

**CONTRATTO COLLETTIVO INTEGRATIVO  
PER IL PERSONALE NON DIRIGENTE DELLA  
CAMERA DI COMMERCIO DI MILANO MONZA BRIANZA LODI  
PER IL TRIENNIO 2023-2025**

Dopo aver ottenuto il parere positivo del Collegio dei Revisori dei Conti in data 09.10.2023 e a seguito dell'autorizzazione deliberata dalla Giunta n. 107 del 26.10.2023, il giorno 2 novembre 2023, presso la sede della Camera di commercio di Milano Monza Brianza Lodi, si sono incontrati i signori:

per la parte pubblica

dott.ssa Elena Vasco	Presidente della Delegazione trattante
dott.ssa Laura Blasio	componente della Delegazione trattante
dott.ssa Annalisa d'Angelo	componente della Delegazione trattante

per la parte sindacale i rappresentanti della RSU e delle OO.SS.

per la sottoscrizione dell'allegato Contratto Collettivo Integrativo per il triennio 2023-2025, predisposto ai sensi dell'art. 7 del CCNL del 16.11.2022 del Comparto Funzioni Locali, e per la distribuzione delle risorse decentrate disponibili per le politiche del personale e per la produttività relativa all'anno 2023.

**Camera di commercio di Milano Monza Brianza Lodi**

dott.ssa Elena Vasco \_\_\_\_\_ firmato \_\_\_\_\_

per la RSU e le OO.SS.

FP CGIL            Alexandra Bonfanti \_\_\_\_\_ firmato \_\_\_\_\_

.                    Cristina Castignoli \_\_\_\_\_ firmato via mail \_\_\_\_\_

.                    Teresa Marino \_\_\_\_\_ firmato \_\_\_\_\_

.                    Monica Nava \_\_\_\_\_ firmato via mail \_\_\_\_\_

.                    Silvia Rondi \_\_\_\_\_ firmato via mail \_\_\_\_\_

.                    Carmela Scancarello \_\_\_\_\_ firmato\_\_ via mail \_\_\_\_\_

CISL FP            Amilcare Tosoni \_\_\_\_\_ firmato via mail \_\_\_\_\_

.                    Luca Castiglioni \_\_\_\_\_ firmato \_\_\_\_\_

.                    Daniele Ceccoli \_\_\_\_\_ firmato \_\_\_\_\_



- . Enzo Circo \_\_\_\_\_firmato\_\_\_\_\_
- . Alessandra Cannavò \_\_\_\_\_/\_\_\_\_\_
- UIL FPL Gianluca Maritato \_\_\_\_\_firmato via mail con nota a verbale\_\_\_\_\_
- . Massimo Coppia \_\_\_\_\_/\_\_\_\_\_
- . Patrizia Cima \_\_\_\_\_firmato via mail con nota a verbale\_\_\_\_\_
- . Fabrizio Garagiola \_\_\_\_\_firmato via mail\_\_\_\_\_
- . Ivan Izzo \_\_\_\_\_firmato via mail con nota a verbale \_\_\_\_\_

**CAMERA DI COMMERCIO DI MILANO MONZA BRIANZA LODI  
CONTRATTO COLLETTIVO INTEGRATIVO  
Triennio 2023-2025**

**INDICE**

**Premessa**

**TITOLO I  
DISPOSIZIONI GENERALI**

- Articolo 1** Ambito di applicazione  
**Articolo 2** Durata, decorrenza, tempi e procedure di applicazione del contratto

**TITOLO II  
RELAZIONI SINDACALI**

- Articolo 3** Sistema delle relazioni sindacali  
**Articolo 4** Informazione  
**Articolo 5** Confronto  
**Articolo 6** Organismo paritetico per l'innovazione  
**Articolo 7** Contrattazione collettiva integrativa  
**Articolo 8** Interpretazione autentica delle clausole controverse

**TITOLO III  
TRATTAMENTO ECONOMICO E CRITERI GENERALI SULLE  
METODOLOGIE DI VALUTAZIONE SUI SISTEMI D'INCENTIVAZIONE**

- Articolo 9** Criteri di ripartizione, espressi in termini percentuali e in valori assoluti, delle risorse disponibili per la contrattazione integrativa di cui all'art. 80 comma 1 del CCNL 16.11.2022 tra le diverse modalità di utilizzo  
**Articolo 10** Criteri per l'attribuzione dei premi correlati alla performance  
**Articolo 11** Definizione della misura percentuale della maggiorazione di cui all'art. 81, comma 2, del CCNL 16.11.2022 (Differenziazione del premio individuale) e della quota limitata di cui al comma 3, tenuto conto di quanto previsto dal c. 4 del medesimo articolo  
**Articolo 12** Definizione delle procedure per le progressioni economiche nei limiti di quanto previsto dall'art. 14 del CCNL 16.11.2022 (Progressioni economiche all'interno delle aree) lettere a), b), d), e), f) e g); definizione anni senza progressioni economiche per poter ricevere eventuale differenziale stipendiale; definizione numero di "differenziali stipendiali" attribuibili per ciascuna Area  
**Articolo 13** Criteri generali per la determinazione della retribuzione di risultato dei titolari di EQ  
**Articolo 14** Incremento delle risorse di cui all'art. 17, comma 6 attualmente destinate alla corresponsione della retribuzione di posizione e di risultato degli incarichi di Elevata Qualificazione, ove implicante, ai fini dell'osservanza dei limiti previsti dall'art. 23, comma 2, del D. Lgs. n. 75/2017, una riduzione delle risorse del Fondo di cui all'art. 79

## **TITOLO IV**

### **COMPENSI PER PARTICOLARI ATTIVITA' O RESPONSABILITA'**

- Articolo 15** Individuazione delle misure dell'indennità correlata alle condizioni di lavoro di cui all'art. 70-bis del CCNL del 21.05.2018, entro i valori minimi e massimi, come rideterminati dall'art. 84-bis del CCNL 16.11.2022 e nel rispetto dei criteri ivi previsti, nonché la definizione dei criteri generali per la sua attribuzione
- Articolo 16** Criteri generali per l'attribuzione dell'indennità per specifiche responsabilità di cui all'art. 84 del CCNL 16.11.2022
- Articolo 17** Criteri generali per l'attribuzione di trattamenti accessori per i quali specifiche leggi operino un rinvio alla contrattazione collettiva di cui all'art. 79 c. 2 lett. a) del CCNL 16.11.2022 (ex art. 67 c. 3 lett. c del CCNL 21.05.2018)
- Articolo 18** Correlazione tra compensi di cui all'art. 20, comma 1, lett. h) del CCNL 16.11.2022 (Compensi aggiuntivi ai titolari di incarichi di EQ) e la retribuzione di risultato dei titolari di incarichi di EQ

## **TITOLO V**

### **ORARIO DI LAVORO, LAVORO STRAORDINARIO, DISPOSIZIONI APPLICABILI A PARTICOLARI TIPI DI RAPPORTO, SALUTE, SICUREZZA E BENESSERE SUL LAVORO**

- Articolo 19** Linee di indirizzo e criteri generali per la individuazione delle misure concernenti la salute e sicurezza sul lavoro
- Articolo 20** Elevazione del contingente dei rapporti di lavoro a tempo parziale ai sensi dell'art. 53, comma 2 del CCNL del 21.05.2018
- Articolo 21** Limite individuale annuo delle ore che possono confluire nella banca delle ore, ai sensi dell'art. 33 del CCNL 16.11.2022
- Articolo 22** Criteri per l'individuazione di fasce temporali di flessibilità oraria in entrata e in uscita, al fine di conseguire una maggiore conciliazione tra vita lavorativa e vita familiare
- Articolo 23** Elevazione del limite massimo individuale di lavoro straordinario ai sensi dell'art. 29 comma 2 (Orario di lavoro) del CCNL 16.11.2022
- Articolo 24** Criteri generali per l'attivazione di piani di welfare integrativo e definizione dell'eventuale finanziamento a carico del Fondo Risorse decentrate ai sensi dell'art. 82 comma 2 del CCNL 16.11.2022
- Articolo 25** Riflessi sulla qualità del lavoro e sulla professionalità delle innovazioni tecnologiche inerenti all'organizzazione di servizi – c. 4 lett. t) art. 7 CCNL 16.11.2022

**CAMERA DI COMMERCIO DI MILANO MONZA BRIANZA LODI**  
**CONTRATTO COLLETTIVO INTEGRATIVO**  
**Triennio 2023-2025**

**Premessa**

Il presente Contratto, riguardante le materie demandate dal CCNL alla contrattazione decentrata integrativa a livello di ente, ha l'obiettivo di valorizzare il ruolo dei dipendenti della Camera di commercio di Milano Monza Brianza Lodi, accompagnando l'evoluzione generale in atto per il ruolo del funzionario pubblico all'interno di uno scenario, i cui fattori critici di successo sono rappresentati dal valore delle competenze, dalle responsabilità, dalla velocità di azione per rispondere alle esigenze degli interlocutori istituzionali e dell'utenza camerale in tempi adeguati.

*Nel quadro dello sviluppo di una coerente e organica politica del personale le relazioni sindacali, così come definite dagli artt. 5, 6 e 7 del CCNL, costituiscono un tema di assoluto rilievo e sono impostate sul coinvolgimento, sul dialogo, sull'informazione trasparente e tempestiva, sul massimo rispetto reciproco dei ruoli della parte pubblica e di quella sindacale.*

Il presente Contratto scaturisce, quindi, dalla volontà delle parti di realizzare – per le materie oggetto di contrattazione così come previsto dai vigenti CCNL – un “disegno” omogeneo all'interno delle più ampie politiche di gestione del personale e si basa sui principi:

- di corrispondenza tra organizzazione delle aree, finalizzata a conseguire evidenti e rilevabili miglioramenti quali-quantitativi dell'azione della Camera di commercio di Milano Monza Brianza Lodi secondo criteri di innovazione, efficienza, efficacia ed economicità, e corresponsione delle varie retribuzioni di posizione e risultato;
- d'impostare l'intesa sulle materie previste dall'art. 7 CCNL quale naturale sviluppo e conseguenza delle fasi di informazione e confronto sulle materie previste dal CCNL stesso.

**Nel frattempo, questa Camera di commercio, anche a fronte delle novità introdotte dalla normativa e dal nuovo CCNL, ha deciso d'impostare in questi mesi una serie di azioni/direttive al fine di rendere il più possibile omogeneo e coerente il modello complessivo di gestione del personale ed i sistemi di valutazione.**

*Il presente Contratto, dopo le fasi d'informazione e confronto definite dal CCNL per specifiche materie individuate dallo stesso CCNL, è stata affrontata in un'unica sessione negoziale, su tutte e solo sulle materie oggetto di contrattazione presenti in questa Camera di commercio e definite dai vigenti CCNL.*

Le metodologie di quanto indicato agli articoli 10, 11 e 13 del presente Contratto Collettivo Integrativo sono definite nel Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance che l'Ente adotta di anno in anno.

## **TITOLO I DISPOSIZIONI GENERALI**

### **Articolo 1 - Ambito di applicazione**

Il presente Contratto collettivo integrativo, redatto ai sensi dell'art. 7 del CCNL del 16.11.2022, si applica a tutto il personale non dirigenziale dipendente della Camera di commercio di Milano Monza Brianza e Lodi e con qualunque tipo di contratto di lavoro subordinato (tempo indeterminato, tempo determinato).

### **Articolo 2 - Durata, decorrenza, tempi e procedure di applicazione del contratto**

1. Il presente Contratto concerne il periodo 01.01.2023-31.12.2025 per le parti ad esso delegate dai CCNL vigenti. Sono fatte salve le materie che, per loro natura, richiedano cadenza annuale perché strettamente correlate alle risorse stabili utilizzabili nell'anno (es. n. delle progressioni economiche dell'anno), oppure tempi diversi o verifiche periodiche essendo legate a fattori organizzativi contingenti o collegate al naturale sviluppo dell'organizzazione stessa. L'impostazione generale del contratto è stata definita in coerenza con i vincoli risultanti dall'art. 40 del D. Lgs. 165/2001 e dagli stessi CCNL vigenti.
2. Gli effetti del contratto decorrono dal giorno successivo alla data di stipulazione, salvo specifica e diversa prescrizione e decorrenza espressamente previste dal contratto stesso.
3. Il presente contratto conserva la propria efficacia fino alla stipulazione del successivo contratto integrativo.
4. Per quanto non previsto dal presente CCI si rinvia al CCNL vigente.
5. Le Parti si riservano di riaprire il confronto qualora intervengano nuove indicazioni contrattuali o di legge che riguardino tutti o specifici punti del presente Contratto.

## **TITOLO II RELAZIONI SINDACALI**

### **Articolo 3 – Sistema delle relazioni sindacali**

1. Il sistema delle relazioni sindacali è lo strumento per costruire relazioni stabili tra enti 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. Nel rispetto dei distinti ruoli e responsabilità dei datori di lavoro pubblici e dei soggetti sindacali, le relazioni sindacali si articolano nei seguenti modelli relazionali:
  - a) partecipazione;
  - b) contrattazione integrativa.

3. La partecipazione è finalizzata ad instaurare forme costruttive di dialogo tra le parti, su atti e decisioni di valenza generale degli enti, 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;
  - organismi paritetici di partecipazione.
4. Nell'ambito del Sistema delle Relazioni Sindacali, gli incontri tra le parti (Confronto, Organismo Paritetico per l'Innovazione, Contrattazione Collettiva Integrativa) possono essere tenuti in presenza, ovvero in modalità telematica o mista con tutte le Parti firmatarie del CCI.

#### **Articolo 4 – 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'ente, ai soggetti sindacali, al fine di consentire loro di prendere conoscenza della questione trattata e di esaminarla.
3. L'informazione deve essere resa nei tempi, nei modi e nei contenuti atti a consentire ai soggetti sindacali (alla R.S.U. e ai rappresentanti territoriali delle organizzazioni sindacali di categoria firmatarie del C.C.N.L. Funzioni Locali), di procedere a una valutazione approfondita del possibile impatto delle misure da adottare ed esprimere osservazioni e proposte.
4. Sono oggetto di informazione tutte le materie per le quali si prevedano il confronto e la contrattazione collettiva integrativa, costituendo presupposto per la loro attivazione.
5. Sono, altresì, oggetto di sola informazione gli atti di organizzazione degli uffici di cui all'art. 6 del D. Lgs. n. 165/2001, ivi incluso il piano triennale dei fabbisogni di personale, ed ogni altro atto per il quale la legge preveda il diritto di informativa alle OO.SS. L'informazione di cui al presente comma deve essere resa almeno 5 giorni lavorativi prima dell'adozione degli atti.

#### **Articolo 5 – 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'ente intende adottare.
2. Il confronto si avvia mediante l'invio ai soggetti sindacali degli elementi conoscitivi sulle misure da adottare, con le modalità previste per l'informazione. A seguito della trasmissione delle informazioni, ente e soggetti sindacali si incontrano se, entro 5 giorni lavorativi dall'informazione, il confronto è richiesto da questi ultimi; l'incontro, se richiesto, deve comunque avvenire non oltre 10 giorni lavorativi dalla richiesta. L'incontro può anche essere proposto dall'ente, contestualmente

all'invio dell'informazione e anche in tale ipotesi le parti si incontrano, comunque, non oltre 10 giorni lavorativi dalla richiesta. Il periodo durante il quale si svolgono gli incontri non può essere superiore a trenta giorni. Al termine del confronto, redatta una sintesi dei lavori e delle posizioni emerse, l'amministrazione può procedere all'adozione di provvedimenti nelle materie oggetto del medesimo. Si rimanda all'art. 5 del C.C.N.L. Funzioni Locali del 16.11.2022 per le materie oggetto di confronto.

## **Articolo 6 - Organismo paritetico per l'innovazione**

1. L'Organismo paritetico per l'innovazione realizza una modalità relazionale finalizzata al coinvolgimento partecipativo delle organizzazioni sindacali firmatarie del C.C.N.L. Funzioni Locali 2019-2021, su tutto ciò che abbia una dimensione progettuale, complessa e sperimentale, di carattere organizzativo dell'ente.
2. L'Organismo di cui al presente articolo è la sede in cui si attivano stabilmente relazioni aperte e collaborative su attività aventi un impatto sull'organizzazione e innovazione, miglioramento dei servizi promozione della legalità, della qualità del lavoro e del benessere organizzativo - anche con riferimento alle politiche formative, al lavoro agile ed alla conciliazione dei tempi di vita e di lavoro - al fine di formulare proposte all'ente o alle parti negoziali della contrattazione integrativa.
3. Si rimanda all'art. 6 del C.C.N.L. 16.11.2022 per ogni altra competenza specifica dell'Organismo.
4. All'Organismo di cui al presente articolo possono essere inoltrati progetti e programmi dalle organizzazioni sindacali firmatarie del C.C.N.L. o da gruppi di lavoratori. In tali casi, l'Organismo paritetico si esprime sulla loro fattibilità secondo quanto previsto al comma 3, lett. c) del medesimo C.C.N.L.
5. Costituiscono oggetto di informazione, nell'ambito dell'Organismo di cui al presente articolo, con cadenza semestrale, i dati sulle ore di lavoro straordinario e supplementare del personale a tempo parziale, il monitoraggio sull'utilizzo della Banca delle ore, i dati sui contratti a tempo determinato, i dati sui contratti di somministrazione a tempo determinato, i dati sulle assenze di personale di cui all'art. 70 del CCNL del 21.05.2018, nonché l'affidamento a soggetti terzi di attività dell'ente in assenza di trasferimento del personale.

## **Articolo 7 - Contrattazione collettiva integrativa**

1. La contrattazione collettiva integrativa si svolge, nel rispetto delle procedure stabilite dalla legge e dal C.C.N.L., tra la delegazione sindacale, formata dai soggetti, quali la R.S.U. e i rappresentanti territoriali delle organizzazioni sindacali di categoria firmatarie del C.C.N.L., e la delegazione di parte datoriale.
2. Si rimanda agli artt. 7, 8 e 9 del C.C.N.L. 16.11.2022 per le materie oggetto di contrattazione, per i tempi e procedure e per le clausole di raffreddamento.

## **Articolo 8 – Interpretazione autentica delle clausole controverse**

1. Nel caso insorgano controversie sull'interpretazione delle clausole del CCI, la cui applicazione risulta oggettivamente non chiara, le parti si incontrano entro 20 giorni dalla richiesta formulata da uno dei sottoscrittori per definire consensualmente il significato della controversia, come organo di interpretazione autentica.
2. L'iniziativa può anche essere unilaterale e la parte interessata è tenuta ad inviare alle altre parti una richiesta scritta, che deve contenere una sintetica descrizione dei fatti e degli elementi di diritto sui quali si basa, facendo riferimento a problemi interpretativi ed applicativi di rilevanza generale.
3. Gli eventuali accordi di interpretazione autentica sottoscritti dalle parti sono soggetti alla stessa procedura di stipulazione del presente contratto e sostituiscono le clausole controverse con efficacia retroattiva sin dall'inizio della vigenza del presente CCI.

### **TITOLO III**

#### **TRATTAMENTO ECONOMICO E CRITERI GENERALI SULLE METODOLOGIE DI VALUTAZIONE SUI SISTEMI D'INCENTIVAZIONE**

## **Articolo 9 – Criteri di ripartizione, espressi in termini percentuali e in valori assoluti, delle risorse disponibili per la contrattazione integrativa di cui all'art. 80 comma 1 del CCNL 16.11.2022 tra le diverse modalità di utilizzo**

1. Le risorse rese annualmente disponibili sono definite ciascun anno dalla Camera di commercio a fronte di apposita formale costituzione (definita nell'ambito di quanto previsto dal CCNL e dal bilancio preventivo) e saranno certificate e approvate dal Collegio dei Revisori.
2. La ripartizione e l'utilizzo delle risorse avvengono 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.
3. La ripartizione delle risorse suddette risponde ai seguenti requisiti:
  - a) riservare risorse finanziarie, di natura stabile, alle progressioni economiche in modo programmato nel tempo, onde evitare l'immediata o comunque progressiva erosione delle stesse, ed in misura strettamente correlata alla limitatezza del numero dei dipendenti che possono fruirne, garantendo al contempo pari opportunità nell'individuazione delle Aree contrattuali nelle quali dare corso a tali progressioni;
  - b) garantire gli importi obbligatori previsti dai CCNNLL nazionali;
  - c) destinare ad attività da svolgere in particolari condizioni di lavoro compensi che costituiscono adeguato riconoscimento di tali condizioni, in ossequio alla normativa generale definita dal CCNL;

- d) mantenere nel tempo entità significative degli importi da destinare al riconoscimento dell'impegno e del contributo dei singoli al conseguimento dei risultati di lavoro (performance individuale), nell'ambito delle prevalenti destinazioni e delle percentuali minime da destinare a tal fine, stabilite dal CCNL del 16.11.2022;
- e) destinare le risorse disponibili per i premi correlati alla performance secondo la ripartizione percentuale di seguito definita:
- premi correlati alla performance organizzativa 30%
  - premi correlati alla performance individuale 70%

4. Le risorse disponibili per l'anno 2023 sono destinate ai seguenti utilizzi:

Voci	previsione di spesa 2023	% sul totale Fondo 2023
Premi correlati alla performance organizzativa e individuale	€ 2.050.218,67	53,75
Indennità per specifiche responsabilità art. 84 CCNL 16.11.2022	€ 26.845,64	0,70
Differenze stipendiali B3-B1 e D3-D1 art. 79 c. 1-bis CCNL 16.11.2022	€ 19.733,81	0,52
Indennità condizioni di lavoro (maneggio valori, rischio, disagio) art. 84-bis CCNL 16.11.2022 e art. 70-bis CCNL 21.05.2018	€ 30.000,00	0,79
Indennità di comparto art. 33 CCNL 22.01.2004	€ 173.800,00	4,56
Progressioni Economiche Orizzontali storiche ex art. 16 CCNL 21.05.2018	€ 1.360.934,00	35,68
Progressioni economiche all'interno delle aree anno 2023 Art. 14 CCNL 16.11.2022	€ 112.400,00	2,95
<b>TOTALE PARZIALE FONDO RISORSE DECENTRATE PERSONALE NON DIRIGENTE ANNO 2023</b>	<b>€ 3.773.932,12</b>	<b>98,95</b>
Incremento risorse Elevate Qualificazioni art. 17 c. 6 CCNL 16.11.2022	€ 40.000,00	1,05
<b>TOTALE FONDO RISORSE DECENTRATE PERSONALE NON DIRIGENTE ANNO 2023 al lordo dell'incremento risorse Elevate Qualificazioni art. 17 c. 6 CCNL 16.11.2022</b>	<b>€ 3.813.932,12</b>	<b>100,00</b>

5. La ripartizione delle risorse disponibili per il 2024 e 2025 sarà oggetto di contrattazione collettiva integrativa annuale con le organizzazioni sindacali di riferimento.

#### Articolo 10 – Criteri per l'attribuzione dei premi correlati alla performance

1. Le logiche del sistema di misurazione e valutazione della performance della Camera di commercio di Milano Monza Brianza Lodi sono orientate alla selettività e

al riconoscimento del merito ed escludono ogni forma di automatismo e di erogazione indifferenziata.

2. I compensi destinati a incentivare la produttività sono corrisposti ai lavoratori interessati solo a conclusione dell'annuale processo di valutazione e in base alle modalità definite dal sistema di valutazione e solo a fronte di risultati aggiuntivi apprezzabili rispetto al risultato atteso dalla normale, positiva prestazione lavorativa.
3. Sulla scorta di quanto affrontato in sede di confronto sul più ampio tema dei "criteri generali dei sistemi di valutazione della performance", i criteri per l'attribuzione dei premi correlati alla performance sono individuati nei paragrafi seguenti di questo articolo.
4. L'attribuzione degli incentivi è strettamente correlata ad effettivi incrementi di produttività e di miglioramento della qualità ed economicità dei servizi ed è quindi attuata, in unica soluzione ovvero secondo modalità definite dal Sistema di Valutazione della Camera di commercio, dopo la necessaria verifica e certificazione a consuntivo, mediante gli strumenti di valutazione e controllo dei risultati totali o parziali conseguiti, in coerenza con gli obiettivi annualmente predeterminati e con il sistema di valutazione e misurazione della performance adottato dalla Camera di commercio.
5. La valutazione individuale del personale farà riferimento agli obiettivi sia in quanto espressione dell'apporto individuale al conseguimento degli obiettivi di ente ed area organizzativa di appartenenza, sia in quanto traduzione delle attese dell'ente verso un espletamento efficace delle azioni significative facenti capo al singolo e comunque riconducibili all'area/servizio di appartenenza.
6. Il sistema d'incentivazione ha lo scopo di garantire adeguate risposte e riconoscimenti economici a coloro che avranno raggiunto il livello di prestazione/risultato attesi e predefiniti in sede di assegnazione di obiettivi.
7. In coerenza con quanto sopra previsto, l'incentivazione della performance, organizzativa e individuale, intende rispondere ai seguenti criteri generali:
  - assicurare un costante legame tra gli obiettivi programmatici che impegnano la struttura ed il coinvolgimento su di essi del singolo dipendente;
  - rendere, pertanto, i dipendenti consapevoli della propria valutazione professionale in modo da consentire un migliore orientamento verso gli obiettivi prioritari dell'ente e fornire un'opportunità di crescita individuale;
  - costituire la base per i percorsi di sviluppo professionale ed economico che risponda ai requisiti di equità, meritocrazia, trasparenza;
  - stimolare un continuo miglioramento delle prestazioni individuali;
  - promuovere un continuo riscontro "valutatore-valutato" in ordine al rapporto fra prestazione/apporto richiesti e prestazione/apporto resi;
  - evidenziare eventuali esigenze formative di supporto o d'integrazione della competenza professionale;
  - migliorare il livello generale di comunicazione interna;
  - rappresentare occasione e stimolo per riflessioni e proposte relative ai piani formativi del personale.

Il termine considerato minimo per consentire l'effettiva e significativa partecipazione

al raggiungimento degli obiettivi assegnati per l'accesso alla premialità è di almeno 90 giorni di presenza intesi come: timbrato, missioni, uscita per servizio, Lavoro da Remoto, Lavoro Agile, permessi retribuiti per donatori di sangue (art. 8 L. 219/2005) e di midollo osseo (art. 5 L.6/3/2001 n. 52), assenze per attività di volontariato (art. 9 DPR 8/2/2001 n. 194), permessi di cui alla L. 104/1992, congedi di maternità e parentali di cui al D.lgs. n.151/2001, permessi di cui al CCNL 16.11.2022 art. 41 (permessi orari retribuiti per particolari motivi personali o familiari), art. 43 (congedi per le donne vittime di violenza) e art. 44 (assenze permessi per l'espletamento di visite, terapie, prestazioni specifiche od esami diagnostici), infortuni sul lavoro e permessi per lutto.

**Articolo 11 – Definizione della misura percentuale della maggiorazione di cui all'art. 81, comma 2, del CCNL 16.11.2022 (Differenziazione del premio individuale) e della quota limitata di cui al comma 3, tenuto conto di quanto previsto dal c. 4 del medesimo articolo**

1. Dall'anno 2023 ai dipendenti che conseguano le valutazioni più elevate, secondo quanto previsto dal Sistema di Valutazione di questa Camera, è attribuita una maggiorazione del premio individuale di cui all'art. 80, comma 2, lett. b) del CCNL 16.11.2022, che si aggiunge alla quota del premio attribuita al personale valutato positivamente sulla base dei criteri selettivi. La misura di detta maggiorazione, oggetto di contrattazione ai sensi dell'art. 81 del CCNL 16.11.2022, è pari al 30% del valore medio pro-capite dei premi attribuiti al personale valutato positivamente.
2. Per quanto concerne la limitata quota massima di personale valutato, a cui tale maggiorazione verrà attribuita, essa viene così determinata:
  - il numero delle persone interessate è pari al 10% del totale per Area organizzativa;
  - all'interno di ciascuna Area organizzativa, senza distinzione di area di classificazione, verrà stilata una graduatoria in ordine decrescente delle valutazioni riferite alla performance individuale (*data, per gli Operatori e gli Operatori Esperti, dalla media delle valutazioni relative ai comportamenti organizzativi agiti, per il restante personale dalla media tra il valore medio delle valutazioni del contributo alle iniziative strategiche e il valore medio delle valutazioni relative ai comportamenti organizzativi agiti*);
  - la percentuale verrà applicata alla suddetta graduatoria per determinare gli aventi diritto alla maggiorazione per l'anno di riferimento e verrà operato un arrotondamento per difetto. Per quelle Aree che non dovessero arrivare all'unità, la maggiorazione potrà essere applicata non tutti gli anni ma quando sommando i valori delle % dei diversi anni di fermo si raggiunge l'unità (ex nel 2023 la % è pari a 0,6, idem nel 2024. Nel 2024 sarà quindi riconosciuta la maggiorazione a 1 dipendente);
3. Il personale interessato è quello assunto a tempo indeterminato e a tempo determinato con contratto avente durata annuale.
4. In caso di parità di punteggio la maggiorazione del premio sarà riconosciuta nell'ordine:
  - a) al dipendente a cui negli anni precedenti non è mai stata riconosciuta tale tipologia di premio o a cui è stata riconosciuta il minor numero di volte;

- b) al dipendente che avrà conseguito la valutazione più elevata con riferimento all'anno precedente e, in caso di parità, ai due anni precedenti.
5. Per il personale interessato da mobilità interna nel corso dell'anno di riferimento si applicherà il principio di prevalenza. Ai fini dell'applicazione della percentuale degli aventi diritto alla maggiorazione del premio, il dipendente sarà conteggiato all'interno dell'Area in cui ha operato per il maggior periodo nel corso dell'anno. In caso di parità di periodo di permanenza in due distinte Aree, verrà considerato ai fini della quota nell'ultima Area di appartenenza. Il personale assegnato al 50% su Aree diverse verrà considerato nell'Area da cui dipende gerarchicamente. Il personale comandato/distaccato da altro Ente presso la Camera sarà conteggiato nell'Area di assegnazione.
  6. Nel caso in cui il beneficiario sia stato interessato nel corso dell'anno da variazione dell'area di classificazione professionale, la maggiorazione del premio sarà calcolata tenendo conto della media dei diversi periodi.
  7. Il dipendente al quale nel corso dell'anno sia assegnato un incarico di Elevata Qualificazione non concorre alla assegnazione della maggiorazione del premio individuale e non è considerato nella base di calcolo per definire il numero dei beneficiari.
  8. Il personale dipendente distaccato o comandato presso altri Enti, Società controllate e/o consortili che non risulti coinvolto in iniziative strategiche della Camera di commercio non concorre alla assegnazione della maggiorazione del premio individuale.

**Articolo 12 – Definizione delle procedure per le progressioni economiche nei limiti di quanto previsto dall'art. 14 del CCNL 16.11.2022 (Progressioni economiche all'interno delle aree) lettere a), b), d), e), f) e g); definizione anni senza progressioni economiche per poter ricevere eventuale differenziale stipendiale; definizione numero di “differenziali stipendiali” attribuibili per ciascuna Area**

1. Al fine di remunerare l'accrescimento del grado di competenza professionale progressivamente acquisito dai dipendenti nello svolgimento delle proprie funzioni, agli stessi possono essere attribuiti, nel corso della vita lavorativa, uno o più “differenziali stipendiali” di pari importo, che si configurano come progressione economica all'interno dell'area. Tali progressioni avvengono mediante procedura selettiva di area, attivabile annualmente in relazione alle risorse disponibili nel Fondo di cui all'art. 79 del CCNL 16.11.2022.
2. Sulla scorta di tale presupposto, le procedure per l'attribuzione del riconoscimento economico in questione intendono rispondere ai seguenti criteri:
  - ♦ assicurare un'effettiva modalità valutativa e selettiva ed equilibrio all'interno delle varie Aree, anche in ragione del numero limitato di possibili destinatari dell'incremento stipendiale fisso;
  - ♦ accertare la crescita dei livelli di competenza che il dipendente ha dimostrato di aver acquisito nel tempo.
3. Al fine di semplificare, da un punto di vista selettivo e gestionale, le procedure per le progressioni economiche nei limiti di quanto previsto dall'art. 14 del CCNL 16.11.2022, si stabilisce che a partire dall'anno 2023 e ogni anno:

1. vengono avviate le procedure per le progressioni economiche all'interno delle aree di classificazione sulla base del numero dei differenziali stipendiali attribuibili nell'anno definito in sede di contrattazione integrativa. I differenziali sono attribuiti a decorrere dal 1° gennaio dell'anno di sottoscrizione definitiva del CCI;
2. dopo la stipula del CCI in cui sono previste, viene pubblicato un avviso pubblico sulla intranet destinato a tutti i dipendenti (esclusi i dirigenti), compreso il personale distaccato o comandato presso altri enti o aziende, nel quale vengono indicate le progressioni orizzontali, distinte per Area di classificazione, assegnabili nell'anno di riferimento. L'avviso contiene anche i termini entro cui presentare la relativa istanza (15 gg. di calendario), il modello di richiesta e gli eventuali allegati. Per il personale avente diritto a partecipare alla selezione che non presenta la domanda entro i termini previsti – in quanto, per esempio, non detentore/trice di ulteriore documentazione di cui l'Ente possa essere sprovvisto – verranno prese in considerazione solo le informazioni già in possesso dall'Amministrazione;
3. per poter partecipare alla selezione, il dipendente deve:
  - a) non aver beneficiato di alcuna progressione economica negli ultimi 3 anni (es. per concorrere alla PEO 2023, l'ultima progressione deve essere stata attribuita il 01/01/2020 – vedi parere ARAN CFL 224);
  - b) non aver subito provvedimenti disciplinari superiori alla multa nei 2 anni precedenti alla data del 1° gennaio dell'anno a cui si riferisce la progressione (esclusi i richiami verbali e scritti);
  - c) appartenere al medesimo profilo professionale od equivalente da almeno 3 anni. A tal fine saranno valutati anche i periodi di servizio prestato esclusivamente con contratto di lavoro a tempo determinato, come previsto dall'art. 61 c. 7 del CCNL Funzioni Locali del 16.11.2022;
4. scaduto il termine di cui al punto 2, l'Ente provvede alla redazione delle relative graduatorie formate sommando i punteggi ottenuti da ciascun dipendente in relazione ai seguenti fattori:
  - media delle ultime tre valutazioni individuali annuali. A tale fattore è attribuito un punteggio massimo di 60 punti ottenuto esprimendo in sessantesimi la media delle tre ultime valutazioni delle competenze – conoscenze più comportamenti – conseguite o comunque le ultime tre valutazioni disponibili in ordine cronologico, qualora non sia stato possibile effettuare la valutazione a causa di assenze dal servizio in una delle annualità.
  - esperienza professionale maturata nel medesimo profilo od equivalente (sia a tempo determinato che a tempo parziale). A tale fattore è attribuito un punteggio massimo di 36 punti. L'esperienza sarà valorizzata tramite l'assegnazione di 6 punti per ogni anno di permanenza (no frazioni) nell'ultima progressione economica in godimento con valutazione minima pari a 4/6 per le annualità 2020, 2021 e 2022 e 5/7 per le annualità successive.
  - ulteriore punteggio per la maturazione di ogni particolare esperienza professionale a seguito del conferimento di specifico incarico tra quelli indicati nella tabella sotto riportata:

Descrizione	Punteggio
Referente Acquisti svolto per almeno un anno nell'ultimo triennio riferito a colleghi di U.O. diverse da quelle deputate alla medesima attività (sono escluse le EQ e Responsabili di Ufficio/Progetto). L'incarico deve risultare formalizzato tramite Disposizione Organizzativa.	2
Responsabili di procedimento, responsabili di fase nelle procedure di acquisto diversi da EQ e Responsabili di Ufficio/Progetto (svolto per almeno un anno nell'ultimo triennio). L'incarico deve risultare formalizzato tramite Disposizione Organizzativa.	2
Attività di formazione verso l'esterno (almeno 12 ore nell'ultimo triennio). Lo svolgimento dell'attività deve risultare da attestazione del Dirigente di Area da inserire nel fascicolo personale del dipendente.	2
Attività di formazione verso l'interno in materie diverse da quelle di competenza dell'U.O. di appartenenza (almeno 12 ore nell'ultimo triennio). Lo svolgimento dell'attività deve risultare da attestazione del Dirigente di Area o del Dirigente Area Personale da inserire nel fascicolo personale del dipendente.	1
Referenti di sede (svolto per almeno un anno nell'ultimo triennio). L'incarico deve risultare formalizzato tramite Disposizione Organizzativa.	1

A tale fattore è attribuito un punteggio massimo di 4 punti.

- viene attribuito un punteggio aggiuntivo pari al 3% del punteggio complessivo ottenuto per il personale che non abbia conseguito progressioni economiche da più di 6 anni (ad esempio per l'anno 2023 il personale che abbia avuto progressioni prima del 01/01/2017).
5. le graduatorie, distinte per Aree di classificazione, vengono portate a conoscenza dei singoli tramite mail istituzionale e diventano definitive dopo 8 giorni dalla loro comunicazione. Gli interessati possono presentare istanza di riesame del proprio punteggio mediante richiesta scritta da inviare a [sviluppo.risorseumane@mi.camcom.it](mailto:sviluppo.risorseumane@mi.camcom.it), entro detto termine (8 gg.). Trascorso tale periodo, esaminata l'istanza e verificati i relativi punteggi, si provvede alla conferma o alla modifica della graduatoria, rendendola definitiva;
  6. l'unità organizzativa Risorse Umane e Relazioni Sindacali contatterà i dipendenti assenti nel periodo di apertura del bando per verificare la necessità di integrare le informazioni già in possesso dell'Amministrazione;
  7. l'esito della procedura selettiva ha una vigenza limitata al solo anno per il quale sia stata prevista l'attribuzione della progressione economica all'interno dell'area di classificazione;
  8. il personale comandato o distaccato presso altri enti, amministrazioni, aziende speciali partecipa alle selezioni per le progressioni previste dall'Ente. A tal fine l'Amministrazione dovrà acquisire dall'Ente utilizzatore, con cadenza annuale,

tutte le informazioni sulla valutazione individuale anche tramite l'invio del facsimile di scheda utilizzata della Camera.

4. Si procederà alla formazione di una graduatoria unica per Area di classificazione secondo l'ordine decrescente di punteggio conseguito da ciascun dipendente.
5. La progressione economica sarà riconosciuta, ai sensi dell'art. 23 c. 2 del D. Lgs. 150/2009 e della Circolare MEF n. 15 del 16.05.2019, in modo selettivo ad una quota limitata di dipendenti in misura pari al 50% degli aventi diritto.
6. In caso di parità di punteggi, al fine di non superare la quota di personale, saranno utilizzati i seguenti criteri nell'ordine:
  - maggiore permanenza nella posizione economica in godimento;
  - maggiore anzianità di servizio;
  - maggiore anzianità anagrafica.
7. Il numero di "differenziali stipendiali" attribuibili sarà comunque subordinato:
  1. alle risorse stabili che si deciderà di destinare a tale finalità nell'anno di riferimento a fronte della costituzione annuale delle risorse per la contrattazione decentrata;
  2. al rispetto dei criteri generali per l'erogazione dei "differenziali stipendiali" definiti dal presente Contratto collettivo integrativo.

### **Articolo 13 - Criteri generali per la determinazione della retribuzione di risultato dei titolari di EQ**

1. Al fine di garantire la massima coerenza e correlazione dei sistemi retributivi premianti dell'ente, i criteri generali per la determinazione della retribuzione di risultato dei titolari di EQ sono definiti in coerenza con quelli previsti per la dirigenza (retribuzione di risultato) e del personale non dirigente ("produttività").
2. Essi, quindi, hanno lo scopo di garantire adeguate risposte e riconoscimenti economici a coloro che avranno raggiunto i livelli di prestazione/risultato attesi e predefiniti in sede di assegnazione di obiettivi, che nel caso degli incaricati di Elevata Qualificazione si sostanziano anche in specifici obiettivi di carattere specialistico e/o gestionale, di coordinamento delle persone e di supporto alla dirigenza.
3. Con specifico riferimento ai criteri generali per la determinazione della retribuzione di risultato dei titolari di EQ si precisa che essi - in base al peculiare ruolo di responsabilità professionale e manageriale alle dirette dipendenze della dirigenza - fanno riferimento anche:
  - agli indicatori di performance relativi all'ambito organizzativo di diretta responsabilità, ai quali è attribuito un peso prevalente nella valutazione complessiva;
  - alla qualità del contributo assicurato alla performance generale della struttura, alle competenze professionali dimostrate, nonché ai comportamenti organizzativi richiesti per il più efficace svolgimento delle funzioni assegnate e di cui al successivo comma 4;
  - alla capacità di valutazione dei propri collaboratori, dimostrata tramite una significativa differenziazione dei giudizi.

4. I criteri generali per la determinazione della retribuzione di risultato dei titolari di EQ, pertanto, rispondono ai seguenti requisiti:
  - stimolare un continuo miglioramento delle prestazioni individuali;
  - promuovere un continuo riscontro “valutatore-valutato” in ordine al rapporto fra prestazione richiesta e prestazione resa;
  - rendere le persone incaricate di Elevata Qualificazione consapevoli della propria valutazione professionale in modo da consentire un migliore orientamento verso gli obiettivi prioritari dell’ente e fornire un’opportunità di crescita individuale;
  - evidenziare eventuali esigenze formative di supporto o d’integrazione della preparazione professionale;
  - migliorare il livello generale di comunicazione interna;
  - valorizzare le risorse professionali più attive e qualificate;
  - promuovere una moderna cultura organizzativa;
  - rappresentare occasione e stimolo per riflessioni e proposte relative ai piani formativi del dipendente.
5. La valutazione prende in considerazione sia il risultato individuale riferito agli obiettivi assegnati, sia quello più generale correlato agli obiettivi del dirigente da cui la persona dipende ed a quello dell’ente nel suo insieme; si tiene conto, inoltre, dei comportamenti organizzativi con particolare riguardo ai valori individuati dall’Amministrazione.
6. Per la retribuzione di risultato viene destinata una quota pari al 23% delle risorse complessivamente finalizzate alla erogazione della retribuzione di posizione e di risultato di tutte le elevate qualificazioni previste dall’ordinamento camerale.
7. Qualora, in corso d’anno, una parte delle risorse destinate alle retribuzioni di posizione istituite non vengano utilizzate (escluso malattia), si stabilisce, come previsto dal parere ARAN CFL123 del 21/12/2020, di destinare tali importi alle retribuzioni di risultato.
8. Nell’ipotesi di conferimento ad un lavoratore, già titolare di EQ, di un incarico ad interim relativo ad altra posizione di EQ vacante, per la durata dello stesso, al lavoratore, nell’ambito della retribuzione di risultato, è attribuito un ulteriore importo la cui misura è pari al massimo al 15% del valore economico della retribuzione di posizione prevista.
9. Attraverso tali criteri generali ed in coerenza con la metodologia di valutazione di questo ente anche per i titolari di EQ (compresi gli incarichi ad interim), la retribuzione di risultato viene erogata a fronte del raggiungimento delle iniziative assegnate all’Unità Organizzativa in una percentuale pari almeno all’80% e sulla base degli esiti della valutazione. Tale retribuzione è inoltre rapportata all’effettiva durata dell’incarico.
10. Per l’accesso alla retribuzione di risultato, è necessario un periodo minimo di servizio di almeno 90 giorni di presenza intesi come: timbrato, missioni, uscita per servizio, Lavoro da Remoto, Lavoro Agile, permessi retribuiti per donatori di sangue (art. 8 L. 219/2005) e di midollo osseo (art. 5 L.6/3/2001 n. 52), assenze per attività di volontariato (art. 9 DPR 8/2/2001 n. 194), permessi di cui alla L. 104/1992, congedi di maternità e parentali di cui al D.lgs. n.151/2001, permessi di cui al CCNL 16.11.2022 art. 41 (permessi orari retribuiti per particolari motivi

personali o familiari), art. 43 (congedi per le donne vittime di violenza) e art. 44 (assenze permessi per l'espletamento di visite, terapie, prestazioni specifiche od esami diagnostici), infortuni sul lavoro e permessi per lutto, termine considerato minimo per consentire l'effettiva e significativa partecipazione al raggiungimento degli obiettivi assegnati.

11. I criteri generali individuati per la determinazione della retribuzione di risultato delle persone incaricate di EQ dal 1° aprile 2023 in avanti sono gli stessi anche per la determinazione della retribuzione di risultato delle persone a cui è stato conferito l'incarico di "posizione organizzativa" entro il 31.03.2023 ai sensi dell'art. 15 del CCNL 21.05.2018.

**Articolo 14 - Incremento delle risorse di cui all'art. 17, comma 6 attualmente destinate alla corresponsione della retribuzione di posizione e di risultato degli incarichi di Elevata Qualificazione, ove implicante, ai fini dell'osservanza dei limiti previsti dall'art. 23, comma 2, del D. Lgs. n. 75/2017, una riduzione delle risorse del Fondo di cui all'art. 79**

1. Le parti concordano di incrementare di € 40.000,00, ai sensi dell'art. 7 c. 4 lett. u) del CCNL 16.11.2022, le risorse destinate alla corresponsione della retribuzione di posizione e di risultato degli incarichi di Elevata Qualificazione di cui all'art. 17 c. 6 del medesimo CCNL.
2. L'importo sarà finanziato con le risorse di parte fissa del Fondo del personale non dirigente art. 79 e destinato a carico del bilancio come previsto dall'art. 17 c. 6 del CCNL sopra citato. Quindi, il trattamento accessorio del personale titolare di un incarico di Elevata Qualificazione per l'anno 2023 ammonta a quanto segue:

Risorse ex PO a Bilancio	€ 739.338,00
Incremento art. 7 c. 4 lett. u) del CCNL 16.11.2022	€ 40.000,00
Incremento art. 79 c. 3 del CCNL 16.11.2022	€ 4.584,72
Incremento una tantum art. 79 c. 5 del CCNL 16.11.2022	€ 4.584,72
<b>Totale risorse Elevate Qualificazioni anno 2023</b>	<b>€ 788.507,44</b>

**TITOLO IV  
COMPENSI PER PARTICOLARI ATTIVITA' O RESPONSABILITA'**

**Articolo 15 - Individuazione delle misure dell'indennità correlata alle condizioni di lavoro di cui all'art. 70-bis del CCNL del 21.05.2018, entro i valori minimi e massimi, come rideterminati dall'art. 84-bis del CCNL 16.11.2022 e nel rispetto dei criteri ivi previsti, nonché la definizione dei criteri generali per la sua attribuzione**

1. A decorrere dal 1° del mese successivo della data di sottoscrizione del presente contratto integrativo, la disciplina dell'indennità da riconoscere al personale che presta la propria attività in particolari condizioni di lavoro è definita come segue:

- per prestazioni che implicano l'esposizione a rischi e, come tali pericolose o dannose per la salute.

Sulla base di quanto contenuto nel DVR (documento di valutazione dei rischi) della Camera di commercio si individuano le seguenti attività di rischio:

- a) *assistenza tecnica agli impianti*: euro 3,50 per giorno di effettivo svolgimento. L'indennità è riconosciuta per lo svolgimento di attività che comportino l'esposizione continua e diretta a rischi derivanti dall'assistenza, monitoraggio e sopralluogo di impianti/cantieri in luoghi che, in relazione agli impianti o sostanze che vi vengono impiegati, sono fonte di pericolo per la salute e l'integrità fisica degli addetti per la possibile esposizione ad agenti chimici, biologici, fisici, radianti, gassosi;
- b) *conduzione di autoveicoli*: euro 5,00 per giorno di effettivo svolgimento. L'indennità è riconosciuta per l'attività di conduzione di autoveicoli messi a disposizione dalla Camera di commercio di Milano Monza Brianza Lodi;
- c) *utilizzo apparecchiature del Centro stampa/macchine vidimatrici*: euro 3,50 per giorno di effettivo svolgimento. L'indennità è riconosciuta agli addetti alle macchine fotocopiatrici/vidimatrici;

- per prestazione che implica l'esposizione a disagio, si intende una particolare situazione lavorativa che, pur non incidendo in via diretta ed immediata sulla salute e l'integrità personale del lavoratore, può risultare rilevante, per le condizioni sfavorevoli di orari, di tempi e di modi, tali da condizionare in senso sfavorevole l'autonomia temporale e relazionale del dipendente. Il disagio viene riconosciuto al solo personale addetto alle attività di front-office per un periodo non inferiore a 3,5 ore/gg: euro 3,50 per giorno di effettivo svolgimento di esse;

## **Articolo 16 - Criteri generali per l'attribuzione dell'indennità per specifiche responsabilità di cui all'art. 84 del CCNL 16.11.2022**

1. I criteri generali sono definiti in coerenza con quelli individuati per definire l'elevata responsabilità (e conseguente retribuzione di posizione) per le persone incaricate di Elevata Qualificazione, con le semplificazioni che seguono.
2. In applicazione di tali criteri e principi, la Camera di commercio individua le specifiche responsabilità (aggiuntive rispetto a quelle normalmente previste dall'inquadramento e dal profilo professionale e di competenza) che la direzione ha deciso di affidare ai propri collaboratori.
3. L'erogazione della correlata indennità, entro i valori minimi e massimi previsti dal CCNL, è graduata in funzione del livello di complessità, autonomia e responsabilità cui l'indennità stessa si riferisce.
4. L'assegnazione dell'indennità per specifiche responsabilità prevista dal CCNL può avvenire per lo svolgimento delle seguenti tipologie di attività da parte del personale di Area dei Funzionari e della Elevata Qualificazione:
  - responsabilità di coordinamento di unità organizzative elementari e di Cassa, con un compenso annuo lordo di € 2.500,00;
  - responsabilità di fasi o programmi/progetti di lavoro connotati da particolare

complessità che possono comportare anche il coordinamento di gruppi di lavoro, con un compenso annuo lordo di € 2.000,00.

5. La responsabilità è conferita con atto formale del Segretario generale. In tale atto vengono specificate le funzioni per le quali viene assegnata la responsabilità. In assenza di atto formale di nomina non può essere presa in considerazione, per la valutazione ai fini dell'attribuzione dell'indennità, alcuna assunzione di particolari responsabilità.
6. L'erogazione del compenso avverrà su base annua in proporzione alla effettiva copertura della specifica responsabilità o della funzione. Gli importi annui sono proporzionalmente ridotti per il personale con rapporto di lavoro parziale in relazione all'orario di servizio settimanale, mensile o annuale indicato dal contratto di lavoro.
7. Ad ogni dipendente non può essere attribuita più di una indennità per specifiche responsabilità; nel caso in cui ricorrano più responsabilità, al dipendente interessato è attribuita quella di valore economico più elevato.

**Articolo 17 – Criteri generali per l'attribuzione di trattamenti accessori per i quali specifiche leggi operino un rinvio alla contrattazione collettiva di cui all'art. 79 c. 2 lett. a) del CCNL 16.11.2022 (ex art. 67 c. 3 lett. c del CCNL 21.05.2018)**

Nel determinare o riconoscere trattamenti economici accessori, così come richiesto – secondo l'una o l'altra tipologia di intervento - da previsioni di legge (es. incentivi tecnici, compensi ISTAT), saranno osservati i seguenti criteri:

- graduazione degli importi - laddove vi siano fasce orarie e/o giornate differenti nelle quali si colloca lo svolgimento delle attività - che dia titolo all'attribuzione del trattamento accessorio;
- determinazione dei valori unitari (per singolo evento/attività) che tenga conto della ripetitività di questi ultimi.

In ogni caso gli importi complessivi, sommati a quelli percepiti dai singoli interessati a titolo di produttività, dovranno mantenersi entro valori congrui. In particolare, non potranno superare il 50% del trattamento economico complessivo annuo lordo.

**Articolo 18 – Correlazione tra compensi di cui all'art. 20, comma 1, lett. h) del CCNL 16.11.2022 (Compensi aggiuntivi ai titolari di incarichi di EQ) e la retribuzione di risultato dei titolari di incarichi di EQ**

Ai titolari di incarichi di Elevata Qualificazione, in aggiunta alla retribuzione di posizione e di risultato, possono essere erogati anche i compensi previsti all'art. 20 del CCNL 16.11.2022 tenendo conto comunque che gli importi complessivi, sommati a quelli percepiti dai singoli interessati a titolo di produttività, dovranno mantenersi entro valori congrui (non potranno superare il 50% del trattamento economico complessivo annuo lordo).

## **TITOLO V**

### **ORARIO DI LAVORO, LAVORO STRAORDINARIO, DISPOSIZIONI APPLICABILI A PARTICOLARI TIPI DI RAPPORTO, SALUTE, SICUREZZA E BENESSERE SUL LAVORO**

#### **Articolo 19 – Linee di indirizzo e criteri generali per la individuazione delle misure concernenti la salute e sicurezza sul lavoro**

1. La Camera di commercio si impegna a diffondere il principio della "cultura della sicurezza" attraverso gli istituti dell'informazione e della formazione.
2. In materia di sicurezza sui luoghi di lavoro si continuerà ad assicurare, nel tempo, l'attuazione della normativa secondo le indicazioni del documento di valutazione dei rischi, a tal fine costantemente aggiornato. In particolare, attraverso le specifiche riunioni previste dalla normativa generale in materia e con il contributo del Rappresentante dei lavoratori per la sicurezza, verranno individuate le priorità di azione che garantiscano nel tempo il miglioramento dei livelli di sicurezza negli ambienti di lavoro.
3. Gli interventi di formazione ed informazione del personale saranno svolti con cadenza periodica ed in tutti i casi previsti dalla vigente normativa, in modo da garantire un adeguato e continuo grado di aggiornamento. Con lo stesso intento verranno gestite la formazione specifica per il personale addetto alle misure antincendio ed al primo soccorso e le esercitazioni generali per le situazioni di emergenza.
4. Il piano sanitario, predisposto periodicamente dal medico competente, sarà tempestivamente adeguato in relazione ai mutamenti organizzativi che si realizzeranno ed aventi impatto sui contenuti del documento, ovvero ad eventuali interferenze esterne legate ad eventi di morbilità collettiva stagionali o straordinari.
5. La ricognizione periodica delle postazioni di lavoro, ai fini della verifica della compatibilità delle stesse con le norme tecniche in materia e dell'osservanza di queste ultime da parte degli occupanti, è curata dalla Camera di commercio con il supporto del servizio di prevenzione e protezione ed alla presenza dei Rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza.
6. La formazione specifica per queste ultime figure, a carico della Camera di commercio e tale da assicurare al rappresentante medesimo adeguate nozioni sulle principali tecniche di controllo e prevenzione dei rischi, è da intendersi aggiuntiva rispetto a quella a lui spettante in materia al pari del restante personale. In caso di nuova nomina, detta formazione dovrà essere assicurata con la tempestività necessaria all'efficace espletamento dell'incarico.
7. Le attività formative organizzate dall'ente per il personale si svolgono in orario di servizio, sono periodicamente ripetute in relazione all'evoluzione ed all'insorgenza di nuovi rischi e le relative ore non saranno computate nel budget generale della formazione.

#### **Articolo 20 – Elevazione del contingente dei rapporti di lavoro a tempo parziale ai sensi dell'art. 53, comma 2 del CCNL del 21.05.2018**

1. Il numero dei rapporti di lavoro a tempo parziale non può superare, come previsto

dall'art. 53 c. 2 del CCNL 21.5.2018, il 25% della dotazione organica complessiva di ciascuna area di classificazione, rilevata al 31 dicembre di ogni anno, con esclusione delle Elevate Qualificazioni.

2. Il contingente di contratto può essere elevato, ai sensi del c. 8, fino al 10% in presenza delle situazioni di seguito specificate (relative alla situazione personale, della propria famiglia anagrafica, dei soggetti di cui all'articolo 433 del codice civile anche se non conviventi, nonché dei portatori di handicap, parenti o affini entro il terzo grado, anche se non conviventi), a condizione che non venga compromessa la ordinaria gestione delle attività riferite ai settori interessati alla trasformazione del rapporto:
  - le necessità familiari derivanti dal decesso di una delle persone di cui al presente punto;
  - le situazioni che comportano un impegno particolare del dipendente o della propria famiglia nella cura o nell'assistenza delle persone di cui al presente punto;
  - le situazioni di grave disagio personale, ad esclusione della malattia, nelle quali incorra il dipendente medesimo;
  - le situazioni, riferite ai soggetti di cui al presente punto ad esclusione del richiedente, derivanti dalle seguenti patologie:
    - patologie acute o croniche che determinano temporanea o permanente riduzione o perdita dell'autonomia personale, ivi incluse le affezioni croniche di natura congenita, reumatica, neoplastica, infettiva, dismetabolica, post-traumatica, neurologica, neuromuscolare, psichiatrica, derivanti da dipendenze, a carattere evolutivo o soggette a riacutizzazioni periodiche;
    - patologie acute o croniche che richiedono assistenza continuativa o frequenti monitoraggi clinici, ematochimici e strumentali;
    - patologie acute o croniche che richiedono la partecipazione attiva del familiare nel trattamento sanitario;
    - patologie dell'infanzia e dell'età evolutiva o per le quali il programma terapeutico e riabilitativo richiede il coinvolgimento dei genitori o del soggetto che esercita la potestà.
3. In tali casi le domande possono essere presentate senza limiti temporali.

### **Articolo 21 – Limite individuale annuo delle ore che possono confluire nella banca delle ore, ai sensi dell'art. 33 del CCNL 16.11.2022**

1. È istituita la banca delle ore della Camera di commercio di Milano Monza Brianza Lodi con un conto individuale per ciascun lavoratore dell'Amministrazione.
2. Nella banca delle ore, su richiesta del dipendente confluiscono le ore di lavoro straordinario nel numero massimo di 180 che verranno evidenziate mensilmente nel cartellino presenze.
3. Le ore accantonate possono essere richieste da ciascun lavoratore o in retribuzione o con permessi compensativi per le proprie attività formative o anche per necessità personali e familiari. Le ore accantonate possono, altresì, essere utilizzate per compensare il debito orario.

## **Articolo 22 – Criteri per l'individuazione di fasce temporali di flessibilità oraria in entrata e in uscita, al fine di conseguire una maggiore conciliazione tra vita lavorativa e vita familiare**

1. Per flessibilità in entrata e uscita si intende la possibilità, data al dipendente, di gestire l'inizio e la fine della propria prestazione mattiniera e pomeridiana, nel rispetto delle 36 ore settimanali o comunque nel rispetto delle fasce obbligatorie di presenza previste dall'orario di lavoro e delle ore complessivamente previste nel mese.
2. Le fasce di flessibilità in entrata e in uscita, fruibili da tutto il personale, sono determinate compatibilmente con la garanzia dell'ottimale funzionamento organizzativo della Camera di commercio, essendo comunque prioritario per essa garantire il miglior servizio all'utenza.
3. Il dipendente può avvalersi della facoltà in entrata ed uscita nell'ambito della medesima giornata e l'eventuale regolarizzazione dell'orario deve essere effettuata nel mese di maturazione dello stesso, secondo le modalità ed i tempi definiti dalla Camera.
4. In relazione a particolari situazioni personali, sociali o familiari, dopo specifica richiesta della persona ed autorizzazione della dirigenza, sono favoriti nell'utilizzo dell'orario flessibile - anche con forme di flessibilità ulteriori rispetto al regime previsto per la generalità dei dipendenti e compatibilmente con le esigenze di servizio - i dipendenti che si trovano nelle condizioni di cui al comma 4 dell'art. 36 CCNL 16.11.2022 e coloro che presentino un'istanza adeguatamente motivata.

## **Articolo 23 – Elevazione del limite massimo individuale di lavoro straordinario ai sensi dell'art. 29 comma 2 (Orario di lavoro) del CCNL 16.11.2022**

L'art. 38 comma 3 del CCNL 14.9.2000 prevede che, "*Per esigenze eccezionali - debitamente motivate in relazione all'attività di diretta assistenza agli organi istituzionali riguardanti un numero di dipendenti non superiore al 2% dell'organico - il limite massimo individuale di cui all'art. 14. comma 4 del CCNL dell'1.1.1999 (pari a 180 ore annue) può essere elevato in sede di contrattazione decentrata integrativa, fermo restando il limite delle risorse previste dallo stesso art. 14.*".

La Camera di Commercio consta di 441 posti nella dotazione organica ed il 2% corrisponde a 8 unità di personale che potrebbero effettuare prestazioni di carattere straordinario nelle circostanze e con le motivazioni soprarichiamate.

Le Parti, prendono atto di quanto previsto e riconosciute le esigenze eccezionali nelle funzioni di staff, compresi gli autisti, del Presidente e del Segretario generale, delle funzioni di accoglienza e presidio degli accessi, concordano che per l'anno 2023 venga riconosciuta la possibilità di effettuare lavoro straordinario a 9 unità (FTE), fermo restando che non si superi lo stanziamento previsto a bilancio:

- fino al limite massimo di 350 ore annue pro-capite per gli autisti;
- fino al limite massimo di 200 pro-capite per gli addetti alle funzioni di accoglienza e presidio degli accessi;
- fino al limite massimo di 200 ore annue pro-capite per le funzioni di staff del Presidente e del Segretario generale.

## **Articolo 24- Criteri generali per l'attivazione di piani di welfare integrativo e definizione dell'eventuale finanziamento a carico del Fondo Risorse decentrate ai sensi dell'art. 82 comma 2 del CCNL 16.11.2022**

1. L'attivazione di benefici di natura assistenziale e sociale in favore del personale intende rispondere all'obiettivo di sostenere il benessere organizzativo ed il miglioramento delle condizioni di contesto all'interno delle quali si svolge la prestazione di lavoro.
2. La Camera di commercio – nei limiti delle disponibilità già stanziata – si impegna a concedere benefici di natura assistenziale e sociale a favore dei propri dipendenti sulla base di quanto previsto dall'art. 82 del CCNL 16.11.2022.
3. Le disponibilità annue previste a budget, anche per finalità assistenziali nell'ambito di strumenti a carattere mutualistico, ammontano ad un massimo € 285.000,00. Per il 2023 si concorda di impegnare la cifra per intero e di distribuirla in base al numero dei dipendenti presenti all'1/1 come da schema di seguito indicato:

<b>Distribuzione importo WELFARE tra personale dirigente e non dirigente</b>	<b>Tot. dip. in servizio all'1/1/2023</b>	<b>Distribuzione con dip. in servizio</b>
Numero dirigenti in servizio all'1/1/2023	9	<b>€ 6.840,00</b>
Numero non dirigenti in servizio all'1/1/2023	366	<b>€ 278.160,00</b>
<b>Totale</b>	<b>375</b>	<b>€ 285.000,00</b>

4. Tenuto conto che ad oggi per le Camere di commercio non è ancora possibile aderire al fondo di assistenza sanitaria integrativa del servizio sanitario nazionale per l'erogazione delle prestazioni previste al c. 1 lett. e) del succitato art. 82 "polizze sanitarie integrative delle prestazioni erogate dal servizio sanitario nazionale" in quanto non ancora istituito, le parti concordano che per l'anno 2023 la concessione di benefici di natura assistenziale e sociale in favore del personale non dirigente - per un importo complessivo di € 278.160,00 - avvenga come segue:
  - a) € 20.000,00 sostegno allo studio dei figli dei dipendenti (dall'anno successivo alla nascita fino all'università anche se non a carico);
  - i benefici saranno riconosciuti a tutti i dipendenti in servizio al momento della pubblicazione dell'avviso sulla intranet camerale esclusi i colleghi dimissionari per motivi diversi dal pensionamento e il personale dipendente che non risulti in servizio per aspettativa non retribuita ad eccezione dei colleghi assenti per motivi di salute propria o dei familiari (parenti e affini entro il 2° grado);
  - i benefici di cui sopra saranno riconosciuti anche al personale dipendente in posizione di comando o distacco presso altra amministrazione o azienda del sistema camerale al momento della pubblicazione dell'avviso sulla intranet camerale a patto che non usufruiscano di altra forma di welfare presso l'ente/azienda di accoglienza;
  - i benefici di cui sopra non saranno riconosciuti al personale in posizione di comando presso la Camera.

- b) € 40.000,00 promozione del merito dei figli dei dipendenti secondo il Regolamento adottato dall'Ente;
- c) € 48.160,00 campagna interna di prevenzione della salute rivolta al personale non dirigente;
- i benefici saranno riconosciuti ad anni alterni a tutti i dipendenti che ne facciano richiesta e che siano in servizio al momento dell'avvio del sondaggio di adesione alla campagna di prevenzione e al momento dell'avvio delle prestazioni ad eccezione dei colleghi dimissionari per motivi diversi dal pensionamento. In fase di sondaggio i dipendenti potranno indicare anche se intendono acquistare il pacchetto per l'anno di non spettanza utilizzando la propria quota destinata alla Piattaforma Welfare, che sarà pertanto decurtata di un importo pari al costo del servizio;
  - i benefici di cui sopra saranno riconosciuti anche al personale dipendente in posizione di comando o distacco presso altra amministrazione o aziende del sistema camerale a patto che non usufruisca di altra forma di welfare presso l'ente di accoglienza;
  - i benefici di cui sopra non saranno riconosciuti al personale in posizione di comando presso la Camera e al personale dipendente che al momento dell'avvio della campagna di prevenzione non risulti in servizio per aspettativa non retribuita ad eccezione dei colleghi assenti per motivi di salute propria o dei familiari (parenti e affini entro il 2° grado);
- d) € 170.000,00 utilizzabili attraverso una piattaforma welfare, che consenta l'erogazione di prestazioni non monetarie e servizi a sostegno del dipendente, tra cui:
- servizi a rimborso: salute (rimborso spese visite mediche specialistiche, cure dentarie, esami di laboratorio, farmaci, lenti e occhiali, certificati medici), assistenza (a favore di familiari anziani e non autosufficienti), educazione (rette asili nido, scuole d'infanzia e secondarie, laurea, libri di testo, centri ricreativi estivi ed invernali), mobilità (titoli di viaggio);
  - servizi ad accesso diretto: ricreativi (corsi di lingue, ingressi a musei ed eventi culturali, abbonamenti in palestra, viaggi, biglietti cinema), buoni acquisto.
  - costi di attivazione e gestione della piattaforma: i costi di attivazione e gestione saranno imputati a carico dell'importo di cui al presente punto. Sarà cura dell'Amministrazione organizzare corsi di formazione e di accompagnamento all'utilizzo della piattaforma.
- Inoltre:
- i benefici della piattaforma welfare saranno riconosciuti a tutti i dipendenti in servizio al 1° gennaio e che al momento dell'erogazione in piattaforma non siano dimissionari per motivi diversi dal pensionamento e il personale dipendente che non risulti in servizio per aspettativa non retribuita ad eccezione dei colleghi assenti per motivi di salute propria o dei familiari (parenti e affini entro il 2° grado);
  - i benefici di cui sopra saranno riconosciuti anche al personale dipendente in posizione di comando o distacco presso altra amministrazione e aziende del

sistema camerale in servizio al 1° gennaio a patto che non usufruiscano di altra forma di welfare presso l'ente di accoglienza;

- i benefici di cui sopra non saranno riconosciuti al personale in posizione di comando presso la Camera;
- l'importo a disposizione dovrà essere utilizzato entro e non oltre il 30 settembre dell'anno di riferimento.

Il dipendente potrà chiedere entro il 30.09 di ogni anno il versamento della quota non utilizzata in piattaforma sul proprio Fondo previdenziale complementare di categoria (se iscritto).

5. Gli eventuali risparmi di un medesimo anno delle varie destinazioni per sostegno allo studio dei figli dei dipendenti, per promozione del merito dei figli dei dipendenti, per campagna interna di prevenzione della salute e della piattaforma (compresi gli importi dei singoli dipendenti non utilizzati entro il 30.09), verranno suddivisi tra i beneficiari in servizio al 1° gennaio e che al momento dell'erogazione in piattaforma non siano dimissionari per cause diverse dal pensionamento. Questa seconda tranche dovrà essere utilizzata entro il 31.10 di ogni anno. Gli eventuali residui, in accordo con la RSU, potranno essere destinati ad iniziative di benessere psico-fisico e a iniziative di agevolazione all'accesso al credito da parte dei dipendenti.
6. I criteri di utilizzo conservano la loro efficacia fino alla stipulazione del successivo Accordo, salvo il caso in cui intervengano contrastanti norme di legge o di contratto nazionale.

La ripartizione delle risorse disponibili per il 2024 e 2025 sarà oggetto di contrattazione collettiva integrativa annuale con le organizzazioni sindacali di riferimento.

## **Articolo 25 - Riflessi sulla qualità del lavoro e sulla professionalità delle innovazioni tecnologiche inerenti all'organizzazione di servizi – c. 4 lett. t) art. 7 CCNL 16.11.2022**

1. In presenza di evoluzioni organizzative strutturali, determinate da eventi normativi, da scelte dell'Ente in rapporto alla missione istituzionale e/o alle istanze dell'utenza, da sviluppi tecnologici, la valutazione dell'impatto del cambiamento che ne discende dovrà ricomprendere specifiche considerazioni su eventuali mutamenti che esso comporta rispetto alle conoscenze ed alle capacità fino a quel momento richieste al personale coinvolto, in tutto o in parte, da tale cambiamento, nonché su eventuali ricollocazioni organizzative e, se di conseguenza necessario, uno specifico piano di intervento sulla fornitura dei supporti conoscitivi, formativi, strumentali ritenuti adeguati, nonché, se richiesto dall'entità delle innovazioni previste, specifiche iniziative preventive di qualificazione e riqualificazione atte a favorire l'adeguamento, la ricollocazione e l'integrazione del personale nei nuovi contesti organizzativi, garantendo la continuità del rapporto di lavoro.
2. In tale contesto, si porrà attenzione alle continue esigenze di sviluppo delle competenze e delle prestazioni dei dipendenti, favorendo lo sviluppo ovvero il consolidamento di capacità orientate al cambiamento, all'innovazione anche delle metodologie di lavoro utilizzate, alla collaborazione, alle relazioni di reciprocità tra aree e servizi.

Roma, 3 ottobre 2023



00199 ROMA  
Via San Crescenzano 25  
Tel. 06/865081  
Fax 06/86508535  
www.uilfpl.it  
e-mail: info@uilfpl.it

## SEGRETERIA NAZIONALE

**Prot. n° 593 /23/DP/sg**

**Servizio:** Organizzazione

**Oggetto:** Fringe Benefit Prestiti in corso.

Al Presidente

CCIAA di Milano, Monza Brianza, Lodi  
Dott. Carlo Maria Sangalli

Al Segretario Generale

CCIAA di Milano  
D.ssa Elena Vasco

La UIL FPL è venuta a conoscenza della decisione assunta dalla Camera di Commercio di Milano, mediante la quale sono stati innalzati impropriamente i tassi di interesse di taluni finanziamenti agevolati e Fringe benefit, concessi ai propri dipendenti.

Dapprima, ci preme sottolineare che, da sempre, obiettivo primario della nostra Organizzazione è la tutela dei lavoratori e delle lavoratrici, ovvero delle persone nell'ottica di non lasciare indietro nessuno.

Per questa ragione, con la presente chiediamo alla CC.II.AA. di Milano l'applicazione corretta della normativa sul tema di cui in premessa.

La Camera di Commercio di Milano infatti, facendo leva sulla risoluzione n.44 del 2023 dell'Agenzia delle Entrate, rispetto all'art. 51 comma 4, lettera b) del TUIR, si discosta dall'interpretazione costituzionalmente orientata della norma in materia di finanziamenti a tasso agevolato e, in generale, Fringe benefit.

In tal senso, come UIL FPL ci preme sottolineare che il punto di partenza sia lo stabilire che qualsiasi corresponsione da parte del Datore di lavoro debba essere assoggettata a tassazione individuando quale regola generale di determinazione del valore delle utilità diverse dal denaro, quella sancita per la determinazione del valore normale dall'art. 9, comma 3 del TUIR, ovvero "il prezzo o corrispettivo mediamente praticato per i beni e i servizi della stessa specie o similari, in condizioni di libera concorrenza e al medesimo stadio di commercializzazione, nel tempo e nel luogo in cui i beni o servizi sono stati acquisiti o prestati, e, in mancanza, nel tempo e nel luogo più prossimi".

In virtù di questa disposizione, la determinazione del tasso di interesse per un finanziamento agevolato deve coincidere con un parametro fisso, che sia immediatamente individuato alla data di conclusione del contratto e non con un canone che varia al termine di ciascun anno.

Infatti, come ampiamente declinato dalla giurisprudenza e in particolar modo da pronunce della Corte Costituzionale, l'art. 51 comma 4 lett b) del TUIR rappresenta una deroga a quella che sarebbe altrimenti l'ordinaria modalità di determinazione dell'importo tassabile e individua un criterio per determinare l'importo da assoggettare ad imposizione in capo al dipendente, nei casi in cui lo stesso ottenga dal proprio datore di lavoro la concessione di un prestito a condizioni agevolate, che deve risultare generalmente favorevole al contribuente.

Pertanto, l'applicazione dei tassi di interesse sui finanziamenti agevolati deve avvenire in modo conforme alla volontà del legislatore, ovvero deve tradursi in un trattamento impositivo di maggior favore per il contribuente.

Infatti, la Corte costituzionale, con sentenza n. 233 del 1993 ha espressamente stabilito che nell'applicare la normativa in tema di finanziamenti agevolati non ci si può irrazionalmente discostare dall'intento del legislatore, aggravando il carico fiscale a danno del contribuente, perché, se questo accadesse, vi sarebbe un evidente contrasto con i principi costituzionali sanciti negli artt. 3 e 53 della Costituzione; oltre a ciò, la Corte specifica che non sono passibili di tale incostituzionalità le disposizioni agevolative che determinino un trattamento peggiorativo, laddove prevedano la possibilità che il contribuente scelga per l'applicazione della disposizione generale.

Ne deriva che il dipendente (o soggetto ad esso assimilato) che abbia concluso un contratto di finanziamento con il proprio datore o soggetto ad esso collegato, in luogo della regola agevolativa prevista dal comma 4, lett. b) art. 51 del TUIR, deve poter decidere di applicare la regola generale di determinazione del fringe benefit sulla base del criterio del valore normale, ai sensi del comma 3 art. 9 del TUIR.

In ultimo, per ciò che concerne il caso di specie, è opportuno richiamare quanto disposto dal Decreto 22 novembre 2004, secondo cui, il personale dipendente della Camera di Commercio, è tenuto a corrispondere, sui prestiti relativi all'indennità di anzianità e ai fondi di previdenza, concessi in base a quanto determinato dal regolamento per il personale delle camere di commercio, industria, artigianato e agricoltura, il tasso approvato fissato nella misura dell'1,5%, tasso che si applica altresì ai piani di restituzione di prestiti già concessi.

Alla luce delle considerazioni di cui sopra, invitiamo la Camera di Commercio di Milano ad attenersi correttamente all'interpretazione costituzionalmente orientata della normativa, rispetto alla corretta modalità di determinazione del reddito di lavoro dipendente, in relazione ai finanziamenti a tasso agevolato, concessi ai dipendenti.

Contrariamente, qualora la Camera di Commercio di Milano proseguisse nel suo intento, discostandosi dall'interpretazione costituzionalmente orientata in tema di modalità di tassazione dei finanziamenti agevolati e fringe benefit a vantaggio dei suoi dipendenti, la UIL FPL non esiterà adire le vie consentite dalla normativa vigente al fine di garantire le tutele e le legittime aspettative delle/dei dipendenti camerale.

Il Coordinatore Nazionale CCIAA  
**f.to** Guido Vacca

Il Segretario Nazionale  
**f.to** Rita Longobardi

Roma, 04 ottobre 2023



00199 ROMA  
Via San Crescenziano, 25  
Tel. 06/865081  
Fax 06/86508535  
C.F. 97194030587  
www.uilfpl.it  
e-mail: info@uilfpl.it

## SEGRETERIA NAZIONALE

**Prot. n°** 596/23/RL/en

Ai Segretari Regionali UIL FPL

**Servizio:** Funzioni Locali

Ai Segretari Territoriali UIL FPL

### LORO SEDI

**Oggetto:** CCIAA: applicazione della normativa relativa ai finanziamenti agevolati e fringe benefit concessi ai dipendenti.

Care/i amiche/ci e compagne/i,

vi informiamo in merito ad una decisione assunta dalla Camera di Commercio di Milano, mediante la quale, l'ente in questione, ha impropriamente innalzato i tassi di interesse di taluni finanziamenti agevolati e Fringe benefit, concessi ai propri dipendenti.

È opportuno sottolineare impropriamente, perché la Camera di Commercio di Milano, nella decisione assunta, ha fatto leva sulla risoluzione n. 44 del 2023 dell'Agenzia delle entrate, rispetto all'art. 51 comma 4, lettera b) del TUIR, applicando in modo non corretto la normativa sul tema e, soprattutto, si è discostata dall'interpretazione costituzionalmente orientata della norma in materia di finanziamenti a tasso agevolato e, in generale, Fringe benefit.

Rispetto al tema trattato, il punto di partenza è stabilire che qualsiasi corresponsione da parte del Datore di lavoro debba essere assoggettata a tassazione e si individua quale regola generale di determinazione del valore delle utilità diverse dal denaro, quella sancita per la determinazione del valore normale dall'art. 9, comma 3 del TUIR, ovvero "*il prezzo o corrispettivo mediamente praticato per i beni e i servizi della stessa specie o similari, in condizioni di libera concorrenza e al medesimo stadio di commercializzazione, nel tempo e nel luogo in cui i beni o servizi sono stati acquisiti o prestati, e, in mancanza, nel tempo e nel luogo più prossimi*".

In virtù di questa disposizione, la determinazione del tasso di interesse per un finanziamento agevolato deve coincidere con un parametro fisso, che sia immediatamente individuato alla data di conclusione del contratto e non con un canone che varia al termine di ciascun anno.

Pertanto, l'applicazione dei tassi di interesse sui finanziamenti agevolati deve avvenire in modo conforme alla volontà del legislatore, ovvero deve tradursi in un trattamento impositivo di maggior favore per il dipendente.

Infatti, la Corte costituzionale, con sentenza n. 233 del 1993 ha espressamente stabilito che nell'applicare la normativa in tema di finanziamenti agevolati non ci si può irrazionalmente discostare dall'intento del legislatore, aggravando il carico fiscale a danno del contribuente, perché, se questo accadesse, vi sarebbe un evidente contrasto con i principi costituzionali sanciti negli artt. 3 e 53 della Costituzione; oltre a ciò, la Corte specifica che non sono passibili di tale incostituzionalità le disposizioni agevolative che determinino un trattamento peggiorativo, laddove prevedano la possibilità che il contribuente scelga per l'applicazione della disposizione generale.

Ne deriva che il dipendente (o soggetto ad esso assimilato) che abbia concluso un contratto di finanziamento con il proprio datore o soggetto ad esso collegato, in luogo della regola agevolativa prevista dal comma 4, lett. b) art. 51 del TUIR, deve poter decidere di applicare la regola generale di determinazione del fringe benefit, sulla base del criterio del valore normale, ai sensi del comma 3 art. 9 del TUIR.

Alla luce di quanto su espresso, chiediamo a tutte le Segreterie territoriali di verificare e monitorare l'operato delle Camere di Commercio, affinché queste ultime applichino correttamente la normativa relativa ai finanziamenti agevolati o fringe benefit di che trattasi.

Nel caso si riscontrino irregolarità, vi invitiamo a segnalarle tempestivamente alla scrivente segreteria nazionale al fine di intervenire per la corretta applicazione della normativa in materia onde evitare nocumento per i lavoratori e le lavoratrici coinvolti/e.

Fraterni saluti.

IL Coordinatore Nazionale UIL FPL  
Camere Commercio  
*f.to Guido Vacca*

IL Segretario Nazionale UIL FPL  
Funzioni Locali  
*f.to Rita Longobardi*



CAMERA DI  
COMMERCIO  
MILANO  
MONZABRIANZA  
LODI

Milano, 16 ottobre 2023

Spett.le

UILFPL MILANO  
[segreteria@pec.uilfplmilano.it](mailto:segreteria@pec.uilfplmilano.it)

via PEC

**Oggetto:** Fringe Benefit Prestiti in corso – riscontro Vs. nota 3.10.2023.

Buongiorno,

negli ultimi anni le imprese private hanno potenziato in misura sempre maggiore la componente retributiva da riconoscere ai dipendenti sotto forma di beni e servizi. Forma che, ricondotta nell'ambito del welfare aziendale, ha avuto recentemente un forte impulso anche all'interno delle Pubbliche Amministrazioni – e quindi anche all'interno delle Camere di Commercio – grazie agli interventi degli ultimi contratti collettivi di comparto che hanno previsto la possibilità di destinare nell'ambito della contrattazione integrativa, specifiche risorse a sostegno del benessere dei lavoratori e dei loro familiari.

Durante la fase di emergenza epidemiologica il welfare ha avuto, inoltre, un ruolo di primo piano quale strumento per il sostegno al reddito, una fase in cui sono affiorate nuove esigenze sociali con conseguenti nuove spese (es: spese per la didattica a distanza, connessioni internet più veloci, etc...) sulle quali il legislatore ha cercato di trovare soluzioni temporanee agendo sul limite ordinario di tassazione (€ 258,23) innalzandolo al fine di sostenere il potere d'acquisto delle famiglie.

Questa maggiore diffusione del welfare all'interno del sistema organizzativo, pur se attuato in stretta collaborazione con società esperte della materia, ha richiesto, e richiede ancora oggi da parte degli uffici competenti, un importante approfondimento

*Camera di commercio  
di Milano Monza Brianza Lodi*

SEDE LEGALE  
Via Meravigli, 9/b  
20123 Milano  
Tel +39 02.8515.1  
Numero verde 800.226.372  
[www.milomb.camcom.it](http://www.milomb.camcom.it)  
C.F. e P.IVA 09920840965  
[cciaa@pec.milomb.camcom.it](mailto:cciaa@pec.milomb.camcom.it)

SEDE MONZA BRIANZA  
Piazza Cambiaghi, 9  
20900 Monza  
Tel +39 039.28071  
SEDE LODI  
Via Haussmann, 11/15  
26900 Lodi  
Tel +39 0371.4505.1



sia normativo/fiscale sia dei vari strumenti (voucher, rimborsi vari, etc... ) al fine di progettare al meglio un piano welfare aziendale che soddisfi i dipendenti sia in termini monetari, sia di utilità del servizio/benefit messo a disposizione.

Proprio a seguito degli approfondimenti fiscali sul welfare **l'attenzione si è concentrata** sulla previsione che dispone che il **50% della differenza** tra l'importo degli interessi calcolati al tasso ufficiale BCE vigente al termine di ciascun anno e l'importo degli stessi calcolato al tasso sui prestiti TFS (oggi 1,5%) concorra alla formazione del reddito di lavoro dipendente.

Una questione che è emersa in tutta la sua importanza nel corso di quest'anno per effetto del trend rialzista della BCE che, a partire già dalla fine del 2022 al fine di contrastare la congiuntura economica, ha innalzato il Tasso Ufficiale di riferimento a valori oltre il 4% che rischiano, purtroppo in alcune situazioni, di vanificare le agevolazioni introdotte recentemente dal Governo con l'aumento della soglia di non imponibilità dei fringe benefit (pur se limitatamente ai dipendenti con figli a carico).

Con specifico riferimento alla concessione dei prestiti e alla quantificazione degli interessi per la determinazione del reddito di lavoro dipendente è stato chiarito in diverse occasioni, ed in diverse sedi, che **tale disposizione è applicabile a tutte le forme di finanziamento** comunque erogate dal datore di lavoro tra le quali sono da considerare **anche i prestiti sull'indennità di anzianità**, concessi ai dipendenti ai sensi del R.I. 12/7/1982, e sui quali grava un tasso di interesse semplice, al momento pari all' 1,5% come disposto dal Decreto del 22/11/2004.

Questa Amministrazione – diversamente da quanto da voi segnalato con la nota del 3 ottobre 2023 – ha sempre applicato il tasso di interesse sui prestiti concessi ai dipendenti secondo le previsioni del Decreto sopra indicato (1,5%) non potendo modificare liberamente tale valore. È evidente che si tratta di un tasso fisso “agevolato” e di un trattamento di miglior favore che la disciplina fiscale, però, tende a



considerare quale elemento del reddito “agcredibile” (dove, ovviamente, ce ne siano le condizioni).

Si tratta, e siamo tutti consapevoli, di una previsione che - in questa congiuntura di tassi crescenti - avrebbe richiesto degli specifici interventi “a livello centrale” di adeguamento normativo per evitare di collegare il vantaggio economico del welfare al tasso di riferimento della BCE e, sul tema, siamo a conoscenza che delle iniziative volte a correggere il criterio di determinazione del reddito in tali circostanze sia stata già intrapresa nelle sedi opportune.

Alla luce del quadro fiscale sopra esposto, si conferma la volontà dell’Ente di continuare a considerare l’eventuale beneficio della “differenza tra i tassi di interesse” all’interno del reddito di lavoro e, nel caso, di operare le relative trattenute.

Questo è l’aspetto che l’Ente – in occasione dei diversi incontri effettuati con le RSU - ha segnalato alle OO.SS. non facendo mai riferimento a potenziali incrementi del **tasso** di interesse **disciplinato**, d’altronde, **da un preciso quadro normativo**.

Cordiali saluti.

Area Personale organizzazione e sportelli

Il Dirigente

Laura Blasio