

## **CONTRATTO COLLETTIVO INTEGRATIVO (CCI) PERSONALE NON DIRIGENTE – ANNO 2022**

Premesso che:

- a) in data 01.12.2022 è stata sottoscritta l'ipotesi di contratto collettivo integrativo (CCI) del personale non dirigente della Camera di Commercio di Monte Rosa Laghi Alto Piemonte – anno 2022;
- b) il Collegio dei Revisori dei conti in data 06.12.2022 ha certificato la compatibilità degli oneri contrattuali con i vincoli di bilancio sulla base delle relazioni tecnico-finanziaria e illustrativa corredate all'ipotesi di contratto;
- c) la Giunta camerale con deliberazione n. G/87 del 06.12.2022, ha autorizzato il Segretario generale, Presidente della delegazione trattante di parte datoriale, alla sottoscrizione definitiva del CCI.

Il giorno 16.12.2022 le parti negoziali sottoscrivono l'allegato CCI del personale non dirigente dell'Ente.

### **Per la delegazione di parte datoriale:**

Presidente - dott. Gianpiero Masera \_\_\_\_\_ f.to \_\_\_\_\_

### **Per la delegazione di parte sindacale:**

OO.SS. CGIL FP – sig.ra Cristina Martiner Bot \_\_\_\_\_ assente \_\_\_\_\_

OO.SS. CGIL FP – sig.ra Federica Monaco \_\_\_\_\_ f.to \_\_\_\_\_

OO.SS. CISL FP – sig. Ottavio Murtas \_\_\_\_\_ f.to \_\_\_\_\_

OO.SS. CGIL FP – sig. Francesco Orlandi \_\_\_\_\_ f.to \_\_\_\_\_

OO.SS. UIL FPL – sig. Pierpaolo Balocco \_\_\_\_\_ f.to \_\_\_\_\_

Sede Baveno:

R.S.U. – dott.ssa Anna Maria Iaia \_\_\_\_\_ f.to \_\_\_\_\_

R.S.U. – sig.ra Carmen Pappadà \_\_\_\_\_ f.to \_\_\_\_\_

Sede Biella:

R.S.U. – dott. Andrea Durando \_\_\_\_\_ f.to \_\_\_\_\_

R.S.U. – sig. Lorenzo Piacco \_\_\_\_\_ f.to \_\_\_\_\_

Sede Novara:

R.S.U. – sig.ra Antonella Petrillo \_\_\_\_\_ f.to \_\_\_\_\_

Sede Vercelli:

R.S.U. – sig.ra Elena Baldin \_\_\_\_\_ f.to \_\_\_\_\_

## **Art. 1 Durata**

Il presente CCI riguarda il periodo 01.01.2022 – 31.12.2022 e conserva la propria efficacia fino alla stipulazione del successivo contratto integrativo, salvo il caso in cui intervengano norme di legge o del contratto collettivo nazionale di lavoro incompatibili con la prosecuzione dei predetti effetti, per le parti incompatibili e di applicazione immediata e precettiva.

## **Art. 2 Conferma criteri CCI – anno 2021**

Si conferma quanto definito nel CCI 2021, sottoscritto in via definitiva il 28.12.2021, con riferimento agli artt. 1, 2, 4, 5, 6, 7, 8, 9, 10, 11, 12, 13, 14, 15, 16 e 17.

In particolare, relativamente:

- all'art. 5 (Criteri per la ripartizione delle risorse disponibili per la contrattazione integrativa fra le diverse modalità di utilizzo), la destinazione delle risorse è definita nell'allegato al presente CCI;
- all'art.7 (Criteri per la definizione delle procedure per le progressioni economiche), allo scopo di rammentare quanto precedentemente definito, si rappresenta che alla procedura per le PEO verrà ammesso non oltre il 30% del personale avente diritto per ciascuna categoria A+B, C e D, arrotondato all'unità superiore;
- all'art. 8 (Individuazione delle misure dell'indennità correlata alle condizioni di lavoro, nonché definizione dei criteri generali per la sua attribuzione), allo scopo di rammentare quanto precedentemente definito, si riporta di seguito la tabella espositiva degli importi fissati:

<b>Condizione di lavoro</b>	<b>Tipologia di personale</b>	<b>Importo/giorno</b>	<b>Condizioni di erogazione</b>
Rischio	Personale laboratorio chimico merceologico	€ 3,00	per le giornate di effettiva presenza in servizio in sede
Disagio	Personale ispettivo	€ 2,50	per le giornate di servizio fuori sede per lo svolgimento di attività ispettiva o di vigilanza
	Altro personale con mansioni disagiate	€ 2,50	per le giornate di effettivo svolgimento delle previste attività
Maneggio valori	Personale di cassa	€ 1,50	per le giornate di effettivo incasso di valori

Si stabilisce che l'erogazione annuale a consuntivo avviene mediante la presentazione di appositi rendiconti mensili od anche annuali debitamente validati dal Responsabile competente, sempre con l'eccezione delle indennità subordinate alle giornate di effettiva presenza in servizio in sede, che vengono calcolate dal Servizio Personale e controllo di gestione;

- all'art. 9 (Criteri generali per l'attribuzione dell'indennità per specifiche responsabilità), allo scopo di rammentare quanto precedentemente definito, si riporta di seguito la tabella espositiva degli importi fissati:

<b>Tipologia di responsabilità</b>	<b>Criterio</b>	<b>Importo indennità</b>
Incarico di responsabilità di posizione di lavoro	Assegnazione dell'indennità sulla base delle responsabilità associate alla posizione di lavoro, a condizione che ne sussistano almeno 8	€ 3.000,00
	Assegnazione dell'indennità sulla base delle responsabilità associate alla posizione di lavoro, a condizione che ne sussistano almeno 6	€ 2.000,00
	Assegnazione dell'indennità sulla base delle responsabilità associate alla posizione di lavoro, a condizione che ne sussistano almeno 4	€ 1.000,00

Ad integrazione di quanto definito nell'art. 9 del CCI 2021 viene attribuita, ai sensi dell'art. 70-quinquies, comma 2, lett. b) del CCNL 21.05.2018, un'indennità nella misura massima annua di € 350,00 all'addetto all'Ufficio Relazioni con il pubblico, sulla base del numero di mesi (o frazioni di mese superiori a 15 giorni) di prestazione del servizio, avendo acquisito i requisiti necessari allo svolgimento del medesimo.

- art. 10 (Criteri generali per l'attribuzione di trattamenti accessori derivanti da specifiche disposizioni di legge), si precisa che vengono meno le risorse derivanti dall'applicazione dell'art. 1, comma 870 della Legge n. 178/2020 (risparmi buoni pasto), in quanto misura una tantum.

### **Art. 3 Differenziazione del premio individuale**

Si conferma quanto definito nell'art. 18 del CCI 2021, sottoscritto in via definitiva il 28.12.2021.

Si aggiunge che in caso di parità di valutazione, l'individuazione degli assegnatari della maggiorazione del premio individuale sarà effettuata dal Segretario generale, di concerto con i Dirigenti, tenuto conto dell'andamento della performance dei dipendenti nell'ultimo triennio.

**ANNO 2022**  
**DESTINAZIONE RISORSE PERSONALE SENZA FUNZIONI DIRETTIVE**

**RISORSE STABILI**

Fondo progressioni (importo a copertura delle progressioni in essere)	375.000,00
Progressioni economiche anno in corso	20.700,00
Indennità di comparto	<u>52.200,00</u>
<b>TOTALE RISORSE STABILI DESTINATE</b>	<b>447.900,00</b>

**Indennità e compensi**

Indennità condizioni di lavoro ( art. 70-bis CCNL 21.05.2018)	<b>7.200,00</b>
Compensi specifiche responsabilità (art. 70-quinquies, comma 1 CCNL 21.05.2018)	<b>23.000,00</b>
Compensi specifiche responsabilità (art. 70-quinquies, comma 2 CCNL 21.05.2018)	<b>233,33</b>
Compensi per attività nel giorno di riposo settimanale (art. 24, comma 1 CCNL 14.09.2000)	<b>300,00</b>
Compensi produttività (*)	<b>376.766,18</b>
Compensi per somme derivanti dall'attuazione della L. 449/97, ai sensi dell'art. 67, comma 3, lett. a) CCNL 21.05.2018	<b>6.300,00</b>
<b>TOTALE RISORSE DESTINATE</b>	<b><u>861.699,51</u></b>

(\*) I risparmi del fondo saranno utilizzati per incrementare i compensi di produttività del medesimo anno