



CAMERA DI
COMMERCIO
MILANO
MONZABRIANZA
LODI

**CONTRATTO COLLETTIVO INTEGRATIVO DEL PERSONALE
NON DIRIGENTE DELLA CAMERA DI COMMERCIO
DI MILANO MONZA BRIANZA LODI PER L'ANNO 2024**

Dopo aver ottenuto il parere positivo del Collegio dei Revisori dei Conti in data 28.10.2024 e a seguito dell'autorizzazione deliberata dalla Giunta n. 138 del 28.10.2024, il giorno 12 novembre 2024, 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 la definizione della distribuzione del Fondo delle risorse decentrate del personale non dirigente anno 2024 e alla revisione di alcuni articoli del CCI relativo al triennio 2023-2025, predisposto ai sensi dell'art. 7 del CCNL del 16.11.2022 del Comparto Funzioni Locali (che conserva efficacia fino alla stipulazione del successivo Contratto Integrativo – vedi art. 2), sottoscritto in data 2 novembre 2023.

Camera di commercio di Milano Monza Brianza Lodi

dott.ssa Elena Vasco _____ f.to Elena Vasco _____

per la RSU e le OO.SS.

FP CGIL	Alexandra Bonfanti	_____
.	Cristina Castignoli	_____ f.to via mail _____
.	Teresa Marino	_____
.	Monica Nava	_____ f.to via mail _____
.	Silvia Rondi	_____ f.to Silvia Rondi _____
.	Carmela Scancarello	_____ f.to Carmela Scancarello _____



CISL FP Amilcare Tosoni _____

. Luca Castiglioni ____ f.to Luca Castiglioni _____

. Daniele Ceccoli ____ f.to Daniele Ceccoli _____

. Enzo Circo ____ f.to Enzo Circo _____

. Alessandra Cannavò _____

UIL FPL Gianluca Maritato _____

. Massimo Coppia _____

. Patrizia Cima ____ f.to Patrizia Giovanna Cima _____

. Fabrizio Garagiola ____ f.to via mail _____

. Ivan Izzo ____ f.to Ivan Izzo _____

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 definisce la ripartizione delle risorse disponibili per la contrattazione integrativa del Fondo risorse decentrate anno 2024 tra le diverse modalità di utilizzo e la revisione di alcuni articoli del CCI 2023-2025 sopra indicato.

Articolo 2

Criteri di ripartizione risorse disponibili del Fondo risorse decentrate anno 2024

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 2024 in € 3.668.036,76, 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, degli impegni di spesa per gli incentivi funzioni tecniche e introiti ISTAT incassati nel 2024.
2. Il Fondo disponibile di cui al comma 1 è destinato ai seguenti utilizzi:

Voci	previsione di spesa	% sul totale Fondo 2024
Progressioni Economiche Orizzontali storiche art. 14 CCNL 16.11.2022	€ 1.438.110,00	39,21
Differenze stipendiali tra B3-B1 e D3-D1 ex art. 79 c. 1-bis CCNL 16.11.2022	€ 26.739,86	0,73
Indennità di comparto art. 33 CCNL 22.1.2004	€ 185.886,00	5,07
Indennità VIII q.f. art. 37 c. 4 CCNL 06.07.1995	€ 774,69	0,02
Indennità per specifiche responsabilità art. 84 CCNL 16.11.2022 ex 70-quinquies CCNL 21.05.2018	€ 30.500,00	0,83
Indennità condizioni di lavoro (maneggio valori, rischio, disagio) ex art. e 70-bis CCNL 21.05.2018	€ 22.000,00	0,60
Produttività personale tempo indeterminato	€ 1.888.476,21	51,48
Nuove Progressioni economiche all'interno delle Aree di classificazione art. 14 CCNL 16.11.2022	€ 75.550,00	2,06
TOTALE FONDO RISORSE DECENTRATE PERSONALE NON DIRIGENTE ANNO 2024	€ 3.668.036,76	100,00

Articolo 3

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/alle propri/e collaboratori/trici.
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, nei limiti di un fondo massimo di € 30.500,00, 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 massimo 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 massimo di € 2.000,00;e della seguente attività da parte del personale Area Funzionari e della Elevata Qualificazione e Area Istruttori:
 - specifiche responsabilità derivanti dall'essere punto di riferimento tecnico, amministrativo e/o contabile in procedimenti complessi, derivanti da progetto SUAP, con un compenso annuo lordo massimo di € 1.000,00. Tenuto conto della particolarità ed eccezionalità del progetto lo stesso sarà oggetto di verifica entro un anno.
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/la dipendente interessato/a è attribuita quella di valore economico più elevato.
8. Il presente articolo disapplica e sostituisce l'art. 16 del CCI 2023-2025.

Articolo 4

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

La tabella all'art. 12 c. 4 del CCI 2023-2025 viene sostituita come segue:

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/e da EQ, Responsabili di Ufficio/Progetto e in generale assegnatari di indennità per specifiche responsabilità (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/la Dirigente di Area da inserire nel fascicolo personale del/la 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/la Dirigente di Area o del/la Dirigente Area Personale da inserire nel fascicolo personale del/la dipendente.	1
Referenti di sede (svolto per almeno un anno nell'ultimo triennio). L'incarico deve risultare formalizzato tramite Disposizione Organizzativa.	1

Articolo 5

Criteria 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. Il presente articolo è relativo alla definizione dei criteri generali per l'attivazione di piani di welfare integrativo per gli anni 2024-2025, ai sensi degli artt. 7 c. 4 lett. h) e 82 c. 2 del CCNL 16.11.2022.
2. 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.
3. La Camera di commercio – nei limiti delle disponibilità già stanziata – si impegna a concedere benefici di natura assistenziale e sociale a favore dei/delle propri/e dipendenti sulla base di quanto previsto dall'art. 82 del CCNL 16.11.2022.
4. 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 2024 si concorda di impegnare la cifra per intero e di distribuirla in base al numero dei/delle dipendenti presenti all'1/1 come da schema di seguito indicato:

Distribuzione importo WELFARE tra personale dirigente e non dirigente	Tot. dip. in servizio all'1/1/2024	Distribuzione con dip. in servizio
Numero dirigenti in servizio all'1/1/2024	9	€ 7.245,76
Numero non dirigenti in servizio all'1/1/2024	345	€ 277.754,24
Totale	354	€ 285.000,00

5. 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 2024 la concessione di benefici di natura assistenziale e sociale in favore del personale non dirigente - per un importo complessivo di € 277.754,24 - avvenga come segue:

- 1) € 20.000,00 sostegno allo studio dei/delle figli/e dei/delle dipendenti (dall'anno successivo alla nascita fino all'università anche se non a carico);
- i benefici saranno riconosciuti a tutti/e i/le dipendenti in servizio al momento della pubblicazione dell'avviso sulla intranet camerale esclusi/e i/le colleghi/e dimissionari/e per motivi diversi dal pensionamento e il personale dipendente che

- non risulti in servizio per aspettativa non retribuita ad eccezione dei/delle colleghi/e 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;
 - i benefici di cui sopra non saranno riconosciuti al personale i cui figli/e sono anch'essi/e dipendenti.
- 2) € 42.000,00 promozione del merito dei/delle figli/e dei/delle dipendenti secondo il Regolamento adottato dall'Ente;
- i benefici saranno riconosciuti a tutti/e i/le dipendenti in servizio al momento della pubblicazione dell'avviso sulla intranet camerale esclusi i/le colleghi/e dimissionari/e per motivi diversi dal pensionamento e il personale dipendente che non risulti in servizio per aspettativa non retribuita ad eccezione dei/delle colleghi/e 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;
 - i benefici di cui sopra non saranno riconosciuti al personale i/le cui figli/e sono anch'essi/e dipendenti.
- 3) € 46.870,00 campagna interna di prevenzione della salute rivolta al personale non dirigente;
- i benefici saranno riconosciuti ad anni alterni a tutti/e i/le 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/delle colleghi/e dimissionari/e per motivi diversi dal pensionamento. In fase di sondaggio i/le 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/delle colleghi/e assenti per motivi di salute propria o dei familiari (parenti e affini entro il 2° grado);
- 4) € 168.884,24 utilizzabili attraverso una piattaforma welfare, che consenta l'erogazione di prestazioni non monetarie e servizi a sostegno del/la dipendente, tra cui:
- a. 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);
 - b. servizi ad accesso diretto: ricreativi (corsi di lingue, ingressi a musei ed eventi culturali, abbonamenti in palestra, viaggi, biglietti cinema), buoni acquisto.
 - c. 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/e i/le dipendenti in servizio al 1° gennaio e che al momento dell'erogazione in piattaforma non siano dimissionari/e per motivi diversi dal pensionamento e il personale dipendente che non risulti in servizio per aspettativa non retribuita ad eccezione dei/delle colleghi/e 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/La 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/a).

I/Le dipendenti che hanno aderito con cadenza annuale alla campagna interna di prevenzione autorizzano l'Amministrazione a decurtare la somma corrispondente al costo del pacchetto dalla propria quota destinata alla Piattaforma Welfare nell'anno non di spettanza.

6. Gli eventuali risparmi di un medesimo anno delle varie destinazioni per sostegno allo studio dei/delle figli/e dei/delle dipendenti, per promozione del merito dei/delle figli/e dei/delle dipendenti, per campagna interna di prevenzione della salute e della

piattaforma (compresi gli importi dei/delle singoli/e dipendenti non utilizzati entro il 30.09), verranno suddivisi tra i/le beneficiari/e in servizio al 1° gennaio e che al momento dell'erogazione in piattaforma non siano dimissionari/e 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/delle dipendenti. Qualora residuassero ulteriori risorse, le stesse incrementano una tantum le risorse dell'esercizio successivo.

7. 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 2025 sarà oggetto di contrattazione collettiva integrativa annuale con le organizzazioni sindacali di riferimento.
8. Nel caso di coniugi ambedue dipendenti della Camera di commercio, i benefici possono essere richiesti per il medesimo evento da uno/a solo/a dei due dipendenti (punti 1, 2 e 4.a del c. 5 del presente articolo).
9. Il presente articolo disapplica e sostituisce l'art. 24 del CCI 2023-2025.

Articolo 6

Periodo minimo di servizio per l'accesso alla valutazione e alla premialità

1. Il periodo minimo di servizio – termine considerato minimo per consentire l'effettiva e significativa partecipazione al raggiungimento degli obiettivi assegnati – per l'accesso al processo di valutazione e 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, infortuni sul lavoro, 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), art. 44 (assenze permessi per l'espletamento di visite, terapie, prestazioni specifiche od esami diagnostici), art. 50 (assenze per malattia in caso di patologie richiedenti terapie salvavita), e permessi per lutto di cui all'art. 40;
2. Il punto 1 disapplica e sostituisce quanto indicato nell'ultimo periodo dell'art. 10 e dell'art. 13 c. 10 del CCI 2023-2025.

Articolo 7

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)

L'art. 17 del CCI 2023-2025 viene sostituito dal presente articolo.

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), saranno osservati i seguenti criteri:

- 1) al superamento della soglia di € 2.500,00, si procederà a calcolare la percentuale del 5% sulla differenza tra l'importo complessivo erogato e la soglia di € 2.500,00. L'importo risultante andrà a ridurre la produttività del/la dipendente interessato/a;
- 2) al superamento della soglia di € 5.000,00, si procederà a calcolare la percentuale del 10% sulla differenza tra l'importo complessivo e la soglia di € 5.000,00. L'importo risultante andrà a ridurre la produttività del/la dipendente interessato/a;
- 3) l’importo complessivo, sommato a quello percepito dall’interessato/a a titolo di produttività, dovrà mantenersi entro valori congrui (non potrà superare il 100% del trattamento economico complessivo annuo lordo).

Articolo 8

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/delle titolari di incarichi di EQ

L’articolo 18 del CCI 2023-2025 viene sostituito dal presente articolo.

Ai/Alle 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:

- 1) al superamento della soglia di € 2.500,00, si procederà a calcolare la percentuale del 5% sulla differenza tra l'importo complessivo erogato e la soglia di € 2.500,00. L'importo risultante andrà a ridurre la retribuzione di risultato del/la dipendente interessato/a;
- 2) al superamento della soglia di € 5.000,00, si procederà a calcolare la percentuale del 10% sulla differenza tra l'importo complessivo e la soglia di € 5.000,00. L'importo risultante andrà a ridurre la retribuzione di risultato del/la dipendente interessato/a;
- 3) l’importo complessivo, sommato a quello percepito dall’interessato/a a titolo di risultato, dovrà mantenersi entro valori congrui (non potrà superare il 100% del trattamento economico complessivo annuo lordo).