impatto sull’esterno e/o sull’interno dell’Ente.

Ad ogni sub-fattore è assegnato un diverso peso in relazione alle diverse tipologie di posizione considerate, al fine di dare evidenza delle rispettive specificità.

Le differenziazioni nei pesi sono in funzione delle caratteristiche delle posizioni, operando una valorizzazione a seconda del peso dei fattori considerati. Per ciascun sub-fattore è previsto un punteggio massimo pari a 5. Tale valore è successivamente riparametrato sulla base del peso assegnato. Il totale dei punteggi assegnati può essere al massimo pari a 40.

La metodologia di pesatura delle posizioni consente l’individuazione di punteggi ricondotti poi in fasce; ciascuna di queste fasce è parametrata ad un diverso indice di complessità, che cresce a seconda della complessità generale e che, moltiplicato per il valore contrattuale massimo della retribuzione di posizione, genera il valore della retribuzione di posizione associato a ciascuna fascia.

Il valore dell’indice mette in luce la complessità organizzativa delle diverse strutture della Camera, complessità che si può far risalire al particolare sistema produttivo che l’Ente si trova a servire e che in qualche modo ne determina la complessità politica, organizzativa e d’azione.

La Giunta, con il provvedimento n. 34 del 17 febbraio 2020, ha ridefinito le fasce di aggregazione dei punteggi e i corrispondenti livelli di retribuzione successivamente adeguati con determina del Segretario

Generale n. 212 del 05.03.2021 sulla base delle nuove disposizioni previste dall'art. 54 c. 4 del CCNL 17.12.2020 (incremento della retribuzione di posizione, comprensivo di tredicesima mensilità, pari a € 409,50), come di seguito riportato:

<i>FASCIA</i>	<i>PUNTEGGIO</i>	<i>COEFFICIENTE DI COMPLESSITÀ (*)</i>	<i>VALORE ECONOMICO RETRIBUZIONE POSIZIONE ⁽¹⁾ Delib. N. 34/2020</i>	<i>NUOVO VALORE ECONOMICO RETRIBUZIONE POSIZIONE ⁽²⁾</i>
1°	Oltre 38	3,35	€ 151.094,61 (**)	€ 152.466,44 (**)
2°	da 36,501 a 38	2,77	€ 124.934,95	€ 126.069,26
3°	da 35,001 a 36,5	2,13	€ 96.069,11	€ 96.941,35
4°	da 33,501 a 35	1,80	€ 81.185,17	€ 81.922,27
5°	da 32,001 a 33,5	1,67	€ 75.321,79	€ 76.005,66
6°	da 30,501 a 32	1,28	€ 57.731,67	€ 58.255,83
7°	da 29,001 a 30,5	1,08	€ 48.711,10	€ 49.153,36
8°	da 26,001 a 29	1,00	€ 45.102,87	€ 45.512,37
9°	da 23,001 a 26	0,77	€ 34.729,21	€ 35.044,52
10°	da 20,001 a 23	0,65	€ 29.316,87	€ 29.583,04
11°	da 17,001 a 20	0,60	€ 27.061,72	€ 27.307,42

(*) per l'individuazione del parametro che potesse sintetizzare la complessità organizzativa in un indice numerico, si è preso a riferimento il numero delle imprese registrate attive al terzo trimestre del 2017, in coincidenza con la nascita della nuova Camera di Commercio. In particolare, è stata calcolata la media nazionale delle imprese attive a quella data presso tutte le camere di commercio nazionali (56.672). E' stato ipotizzato che a tale valore possa essere associato un importo medio di retribuzione di posizione, pari alla metà del massimo contrattualmente previsto e che il valore massimo contrattuale della retribuzione di posizione possa essere associato a posizioni riferite a camere di commercio in cui risultano attive imprese in numero pari al doppio della media nazionale (113.343); è stato assunto infine che l'indice di complessità per la Camera di Commercio di Milano Monza Brianza e Lodi, possa derivare dal rapporto tra il numero delle imprese registrate ed attive (378.013) presso la Camera di Commercio di Milano, Monza Brianza e Lodi e il numero di imprese (113.343) associato alla posizione massima contrattualmente prevista. L'indice considerato è quindi 3,35 che è stato applicato alla fascia di punteggio più alta.

Per la funzione di vice-segretario generale, la metodologia prevede l'applicazione di un incremento dello 0,2 dell'indice di complessità che verrà valorizzato per le situazioni in cui il segretario generale, è impedito, assente o impegnato in altre attività istituzionali.

(**) Valore determinato tenendo conto dei limiti al trattamento economico previsti dall'art. 13 della legge n. 89 del 2014.

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 nel rispetto dei 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.

¹ ottenuta moltiplicando la retribuzione di posizione massima prevista dal CCNL 03.08.2010 per la dirigenza € 45.102,87 per il coefficiente di complessità.

² ottenuta moltiplicando la retribuzione di posizione massima prevista dal CCNL 17.12.2020 per la dirigenza € 45.512,37 per il coefficiente di complessità.

Il fondo di cui all'art. 57 del CCNL del 17.12.2020 è destinato annualmente nella quota del 70 % per la retribuzione di posizione e del 30% per la retribuzione di risultato.

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 ad incrementare per il medesimo anno le somme utilizzabili per la corresponsione della retribuzione di risultato.

Ai sensi dell'art. 57, comma 3, ultimo periodo del CCNL del 17.12.2020, qualora l'integrale destinazione delle risorse di 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. 7 – Criteri per la determinazione della retribuzione di risultato

1. L'attribuzione della retribuzione di risultato, pari al 30% della retribuzione di posizione, avviene annualmente sulla base delle risultanze del Sistema di misurazione e valutazione del personale con qualifica dirigenziale che consegua un giudizio positivo.
2. Al 20% dei dirigenti (in servizio e con arrotondamento all'unità superiore se $= o > a 0,5$) 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 comma 2 lett. d) del medesimo contratto al raggiungimento di uno o più obiettivi, riferiti agli effetti dell'azione dell'ente nel suo complesso, oggettivamente misurabili.
4. Con riferimento al punto 3) dell'art. 6 sopra indicato, le risorse della retribuzione di posizione non utilizzate nel medesimo anno, verranno distribuite come retribuzione di risultato, anche oltre il valore delle somme destinate ai sensi del punto 2) del succitato art. 6), secondo il seguente criterio:

Alla valutazione performance con punteggio dal 96% al 100%	Viene attribuito valore 1
Alla valutazione performance con punteggio dal 90% al 95,99%	Viene attribuito valore 0,50
Alla valutazione performance con punteggio dall'80% all'89,99%	Viene attribuito valore 0,20
Alla valutazione performance con punteggio sotto l'80%	Nessun riconoscimento

L'importo delle retribuzioni di risultato viene successivamente diviso per la somma dei "valori" attribuiti. Il risultato viene poi moltiplicato per il "valore" attribuito al singolo dirigente.

In caso di parità di punteggio la maggiorazione del premio sarà riconosciuta al dirigente che nell'anno precedente avrà conseguito la valutazione più elevata rispetto alla prestazione individuale. In caso di ulteriore pari merito si adotterà il medesimo criterio con riferimento ai due anni ancora precedenti.

Art. 8 – 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

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% della retribuzione di posizione annua prevista per il posto temporaneamente vacante, rapportato all’effettiva durata dell’incarico, e viene erogato sulla base della valutazione del dirigente reggente effettuata dal Segretario generale.
3. Il compenso relativo agli incarichi ad interim è finanziato direttamente sul fondo per la retribuzione di posizione e di risultato, a valere sulle risorse temporaneamente non utilizzate a titolo di retribuzione di posizione.

Art. 9 – Incarico di Responsabile della Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza

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 15% su base annua, della retribuzione di posizione in godimento.

Art. 10 – Criteri generali per la definizione dei piani di welfare integrativo (art. 45, comma 1, lett. d) CCNL 17.12.2020)

1. Le parti si danno atto che, sussistendo disponibilità finanziarie già previste per le medesime finalità da norme precedenti, non ritengono di utilizzare a tale scopo quota parte delle risorse di cui all’art. 57 del CCNL del 17.12.2020 e, conseguentemente, convengono per l’anno 2021 di allinearsi alle decisioni assunte con il CCI 2019-2021 s.m.i. del personale non dirigente e di rinviare a successivo accordo la disciplina del welfare integrativo per gli anni 2022-2023.
2. Ai sensi dell’art. 1 c. 870 della L. 178 del 30.12.2020 (Bilancio di previsione dello Stato per l’anno finanziario 2021) le parti convengono che i risparmi dei buoni pasto dell’anno 2020 del personale dirigente, corrispondenti ad € 2.451,38, realizzati in seguito al periodo emergenziale da COVID-19, vengano destinati nell’anno 2021 al welfare integrativo tramite il loro inserimento in piattaforma welfare (previa acquisizione della prevista certificazione).

Art. 11 – 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

1. 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 specifiche disposizioni di legge, come espressamente recepite nelle vigenti disposizioni della contrattazione collettiva nazionale.
2. 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 pari al 50% è riservata al dirigente che ha reso la prestazione, a titolo di incremento della

retribuzione di risultato. La somma residuale confluisce nella quota del fondo destinato alla retribuzione di risultato, esclusivamente a beneficio degli altri dirigenti. Tali risorse aggiuntive saranno riconosciute ai dirigenti in base al grado di conseguimento di un obiettivo trasversale che verrà individuato e assegnato ogni anno contestualmente agli obiettivi individuali.

Art. 12 – Posizioni dirigenziali esonerate dallo sciopero ai sensi della legge 146/1990

1. Nell'ambito dei servizi pubblici da considerarsi essenziali ai sensi della legge 146/1990, in caso di sciopero è garantita esclusivamente la continuità delle prestazioni indispensabili per assicurare il rispetto dei valori e dei diritti costituzionalmente tutelati.
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 Personale organizzazione e sportelli;
 - b. Dirigente responsabile dell'Area Registro delle Imprese;
 - c. Dirigente responsabile dell'Area Front end Registro delle Imprese.

Art. 13 – Criteri e risorse per l'applicazione della clausola di salvaguardia economica di cui all'art. 31 del 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 70% 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 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 resi 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 nell'anno precedente;
 - 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.

5. La disciplina di cui al presente articolo non trova applicazione, pur in presenza di processi di riorganizzazione di cui al c. 1 dell'art. 31 del CCNL 17.12.2020, nei casi di affidamento al dirigente di un nuovo incarico con retribuzione di posizione inferiore a seguito di valutazione negativa.

Art. 14 – Trattamento economico del dirigente in distacco sindacale

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 70% 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 viene erogata con carattere di fissità e periodicità mensile.

Art. 15– Lavoro Agile

La Camera di Commercio di Milano Monza Brianza Lodi applica al suo interno lo Smart Working, una filosofia manageriale fondata sulla restituzione alle persone di flessibilità e autonomia nella scelta degli spazi, degli orari e degli strumenti utilizzati durante la prestazione lavorativa a fronte di un maggior orientamento all'obiettivo e responsabilizzazione sui risultati.

Può fruire dello smart working il personale dirigente o del comparto assunto e in servizio con contratto di lavoro a tempo indeterminato, anche part-time, a tempo determinato o in posizione di comando da altri Enti.

Si rimanda, per gli aspetti più operativi, al Regolamento sullo Smart Working pubblicato sulla Intranet camerale e per la disciplina dell'istituto alla normativa vigente in materia.

Art. 16 – 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.



CAMERA DI
COMMERCIO
MILANO
MONZABRIANZA
LODI

DICHIARAZIONE CONGIUNTA N. 1

Le sottoscritte OO.SS. intendono esprimere il loro apprezzamento nei confronti del dirigente delle risorse umane, dott.ssa Laura Blasio, per la conduzione della articolata trattativa che, recependo le proposte innovative formulate dalle scriventi, ha consentito di pervenire, in tempi brevi, alla sottoscrizione del contratto collettivo della Dirigenza della CCIAA.

Esprimono inoltre il loro apprezzamento per la scelta operata dalla Direzione della CCIAA di destinare al welfare aziendale l'intero importo derivante dal risparmio generato dalla mancata erogazione dei buoni pasto a favore del personale in SW. A tale proposito ritengono che l'attribuzione di detto risparmio sia attribuita ad ogni singolo dirigente in misura corrispondente al numero dei buoni pasto allo stesso non erogati, ovvero nella misura del loro 50% il cui restante 50% andrà ripartito in misura paritaria fra tutti i dirigenti.

Le organizzazioni sindacali

CISL FP e UIL FPL



Allegato 1

TABELLA DI DISTRIBUZIONE ANNO 2021

Riferimento CCNL 17.12.2020	Descrizione	IMPORTO
Art. 45 c. 1 lett. a)	Finanziamento retribuzione di posizione	€ 894.922,60
Art. 45 c. 1 lett. g)	Finanziamento retribuzione di posizione per clausola di salvaguardia	€ 0,00
Art. 45 c. 1 lett. a) e b)	Finanziamento retribuzione di risultato e differenziazione art. 30	€ 383.538,26
Art. 45 c. 1 lett. c)	Finanziamento retribuzione di risultato per incarichi ad interim	€ 0,00
Art. 45 c. 1 lett. d)	Finanziamento welfare aziendale (0% Fondo)	€ 0,00
Art. 45 c. 1 lett. e)	Incentivazione delle specifiche attività e prestazioni: compensi per incarichi aggiuntivi art. 60 c. 3	Da quantificare
Art. 45 c. 1 lett. h)	Incentivi disposizioni di legge (Finanziamento welfare integrativo)	€ 2.451,38
TOTALE		€ 1.280.912,24