



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 2025**

Dopo aver ottenuto il parere positivo del Collegio dei Revisori dei Conti in data 09.10.2025 e a seguito dell'autorizzazione deliberata dalla Giunta n. 105 del 13.10.2025, il giorno 14 ottobre 2025, 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 2025 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 _____firmato_____

per la RSU e le OO.SS.

FP CGIL Alexandra Bonfanti _____/_____

. Cristina Castignoli _____/_____

. Teresa Marino _____firmato_____

. Monica Nava _____firmato_____

. Carmela Scancarello _____firmato_____

. Luana Testa _____firmato_____



CAMERA DI
COMMERCIO
MILANO
MONZABRIANZA
LODI

CISL FP	Amilcare Tosoni	_____ / _____
.	Luca Castiglioni	_____ firmato _____
.	Daniele Ceccoli	_____ firmato _____
.	Anna Fiorentino	_____ firmato _____
.	Simone Lodetti	_____ firmato _____
UIL FPL	Gianluca Maritato	_____ firmato _____
.	Massimo Coppia	_____ / _____
.	Patrizia Cima	_____ firmato _____
.	Fabrizio Garagiola	_____ firmato _____
.	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 2025 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 2025 (art. 7 c. 4 lett. a) del CCNL 16.11.2022)

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 2025 in € 3.907.222,15, 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 del 08.01.2018, degli impegni di spesa per gli incentivi funzioni tecniche, degli introiti ISTAT incassati nel 2025 e comprensivo dell'importo di € 202.001,50 relativo ai risparmi del Piano di Razionalizzazione anno 2024;
2. L'importo di € 202.001,50 (50% dei risparmi certificati dal Collegio dei Revisori pari a € 404.003,00) relativo ai risparmi del Piano di Razionalizzazione anno 2024 (parte variabile del Fondo risorse decentrate 2025), ai sensi dell'art. 16 c. 5 del D.L. 98/2011 convertito in L. 111/2011, viene destinato per il 50%, ossia € 101.000,75, alla erogazione dei premi previsti dall'art. 19 del D. Lgs. 150/2009, in particolare: € 7.820,00 alla retribuzione di risultato delle Elevate Qualificazioni ed € 93.180,75 alla produttività del personale non dirigente. Si stabilisce di destinare il restante 50%, oggetto di contrattazione, ai sensi dell'art. 82 c. 2 secondo comma del CCNL 16.11.2022, alle risorse del Welfare Integrativo;
3. Le parti concordano altresì, sempre ai sensi dell'art. 82 c. 2 primo comma del CCNL 16.11.2022, di destinare una ulteriore somma del Fondo risorse decentrate alle risorse del Welfare Integrativo per un importo di € 40.820,75;
4. Il Fondo risorse decentrate disponibile di cui al comma 1 è destinato ai seguenti utilizzi:

Voci	previsione di spesa	% sul totale Fondo 2025
Progressioni Economiche Orizzontali storiche art. 14 compresi i differenziali stipendiali B3-B1 e D3-D1 ex art. 79 c. 1-bis CCNL 16.11.2022	€ 1.427.464,51	36,53
Indennità di comparto art. 33 CCNL 22.1.2004	€ 184.400,00	4,72

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	€ 35.273,04	0,90
Indennità condizioni di lavoro (maneggio valori, rischio, disagio) art. 70-bis CCNL 21.05.2018 e art. 84-bis del CCNL 16.11.2022	€ 26.000,00	0,67
Produttività personale	€ 2.019.918,41	51,90
Retribuzione di risultato EQ	€ 7.820,00	
Nuove Progressioni economiche all'interno delle Aree di classificazione art. 14 CCNL 16.11.2022	€ 63.750,00	1,63
Welfare Integrativo art. 82 CCNL 16.11.2022	€ 141.821,50	3,63
TOTALE FONDO RISORSE DECENTRATE PERSONALE NON DIRIGENTE ANNO 2025	€ 3.907.222,15	100,00

Articolo 3

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), permessi per lutto di cui all'art. 40 e permessi tutore volontario di minori stranieri non accompagnati di cui alla L. 47/2017.
2. Il punto 1 disapplica e sostituisce quanto indicato all'art. 6 del CCI 2024.

Articolo 4

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. 7 del CCI 2024 è integrato come segue:

Nel caso in cui il totale delle riduzioni sia inferiore o uguale a € 50,00, non si procederà ad effettuare alcuna decurtazione.

Articolo 5

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'art. 8 del CCI 2024 è integrato come segue:

Nel caso in cui il totale delle riduzioni sia inferiore o uguale a € 30,00, non si procederà ad effettuare alcuna decurtazione.

Articolo 6

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 (art. 7 c. 4 lett. h) 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 l'anno 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 stanziare – 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. Dal 2025, in seguito a quanto indicato all'art. 1 c. 124 della L. 207 del 30.12.2024 (Legge di Bilancio 2025 - *"Ai fini del rispetto del limite di cui all'articolo 23, comma 2, del decreto legislativo 25 maggio 2017, n. 75, concorrono le risorse destinate, nell'ambito della contrattazione integrativa o di analoghi accordi per il personale contrattualizzato in regime di diritto pubblico, a benefici di natura assistenziale e sociale in materia di welfare integrativo, fatte salve le risorse riconosciute a tale fine da specifiche disposizioni di legge o da prevalenti norme di contratto collettivo nazionale."*), si concorda di distribuire tale quota in base al numero dei/delle dipendenti in dotazione organica come da schema di seguito indicato:

Distribuzione importo WELFARE tra personale dirigente e non dirigente	Tot. Dotaz Org.	Distribuzione con Dotaz. Org.
Numero dirigenti pianta organica 1/1/2025	11	€ 7.157,53
Numero non dirigenti pianta organica 1/1/2025	427	€ 277.842,47
Totale	438	€ 285.000,00

A tali importi si aggiungono, oltre a punto stabilito al punto 4 dell'art. 2, anche i resti relativi all'anno 2024 le cui cifre vengono di seguito indicate:

Totale risorse Welfare 2025 personale non dirigente	IMPORTI
Distribuzione 2025 con Dotazione Organica	€ 277.842,47
Risorse da Fondo non dir. 2025	€ 141.821,50
Resti 2024 per anno 2025	€ 1.051,56
Totale anno 2025	€ 420.715,53

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 2025 la concessione di benefici di natura assistenziale e sociale in favore del personale non dirigente - per un importo complessivo di € 420.715,53 - 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) € 56.070,00 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) € 302.645,53 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.
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. 5 del CCI 2024.

Articolo 7

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 per il personale con un incarico di Elevata Qualificazione (art. 7 c. 4 lett. v CCNL 16.11.2022)

1. Dall'anno 2025, in analogia a quanto previsto per il personale senza incarico EQ ai sensi dell'art. 81 del CCNL 16.11.2022, ai dipendenti con incarico di EQ che conseguano le valutazioni più elevate, secondo quanto previsto dal Sistema di Valutazione di questa Camera, è attribuita una maggiorazione della retribuzione di risultato di cui all'art. 17, comma 1 del CCNL 16.11.2022. La misura di detta maggiorazione è pari al 30% del valore medio pro-capite delle retribuzioni di risultato attribuite alle EQ valutate positivamente.
2. Per quanto concerne la limitata quota massima di personale con incarico di EQ 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; il personale assegnato ad un'area organizzativa collocata all'interno di un'altra Area sarà considerato parte integrante dell'Area principale;
 - all'interno di ciascuna Area organizzativa come sopra specificata verrà stilata una graduatoria in ordine decrescente delle valutazioni riferite alla performance individuale (*data 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 (es. se nel 2025 il valore è pari a 0,6 per il 2025 non sarà riconosciuta la maggiorazione; nell'anno successivo, al valore del 2026, si aggiunge anche quella del 2025 per un totale di 1,2. Pertanto, nel 2026 sarà riconosciuta la maggiorazione ad una persona). Le eventuali eccedenze rispetto all'unità sono azzerate.
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 della retribuzione di risultato sarà riconosciuta nell'ordine:
 - a) al dipendente a cui negli anni precedenti non è mai stata riconosciuta tale tipologia di maggiorazione o a cui è stata riconosciuta il minor numero di volte;
 - b) al dipendente che ha 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 applica 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. Il dipendente con incarico di Elevata Qualificazione concorre all'assegnazione della maggiorazione della retribuzione di risultato ed è considerato nella base di calcolo per definire il numero dei beneficiari se l'incarico di EQ è stato assegnato per un periodo pari o superiore a sei mesi. In caso contrario concorrerà alla maggiorazione per la produttività.
7. Il personale già titolare di EQ a cui sia assegnato anche un incarico ad interim concorre per la maggiorazione della retribuzione di risultato solo con la valutazione relativa all'incarico principale.

Articolo 8

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

Il punto 7 dell'art. 11 del CCI 2023-2025 viene così modificato:

Il dipendente al quale nel corso dell'anno sia assegnato un incarico di Elevata Qualificazione per un periodo pari o superiore a sei mesi non concorre alla assegnazione della maggiorazione del premio individuale e non è considerato nella base di calcolo per definire il numero dei beneficiari di tale maggiorazione.

Articolo 9

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

L'articolo 12 c. 4 primo punto del CCI 2023-2025 viene così modificato:

- 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. Per il personale già titolare di EQ a cui sia assegnato anche un incarico ad interim si tiene conto solo della valutazione relativa all'incarico principale.

Articolo 10

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

L'articolo 11 c. 2 punto 1 del CCI 2023-2025 viene così modificato:

- il numero delle persone interessate è pari al 10% del totale per Area organizzativa; il personale assegnato ad un'area organizzativa collocata all'interno di un'altra Area sarà considerato parte integrante dell'Area principale.

Articolo 11

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

L'articolo 15 c. 1 ultimo periodo del CCI 2023-2025 viene così modificato:

- 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 per l'effettivo svolgimento delle seguenti attività a decorrere dal 01.10.2025:

Attività	Durata	Importo indennità disagio
Front-office	Non inferiore a 3,5 ore/gg.	€ 5,00 per giorno di effettivo svolgimento
Verifiche metriche	Indipendentemente dalla durata	€ 7,00 per giorno di effettivo svolgimento
Vigilanza	Indipendentemente dalla durata	€ 7,00 per giorno di effettivo svolgimento

Articolo 12

Contingenti di personale da esonerare dallo sciopero e dall'assemblea per garantire la continuità delle prestazioni indispensabili nei servizi pubblici essenziali (ai sensi dell'Accordo collettivo nazionale in materia di norme di garanzia del funzionamento dei servizi pubblici essenziali nell'ambito del Comparto Regioni – Autonomie Locali del 19.09.2002)

a) In caso di sciopero

Considerato l'Accordo Collettivo Nazionale in materia di norme di garanzia del funzionamento dei servizi pubblici essenziali nell'ambito del Comparto Regioni-Autonomie

locali del 19 settembre 2002, integrato con l'Accordo dell'8 marzo 2016, si individua che in caso di sciopero – anche ad ore - i servizi minimi essenziali che la Camera di commercio di Milano Monza Brianza e Lodi deve garantire sono i seguenti:

SERVIZI ANAGRAFICI:	<u>di norma:</u>
- per il rilascio di certificati del Registro Imprese con diritto di urgenza per partecipazione a gare di appalto	- 1 dipendente con delega di firma Sede di Milano
- certificazioni per l'esportazione e l'importazione temporanea di merce: Carnet ATA/TIR	- 1 dipendente con delega di firma Sede di Milano
- certificazione per lo sdoganamento limitatamente alle merci deperibili, limitatamente alle scadenze di legge, ove previste	- 1 dipendente con delega di firma Sede di Monza
	- 1 dipendente con delega di firma Sede di Lodi
- per deposito di atti societari	- 3 dipendenti con delega di firma (indipendentemente dalla sede)

Inoltre - in base a quanto citato dalla art. 5 del succitato Accordo Collettivo Nazionale – “i Dirigenti ed i Responsabili del funzionamento dei singoli uffici o sedi di lavoro, secondo gli ordinamenti di ciascun ente, in occasione di ogni sciopero, individuano, di norma con criteri di rotazione, i nominativi del personale incluso nei contingenti, come sopra definiti, tenuto all'erogazione delle prestazioni necessarie e perciò esonerato dall'effettuazione dello sciopero. I nominativi sono comunicati alle organizzazioni sindacali locali ed ai singoli lavoratori interessati, entro il quinto giorno precedente alla data di effettuazione dello sciopero.

Il personale individuato ha diritto di esprimere, entro le 24 ore dalla ricezione della comunicazione, la volontà di aderire allo sciopero chiedendo la sostituzione, nel caso questa sia possibile.

Gli scioperi di durata inferiore alla giornata si svolgono in unico periodo di ore continuative, all'inizio o alla fine di ciascun turno di lavoro, secondo l'articolazione dell'orario previsto nell'ambito delle unità organizzative o sedi di lavoro, pertanto:

sciopero di 4 ore	mattino: dalle ore 9,00 alle ore 13,00 pomeriggio: dalle ore 14,15 alle ore 18,15
sciopero di 2 ore	mattino: dalle ore ...9,00 alle ore 11,00 oppuredalle ore 11,00 alle ore 13,00 pomeriggio: dalle ore 14,15 alle ore 16,15

b) In caso di assemblea

Considerato il CCQN sulle modalità di utilizzo dei distacchi, aspettative e permessi nonché delle altre prerogative sindacali del 04.12.2017, e in particolare l'art. 4, comma 6 coordinato con il CCNQ di ripartizione dei distacchi e permessi tra le associazioni sindacali rappresentative nei comparti e nelle aree di contrattazione nel triennio 2019-2021 del 19.11.2019, che prevede che durante lo svolgimento delle assemblee del personale deve essere garantita la continuità delle prestazioni indispensabili nelle unità operative interessate, si stabilisce che in caso di assemblea deve essere garantita la continuità dei seguenti servizi:

- Mattino:

SERVIZI ANAGRAFICI:	
- per il rilascio di certificati del Registro Imprese con diritto di urgenza per partecipazione a gare di appalto	- 1 dipendente con delega di firma Sede di Milano
- certificazioni per l'esportazione e l'importazione temporanea di merce: Carnet ATA/TIR	- 1 dipendente con delega di firma Sede di Milano
- certificazione per lo sdoganamento limitatamente alle merci deperibili, limitatamente alle scadenze di legge, ove previste	- 1 dipendente con delega di firma Sede di Monza
	- 1 dipendente con delega di firma Sede di Lodi
- per deposito di atti societari	- 3 dipendenti con delega di firma (indipendentemente dalla sede)

- Pomeriggio:

SERVIZI ANAGRAFICI:	
- per deposito di atti societari	- 3 dipendenti con delega di firma (indipendentemente dalla sede)

Inoltre, i Dirigenti ed i responsabili del funzionamento dei singoli uffici o sedi di lavoro, in occasione di ogni assemblea, individuano, di norma con criteri di rotazione, i nominativi del personale incluso nei contingenti, come sopra definiti, tenuto all'erogazione delle prestazioni necessarie e perciò esonerato dalla partecipazione all'assemblea. I nominativi sono comunicati alle organizzazioni sindacali locali ed ai singoli lavoratori interessati, di norma entro il quinto giorno precedente alla data di effettuazione dell'assemblea.

Il personale individuato ha diritto di esprimere, entro le 24 ore dalla ricezione della comunicazione, la volontà di partecipare all'assemblea, chiedendo la sostituzione, nel caso questa sia possibile.

Il presente articolo sostituisce integralmente i precedenti accordi in materia.