

**CONTRATTO COLLETTIVO INTEGRATIVO DI LAVORO DEL
PERSONALE DIRIGENZIALE DELLA
CAMERA DI COMMERCIO DI MILANO MONZA BRIANZA E LODI
ANNO 2022**

Oggi, 4 novembre 2022, tramite collegamento con Google Meet, si è svolto l'incontro tra i signori:

per la parte pubblica

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

e

le Organizzazioni Sindacali Territoriali,

Davide Ballabio	- UIL FPL
Alexandra Bonfanti	- FP CGIL
Amilcare Tosoni	- CISL FP

per la sottoscrizione del Contratto Collettivo Integrativo annualità 2022 al fine della definizione dei criteri di distribuzione del Fondo per la retribuzione di posizione e la retribuzione di risultato del personale dirigente anno 2022, l'integrazione dell'art. 10 "Criteri generali per la definizione dei piani di Welfare Integrativo" e la revisione degli artt. 7 e 11 del CCI 2021-2023 sottoscritto il 14 ottobre 2021.

Il Collegio dei Revisori dei Conti in data 13 ottobre 2022 ha espresso parere positivo a tale Contratto e la Giunta con delibera n. 137 del 27 ottobre 2022 ha autorizzato il Presidente della delegazione trattante di parte pubblica, nella persona del Segretario generale, alla sottoscrizione definitiva del medesimo.

CAMERA DI COMMERCIO DI
MILANO MONZA BRIANZA LODI

Elena Vasco _f.to Elena Vasco_____

per le OO.SS.

Davide Ballabio _f.to Davide Ballabio_____

Alexandra Bonfanti _____

Amilcare Tosoni _____

Art. 1 - Campo di applicazione, efficacia e durata

1. Il presente Contratto Collettivo Integrativo si applica a tutto il personale in servizio presso la Camera di commercio di Milano Monza Brianza Lodi con qualifica dirigenziale, con rapporto di lavoro a tempo sia indeterminato sia determinato;
2. Il presente Contratto concerne il periodo 1° gennaio 2022 – 31 dicembre 2022 per quanto riguarda la ripartizione delle risorse disponibili per la contrattazione integrativa del Fondo per la retribuzione di posizione e la retribuzione di risultato del personale dirigente anno 2022 e la ripartizione delle risorse del Welfare Integrativo 2022.

Art. 2 - Criteri generali per la destinazione dei piani di Welfare Integrativo

Con riferimento all'ultimo periodo dell'art. 10 relativo al Welfare integrativo del CCI 2021-2023 sottoscritto il 14.10.2021 si stabilisce quanto segue: 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. 32 del CCNL 17.12.2020.

Le disponibilità annue previste a budget, anche per finalità assistenziali nell'ambito di strumenti a carattere mutualistico, ammontano ad € 285.000,00 che si concorda di distribuire in base al numero dei dipendenti presenti all'1/1 di ogni anno. Per il 2022 la suddivisione avviene come da schema di seguito indicato:

Distribuzione importo WELFARE 2022 tra personale dirigente e non dirigente	Tot. dip. in servizio all'1/1/2022	Distribuzione con dip. in servizio
Numero dirigenti in servizio 1/1/2022	9	€ 7.085,64
Numero non dirigenti in servizio 1/1/2022	353	€ 277.914,36
Totale	362	€ 285.000,00

Si evidenzia che l'art. 32 c. 2 prevede che *“Gli oneri per la concessione dei benefici di cui al presente articolo sono sostenuti mediante utilizzo delle disponibilità già previste, per la medesima finalità, da precedenti norme nonché, per la parte eventualmente non coperta da tali risorse, mediante utilizzo di quota parte dei fondi di cui agli artt. 57 e 91, rispettivamente nel limite del 2,5% e del 5% delle complessive disponibilità degli stessi. Resta fermo quanto previsto dall'art. 57, comma 3, primo periodo.”*

Le parti si danno atto che, sussistendo disponibilità finanziarie già previste per le medesime finalità da norme precedenti, non ritengono di utilizzare a tale scopo quota parte delle risorse di cui all'art. 57 del CCNL del 17.12.2020, concordano per il 2022 la concessione di benefici

di natura assistenziale e sociale in favore del personale dirigente in un importo complessivo di € 7.085,64 da distribuire come segue:

- 1) € 3.000,00 promozione del merito dei figli dei dipendenti;
 - i benefici saranno riconosciuti a tutti i dipendenti in servizio al momento della pubblicazione dell'avviso sulla intranet camerale;
 - 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 al momento della pubblicazione dell'avviso sulla intranet camerale a patto che non si usufruisca di altra forma di welfare rispettivamente presso l'ente/azienda di accoglienza e di appartenenza;
 - i benefici di cui sopra non saranno riconosciuti al personale in posizione di comando presso la Camera, al personale dipendente che non risulti in servizio al momento della pubblicazione dell'avviso sulla intranet camerale per cessazione e in aspettativa non retribuita ad eccezione dei colleghi assenti per motivi di salute propria o dei familiari (parenti e affini entro il 2° grado);
- 2) € 1.344,00 campagna interna di prevenzione della salute rivolta al personale dirigente;
 - i benefici saranno riconosciuti a tutti i dipendenti in servizio al momento dell'avvio della campagna di prevenzione ed in base all'ordine di registrazione con priorità a coloro che non ne hanno beneficiato l'anno precedente;
 - 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 rispettivamente presso l'ente di accoglienza e di appartenenza;
 - i benefici di cui sopra non saranno riconosciuti al personale in posizione di comando presso la Camera, al personale dipendente che non risulti in servizio al momento della pubblicazione dell'avviso sulla intranet camerale per cessazione e in aspettativa non retribuita ad eccezione dei colleghi assenti per motivi di salute propria o dei familiari (parenti e affini entro il 2° grado);
- 3) € 2.741,64 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;

- 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 si usufruisca di altra forma di welfare rispettivamente presso l'ente di accoglienza e di appartenenza;
- i benefici di cui sopra non saranno riconosciuti al personale in posizione di comando presso la Camera, al personale dipendente che non risulti in servizio al 1° gennaio per cessazione e in aspettativa non retribuita ad eccezione dei colleghi assenti per motivi di salute propria o dei familiari (parenti e affini entro il 2° grado);
- l'importo a disposizione dovrà essere utilizzato entro e non oltre il 30 settembre dell'anno di riferimento.

Il dipendente potrà chiedere entro il 30/9 il versamento della quota non utilizzata in piattaforma sul proprio Fondo previdenziale complementare di categoria (se iscritto).

Gli eventuali risparmi di un medesimo anno delle varie destinazioni 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 30/9) verranno suddivisi tra i beneficiari presenti al 1° gennaio, ancora in servizio al momento della distribuzione, e portati in aumento della somma individuale in piattaforma welfare. Questa seconda tranche dovrà essere utilizzata entro il 31/10.

Qualora le risorse destinate per la promozione del merito non fossero sufficienti, verranno applicati i seguenti criteri:

- per la promozione del merito sarà data precedenza alle valutazioni più elevate conseguite nei diversi gradi di istruzione (ciascun anno della scuola Primaria e Secondari di I° grado, diploma scuola Secondaria di II° grado, diploma di Laurea) tenuto conto, in caso di parità, della posizione giuridica meno elevata ricoperta in relazione al CCNL di riferimento dal genitore richiedente il beneficio. L'importo residuo, insufficiente a soddisfare interamente i restanti aventi diritto, sarà ripartito tra i vari ordini di scuola in modo proporzionale all'importo delle borse da assegnare.

Nel corso del biennio ciascuna delle Parti potrà chiedere che venga concordata una diversa ripartizione dell'importo previsto per il welfare tra le varie destinazioni.

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.

Art. 3 – Criteri di ripartizione risorse disponibili del Fondo per la retribuzione di posizione e la retribuzione di risultato anno 2022

1. Il Fondo disponibile per la contrattazione integrativa, determinato dalla Camera di commercio ai sensi del vigente CCNL e dalle norme di legge che regolano la materia, è stato quantificato per l'anno 2022 in € 1.269.898,37, al netto dell'importo derivante dall'applicazione del principio dell'onnicomprendività del trattamento economico dei

dirigenti, riferito anche ai compensi per incarichi aggiuntivi non connessi direttamente alla posizione dirigenziale attribuita ai sensi dell'art. 60 c. 3 del CCNL 17.12.2020;

2. Il Fondo di cui al c. 1 è destinato ai seguenti utilizzi:

Riferimento CCNL 17.12.2020	Descrizione	IMPORTO	% sul totale Fondo 2022
Art. 45 c. 1 lett. a)	Finanziamento retribuzione di posizione	€ 888.928,86	70,00
Art. 45 c. 1 lett. a) e b)	Finanziamento retribuzione di risultato e differenziazione art. 30 c. 2	€ 373.596,51	29,42
Art. 45 c. 1 lett. c)	Finanziamento retribuzione di risultato per incarichi ad interim	€ 7.373,00	0,58
Art. 45 c. 1 lett. d)	Finanziamento welfare aziendale (0% Fondo)	€ 0,00	0,00
Art. 45 c. 1 lett. e)	Incentivazione delle specifiche attività e prestazioni: compensi per incarichi aggiuntivi art. 60 c. 3	Da quantificare	0,00
Art. 45 c. 1 lett. g)	Finanziamento retribuzione di posizione per clausola di salvaguardia	€ 0,00	0,00
TOTALE	Fondo per la retribuzione di posizione e la retribuzione di risultato anno 2022	€ 1.269.898,37	100,00

Art. 4 – Revisione artt. 7 e 11 del CCI 2021-2023

L'art. 7 c. 2 del CCI per il triennio 2021-2023 del personale dirigente della Camera di commercio di Milano Monza Brianza Lodi è così interpretato: “Al 20% dei dirigenti non di vertice (in servizio presso l'Ente - e con arrotondamento all'unità superiore se $\geq 0,5$) che conseguono le valutazioni più elevate è attribuita una retribuzione di risultato maggiorata del 30% rispetto al valore medio pro-capite (esclusa la retribuzione di risultato del segretario generale) delle risorse destinate a detta componente retributiva.”.

Il c. 3 dell'art. 7 del CCI sopra indicato, a seguito del refuso sull'art. 30 del CCNL 17.12.2020 pubblicato dall'ARAN il 25.05.2021, si intende abrogato.

All'art. 11 del CCI per il triennio 2021-2023 del personale dirigente della Camera di commercio di Milano Monza Brianza Lodi:

- 1) dopo il c. 1 è inserito il c. 1-bis: “Le somme risultanti dall'applicazione del principio dell'onnicomprendività del trattamento economico dei dirigenti, riferite anche ai compensi per incarichi aggiuntivi non connessi direttamente alla posizione dirigenziale attribuita, integrano le risorse destinate al finanziamento della retribuzione di posizione e di risultato, secondo la disciplina dell'art. 57, garantendo comunque una quota a titolo di retribuzione di risultato al dirigente che ha reso la prestazione.”;
- 2) al c. 2, a seguito del refuso pubblicato dall'ARAN il 25.05.2021 sull'art. 30 c. 5 del CCNL 17.12.2020, è eliminato il periodo “Tali risorse aggiuntive saranno riconosciute ai dirigenti in base al grado di conseguimento di un obiettivo trasversale che verrà individuato e assegnato ogni anno contestualmente agli obiettivi individuali”.