



CAMERA DI COMMERCIO INDUSTRIA ARTIGIANATO E AGRICOLTURA - BRESCIA

Il giorno 14 ottobre 2024, ha avuto luogo l'incontro a distanza tra la delegazione trattante di parte pubblica e i rappresentanti delle OO.SS. di categoria.

Al termine dell'incontro le parti sottoscrivono la Preintesa del Contratto Collettivo Decentrato Integrativo per il triennio 2024-2026 nel testo che segue.

PREINTESA RELATIVA AL CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO INTEGRATIVO DEL PERSONALE CON QUALIFICA DIRIGENZIALE TRIENNIO 2024 – 2026

Art. 1

Campo di applicazione e durata

Il presente contratto si applica a tutto il personale con qualifica dirigenziale in servizio presso la Camera di commercio di Brescia, con rapporto di lavoro a tempo indeterminato e/o determinato, e concerne il periodo temporale 1.1.2024 – 31.12.2026.

Gli effetti giuridici ed economici del presente contratto decorrono dal giorno successivo alla sua stipulazione, salvo diversa indicazione in esso contenuta, 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.

Il presente contratto sostituisce integralmente tutti i contratti integrativi precedenti, i quali sono conseguentemente disapplicati.

Art. 2

Relazioni sindacali

Attraverso il sistema delle relazioni sindacali si sostiene, tra l'altro, la sicurezza e il miglioramento delle condizioni di lavoro, l'aggiornamento del personale, nonché i processi di innovazione organizzativa, tecnologica e di riforma della pubblica amministrazione, si attua la garanzia di sicure condizioni di lavoro e si promuovono modalità di lavoro che consentano una migliore armonizzazione con la vita privata e familiare.

La partecipazione è finalizzata ad instaurare forme costruttive di dialogo tra le parti anche in materia di salute, sicurezza e condizioni di lavoro.

Alle organizzazioni sindacali sono garantite tutte le forme di accesso, previste dalla disciplina in materia di trasparenza e accesso agli atti nei modi e termini di legge.

Si prevede la possibilità di attivare, anche a richiesta delle organizzazioni sindacali, modalità di riunione da remoto, al fine di favorire la semplificazione procedurale.

Art. 3

Definizione dei criteri di riparto del Fondo per la retribuzione di posizione e di risultato

La retribuzione di posizione è definita tenendo conto della collocazione nella struttura, della complessità organizzativa, delle responsabilità attribuite e riconosciute ai dirigenti, in relazione al livello di specializzazione dei compiti loro assegnati, alla particolare competenza posseduta ed agli obiettivi da conseguire, 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.

Nel caso vengano apportate modifiche organizzative che incidono su alcune posizioni dirigenziali, con riferimento alla collocazione nella struttura, alla complessità organizzativa e alle responsabilità gestionali interne ed esterne, la Giunta – nell'ambito dei propri poteri e con i vincoli normativi, delle risorse del Fondo e di bilancio – procede alla ridefinizione della retribuzione di posizione esclusivamente con riferimento alle posizioni dirigenziali interessate in modo diretto dai cambiamenti organizzativi.

Le risorse finanziarie destinate alla retribuzione di posizione e di risultato dei dirigenti sono determinate con le modalità stabilite dal contratto nazionale, assicurando alla retribuzione di

risultato una quota complessiva non inferiore al 15% delle stesse, in relazione agli obiettivi da conseguire e alla rilevanza dei risultati attesi, da erogare previa valutazione positiva della performance individuale dei dirigenti e sulla base di quanto disposto dalla metodologia di valutazione

Qualora l'integrale destinazione delle risorse in 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. 4

Criteri per la determinazione della retribuzione di risultato

La retribuzione di risultato è attribuita annualmente sulla base delle risultanze della valutazione della performance.

Per l'attribuzione selettiva delle risorse destinate a tale elemento della retribuzione, viene quantificato un range per la determinazione della retribuzione di risultato dei dirigenti, da un minimo del 10% ad un massimo del 25% della retribuzione annua complessiva, data da retribuzione base e retribuzione di posizione, rapportato 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.

Art. 5

Incarichi ad interim

Per lo svolgimento di incarichi con cui è affidata la copertura di altra posizione dirigenziale temporaneamente priva di titolare, i quali siano stati formalmente affidati in conformità all'ordinamento di ciascun ente, è attribuito a titolo di retribuzione di risultato, limitatamente al periodo di sostituzione, un importo di valore pari al 30% del valore economico della retribuzione di posizione prevista per la posizione dirigenziale su cui è affidato l'incarico.

La quota della retribuzione di risultato derivante dall'applicazione della presente disciplina deve essere comunque collegata alla performance del Dirigente ed erogata solo all'esito della procedura di valutazione della performance stessa.

Art. 6

Criteri generali per la definizione dei piani di welfare integrativo

Viene confermata la concessione di contributi a favore di attività culturali, ricreative e con finalità sociale ed al supporto all'istruzione e promozione del merito dei figli, secondo il vigente regolamento approvato con delibera consiliare.

Le risorse assegnate sono ripartite secondo le seguenti percentuali:

- 1) Premi al merito scolastico 80%
- 2) Iniziative con finalità sociali o culturali 20%

Art. 7

Criteri di incentivazione di specifiche attività e prestazioni

Nel caso in cui il Fondo per la retribuzione di posizione e di risultato sia integrato da somme derivanti da compensi previsti da specifiche disposizioni di legge, come espressamente recepito nei criteri generali per l'incentivazione della produttività a seguito di collaborazioni, convenzioni con soggetti pubblici o privati, contributi dell'utenza per servizi pubblici non essenziali - art.43 commi 3 e 4 della legge n. 449/1997, approvati con delibera consiliare n. 8/2018, una quota del 40% è riservata al dirigente che ha reso la prestazione, in aggiunta alla retribuzione di posizione e di risultato, a titolo di retribuzione di risultato.

Art. 8

Posizioni dirigenziali esonerate dallo sciopero ai sensi della legge 146/1990

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.

Per la Camera di Commercio di Brescia sono da considerare essenziali i seguenti servizi:

- a) rilascio certificati e visure urgenti dal Registro delle Imprese;
- b) deposito bilanci e atti societari;
- c) certificazione per l'esportazione e l'importazione temporanea di merce (carnet ATA-TIR);

- d) certificazione per lo sdoganamento limitatamente alle merci deperibili, limitatamente alle scadenze di legge, ove previste;
- e) registrazione brevetti.

In relazione a quanto sopra, al fine di garantire la continuità delle relative attività, è esonerato dallo sciopero ed è tenuto a prestare servizio, 1 Dirigente o Incaricato di Elevata Qualificazione.

Art. 9

Criteri e risorse per l'applicazione della clausola di salvaguardia economica

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.

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 all'importo della retribuzione di posizione in godimento. 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.

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:

- a. le somme rese 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.

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.

Art. 10

Lavoro agile

Lo svolgimento del lavoro agile da parte dei dirigenti è effettuato, di massima, in correlazione temporale con l'orario di servizio applicato dall'Ente, secondo il vigente regolamento approvato con delibera consiliare, con ampia flessibilità, e con la possibilità di una diversa pianificazione anche della pausa pranzo, in modo da assicurare comunque il coordinamento tra la prestazione di lavoro e l'organizzazione complessiva dell'Area di competenza.

Deve essere assicurata da parte dei dirigenti la presenza in servizio ed un'organizzazione del tempo di lavoro correlate in modo flessibile alle esigenze della struttura e all'espletamento dell'incarico, in relazione agli obiettivi e programmi da realizzare, fermo restando il criterio della prevalenza dell'attività lavorativa svolta in sede.

Le prestazioni e le attività per lo svolgimento dei compiti e per il conseguimento degli obiettivi sono realizzate con l'uso degli strumenti, procedure, mezzi e risorse messe a disposizione dall'Ente in funzione dell'espletamento dell'incarico, anche in luoghi diversi dall'usuale sede di lavoro attraverso modalità telematiche.

Art. 11

Formazione

La formazione costituisce un leva fondamentale nelle strategie di cambiamento dirette a conseguire una maggiore qualità ed efficacia dell'Ente. La formazione e l'aggiornamento professionale dei dirigenti rientra nella strategia organizzativa dell'Ente, al fine di assicurare il costante aggiornamento tecnico e lo sviluppo delle competenze organizzative e manageriali necessarie allo svolgimento efficace del ruolo.

Le linee generali di riferimento delle attività formative sono definite nell'ambito del PIAO, in conformità agli obiettivi istituzionali, con percorsi formativi differenziati per target di riferimento.

Gli interventi formativi per i dirigenti, secondo le singole finalità, hanno sia contenuti di formazione al ruolo sia contenuti specialistici in correlazione con specifici ambiti e funzioni su cui insiste l'azione dirigenziale.

All'inizio di ogni anno viene programmato un calendario di corsi e seminari per la formazione professionale sul lavoro e lo sviluppo delle competenze.

Il Segretario Generale ha la competenza dei provvedimenti di autorizzazione alla partecipazione dei dirigenti alle iniziative di formazione, per una valutazione complessiva e comparativa della formazione da realizzare, al fine di esprimere unitariamente le scelte formative dell'Ente ed individuare un sistema organico di interventi, oltre a garantire pari opportunità di formazione ed aggiornamento per ogni dirigente.

Ai dirigenti possono essere concessi, a richiesta, i congedi per la formazione nella misura e con le modalità previste dall'art. 32 del CCNL del 16.7.2024.

Art. 12 Rinvio

Per quanto non previsto dal presente contratto si fa riferimento ai Contratti Collettivi Nazionali di Lavoro, per le parti in vigore, alle norme del codice civile (libro 5° titolo II, capo 1°), alle leggi sui rapporti di lavoro subordinato nell'impresa, nonché, ove applicabili, alle leggi in materia.

Le parti concordano di procedere eventualmente con specifici accordi in materia di distacco sindacale.

Qualora insorgano controversie sull'interpretazione del presente contratto, si applica la disciplina prevista dall'art. 3, comma 6, del CCNL del 16.7.2024 e dall'art. 49 del D.Lgs. 165/2001.

L'eventuale accordo sostituisce la clausola controversa sin dall'inizio della vigenza del contratto collettivo integrativo.

Gli accordi di interpretazione autentica hanno effetto sulle controversie individuali aventi a oggetto le materie da essi regolate.

Per le OO.SS.

Per la delegazione di parte
Pubblica

PAOLA MARIA MENNI (Fedir)

FIRMATO DIGITALMENTE

MASSIMO ZILETTI FIRMATO DIGITALMENTE

FULVIO FRATTINI (Fp Cgil)

FIRMATO DIGITALMENTE

IVO MERLINI (FP Cisl)

FIRMATO DIGITALMENTE

IL SEGRETARIO GENERALE
(dr Massimo Ziletti)

IL PRESIDENTE
(ing. Roberto Saccone)