

CRITERI GENERALI PER IL CONFERIMENTO DEGLI INCARICHI DIRIGENZIALI

La struttura organizzativa della Camera di Commercio di Brescia risulta composta da tre Aree, sotto la direzione di Dirigenti, cui è sovraordinato il Segretario Generale. La complessa struttura organizzativa, come definitasi nel corso degli ultimi anni, si qualifica tale in quanto articolata su due livelli dirigenziali, quello del Segretario Generale, che occupa la posizione funzionale di livello più elevata in seno all'area dirigenziale (art. 20 della Legge n. 580/1993), equiparato al Direttore Generale (art. 16 del D.Lgs. n. 29/1993), e quello dei Dirigenti, che agiscono nell'ambito deciso dallo stesso Segretario Generale, coordinando l'attività della propria Area.

La Camera di Commercio di Brescia attribuisce ad ogni Dirigente un incarico dirigenziale, secondo le disposizioni contrattuali contenute nel C.C.N.L. 1998-2001 per il personale del Comparto Regioni e Autonomie Locali – Area della Dirigenza, come integrate dai successivi contratti collettivi, stipulando un apposito contratto individuale, con l'assegnazione di un'Area e la conseguente attribuzione della competenza, anche in veste di rappresentante negoziale, all'adozione di atti o provvedimenti amministrativi, di atti di gestione nonché alla sottoscrizione di atti con terzi, compresi quelli che impegnano la Camera di Commercio verso l'esterno, in relazione al mandato assegnato dalla Giunta Camerale.

Per il conferimento degli incarichi, secondo la disciplina prevista dagli artt. 19 e seguenti del D.Lgs. n. 165/2001, vanno considerati, insieme alla natura e alle caratteristiche dei compiti assegnati, alle attitudini ed alle capacità professionali del singolo dirigente, anche i risultati precedentemente conseguiti. La durata dell'incarico deve essere correlata agli obiettivi prefissati e, comunque, non può essere inferiore a tre anni né eccedere il termine di cinque anni. Gli incarichi sono rinnovabili.

Per l'attribuzione degli incarichi dirigenziali, la Giunta camerale valuta la posizione dirigenziale nel suo complesso, tenendo conto di diversi fattori:

- 1) collocazione nella struttura: collegamento con gli organi politici, supporto nella definizione di programmi e obiettivi, incarichi ulteriori attribuiti dalla Giunta;
- 2) complessità organizzativa: dimensione dell'Area di responsabilità, rilevanza delle attività di pianificazione e organizzazione, caratteristiche dei processi operativi, tasso di evoluzione/modifiche normative, utilizzo tecniche gestionali, utilizzo strumentazioni tecnologiche, risorse gestite;
- 3) responsabilità gestionali: amministrative, contabili, disciplinari, civili, di risultato;
- 4) competenze/professionalità: conoscenze e capacità acquisite attraverso la formazione e le esperienze professionali e richieste dalla posizione.

L'art. 7, comma 1, del C.C.N.L. per il biennio economico 2004-2005 definisce criteri specifici per le Camere di Commercio, relativi all'individuazione dei parametri per la graduazione delle funzioni dirigenziali e delle connesse responsabilità, sulla base del posizionamento degli indicatori di efficienza e qualità dei servizi, in base alle metodologie di cui al regolamento di amministrazione e contabilità vigente, allo scopo di assicurare la miglior diffusione di logiche e sistemi di gestione coerenti con il sistema a rete delle Camere di Commercio e favorire il confronto gestionale tra le stesse.

Unioncamere ha realizzato un set predefinito di indicatori, per la determinazione del valore

della retribuzione di posizione della dirigenza camerale, anche sulla base del confronto tra realtà camerali facenti parte del medesimo cluster di riferimento. Tale sistema fornisce un dato oggettivo sulla sussistenza degli elementi di complessità organizzativa, che concorrono nella determinazione della retribuzione di posizione.

Sulla base della fascia di complessità organizzativa comunicata da Unioncamere, la valutazione delle posizioni dirigenziali "misura" le responsabilità effettivamente attribuite, con un "punteggio" suscettibile di variazione nel tempo, espresso in termini relativi e confrontabile con quello delle altre posizioni della struttura, definito con una scala da 1 a 4.

INDICATORI	PUNTEGGIO	RETRIBUZIONE DI POSIZIONE
Collocazione nella struttura (peso 25%)	da 1 a 4	da un minimo di € 5.000 a un massimo di € 15.000
Complessità organizzativa (peso 25%)	da 1 a 4	da un minimo di € 5.000 a un massimo di € 15.000
Responsabilità gestionali (peso 25%)	da 1 a 4	da un minimo di € 5.000 a un massimo di € 15.000
Competenze/professionalità (peso 25%)	da 1 a 4	da un minimo di € 5.000 a un massimo di € 15.000

Sotto il profilo procedurale, la Camera di Commercio di Brescia adotta una specifica procedura per la definizione degli incarichi dirigenziali, prodromica alla successiva fase di sottoscrizione dei contratti:

- 1) verbale d'intesa, su mandato del Presidente, tra il Segretario Generale e i Dirigenti per la ponderazione della "pesatura" dell'incarico dirigenziale e la definizione della relativa retribuzione accessoria, nell'ambito del fondo costituito ai sensi dell'art. 57 del C.C.N.L. Del 17.12.2020;
- 2) deliberazione della Giunta Camerale di approvazione dei contratti dirigenziali e della relativa retribuzione accessoria, tenuto conto dei criteri di riparto del Fondo per la retribuzione di posizione e di risultato riportati nel Contratto collettivo decentrato.

Alla scadenza gli incarichi in essere possono essere confermati, al fine di assicurare la funzionalità e la continuità amministrativa delle Aree presso cui risultano incardinati i dirigenti attualmente in servizio, in relazione al livello di specializzazione dei compiti loro assegnati, alla particolare competenza posseduta e agli obiettivi da conseguire.

La rotazione degli incarichi dirigenziali va vista come condizione prospettica, da elaborare attraverso la messa a punto di meccanismi orientati verso questa direzione, con piani mirati a contrastare l'esclusività delle competenze ed a favorire l'intercambiabilità, accompagnati e sostenuti anche da percorsi formativi di supporto. Essa trova applicazione nell'ambito di interventi strutturali di riorganizzazione dell'Ente in un quadro di sviluppo delle capacità professionali di ciascun dirigente.

Con il Contratto Decentrato vengono stabiliti i criteri per la determinazione della retribuzione di risultato, con un range da un minimo ad un massimo della retribuzione annua complessiva, data da retribuzione base e retribuzione di posizione, rapportata alla valutazione dei risultati dell'attività svolta, effettuata annualmente sulla base delle risultanze del Piano della Performance, degli indicatori di efficienza elaborati da Unioncamere Nazionale e di eventuali ulteriori obiettivi e parametri indicati nel corso della durata dell'incarico.

IL SEGRETARIO GENERALE
(dr Massimo Ziletti)

IL PRESIDENTE
(ing. Roberto Saccone)