

CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO INTEGRATIVO DI LAVORO DEL PERSONALE DIRIGENZIALE DELLA CAMERA DI COMMERCIO DI MILANO MONZA BRIANZA E LODI

La Delegazione trattante di parte pubblica della Camera di Commercio, Industria, Artigianato e Agricoltura di Milano Monza Brianza Lodi

e

le Organizzazioni Sindacali Territoriali,

convengono e concordano quanto segue:

1 - Campo di applicazione e durata

Il presente Contratto Collettivo Decentrato Integrativo si applica, dal 1° gennaio 2019, a tutto il personale dirigente con rapporto di lavoro a tempo indeterminato e determinato della Camera di Commercio di Milano Monza Brianza Lodi dalla data di sottoscrizione e conserva la sua efficacia fino alla stipulazione del successivo contratto collettivo decentrato integrativo o fino all'entrata in vigore di un nuovo contratto collettivo nazionale di lavoro che detti norme incompatibili con i contenuti del presente CCDI.

Per tutto quanto non previsto nel presente contratto si fa riferimento ai CCNL del comparto specifico di settore.

2 - Sistema delle Relazioni sindacali

Il sistema delle relazioni sindacali, regolato dalle vigenti disposizioni normative e contrattuali, è improntato ai principi di responsabilità, correttezza, buona fede e trasparenza. In merito alle prerogative dirigenziali si applica quanto previsto dall'art. 5, comma 2 e dall'art. 40, comma 1 del D.lgs. 165/2001 e successive modifiche e dai CCNL di comparto.

3 - Criteri generali di ripartizione e destinazione delle risorse per la retribuzione di posizione e di risultato

Annualmente l'Ente, verificate le disponibilità economiche e le previsioni contrattuali, costituisce il Fondo per la retribuzione di posizione e di risultato dei dirigenti, nella quota del 70% per la retribuzione di posizione e del 30% per la retribuzione di risultato.

4 – Retribuzione di posizione e di risultato

a) Retribuzione di posizione

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 1998-2001, nonché dai successivi CCNL.

La valutazione e la graduazione delle posizioni dirigenziali sono articolate secondo le modalità previste dalla *“Metodologia di graduazione, valutazione e pesatura delle “posizioni dirigenziali”* approvata dalla Giunta il 18 marzo 2019 (delibera n. 62).

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, per tener conto del fatto che, all'aumentare dell'importanza della posizione, diventa maggiore il peso di fattori quali la responsabilità rispetto ad altri quali la conoscenza e la tecnica.

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. 62 del 18 marzo 2019, ha ridefinito le fasce di aggregazione dei punteggi e i corrispondenti livelli di retribuzione:

FASCIA	PUNTEGGIO	COEFFICIENTE DI COMPLESSITA' (*)	VALORE ECONOMICO RETRIBUZIONE POSIZIONE
1°	Oltre 38	3,35	€ 151.094,61 (**)
2°	da 35,001 a 38	2,00	€ 90.205,74
3°	da 32,001 a 35	1,67	€ 75.321,79
4°	da 30,501 a 32	1,41	€ 63.595,05
5°	da 29,001 a 30,5	1,17	€ 52.770,36
6°	da 27,501 a 29	1,00	€ 45.102,87
7°	da 26,001 a 27,5	0,92	€ 41.494,64
8°	da 24,501 a 26	0,84	€ 37.886,41
9°	da 23,001 a 24,5	0,75	€ 33.827,15
10°	da 20,001 a 23	0,67	€ 30.218,92
11°	da 17,001 a 20	0,59	€ 26.610,69
12°	Inferiore a 17	0,50	€ 22.551,44

() 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 risultato 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, MonzaBrienza e Lodi, possa derivare dal rapporto tra il numero delle imprese registrate ed attive (378.013) presso al Camera di Commercio di Milano, MonzaBrienza 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.*

b) Retribuzione di risultato

La retribuzione di risultato, pari al 30% della retribuzione di posizione, sarà costituita da una parte (20%) legata ai risultati generali dell'Ente e da una parte (80%) legata alla valutazione del risultato conseguito individualmente.

L'attribuzione della parte legata all'80% avverrà sulla base della percentuale di raggiungimento degli obiettivi conseguiti individualmente, questi ultimi suddivisi per il 50% sul raggiungimento degli obiettivi individuali di efficacia, per il 30% sui comportamenti.

Al dirigente al quale viene conferito un incarico di responsabilità di un'Area ad interim, della durata superiore a sei mesi, può essere riconosciuto un compenso pari al 15% del valore economico della retribuzione di posizione annua del posto vacante da erogare a titolo di retribuzione di risultato, rapportato al periodo di incarico e in modo proporzionale rispetto alla valutazione di performance individuale ottenuta nell'anno di riferimento.

5) Trattamento economico per incarichi aggiuntivi

I compensi previsti per incarichi aggiuntivi, di cui all'art. 20 c. 4 del CCNL 22.2.2010, nonché dall'art. 24, comma 3, del D.lgs. 165/2001, conferiti ai dirigenti in ragione del loro

ufficio o comunque conferiti dalla CCIAA o su designazione della stessa sono corrisposti dai terzi direttamente alla CCIAA ed afferiscono al fondo per essere destinati al trattamento accessorio.

Allo scopo di remunerare il maggiore impegno e responsabilità dei dirigenti che svolgono detti incarichi aggiuntivi in via prioritaria/prevalente, viene loro corrisposta ai fini del trattamento accessorio, in aggiunta alla retribuzione di posizione e di risultato, una quota, in ragione del proprio apporto, fino al 30% della somma che confluisce al fondo in attuazione del principio di onnicomprensività.

Su espressa volontà, formalmente manifestata, il dirigente interessato alla maggiorazione di cui al precedente periodo, potrà destinarne una percentuale fino al 20% a favore del welfare aziendale, per iniziative di prevenzione della salute di tutti di dipendenti.

Nell'attribuzione degli incarichi aggiuntivi si tiene conto degli obiettivi, priorità e programmi assegnati al dirigente, del relativo impegno e responsabilità, e delle capacità professionali dei singoli.

Dichiarazione congiunta

Fermo restando che la costituzione del Fondo per la retribuzione di posizione e di risultato del personale Dirigente per l'anno 2020 avverrà secondo le previsioni normative e contrattuali vigenti, le parti, con l'intento di valorizzare gli incarichi ad interim, si accordano di incontrarsi entro il mese di febbraio per definire le modalità.

Milano, 9 dicembre 2019

Per l'Amministrazione

f.to Elena Vasco

f.to Laura Blasio

f.to Gianfrancesco Vanzelli

Per le OO.SS. Territoriali

f.to Giorgio Dimauro

f.to Davide Ballabio

f.to Alexandra Bonfanti