



CAMERA DI
COMMERCIO
MILANO
MONZABRIANZA
LODI

**CONTRATTO COLLETTIVO INTEGRATIVO
PER LA DIRIGENZA DELLA
CAMERA DI COMMERCIO DI MILANO MONZA BRIANZA E LODI
Triennio 2024-2026 e annualità economica 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

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

e

per le Organizzazioni Sindacali Territoriali,

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

per la sottoscrizione dell'allegato Contratto Collettivo Integrativo per il triennio 2024-2026, predisposto ai sensi dell'art. 7 del CCNL del 16.07.2024 relativo al personale dirigenziale dell'Area "Funzioni locali".

CAMERA DI COMMERCIO DI
MILANO MONZA BRIANZA LODI

Elena Vasco _____ firmato _____

per le OO.SS.

Davide Ballabio _____ firmato _____

Alexandra Bonfanti _____

Amilcare Tosoni _____

Premessa

La Giunta, con delibera n. 19 “Approvazione del Piano Integrato di Attività e Organizzazione 2024 - 2026 della Camera di commercio di Milano Monza Brianza Lodi” del 29 gennaio 2024, ha formulato i seguenti indirizzi generali che, nel rispetto della necessaria autonomia nella gestione delle relazioni sindacali, dovranno orientare l’azione della delegazione trattante di parte pubblica sia del personale dirigenziale che del personale di comparto: *“...omissis...In conformità alla normativa e ai CCNL vigenti, si invitano le rispettive delegazioni trattanti di parte pubblica ad orientare la propria azione nella definizione della contrattazione integrativa alla luce degli atti di programmazione e indirizzo già approvati, in particolare alla Relazione Previsionale e Programmatica relativa all’anno 2024 (approvata con deliberazione di Consiglio n. 10 del 26.10.2023) e al Preventivo economico 2024 (approvato con deliberazione di Consiglio n. 13 del 18.12.2023). In particolare, si richiama quanto espresso nell’atto di indirizzo quadro per i rinnovi contrattuali del triennio 2022-2024 (c.d. direttiva Madre) nel quale si evidenzia l’importanza di incentivare sempre più i dipendenti ad operare nella logica del risultato e ad agire con livelli sempre più ampi di autonomia e responsabilità. Si ricorda che la contrattazione dovrà implementare la valorizzazione degli istituti del trattamento economico accessorio collegato alla performance, sia nelle dimensioni di performance organizzativa che di performance individuale, facendo sì che la crescita del singolo diventi “driver” della crescita organizzativa complessa; la valutazione della performance quindi quale “strumento di sviluppo” delle capacità possedute dal personale e quale “strumento operativo” nella creazione di valore pubblico. ...omissis...”*.

Il Fondo risorse delle retribuzioni di posizione e di risultato della dirigenza, 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 € 1.281.101,02, al netto dell’importo derivante dagli introiti relativi all’onnicomprendività. Al riguardo si richiamano le delibere di Giunta n. 90 del 10 giugno 2024 e n. 122 del 23 settembre 2024 con le quali sono stati autorizzati gli inserimenti di risorse destinabili al fondo del salario accessorio del personale dirigente per l’anno 2024, come segue:

- all’art. 57 c. 2 lett. e) del CCNL 17.12.2020:
 - € 4.083,00 ed € 615.044,00 rispettivamente per la parte corrispondente alle voci abrogate ex art 26 comma 2 e comma 3 del CCNL. 23.12.1999. (il comma 6 dell’art. 23 prevedeva che la verifica della sussistenza delle condizioni per l’applicazione del comma 3 formassero oggetto di contrattazione decentrata integrativa);
 - € 2.947,42 ai sensi dell’art. 39 comma 3 del CCNL 16.07.2024 in seguito alla verifica della capacità di bilancio 2024;
- all’art. 57 c. 3 ultimo periodo del CCNL 17.12.2020 per € 176.912,82 inerenti a risorse non utilizzate nell’anno precedente.

In merito all’ex art. 26 cc. 3 e 6, le parti hanno verificato la sussistenza dei presupposti per poter procedere alla destinazione di tali risorse al finanziamento della retribuzione di posizione e di risultato della dirigenza, sia in correlazione agli obiettivi di miglioramento e incremento dei servizi esistenti, così come identificati nell’ambito dei sistemi di pianificazione, in particolare nel PIAO, sia in correlazione alle richieste di maggiori competenze e responsabilità per il personale dirigente, come già specificato nella delibera di Giunta n. 122 sopra indicata.

INDICE

- Art. 1 – Campo di applicazione e durata
- Art. 2 – Relazioni Sindacali
- Art. 3 – Informazione
- Art. 4 – Confronto
- Art. 5 – Contrattazione
- Art. 6 – Definizione di un diverso criterio di riparto del Fondo per la retribuzione di posizione e di risultato tra quota destinata a retribuzione di posizione e quota destinata a retribuzione di risultato, nel rispetto dell'art. 57 del CCNL del 17.12.2020
- Art. 7 – Criteri per la determinazione della retribuzione di risultato (art. 35 comma 1, lett. b) CCNL 16.07.2024)
- Art. 8 – Definizione della percentuale ai fini dell'integrazione della retribuzione di risultato del dirigente nel caso di affidamento di un incarico ad interim per il periodo di affidamento dell'incarico, ai sensi dell'art. 40 del CCNL 16.07.2024
- Art. 9 – Definizione eventuale integrazione della retribuzione di risultato nel caso di affidamento di Incarico di Responsabile della Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza, Responsabile della transizione digitale e di data protection officer (art. 35 comma 1, lett. c) CCNL 16.07.2024)
- Art. 10 – Criteri generali per la definizione dei piani di welfare integrativo (art. 35, comma 1, lett. d) CCNL 16.07.2024)
- Art. 11 – Criteri delle forme di incentivazione delle specifiche attività e prestazioni correlate all'utilizzo delle risorse previste da specifiche disposizioni legge, di cui all'art. 43 del CCNL 16.07.2024 (art.35 comma 1, lett. e) CCNL 16.07.2024)
- Art. 12 – Posizioni dirigenziali esonerate dallo sciopero ai sensi della legge 146/1990 (art. 35 c. 1 lett. f) CCNL 16.07.2024)
- Art. 13 – Criteri e risorse per l'applicazione della clausola di salvaguardia economica di cui all'art. 31 del CCNL 17.12.2020 (art. 35 c. 1 lett. g) CCNL 16.07.2024
- Art. 14 – Trattamento economico del dirigente in distacco sindacale (art. 35 c. 1 lett. i) CCNL 16.07.2024)
- Art. 15 – Linee di indirizzo e criteri generali per l'individuazione delle misure concernenti la salute e sicurezza nei luoghi di lavoro (art. 35 c. 1 lett. l) CCNL 16.07.2024)
- Art. 16 – Interpretazione autentica
- Art. 17 – Criteri di ripartizione risorse disponibili del Fondo per la retribuzione di posizione e la retribuzione di risultato anno 2024

Art. 1 – Campo di applicazione e durata

1. Il presente contratto collettivo integrativo viene sottoscritto nel rispetto del modello di relazioni sindacali e dopo aver affrontato – ove previste – le fasi di informazione preventiva o di confronto. Il presente contratto 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 temporale 01.01.2024 – 31.12.2026 e a tale periodo si riferiscono gli effetti giuridici ed economici. Tali effetti conservano la propria efficacia fino alla stipulazione di un successivo contratto integrativo o fino all'entrata in vigore di un nuovo contratto collettivo nazionale di lavoro che detti norme incompatibili.
3. Il presente contratto sostituisce integralmente tutti i contratti integrativi precedenti, i quali sono conseguentemente disapplicati.

Art. 2 – Relazioni sindacali

1. Il sistema delle relazioni sindacali è lo strumento per costruire relazioni stabili tra amministrazioni pubbliche dell'Area e soggetti sindacali, improntate alla partecipazione consapevole, al dialogo costruttivo e trasparente, alla reciproca considerazione dei rispettivi diritti ed obblighi, anche al fine di garantire la esigibilità e la corretta applicazione del contratto e contribuire in tal modo alla prevenzione e risoluzione dei conflitti.
2. La condivisione dell'obiettivo predetto comporta la necessità di un sistema di relazioni sindacali stabile, che tenga conto del ruolo attribuito ai dirigenti, in base alle leggi e ai contratti collettivi, nonché della peculiarità delle relative funzioni, che sia improntato alla correttezza dei comportamenti delle parti ed orientato alla prevenzione dei conflitti e che sia in grado di favorire la piena collaborazione al perseguimento delle finalità istituzionali.
3. Attraverso il sistema delle relazioni sindacali:
 - si attua il contemperamento della missione di servizio pubblico delle amministrazioni dell'Area a vantaggio degli utenti e dei cittadini con gli interessi dei lavoratori;
 - si migliora la qualità delle decisioni assunte;
 - si sostengono la crescita professionale, la sicurezza e il miglioramento delle condizioni di lavoro, l'aggiornamento del personale, nonché i processi di innovazione organizzativa, tecnologica e di riforma della pubblica amministrazione;
 - si attua la garanzia di sicure condizioni di lavoro;
 - si promuovono modalità di lavoro che consentono una migliore armonizzazione con la vita privata e familiare.
4. 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.
5. La partecipazione è finalizzata ad instaurare forme costruttive di dialogo tra le parti, su atti e decisioni di valenza generale, in materia di organizzazione, di salute, sicurezza e condizioni di lavoro o di tematiche 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.

6. La contrattazione integrativa è finalizzata alla stipulazione di contratti che obbligano reciprocamente le parti. Le clausole dei contratti sottoscritti possono essere oggetto di successive interpretazioni autentiche, anche a richiesta di una delle parti.

Art. 3 – 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 preventiva trasmissione di dati ed elementi conoscitivi, da parte dell'amministrazione, ai soggetti sindacali al fine di consentire loro di prendere conoscenza della questione trattata e di esaminarla.
3. L'informazione deve essere data nei tempi, nei modi e nei contenuti atti a consentire ai soggetti sindacali di procedere a una valutazione approfondita del potenziale impatto delle misure da adottare ed esprimere osservazioni e proposte.
4. I tempi per l'invio delle informazioni del presente comma sono individuati in 5 gg. lavorativi prima dell'adozione degli atti, salvo i casi di urgenza e necessità.
5. Sono oggetto di informazione tutte le materie per le quali artt. 34 e 35, nelle distinte sezioni del CCNL del 16.07.2024, prevedano il confronto o la contrattazione integrativa, costituendo presupposto per la loro attivazione. Sono, altresì, oggetto di sola informazione gli atti di organizzazione degli uffici di cui all'art. 6 del D. Lgs. 165/2001, ivi incluso il piano triennale dei fabbisogni del personale, ed ogni altro atto per il quale la legge preveda il diritto di informativa alle organizzazioni sindacali. Sono, inoltre, oggetto di sola informazione semestrale i dati con riferimento alle dotazioni organiche e alle procedure concorsuali programmate, nonché i dati sui contratti a tempo determinato, i dati sulle assenze del personale, i dati sugli andamenti formativi, nonché l'affidamento a soggetti terzi di attività dell'amministrazione in assenza di trasferimento del personale.

Art. 4 – 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'amministrazione intende adottare.
2. Il confronto si avvia mediante l'invio ai soggetti sindacali di elementi conoscitivi sulle misure da adottare, con le modalità previste per la informazione. A seguito della trasmissione delle informazioni, amministrazione e soggetti sindacali si incontrano se, entro cinque giorni lavorativi dall'informazione, il confronto è richiesto da questi ultimi, anche singolarmente; l'incontro, se richiesto, deve comunque avvenire non oltre 10 giorni lavorativi dalla richiesta. L'incontro può anche essere proposto dall'amministrazione contestualmente all'invio dell'informazione. Il periodo durante il quale si svolgono gli incontri non può essere superiore a trenta giorni. Al termine del confronto, è redatta una sintesi dei lavori e delle posizioni emerse.
3. Sono oggetto di confronto le materie indicate nell'art. 34 del CCNL 16.07.2024 nonché le materie dell'Organismo Paritetico per l'Innovazione qualora lo stesso non venga istituito entro il termine previsto.

Art. 5 – Contrattazione

1. Il contratto collettivo integrativo si riferisce a tutte le materie di cui all'art. 35 del CCNL 16.07.2024. Le materie di cui all'art. 35, comma 1, lett. a) sono negoziate con cadenza annuale.

2. L'amministrazione convoca la delegazione sindacale per l'avvio del negoziato, entro trenta giorni dalla presentazione delle piattaforme.
3. Fermi restando i principi dell'autonomia negoziale e quelli di comportamento indicati all'art. 9 del CCNL 16.07.2024, qualora, decorsi trenta giorni dall'inizio delle trattative, eventualmente prorogabili fino ad un massimo di ulteriori trenta giorni, non si sia raggiunto l'accordo, le parti riassumono le rispettive prerogative e libertà di iniziativa e decisione sulle materie indicate nelle distinte sezioni del presente CCNL.
4. Qualora non si raggiunga l'accordo sulle materie indicate nelle distinte sezioni del CCNL del presente contratto ed il protrarsi delle trattative determini un oggettivo pregiudizio alla funzionalità dell'azione amministrativa, nel rispetto dei principi di comportamento sopra richiamato, l'amministrazione può provvedere, in via provvisoria, sulle materie oggetto del mancato accordo, fino alla successiva sottoscrizione e prosegue le trattative al fine di pervenire in tempi celeri alla conclusione dell'accordo. Il termine minimo di durata delle sessioni negoziali di cui all'art. 40, comma 3-ter del D. Lgs. n. 165/2001 è fissato in trenta giorni, eventualmente prorogabili di ulteriori 45.

Art. 6 – Definizione di un diverso criterio di riparto del Fondo per la retribuzione di posizione e di risultato tra quota destinata a retribuzione di posizione e quota destinata a retribuzione di risultato, nel rispetto dell'art. 57 del CCNL del 17.12.2020

In considerazione delle dimensioni dei servizi erogati, degli ambiti di responsabilità e delle capacità gestionali richieste ai Dirigenti, all'interno della complessa struttura organizzativa che caratterizza la Camera di commercio di Milano Monza Brianza Lodi, si applica quanto previsto dall'art. 27 comma 5 del CCNL 23.12.1999 (1998-2001), come modificato dall'art. 24 del CCNL 22.02.2006, nonché dai successivi CCNNLL.

La valutazione e la graduazione delle posizioni dirigenziali, adeguate alla macrostruttura organizzativa, sono articolate secondo le modalità previste dalla "Metodologia di graduazione, valutazione e pesatura delle posizioni dirigenziali" applicata nell'Ente.

Il fondo di cui all'art. 57 del CCNL del 17.12.2020 è destinato annualmente nella quota del 70 % per la retribuzione di posizione e del 30% per la retribuzione di risultato.

Ai sensi dell'art. 57, comma 3, del CCNL del 17.12.2020, eventuali risorse finalizzate a retribuzione di posizione che, in un determinato anno, non sia stato possibile utilizzare integralmente per tale finalità, vanno ad incrementare per il medesimo anno le somme utilizzabili per la corresponsione della retribuzione di risultato.

Ai sensi dell'art. 57, comma 3, ultimo periodo del CCNL del 17.12.2020, qualora l'integrale destinazione delle risorse di un determinato anno non sia stata oggettivamente possibile, gli importi residui incrementano una tantum le risorse destinate a retribuzione di risultato del Fondo dell'anno successivo.

Art. 7 – Criteri per la determinazione della retribuzione di risultato (art. 35 comma 1, lett. b) CCNL 16.07.2024)

1. L'attribuzione della retribuzione di risultato, pari al 40% della retribuzione di posizione, avviene annualmente sulla base delle risultanze del Sistema di misurazione e valutazione del personale con qualifica dirigenziale che consegua un giudizio positivo.
2. Al 20% dei dirigenti non di vertice in servizio presso l'Ente (con arrotondamento all'unità superiore se $\geq 0,5$) che conseguano le valutazioni più elevate è attribuita una retribuzione di risultato maggiorata del 25% rispetto al valore medio pro-capite (esclusa la retribuzione di risultato del segretario generale) delle risorse destinate a detta componente retributiva.

3. È possibile correlare l'effettiva erogazione di una quota delle risorse destinate a retribuzione di risultato – anche aggiuntiva rispetto alle risorse precedentemente destinate – al raggiungimento di uno o più obiettivi d'impatto rilevanti ed oggettivamente misurabili, anche trasversali a più unità organizzative o riferiti all'azione dell'Ente nel suo complesso, direttamente collegati a benefici concreti e verificabili per la collettività o per l'utenza. Gli obiettivi possono essere individuati e misurati anche sulla base di indirizzi nazionali.

Art. 8 – Definizione della percentuale ai fini dell'integrazione della retribuzione di risultato del dirigente nel caso di affidamento di un incarico ad interim per il periodo di affidamento dell'incarico, ai sensi dell'art. 40 del CCNL 16.07.2024

1. Gli incarichi ad interim, formalmente conferiti dall'Ente a seguito della temporanea vacanza a qualsiasi titolo di posti dirigenziali a tempo indeterminato o determinato, sono retribuiti tramite un incremento della retribuzione di risultato, limitatamente al periodo di sostituzione.
2. Il compenso di cui al comma precedente è pari al 15% della retribuzione di posizione annua prevista per il posto temporaneamente vacante, rapportato all'effettiva durata dell'incarico, e viene erogato sulla base della valutazione del dirigente reggente effettuata dal Segretario generale.
3. Il compenso relativo agli incarichi ad interim è finanziato direttamente sul fondo per la retribuzione di posizione e di risultato, a valere sulle risorse temporaneamente non utilizzate a titolo di retribuzione di posizione.

Art. 9 – Definizione eventuale integrazione della retribuzione di risultato nel caso di affidamento di Incarico di Responsabile della Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza, Responsabile della transizione digitale e di data protection officer (art. 35 comma 1, lett. c) CCNL 16.07.2024)

L'affidamento a un dirigente dell'incarico di Responsabile della Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza (RPCT), o di Responsabile della transizione digitale (RTD) o di Responsabile di data protection officer (DPO), se aggiuntivo alle competenze e responsabilità definite per la posizione ed il ruolo, comporta l'incremento della relativa retribuzione di risultato in misura pari al 15% su base annua, della retribuzione di posizione in godimento.

Art. 10 – Criteri generali per la definizione dei piani di welfare integrativo (art. 35, comma 1, lett. d) CCNL 16.07.2024)

1. La Camera di commercio – nei limiti delle disponibilità già stanziare – si impegna a concedere benefici di natura assistenziale e sociale a favore dei propri dipendenti sulla base di quanto previsto dall'art. 26 del CCNL 16.07.2024.
2. 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 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

3. 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 e concordano la concessione di benefici di natura assistenziale e sociale in favore del personale dirigente per il 2024 nell'importo complessivo di € 7.245,76 distribuito come segue:

1) € 1.707,69 promozione del merito dei figli dei dipendenti secondo il Regolamento adottato dall'Ente;

- 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;
- i benefici di cui sopra non saranno riconosciuti al personale i cui figli sono anch'essi dipendenti.

2) € 1.290,00 campagna interna di prevenzione della salute rivolta al personale dirigente (a carico Welfare per 3 dirigenti);

- 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;
- 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;
- te 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);

3) € 4.248,07 utilizzabili attraverso una piattaforma welfare, che consenta l'erogazione di prestazioni non monetarie e servizi a sostegno del 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) lietti cinema), buoni acquisto.
- d) 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;
- mando 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).

I dirigenti 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.

Relativamente ai punti 1 e 3a del comma 3 del presente articolo, nel caso di coniugi ambedue dipendenti della Camera di commercio, i benefici possono essere richiesti per il medesimo evento da un solo dei due dipendenti.

4. 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 30.09), 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 le OO.SS. potranno essere destinati ad iniziative di benessere psico-fisico e a iniziative di agevolazione all'accesso al credito da parte dei dipendenti. Qualora residuassero ulteriori risorse, le stesse incrementano una tantum le risorse dell'esercizio successivo.
5. 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 gli anni 2025 e 2026 sarà oggetto di contrattazione collettiva integrativa annuale con le organizzazioni sindacali di riferimento.

Art. 11 – Criteri delle forme di incentivazione delle specifiche attività e prestazioni correlate all'utilizzo delle risorse previste da specifiche disposizioni legge, di cui all'art. 43 del CCNL 16.07.2024 (art.35 comma 1, lett. e) CCNL 16.07.2024)

1. In aggiunta alla retribuzione di posizione e di risultato, ai dirigenti possono essere erogati direttamente, a titolo di retribuzione di risultato, solo i compensi previsti da specifiche disposizioni di legge, con le risorse di cui all'art. 57, comma 2 lett. b) del CCNL 17.12.2020.
2. 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 del CCNL 17.12.2020, garantendo comunque una quota a titolo di retribuzione di risultato al dirigente che ha reso la prestazione.
3. Nel caso in cui il fondo di cui all'art. 57 del CCNL del 17.12.2020 sia integrato da somme derivanti dal principio di onnicomprensività del trattamento economico previsto all'art 43 c. 3 del CCNL 16.07.2024, una quota pari al 20% è riservata al dirigente che ha reso la prestazione, a titolo di incremento della retribuzione di risultato. La somma residuale confluisce nella quota del fondo destinato alla retribuzione di risultato, esclusivamente a beneficio degli altri dirigenti. Qualora gli incarichi siano svolti dal Segretario Generale la relativa quota sarà introitata dall'Ente ai sensi dell'art. 9 c. 3 del D.L. 78/2010 secondo il quale nei confronti dei titolari di incarichi di livello dirigenziale generale delle amministrazioni pubbliche non si applicano le disposizioni normative e contrattuali che autorizzano la corresponsione, a loro favore, di una quota dell'importo derivante dall'espletamento di incarichi aggiuntivi.

Art. 12 – Posizioni dirigenziali esonerate dallo sciopero ai sensi della legge 146/1990 (art. 35 c. 1 lett. f) CCNL 16.07.2024)

1. Nell'ambito dei servizi pubblici da considerarsi essenziali ai sensi della legge 146/1990, in caso di sciopero è garantita esclusivamente la continuità delle prestazioni indispensabili per assicurare il rispetto dei valori e dei diritti costituzionalmente tutelati.
2. Devono essere esonerati dallo sciopero ai sensi della legge 146/1990 e, secondo quanto previsto dal CCNL del 10.04.1996 a garanzia dei servizi pubblici essenziali, i titolari delle posizioni dirigenziali di seguito indicate:
 - a. Dirigente responsabile dell'Area Personale organizzazione e sportelli;
 - b. Dirigente responsabile dell'Area Registro delle Imprese;
 - c. Dirigente responsabile dell'Area Front end Registro delle Imprese.

Art. 13 – Criteri e risorse per l'applicazione della clausola di salvaguardia economica di cui all'art. 31 del CCNL 17.12.2020 (art. 35 c. 1 lett. g) CCNL 16.07.2024)

1. Al dirigente che sia destinatario di un nuovo incarico con retribuzione di posizione di importo inferiore a quella in godimento, a seguito di processi di riorganizzazione che abbiano comportato la revoca del precedente incarico, va riconosciuto un differenziale di retribuzione per il periodo e i valori previsti dall'art. 31, comma 3, del CCNL del 17.12.2020.
2. L'importo attribuito a titolo di differenziale è tale da garantire che il valore complessivo iniziale della retribuzione di posizione relativa al nuovo incarico sia pari al 70% della retribuzione di posizione connessa al precedente incarico. Tale importo è riconosciuto fino alla data di scadenza dell'incarico precedentemente ricoperto. Nei due anni successivi il valore originariamente attribuito si riduce di un

terzo il primo anno, di un ulteriore terzo il secondo anno e cessa di essere corrisposto dall'anno successivo.

3. La quota di retribuzione di posizione che eccede il valore ordinario per l'incarico assegnato ai sensi del presente articolo trova comunque finanziamento nel fondo di cui all'art. 57 del CCNL del 17.12.2020, con prioritaria copertura tramite (tenuto conto della temporaneità della situazione in tal modo venutasi a determinare):
 - a. le somme resi disponibili a seguito dei processi di riorganizzazione;
 - b. le somme destinate a retribuzione di posizione risultanti non utilizzate a fine anno;
 - c. le risorse eventualmente non utilizzate nell'anno precedente;
 - d. qualora le somme di cui alle lett. a), b) e c) non risultino sufficienti, tramite riduzione delle somme destinate a retribuzione di risultato, fermo restando il rispetto del limite minimo di cui all'art. 57, comma 3, del CCNL del 17.12.2020;
 - e. qualora le risorse di cui sopra non risultino ancora sufficienti, la percentuale di cui al comma 2 dovrà essere proporzionalmente ridotta al fine di garantire l'integrale copertura della clausola di salvaguardia nel rispetto dei limiti del fondo di cui all'art. 57 richiamato.
4. La presente disciplina si applica solo per i dirigenti in possesso di un incarico pluriennale coinvolti in mutamenti organizzativi che comportino una riduzione della retribuzione di posizione e solo fino alla data di scadenza dell'incarico ricoperto al momento della variazione organizzativa e riduzione retributiva; non si applica pertanto nel caso di affidamento ai dirigenti di nuovi incarichi da parte del Segretario generale.
5. La disciplina di cui al presente articolo non trova applicazione, pur in presenza di processi di riorganizzazione di cui al c. 1 dell'art. 31 del CCNL 17.12.2020, nei casi di affidamento al dirigente di un nuovo incarico con retribuzione di posizione inferiore a seguito di valutazione negativa.

Art. 14 – Trattamento economico del dirigente in distacco sindacale (art. 35 c. 1 lett. i) CCNL 16.07.2024)

1. L'elemento di garanzia della retribuzione di cui all'art. 44, comma 1, lett. b), del CCNL del 16.07.2024 è quantificato nel 70% delle voci retributive conseguite dall'interessato nell'ultimo anno solare di servizio che precede il distacco e corrisposte a carico del fondo di cui all'art. 57 del CCNL 17.12.2020, al netto di compensi per incarichi ad interim e di quelli previsti da specifiche disposizioni di legge.
2. La quota di cui al comma precedente viene erogata con carattere di fissità e periodicità mensile.
3. La disciplina di cui al presente articolo si applica dalla data di decorrenza del presente contratto collettivo integrativo.

Art. 15 – Linee di indirizzo e criteri generali per l'individuazione delle misure concernenti la salute e sicurezza nei luoghi di lavoro (art. 35 c. 1 lett. l) CCNL 16.07.2024)

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 morbidità 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.

Art. 16 – Interpretazione autentica

1. Qualora insorgano controversie sull'interpretazione del presente contratto collettivo integrativo si applica la disciplina prevista dall'art. 3, comma 6, del CCNL del 16.07.2024 e dall'art. 49 del D. Lgs. 165/2001.
2. L'eventuale accordo sostituisce la clausola controversa sin dall'inizio della vigenza del contratto collettivo integrativo.
3. Gli accordi di interpretazione autentica hanno effetto sulle controversie individuali aventi a oggetto le materie da essi regolate.

Art. 17 – Criteri di ripartizione risorse disponibili del Fondo per la retribuzione di posizione e la retribuzione di risultato anno 2024

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 2024 in € 1.251.224,89 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. 43 c. 3 del CCNL 16.07.2024.
2. Il Fondo di cui al c. 1 è destinato ai seguenti utilizzi:

Riferimento CCNL 16.07.2024	Descrizione	IMPORTO	% sul totale Fondo 2024
Art. 35 c. 1 lett. a)	Finanziamento retribuzione di posizione	€ 889.271,35	69,41
Art. 35 c. 1 lett. a) e b)	Finanziamento retribuzione di risultato e differenziazione art. 23	€ 384.330,31	30,00
Art. 35 c. 1 lett. c)	Finanziamento retribuzione di risultato per incarichi ad interim	€ 7.499,36	0,59
Art. 35 c. 1 lett. d)	Finanziamento welfare integrativo	€ 0,00	0,00
Art. 35 c. 1 lett. e)	Incentivazione delle specifiche attività e prestazioni: compensi per incarichi	Da quantificare	0,00



CAMERA DI
COMMERCIO
MILANO
MONZABRIANZA
LODI

	aggiuntivi art. 43 c. 3		
Art. 35 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 2024	€ 1.281.101,02	100,00