



CAMERA DI
COMMERCIO
MILANO
MONZABRIANZA
LODI

**CONTRATTO COLLETTIVO INTEGRATIVO PER LA
DISTRIBUZIONE DEL FONDO RISORSE DECENTRATE DEL
PERSONALE NON DIRIGENTE DELLA CAMERA DI COMMERCIO
DI MILANO MONZA BRIANZA LODI PER L'ANNO 2021 E
INTEGRAZIONE CCI 2019-2021 E SUA APPENDICE RELATIVA
AL "WELFARE INTEGRATIVO"**

Premesso che in data 23 settembre 2019 è stato sottoscritto il CCI del personale non dirigente relativo al triennio 2019-2021 ed in data 5 novembre 2019 la sua appendice relativa al Welfare Integrativo, si procede alla sottoscrizione del Contratto Collettivo Integrativo per la definizione dei criteri di distribuzione del Fondo delle risorse decentrate del personale non dirigente anno 2021 e delle modalità di calcolo del premio di risultato dei titolari di PO, nonché dell'integrazione della voce “Welfare Integrativo” del CCI sopra indicato.

Il Collegio dei Revisori dei Conti in data 25 ottobre 2021 ha espresso parere positivo a tale Contratto e la Giunta con delibera n. 140 dell'8 novembre 2021 ha autorizzato il Presidente della delegazione trattante di parte pubblica, nella persona del Segretario generale, alla sottoscrizione definitiva del medesimo.

Richiamato il sistema delle relazioni sindacali descritto nel CCI del 5 novembre 2019, sono individuati in 5 gg. lavorativi i tempi per l'invio della documentazione propedeutica all'incontro, salvo i casi di urgenza e necessità.

Articolo 1

Campo di applicazione, efficacia e durata

1. Il presente Contratto annuale si applica al personale non dirigente con rapporto di lavoro a tempo pieno e parziale in servizio presso la Camera di commercio di Milano Monza Brianza Lodi.
2. Il presente Contratto concerne il periodo 1 gennaio 2021 - 31 dicembre 2021 e definisce la ripartizione delle risorse disponibili per la contrattazione integrativa del Fondo risorse decentrate anno 2021 tra le diverse modalità di utilizzo.

Articolo 2

Criteri di ripartizione risorse disponibili di cui all'art. 1 c. 870 della L. 178 del 30.12.2020

1. Il c. 870 dell'art. 1 della L. 178 del 30.12.2020 (legge di bilancio 2021) prevede che *“In considerazione del periodo di emergenza epidemiologica da COVID-19, le risorse destinate, nel rispetto dell'articolo 23, comma 2, del decreto legislativo 25 maggio 2017, n. 75, a remunerare le prestazioni di lavoro straordinario del personale civile delle amministrazioni di cui all'art. 1, comma 2, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, non utilizzato nel corso del 2020, nonché i risparmi derivanti dai buoni pasto non erogati nel medesimo esercizio, previa certificazione da parte dei competenti organi di controllo, possano finanziare nell'anno successivo, nell'ambito della contrattazione integrativa, in*

deroga al citato articolo 23, comma 2, i trattamenti economici accessori correlati alla performance e alle condizioni di lavoro, ovvero agli istituti del welfare integrativo. ...omissis...”.

2. Tenuto conto che le somme non utilizzate nel corso del 2020 per remunerare le prestazioni di lavoro straordinario ammontano ad € 154.793,00 e che i risparmi derivanti dai buoni pasto non erogati nel medesimo esercizio per il personale non dirigente sono pari ad € 123.814,36, le parti concordano di destinare:

- € 154.793,00 alla performance anno 2021 del personale non dirigente senza PO;
- € 0,00 alle condizioni di lavoro 2021;
- € 123.814,36 al Welfare Integrativo del personale non dirigente (compresi i titolari di PO), in particolare alla piattaforma welfare anno 2021, con pari quota pro-capite.

Articolo 3

Criteri di ripartizione risorse disponibili del Fondo risorse decentrate anno 2021

1. Il Fondo risorse decentrate disponibile per la contrattazione integrativa, determinato dalla Camera di commercio ai sensi del vigente CCNL e delle norme di legge che regolano la materia, è quantificato per l'anno 2021 in € 3.805.981,25, al netto dell'importo derivante dagli introiti relativi alle operazioni di assegnazione nei Concorsi a premio con le modalità previste dalla determinazione del Segretario generale n. 6 dell'8.1.2018 e degli impegni di spesa per gli incentivi funzioni tecniche.

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

Voci	previsione di spesa	% sul totale Fondo 2021
Progressioni Economiche Orizzontali storiche art. 16 CCNL 21.05.2018	<i>€ 1.379.656,00</i>	<i>36,25</i>
Indennità di comparto art. 33 CCNL 22.1.2004	<i>€ 182.410,00</i>	<i>4,79</i>
Indennità per specifiche responsabilità art. 70-quinquies CCNL 21.5.2018	<i>€ 26.500,00</i>	<i>0,70</i>
Indennità varie (maneggio valori, rischio, disagio, turno) artt. 23 e 70-bis CCNL 21.5.2018	<i>€ 30.000,00</i>	<i>0,79</i>
Produttività personale tempo indeterminato	<i>€ 2.020.867,89</i>	<i>53,10</i>
Progressioni Economiche Orizzontali 2021	<i>€ 42.733,00</i>	<i>1,12</i>
Welfare integrativo art. 1 c. 870 L. 178/2020	<i>€ 123.814,36</i>	<i>3,25</i>
<i>TOTALE FONDO RISORSE DECENTRATE PERSONALE NON DIRIGENTE ANNO 2021</i>	<i>€ 3.805.981,25</i>	<i>100,00</i>

Articolo 4

Welfare integrativo

Con riferimento all'Appendice del CCI 2019-2021 relativo al Welfare integrativo – di cui all'art. 72 del CCNL 21.05.2018 – sottoscritto il 05.11.2019 e all'art. 4 del CCI 2020 – sottoscritto il 09.11.2020, si stabilisce che gli eventuali risparmi di un medesimo anno delle varie destinazioni (sostegno allo studio dei figli dei dipendenti, promozione del merito dei figli dei dipendenti e campagna interna di prevenzione della salute) verranno suddivisi tra i beneficiari presenti al 1^o gennaio, ancora in servizio al momento della distribuzione, e portati in aumento della somma individuale disponibile in piattaforma welfare.

Articolo 5

Criteri generali per la determinazione della retribuzione di risultato delle posizioni organizzative

A parziale modifica di quanto indicato all'art. 5 del CCI 2019-2021, le parti concordano che, qualora in corso d'anno una parte delle risorse destinate alle retribuzioni di posizione istituite non venga utilizzata (esclusa malattia), come previsto dal parere ARAN CFL123 del 21.12.2020, tali importi sono destinati alle retribuzioni di risultato (incremento della quota "E" sotto descritta).

La determinazione della quota di retribuzione di risultato da riconoscere ai titolari di posizione organizzativa viene definita considerando i seguenti elementi:

- (A) Fattore di ponderazione = Valore singola PO / Valore totale PO assegnate
- (B) Punteggio corrispondente alla valutazione dell'anno di riferimento divisa tra performance organizzativa (B1) e performance individuale (B2)
- (C) Parametri di ponderazione: (C1) = (A) x (B1) e (C2) = (A) x (B2)
- (D) Sommatoria dei parametri di ponderazione (D1 per performance organizzativa) e (D2 per performance individuale)
- (E) Quota di risorse destinata alla retribuzione di risultato *
(pari al 20% del totale delle risorse destinate alla retribuzione di posizione e di risultato delle PO più risorse delle retribuzioni di posizione istituite non utilizzate) divisa in:
 - 30% quota destinata alla performance organizzativa (E1)
 - 70% quota destinata alla performance individuale (E2)
- (F) Retribuzione di risultato per la singola PO = (E1) / (D1) * (C1) + (E2) / (D2) * (C2)

Nel caso di assegnazione di incarichi ad interim, come sopra dettagliato, il valore (E) - ossia la quota di risorse destinata alla retribuzione di risultato - verrà decurtato di un importo fino ad un massimo del 15% del valore economico della retribuzione di posizione prevista per ciascuna posizione organizzativa oggetto dell'incarico ad interim tenendo conto della complessità delle attività e del livello di responsabilità connessi all'incarico attribuito nonché del grado di conseguimento degli obiettivi assegnati. Eventuali residui riferiti alla retribuzione di risultato per i titolari di interim verranno portati ad incremento della quota (E) destinata alla retribuzione di risultato complessiva.



CAMERA DI
COMMERCIO
MILANO
MONZABRIANZA
LODI

Gianluca Maritato – UIL FPL ___ f.to Gianluca Maritato _____

Patrizia Cima - UIL FPL _____

Nota a verbale dell'accordo integrativo aziendale CCIAA MILOMB riferito all'anno 2021.

La scrivente organizzazione sindacale, in rappresentanza dei lavoratori e lavoratrici della segreteria territoriale di Monza e Brianza,

sottoscrive

l'ipotesi di **CONTRATTO COLLETTIVO INTEGRATIVO PER LA DISTRIBUZIONE DEL FONDO RISORSE DECENTRATE DEL PERSONALE NON DIRIGENTE DELLA CAMERA DI COMMERCIO DI MILANO MONZA BRIANZA LODI PER L'ANNO 2021 E INTEGRAZIONE CCI 2019-2021 E SUA APPENDICE RELATIVA AL "WELFARE INTEGRATIVO**

con le seguenti precisazioni

- Al **punto 2 dell'articolo 3 (Criteri di ripartizione risorse disponibili del Fondo risorse decentrate anno 2021)** nella tabella in cui vi è la ripartizione del FONDO RISORSE DECENTRATE la voce

Welfare integrativo art. 1 c. 870 L. 178/2020	€ 123.814,36	3,25
---	--------------	------

Non deve essere presente in quanto la somma è da imputarsi all'istituto di welfare integrativo e quindi non è neppure oggetto della costituzione del fondo risorse decentrate per l'anno 2021, visto che

essendo voce di bilancio il cui importo pari a 123.814,36 euro, è da sommarsi all'importo di 285.000,00 euro già nel bilancio di previsione dell'amministrazione.

Nel fondo risorse decentrate vanno sicuramente le risorse per il finanziamento dei trattamenti economici accessori correlati alla performance e alle condizioni di lavoro: nella tabella quindi, anche per aiutare nella lettura i colleghi e le colleghe per i quali il contratto si sottoscrive, la voce

Produttività personale tempo indeterminato	€ 2.020.867,89	53,10
--	----------------	-------

e' da scindersi nella parte effettiva dell'anno 2021 e nella parte rinveniente dall'applicazione dell'articolo 1 c. 870 L. 178/2020, al fine di evidenziare la straordinarietà di tale somma disponibile in aggiunta.

- relativamente **all'articolo 5 (Criteri generali per la determinazione della retribuzione di risultato delle posizioni organizzative)** non essendo la materia oggetto, a seguito di contrattazione, di accordo tra le parti e non producendo effetti giuridico-economici relativamente all'anno 2021, lo stesso deve essere cassato. In quanto, come evidenziato dalla Dottoressa Blasio nell'email dello scorso 8 ottobre "è stata deciso di rinviare al 2022 il confronto sulla materia": la volontà di rinviare la contrattazione all'anno 2022 va riportata nel verbale dell'incontro.

Appare doveroso evidenziare che un contratto, già sottoscritto dalle parti, ove sia oggetto di modifica o rettifica unilaterale, lo stesso deve essere riportato al tavolo di contrattazione per una nuova sottoscrizione.

11 ottobre 2021

IL DIRIGENTE SINDACALE UILFPL MONZA E BRIANZA

Patrizia Giovanna Cima