CAMERA DI COMMERCIO MILANO MONZABRIANZA LODI

Relazione Illustrativa

CONTRATTO COLLETTIVO INTEGRATIVO DEL PERSONALE NON DIRIGENTE DELLA CAMERA DI COMMERCIO DI MILANO MONZA BRIANZA LODI PER IL TRIENNIO 2026-2028

(art. 40, comma 3-sexies, Decreto Legislativo n. 165/2001)

PARTE I – INDICAZIONI GENERALI

Ai sensi dell'art. 40 comma 3-sexies del D. Lgs. 165/2001 "*A corredo di ogni contratto integrativo le pubbliche amministrazioni redigono una relazione tecnico-finanziaria ed una relazione illustrativa utilizzando gli schemi appositamente predisposti e resi disponibili tramite i rispettivi siti istituzionali dal Ministero dell'economia e delle finanze di intesa con il Dipartimento della funzione pubblica. Tali relazioni vengono certificate dagli organi di controllo di cui all'articolo 40-bis, comma 1*".

La stesura del presente documento è stata pertanto predisposta secondo le indicazioni fornite dagli allegati "schema standard di relazione tecnico-finanziaria" e "schema standard di relazione illustrativa" alla circolare n. 25 del 19.12.2012 del Ministero dell'Economia e delle Finanze – Dipartimento della Ragioneria generale dello Stato -, elaborata d'intesa con il Dipartimento della Funzione Pubblica.

Il Collegio dei Revisori dei Conti è tenuto a svolgere, ai sensi dell'art. 40-bis del citato D. Lgs. 165/2001 e come indicato all'art. 8 comma 7 del CCNL Comparto Funzioni Locali del 23.02.2026, il controllo sulla compatibilità dei costi della contrattazione collettiva integrativa con i vincoli di bilancio e la relativa certificazione degli oneri.

In seguito alla sottoscrizione dell'ultimo CCNL del Comparto Funzioni Locali del 23 febbraio 2026 si è definito il nuovo Contratto Collettivo Integrativo triennale 2026-2028 al fine di dare completa operatività agli istituti contrattuali innovativi del medesimo Contratto oltre che per definire le destinazioni delle risorse decentrate ex art. 79 del CCNL del 16.11.2022 e art. 58 del CCNL 23.02.2026 per l'anno 2026.

CAMERA DI COMMERCIO MILANO MONZABRIANZA LODI

RELAZIONE ILLUSTRATIVA

Modulo 1 – Scheda 1.1

Illustrazione degli aspetti procedurali, sintesi del contenuto del contratto ed autodichiarazione relativa agli adempimenti della legge

Data di sottoscrizione	PREINTESA: 15.09.2026 CONTRATTO: 30.09.2026
Periodo temporale di vigenza	1.1.2026 – 31.12.2028 ed annualità economica 2026
Composizione della delegazione trattante	Parte Pubblica (ruoli/qualifiche ricoperti): Segretario generale (Presidente della delegazione) Dirigente Area Personale Organizzazione e Sportelli (componente) Responsabile U.O. Risorse Umane e Relazioni sindacali (componente) Organizzazioni Sindacali ammesse alla contrattazione: UIL FP CISL FP CSA RAL Organizzazioni Sindacali firmatarie: CISL FP
Soggetti destinatari	tutto il personale non dirigenziale dipendente della Camera di commercio di Milano Monza Brianza e Lodi e con qualunque tipo di contratto di lavoro subordinato (tempo indeterminato, tempo determinato)
Materie trattate dal Contratto Integrativo (descrizione sintetica)	1) Campo di applicazione 2) Durata, decorrenza, tempi e procedure di applicazione del contratto 3) Sistema delle relazioni sindacali 4) Informazione 5) Confronto 6) Organismo paritetico per l'innovazione 7) Contrattazione collettiva integrativa 8) Interpretazione autentica delle clausole controverse 9) Criteri di ripartizione, espressi in termini percentuali e in valori assoluti, delle risorse disponibili per la contrattazione integrativa di cui all'art. 59 comma 1 del CCNL 23.02.2026 tra le diverse modalità di utilizzo

	10) Criteri per l'attribuzione dei premi correlati alla performance 11) Definizione della misura percentuale della maggiorazione di cui all'art. 48, comma 2, del CCNL .23.02.2026 (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 senza incarico di Elevata Qualificazione 12) Definizione delle procedure per le progressioni economiche nei limiti di quanto previsto dall'art. 14 del CCNL 23.02.2026 (Progressioni economiche all'interno delle aree) lettere a), b), d), e), f), g) e h 13) Criteri generali per la determinazione della retribuzione di risultato dei titolari di EQ 14) Definizione della misura percentuale della maggiorazione di cui all'art. 48, comma 2, del CCNL 23.02.2026 (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 23.02.2026) 15) 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 16) Criteri generali per l'attribuzione dell'indennità per specifiche responsabilità di cui all'art. 84 del CCNL 16.11.2022 17) 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) 18) Correlazione tra compensi di cui all'art. 17, comma 1, lett. h) del CCNL 23.02.2026 (Compensi aggiuntivi ai titolari di incarichi di EQ) e la retribuzione di risultato dei titolari di incarichi di EQ 19) Criteri per l'attribuzione degli incentivi per lo svolgimento di Funzioni tecniche previsti dall'art. 45 del D. Lgs. n. 36/2023 (art. 7 c. 4 lett. ag CCNL 23.02.2026) 20) Linee di indirizzo e criteri generali per la individuazione delle misure concernenti la salute e sicurezza sul lavoro

		21) Elevazione del contingente dei rapporti di lavoro a tempo parziale ai sensi dell'art. 53, comma 2 del CCNL del 23.02.2026 22) Limite individuale annuo delle ore che possono confluire nella banca delle ore, ai sensi dell'art. 33 del CCNL 16.11.2022 23) Criteri per l'individuazione di fasce temporali di flessibilità oraria in entrata e in uscita, al fine di conseguire una maggiore conciliazione tra vita lavorativa e vita familiare 24) Elevazione del limite massimo individuale di lavoro straordinario ai sensi dell'art. 32 comma 3 (Orario di lavoro) del CCNL 16.11.2022 25) Criteri di priorità per l'accesso al lavoro agile ed al lavoro da remoto nonché individuazione dei casi in cui è possibile estendere il numero delle giornate di prestazione rese in modalità agile o da remoto ai sensi degli artt. 40 c. 3 e 42 c. 5 del CCNL 23.02.2026 (art. 7 c. 4 lett. ah) 26) 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. 45 comma 2 del CCNL 23.02.2026 (art. 7 c. 4 lett. h) 27) Riflessi sulla qualità del lavoro e sulla professionalità delle innovazioni tecnologiche inerenti all'organizzazione di servizi – c. 4 lett. t) art. 7 CCNL 23.02.2026 28) 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)
Rispetto dell' iter adempimenti procedurali e degli atti propedeutici e successivi alla contrattazione	Intervento dell'Organo di controllo interno	**È stata acquisita la certificazione dell'Organo di controllo interno?** Il Collegio dei Revisori dei Conti ha redatto la certificazione in data 16.09.2026 **Nel caso l'Organo di controllo interno abbia effettuato rilievi, descriverli.** Nessun rilievo.
	Attestazione del rispetto degli	Il Piano della performance previsto dall'art. 10 del D.lgs. 150/2009, triennio 2026-2028 – integrato nel PIAO come previsto dall'art. 6 del D.L. 80/2021 conv. in L. 113/2021 – è stato approvato dalla Giunta camerale con delibera n. 13 del 27.01.2026 e suo aggiornamento con delibera n. 51 del 27.04.2026. Il documento è consultabile sul sito Internet della Camera di commercio, sezione "Amministrazione trasparente".

	obblighi di legge che in caso di inadempimento comportano la sanzione del divieto di erogazione della retribuzione accessoria	Il Piano triennale di prevenzione della corruzione e della trasparenza 2026-2028 – integrato nel PIAO come previsto dall'art. 6 del D.L. 80/2021 conv. in L. 113/2021 – è stato approvato dalla Giunta camerale con delibera n. 13 del 27.01.2026. Il documento è consultabile sul sito Internet della Camera di commercio, sezione "Amministrazione trasparente".
		I documenti sono stati altresì presentati agli organi politici camerali in cui siedono i rappresentanti delle associazioni di categoria e dei consumatori.
		Il Programma Pluriennale 2023-2027 è stato approvato dal Consiglio camerale con deliberazione n. 7 del 24.7.2023. La Relazione Previsionale e Programmatica 2026 è stata approvata dal Consiglio camerale con deliberazione n. 9 del 28.10.2025. La Relazione sulla Performance e sui risultati 2025 della Camera di commercio di Milano Monza Brianza Lodi è stata approvata dal Consiglio camerale con propria deliberazione n. 3 del 27.04.2026 ed allegata al bilancio di esercizio 2025.
Eventuali osservazioni		

Modulo 2 - Illustrazione dell'articolato del contratto

(Attestazione della compatibilità con i vincoli derivanti da norme di legge e di contratto nazionale – modalità di utilizzo delle risorse accessorie – risultati attesi – altre informazioni utili)

a) Illustrazione di quanto disposto dal contratto integrativo

Il presente Contratto Collettivo Integrativo della Camera di commercio di Milano Monza Brianza Lodi riguardante il periodo 1° gennaio 2026 - 31 dicembre 2028, in conformità con quanto disposto dall'art. 7 c. 4 del CCNL 23.02.2026 del Comparto Funzioni Locali, regola le materie per la ripartizione e la relativa destinazione dell'ammontare totale delle risorse decentrate a disposizione per la contrattazione per l'anno 2026 ed altri istituti. In particolare, individua:

1) Campo di applicazione;
2) Durata, decorrenza, tempi e procedure di applicazione del contratto;
3) Sistema delle relazioni sindacali;
4) Informazione;
5) Confronto;
6) Organismo paritetico per l'innovazione;
7) Contrattazione collettiva integrativa;
8) Interpretazione autentica delle clausole controverse;
9) Criteri di ripartizione, espressi in termini percentuali e in valori assoluti, delle risorse disponibili per la contrattazione integrativa di cui all'art. 59 comma 1 del CCNL 23.02.2026 tra le diverse modalità di utilizzo;
10) Criteri per l'attribuzione dei premi correlati alla performance;
11) Definizione della misura percentuale della maggiorazione di cui all'art. 48, comma 2, del CCNL .23.02.2026 (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 senza incarico di Elevata Qualificazione;
12) Definizione delle procedure per le progressioni economiche nei limiti di quanto previsto dall'art. 14 del CCNL 23.02.2026 (Progressioni economiche all'interno delle aree) lettere a), b), d), e), f), g) e h;
13) Criteri generali per la determinazione della retribuzione di risultato dei titolari di EQ;
14) Definizione della misura percentuale della maggiorazione di cui all'art. 48, comma 2, del CCNL 23.02.2026 (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 23.02.2026);
15) 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;

16) Criteri generali per l'attribuzione dell'indennità per specifiche responsabilità di cui all'art. 84 del CCNL 16.11.2022;
17) 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);
18) Correlazione tra compensi di cui all'art. 17, comma 1, lett. h) del CCNL 23.02.2026 (Compensi aggiuntivi ai titolari di incarichi di EQ) e la retribuzione di risultato dei titolari di incarichi di EQ;
19) Criteri per l'attribuzione degli incentivi per lo svolgimento di Funzioni tecniche previsti dall'art. 45 del D. Lgs. n. 36/2023 (art. 7 c. 4 lett. ag CCNL 23.02.2026);
20) Linee di indirizzo e criteri generali per la individuazione delle misure concernenti la salute e sicurezza sul lavoro;
21) Elevazione del contingente dei rapporti di lavoro a tempo parziale ai sensi dell'art. 53, comma 2 del CCNL del 23.02.2026;
22) Limite individuale annuo delle ore che possono confluire nella banca delle ore, ai sensi dell'art. 33 del CCNL 16.11.2022;
23) Criteri per l'individuazione di fasce temporali di flessibilità oraria in entrata e in uscita, al fine di conseguire una maggiore conciliazione tra vita lavorativa e vita familiare;
24) Elevazione del limite massimo individuale di lavoro straordinario ai sensi dell'art. 32 comma 3 (Orario di lavoro) del CCNL 16.11.2022;
25) Criteri di priorità per l'accesso al lavoro agile ed al lavoro da remoto nonché individuazione dei casi in cui è possibile estendere il numero delle giornate di prestazione rese in modalità agile o da remoto ai sensi degli artt. 40 c. 3 e 42 c. 5 del CCNL 23.02.2026 (art. 7 c. 4 lett. ah);
26) 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. 45 comma 2 del CCNL 23.02.2026 (art. 7 c. 4 lett. h);
27) Riflessi sulla qualità del lavoro e sulla professionalità delle innovazioni tecnologiche inerenti all'organizzazione di servizi – c. 4 lett. t) art. 7 CCNL 23.02.2026;
28) 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).

Criteri di ripartizione delle risorse disponibili per la contrattazione integrativa fra le diverse modalità di utilizzo

Sono stati individuati i criteri da applicare per la ripartizione delle risorse complessivamente destinate a sostenere la contrattazione integrativa, nell'annualità corrente.

Si ricorda che nel 2023 tramite il CCI 2023-2025, ai sensi dell'art. 7 c. 2 lett. u) CCNL 16.11.2022, è stato concordato di destinare la somma di € 40.000,00 del Fondo risorse decentrate (art. 79 parte fissa CCNL 16.11.2022) al finanziamento della retribuzione di posizione e di risultato del personale titolare di un incarico di Elevata Qualificazione di cui all'art. 17 c. 6 del CCNL 16.11.2022.

Criteri per l'attribuzione dei premi correlati alla performance

Una parte rilevante delle risorse è destinata alla performance individuale di tutto il personale non dirigente e al rispetto del principio di promozione del merito e del miglioramento della performance organizzativa ed individuale attraverso l'uso di sistemi di misurazione e valutazione selettivi *(D.lgs. 150/2009, art. 40, comma 3 bis del D.lgs. 165/2001 e, in particolare, artt. 6 e 7 del D. Lgs. 74/2017 che modificano gli artt. 8 e 9 del D. Lgs. 150/2009).*

Criteri per la differenziazione premio individuale

Tenuto conto di quanto previsto dall'art. 48 del CCNL 23.02.2026, ai dipendenti, titolari e non di EQ, che abbiano conseguito le valutazioni più elevate, secondo quanto previsto dal sistema di valutazione dell'Ente, viene attribuita una maggiorazione del premio individuale in misura pari al 30% del valore medio pro-capite dei premi attribuiti al personale valutato positivamente.

All'interno di ciascuna Area organizzativa camerale, la quota massima di personale con valutazioni più elevate a cui poter riconoscere la maggiorazione del premio individuale è stabilita dalle Parti pari al 10% del personale non EQ assegnato all'Area organizzativa stessa, a prescindere dall'area di classificazione di inquadramento, e al 10% del personale con incarico di EQ.

In caso di parità di punteggio la maggiorazione del premio sarà riconosciuta nell'ordine:

a) al/alla 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/alla dipendente che ha conseguito la valutazione più elevata con riferimento all'anno precedente e, in caso di parità, ai due anni precedenti.

Definizione delle procedure per le progressioni economiche all'interno delle Aree

Sono stati definiti i criteri per le procedure di riconoscimento delle progressioni economiche all'interno delle Aree attraverso i seguenti fattori:

- 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 – media 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.
  Le medie delle tre valutazioni avverranno come segue:
  - media aritmetica semplice nel caso di cambio % orario e/o passaggio a metà anno in altra U.O.;
  - media ponderata negli altri casi;
- esperienza professionale maturata nel medesimo profilo od equivalente (sia a tempo determinato che a tempo parziale). A tale fattore è attribuito un punteggio massimo di 36 punti. L'esperienza sarà valorizzata tramite l'assegnazione di 6 punti per ogni anno di permanenza nell'ultima progressione economica in godimento con valutazione minima pari a 5/7. Saranno valorizzate con il medesimo punteggio anche le frazioni di anno

superiori a 6 mesi. Le annualità sono da intendersi a scorrimento vale a dire che per le progressioni economiche anno 2026 saranno considerati gli anni 2023, 2024 e 2025, mentre per il 2027 gli anni 2024, 2025 e 2026. Per gli anni precedenti al triennio, il punteggio è attribuito indipendentemente dalla valutazione ottenuta;
- ulteriore punteggio per la maturazione di ogni particolare esperienza professionale a seguito del conferimento di specifico incarico.

Inoltre, viene attribuito un punteggio aggiuntivo pari al 5% del punteggio complessivo ottenuto per il personale che non abbia conseguito progressioni economiche da più di 6 anni.
La progressione economica sarà riconosciuta, ai sensi dell'art. 23 c. 2 del D. Lgs. 150/2009 e della Circolare MEF n. 15 del 16.05.2019, in modo selettivo ad una quota limitata di dipendenti in misura pari al 50% degli aventi diritto e la sua decorrenza è fissata al 1° gennaio di ciascun anno del triennio di riferimento.

Criteri generali per la determinazione della retribuzione di risultato dei titolari di EQ

La struttura organizzativa permanente della Camera di commercio, delineata dal Regolamento di Organizzazione, Acquisizione e Sviluppo delle Risorse Umane, adottato con delibera di Giunta n. 10 del 10/10/2017 e successivamente modificato, è articolata in Aree, Unità organizzative complesse, specialistiche e semplici.
Con riferimento a tale organizzazione, le posizioni dirigenziali sono riferite alle aree, mentre le ex posizioni non dirigenziali sono riferite alle unità organizzative complesse, specialistiche e semplici.
Sulla base della Metodologia di graduazione, valutazione e pesatura adottata dall'Ente sono istituite le Elevate Qualificazioni.
Gli incarichi di Elevata Qualificazione sono attribuiti a figure professionali, di ex categoria D ora "Area dei Funzionari ed elevata qualificazione", che assumono una notevole rilevanza sia sul piano delle responsabilità amministrative, sia di quelle gestionali e/o strategiche e/o specialistiche, identificabili in ruoli che implicano autonomia operativa e decisionale, seppur nell'ambito di direttive e indirizzi esplicitati dal dirigente.
Il Segretario Generale individua con proprio atto i soggetti a cui conferire gli incarichi di Elevata Qualificazione sulla base delle proposte effettuate dai dirigenti delle aree interessate, in accordo con il dirigente dell'Area Personale.
In particolare, il dirigente dell'Area Personale, in collaborazione con i dirigenti interessati, tenuto conto della struttura organizzativa dell'Ente e della natura e del contenuto dei programmi e degli obiettivi da perseguire espressi da questi ultimi, procede ad effettuare una valutazione delle professionalità presenti all'interno dell'Ente tra i dipendenti dell'Area dei Funzionari ed Elevata Qualificazione, titolari di rapporto di lavoro a tempo pieno, che presentano profilo idoneo alla posizione di lavoro di elevata responsabilità da ricoprire.
La valutazione tiene conto dei titoli posseduti, delle esperienze maturate, delle attitudini e delle capacità professionali (es. valutazione delle prestazioni e delle competenze risultanti dalle schede di valutazione degli ultimi 3 anni).

L'importo della retribuzione di posizione può variare entro i valori previsti dal CCNL sulla base della graduazione di ciascuna Elevata Qualificazione nei limiti delle risorse disponibili a bilancio.
Al fine di garantire massima coerenza e correlazione dei sistemi retributivi premianti di questa Camera di commercio, i criteri generali per la determinazione della retribuzione di risultato delle Elevate Qualificazioni sono definiti in coerenza con quelli previsti per la dirigenza e per il restante personale.

Individuazione delle misure dell'indennità correlata alle condizioni di lavoro, nonché definizione dei criteri generali per la sua attribuzione

Sono state individuate le misure dell'indennità correlata alle condizioni di lavoro ai sensi dell'art. 70-bis del CCNL 21.05.2018 entro i valori minimi e massimi, come rideterminati dall'art. 84-bis del CCNL 16.11.2022, e definiti i criteri generali per la sua attribuzione.
Detta indennità è volta a remunerare lo svolgimento di attività disagiate, l'esposizione a rischi e lo svolgimento quindi di attività pericolose o dannose per la salute.
Vengono individuate, nei limiti previsti dai CCNNLL 21.05.2018 e 16.11.2022, le seguenti misure da corrispondere per lo svolgimento dell'attività:

- per prestazioni che implicano l'esposizione a rischi e, come tali pericolose o dannose per la salute.
  Sulla base di quanto contenuto nel DVR (documento di valutazione dei rischi) della Camera di commercio si individuano le seguenti attività di rischio:
  a) *assistenza tecnica agli impianti:* euro 3,50 per giorno di effettivo svolgimento. L'indennità è riconosciuta per lo svolgimento di attività che comportino l'esposizione continua e diretta a rischi derivanti dall'assistenza, monitoraggio e sopralluogo di impianti/cantieri in luoghi che, in relazione agli impianti o sostanze che vi vengono impiegati, sono fonte di pericolo per la salute e l'integrità fisica degli addetti per la possibile esposizione ad agenti chimici, biologici, fisici, radianti, gassosi;
  b) *conduzione di autoveicoli*: euro 5,00 per giorno di effettivo svolgimento. L'indennità è riconosciuta per l'attività di conduzione di autoveicoli messi a disposizione dalla Camera di commercio di Milano Monza Brianza Lodi;
  c) *utilizzo apparecchiature del Centro stampa/macchine vidimatrici*: euro 3,50 per giorno di effettivo svolgimento.
  L'indennità è riconosciuta agli/alle addetti/e alle macchine fotocopiatrici/vidimatrici;
- 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/della lavoratore/trice, 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/della dipendente. Il disagio viene riconosciuto per l'effettivo svolgimento delle seguenti attività:

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

Criteri generali per l'attribuzione dell'indennità per specifiche responsabilità di cui all'art. 84 del 16.11.2022

L'assegnazione dell'indennità per specifiche responsabilità prevista dal CCNL può avvenire 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.

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.

Il compenso verrà decurtato per assenza dal servizio (giornata intera) che comporta di conseguenza una prestazione ridotta nei seguenti casi:

. assenza per malattia;
. congedi per maternità/paternità non retribuiti;
. sciopero giornata intera.

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.

Welfare integrativo

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.

La Camera di commercio – nei limiti delle disponibilità già stanziate – si impegna a concedere benefici di natura assistenziale e sociale a favore dei propri dipendenti sulla base di quanto previsto dall'art. 45 del CCNL 23.02.2026.

Le disponibilità annue previste a budget, anche per finalità assistenziali nell'ambito di strumenti a carattere mutualistico, ammontano ad un massimo € 285.000,00. Tale importo è distribuito tra il Comparto e l'Area dei dirigenti in base al numero dei dipendenti in dotazione organica.

b) *Quadro di sintesi delle modalità di utilizzo delle Risorse*

Le modalità di utilizzo delle risorse decentrate sono dettagliate nella Relazione Tecnico Finanziaria.

c) G*li effetti abrogativi impliciti*
Non sono presenti effetti abrogativi impliciti.

d) *Illustrazione e specifica attestazione della coerenza con le previsioni in materia di meritocrazia e premialità (coerenza con il Titolo III del D.lgs. 150/2009, le norme di contratto nazionale e la giurisprudenza contabile) ai fini della corresponsione degli incentivi per la performance individuale ed organizzativa.*
Le previsioni in materia di meritocrazia e premialità sono coerenti con le disposizioni del D.lgs. 150/2009. Dalle Relazioni sulla premialità, on line sul sito istituzionale, è rilevabile la differenziazione dei giudizi attribuiti.

Il sistema di valutazione - basato sulla valutazione degli apporti individuali dei dipendenti (performance individuale) al raggiungimento degli obiettivi strategici (performance organizzativa) che la Camera di commercio individua attraverso la programmazione pluriennale - è teso al monitoraggio permanente delle prestazioni e delle competenze/conoscenze di tutto il personale, anche ai fini dell'erogazione del premio di produttività, alla predisposizione del piano di formazione/sviluppo ed alle eventuali progressioni economiche orizzontali da realizzare.
La valutazione è collegata, oltre alla qualità del contributo assicurato alla performance generale e di struttura, alle competenze professionali dimostrate, e, così come previsto dalla Riforma, ai comportamenti organizzativi richiesti per il più efficace svolgimento delle funzioni assegnate.
Pertanto, per i responsabili e per i collaboratori (ad esclusione degli addetti), dopo aver misurato e valutato il grado di raggiungimento degli obiettivi, si considereranno altresì i comportamenti agiti nel ruolo professionale.
Il processo di valutazione impone l'individuazione di un sistema premiante fondato sul merito e sulla valutazione organica e strutturata, valutazione che costituirà inoltre la piattaforma per una gestione professionale e metodica dei processi formativi, di sviluppo e di mobilità.
Il premio complessivo verrà ripartito come segue:
ADDETTI - Personale delle Aree degli Operatori e degli Operatori Esperti
- 10 punti max legati al raggiungimento di indicatori derivanti dall'obiettivo generale dell'Ente;
- 20 punti max legati al raggiungimento di indicatori derivanti dagli obiettivi di Area;

- 70 punti max legati alla valutazione dei comportamenti organizzativi agiti.

COLLABORATORI - Personale delle Aree degli Istruttori e dei Funzionari (inclusi i responsabili senza EQ)
- 10 punti max legati al raggiungimento di indicatori derivanti dall'obiettivo generale dell'Ente;
- 20 punti max legati al raggiungimento di indicatori derivanti dagli obiettivi di Area;
- 40 punti max legati al raggiungimento di indicatori derivanti dalle iniziative dell'Unità Organizzativa;
- 30 punti max legati alla valutazione dei comportamenti organizzativi agiti.

RESPONSABILI - Personale dell'Area dei Funzionari e dell'Elevata Qualificazione (titolari di incarico di Elevata Qualificazione)
- 10 punti max legati al raggiungimento di indicatori derivanti dall'obiettivo generale dell'Ente;
- 20 punti max legati al raggiungimento di indicatori derivanti dagli obiettivi di Area;
- 40 punti max legati al raggiungimento di indicatori derivanti dalle iniziative dell'Unità Organizzativa;
- 30 punti max legati alla valutazione dei comportamenti organizzativi agiti.

Il compenso di produttività viene corrisposto a fronte di obiettivi strategici rivolti sia ad accrescere l'efficienza e l'efficacia dei servizi, sia ad una migliore programmazione del lavoro, soprattutto attraverso uno stretto raccordo fra le procedure delle diverse strutture, favorendo il coinvolgimento e la motivazione dei dipendenti.
I compensi della produttività vengono erogati, al termine del processo di valutazione, al personale che partecipa al raggiungimento degli obiettivi annualmente preventivati, in relazione alla valutazione delle prestazioni individuali espressa dal diretto responsabile e validata dal dirigente d'area.

e) Illustrazione e specifica attestazione della coerenza con il principio di selettività delle progressioni economiche finanziate con il Fondo per la contrattazione integrativa – progressione orizzontali – ai sensi dell'art. 23 del D.lgs. 150/2009

Al fine di remunerare l'accrescimento del grado di competenza professionale progressivamente acquisito dai dipendenti nello svolgimento delle proprie funzioni, agli stessi possono essere attribuiti, nel corso della vita lavorativa, uno o più "differenziali stipendiali" di pari importo, che si configurano come progressione economica all'interno dell'area. Tali progressioni avvengono mediante procedura selettiva di area, attivabile annualmente in relazione alle risorse disponibili nel Fondo di cui all'art. 79 del CCNL 16.11.2022.
Sulla scorta di tale presupposto, le procedure per l'attribuzione del riconoscimento economico in questione intendono rispondere ai seguenti criteri:
- assicurare un'effettiva modalità valutativa e selettiva ed equilibrio all'interno delle varie

Aree, anche in ragione del numero limitato di possibili destinatari dell'incremento stipendiale fisso;
- accertare la crescita dei livelli di competenza che il dipendente ha dimostrato di aver acquisito nel tempo.

Come specificato nelle condizioni generali, a seguito dei chiarimenti forniti dall'Aran, l'Ente ha provveduto ad allinearsi alle indicazioni dell'art. 14 del CCNL del 23.02.2026 tenendo anche conto di quanto già indicato dall'art. 23 D. Lgs. 150/2009.

La valutazione delle conoscenze e dei comportamenti organizzativi agiti viene effettuata annualmente per tutto il personale al fine di verificare le competenze professionali generali e specifiche nonché per individuare i fabbisogni formativi necessari per lo sviluppo e miglioramento professionale del personale.
La valutazione positiva delle competenze (conoscenze più comportamenti) nonché l'esperienza professionale, nei limiti delle risorse economiche disponibili del Fondo delle risorse decentrate, può dar luogo alla progressione economica all'interno delle aree di inquadramento previste dai Contratti Collettivi Nazionali di Lavoro, tenuto conto di quanto definito a livello di contrattazione collettiva integrativa.
La progressione economica, ai sensi dell'art. 23 c. 2 del D. Lgs. 150/2009 e della Circolare MEF n. 15 del 16.05.2019, viene riconosciuta in modo selettivo ad una quota limitata di dipendenti pari al 50% degli aventi diritto, percentuale calcolata per singola area di inquadramento.

f) Illustrazione dei risultati attesi dalla sottoscrizione del contratto integrativo, in correlazione con gli strumenti di programmazione gestionale (Piano della Performance), adottati dall'Amministrazione in coerenza con le previsioni del Titolo II del D.lgs. 150/2009.

Dalle sottoscrizioni dei contratti integrativi relativi all'utilizzo delle risorse decentrate messe a disposizione sia per interventi innovativi che per il miglioramento complessivo dei servizi resi alle imprese, come per gli scorsi anni, l'Amministrazione si attende il raggiungimento degli obiettivi strategici indicati dagli organi di Governo; risultato indispensabile ai fini dell'assegnazione dei premi economici, in correlazione tra prestazione resa e produttività corrisposta e tra responsabilità attribuite e presidio delle stesse.

Gli atti di programmazione che riportano le policy degli interventi pluriennali ed annuali dell'azione camerale, gli obiettivi strategici, le modalità di attuazione, gli eventi concreti individuati per la realizzazione, il sistema di misurazione dei risultati, il sistema di valutazione delle performance dell'Ente in generale, dei dirigenti e del personale tutto, pubblicati sul sito istituzionale della Camera di Commercio, sono:

- I Programmi pluriennali;
- Le Relazioni Previsionali e Programmatiche annuali;

- I Piani Integrati di Attività e Organizzazione e le relative Relazioni annuali sulla performance;
- Il Sistema della Performance;
- Le Relazioni sulla Premialità.

L'Ente utilizza un sistema, denominato "Progetti" nel quale vengono raccolti gli obiettivi assegnati ai dirigenti. Per ogni obiettivo sono individuati fasi, stati di avanzamento, indicatori di risultato, risultati attesi ed effettivamente raggiunti.
Al termine del processo della performance i risultati vengono esaminati dall'O.I.V. e i dati relativi alla percentuale di realizzo delle iniziative assegnate e dei comportamenti agiti vengono trasferiti automaticamente nelle schede di valutazione individuale, al fine del calcolo del premio individuale.

g) A*ltre informazioni eventualmente ritenute utili per la migliore comprensione degli istituti regolati dal contratto*.

Il Fondo delle Risorse Decentrate verrà integrato, ai sensi del CCNL 16.11.2022 dell'art. 79 c. 2 lett. a) "risorse di cui all'art. 67 c. 3 lett. a) e lett. c) del CCNL 21.05.2018", da introiti derivanti dall'applicazione dell'art. 43 c. 4 della Legge 449/97 (anche tenuto conto delle determinazioni del Segretario generale n. 6 dell'8 gennaio 2018 che stabilisce la percentuale degli introiti da attribuire al Fondo stesso) e dalle risorse derivanti da disposizioni di legge che prevedono specifici trattamenti economici a favore del personale (incentivi funzioni tecniche e ISTAT).

Area Personale Innovazione e sportelli
Il Dirigente
f.to Laura Blasio

Milano, 30 settembre 2026

CAMERA DI COMMERCIO MILANO MONZABRIANZA LODI

Relazione Tecnico-finanziaria

CONTRATTO COLLETTIVO INTEGRATIVO DEL PERSONALE NON DIRIGENTE DELLA CAMERA DI COMMERCIO DI MILANO MONZA BRIANZA LODI PER IL TRIENNIO 2026-2028
DESTINAZIONI DEL FONDO RISORSE DECENTRATE DI CUI AGLI ARTT. 79 DEL CCNL 16.11.2022 e 58 e 59 DEL CCNL 23.02.2026 PER L'ANNO **2026**

(art. 40, comma 3-sexies, Decreto Legislativo n. 165/2001)

CAMERA DI COMMERCIO MILANO MONZABRIANZA LODI

RELAZIONE TECNICO - FINANZIARIA

La presente Relazione tecnico-finanziaria è redatta ai sensi degli artt. 40 c. 3 sexies e 40-bis c. 1 del D. Lgs. 165/2001 e art. 8 c. 7 del CCNL 16.11.2022 ed in conformità alle indicazioni contenute nella circ. del Ministero dell'Economia e delle Finanze – Dipartimento della Ragioneria Generale dello Stato n. 25 del 19.07.2012 e nelle Note applicative della medesima circolare pubblicate il 12.03.2013.
Essa ha il compito di individuare e quantificare i costi della contrattazione collettiva integrativa e attestarne la compatibilità e sostenibilità nell'ambito degli strumenti annuali e pluriennali di programmazione economica.

Modulo I – La costituzione del Fondo per la contrattazione integrativa

Il Fondo Risorse Decentrate per l'anno 2026 è stato costituito, ai sensi dell'art. 79 del CCNL del 16 novembre 2022, con determinazione del Segretario generale n. 1280 del 22 settembre 2026 per un importo di € 3.979.553,70.
Con la determinazione n. 1457 del 23.11.2023 si è provveduto alla riduzione della parte stabile di tale Fondo a seguito dell'incremento delle risorse per le Elevate Qualificazioni, di cui all'art. 17 c. 6 CCNL 16.11.2022, come previsto dal CCI 2023-2025 sottoscritto il 02.11.2023 ai sensi dell'art. 7 c. 4 lett. u) del CCNL 16.12.2022.

Sezione I – Risorse fisse aventi carattere di certezza e stabilità

Le risorse stabili sono caratterizzate per la loro natura da certezza, stabilità e continuità e rimangono acquisite tra le risorse decentrate anche negli anni successivi. Il calcolo delle risorse stabili avviene tenendo conto delle fonti di finanziamento elencate dall'art. 79 c. 1 lettere a) risorse di cui all'art. 67, commi 1 e 2, lettere a), b), c), d), e), f), g) del CCNL 21.05.201, b), c) e d), c. 1-bis del CCNL 16.11.2022 e dall'art. 58 c. 1 del CCNL 23.02.2026.

Risorse storiche consolidate

Descrizione voci di finanziamento	valori in euro
Art. 67 c. 1 CCNL 21.05.2018 1. A decorrere dall'anno 2018 il "Fondo risorse decentrate" è costituito da un unico importo consolidato di tutte le risorse decentrate stabili, indicate dall'art. 31, comma 2 del CCNL 22/1/2004, relative all'anno 2017, come certificate dal collegio dei revisori, ivi comprese quelle dello specifico Fondo delle progressioni economiche e le risorse che hanno finanziato le quote di indennità di comparto di cui all'art. 33, comma 4, lettere b) e c) del CCNL 22/1/2004. (dettaglio sotto riportato)	€ 4.093.917,00

	Milano	Lodi	Monza	
CCNL 1.4.1999				
art. 14 - comma 4	5.054	870	0	
art. 15 comma 1 - lett. a) b) c) f)	2.362.229	86.586	0	
g) h) i) j) l)	98.477	2.792	0	
	102.867	6.672	0	
	15.494	1.549	0	
	58.196	2.625	0	
	53.456	0	0	
art. 15 comma 5 per effetti dotazioni organiche (solo ex Monza)			323.400	
CCNL 5.10.2001				
art. 4 comma 1	130.934	6.744	11.016	
art. 4 comma 2 - RIA + € 20.060 x 2017	352.846	9.351		
CCNL 22.1.2004				
art. 32 - comma 1	78.361	3.965		
art. 32 - comma 2	63.194	3.197		
art. 32 - comma 7	25.278			
CCNL 9.5.2006				
art. 4 - comma 4	58.554	3.481		
CCNL11.4.2008				
art. 8 - comma 5	70.484	4.775		
Dichiarazione congiunta n. 14 del CCNL 22.01.2004	128.630	2.780		
Art. 67 c. 1 CCNL 21.05.2018 Le risorse di cui al precedente periodo confluiscono nell'unico importo consolidato al netto di quelle che gli enti hanno destinato, nel medesimo anno, a carico del Fondo, alla retribuzione di posizione e di risultato delle posizioni organizzative. ex CCIAA Milano € 626.722 ex CCIAA Lodi € 28.310 ex CCIAA Monza € 59.028 tot. € 714.060				-€ 714.060,00
Art. 67 c. 1 CCNL 21.05.2018 Nell'importo consolidato di cui al presente comma confluisce altresì l'importo annuale delle risorse di cui all'art. 32, comma 7 del CCNL 22/1/2004, pari allo 0,20% del monte salari dell'anno 2001, esclusa la quota relativa alla dirigenza, nel caso in cui tali risorse non siano state utilizzate, nell'anno 2017, per gli incarichi di "alta professionalità" (solo ex CCIAA Milano)				-€ 25.278,00
IMPORTO UNICO CONSOLIDATO				**€ 3.354.579,00**

Incrementi esplicitamente quantificati in sede di CCNL

Descrizione voci di finanziamento	valori in euro
Art. 67 c. 2 lett. a) CCNL 21.05.2018	€ 35.610,00

L'importo di cui al comma 1 è stabilmente incrementato di un importo, su base annua, pari a Euro 83,20 per le unità di personale destinatarie del presente CCNL in servizio alla data del 31/12/2015, a decorrere dal 31/12/2018 e a valere dall'anno 2019	
Art. 67 c. 2 lett. b) CCNL 21.05.2018 L'importo di cui al comma 1 è stabilmente incrementato di un importo pari alle differenze tra gli incrementi a regime di cui all'art. 64 riconosciuti alle posizioni economiche di ciascuna categoria e gli stessi incrementi riconosciuti alle posizioni iniziali; tali differenze sono calcolate con riferimento al personale in servizio alla data in cui decorrono gli incrementi e confluiscono nel fondo a decorrere dalla medesima data (per Nuovo Ente 2018 € 45.486 + € 8.092 - anno 2019 € 7.377).	€ 60.955,00
Art. 79 c. 1 lett. b) CCNL 16.11.2022 Un importo, su base annua, pari a Euro 84,50 per le unità di personale destinatarie del presente CCNL in servizio alla data del 31/12/2018, a decorrere dal 01/01/2021	€ 32.955,00
Art. 79 c. 1 lett. d) CCNL 16.11.2022 Di un importo pari alla differenza tra gli incrementi a regime di cui all'art. 76 (Incrementi degli stipendi tabellari) riconosciuti alle posizioni economiche di ciascuna categoria e gli stessi incrementi riconosciuti alle posizioni iniziali; tali differenze sono calcolate con riferimento al personale in servizio alla data in cui decorrono i suddetti incrementi e confluiscono nel fondo a decorrere dalla medesima data;	€ 98.210,45
Art. 79 c. 1-bis CCNL 16.11.2022 A decorrere dalla data di entrata in vigore del nuovo sistema di classificazione professionale (1° aprile 2023) di cui all'art. 13, comma 1 nella parte stabile di cui al comma 1 confluisce anche, senza nuovi o maggiori oneri per gli enti, la quota di risorse già a carico del bilancio, corrispondente alle differenze stipendiali tra B3 e B1 e D3 e D1. Tale quota è utilizzata a copertura dell'onere, interamente a carico del Fondo, per corrispondere i differenziali stipendiali di cui all'art. 78 (Trattamento economico nell'ambito del nuovo sistema di classificazione professionale) al personale inquadrato nei profili professionali della categoria B a cui si accedeva alla posizione economica B3 e nei profili professionali della categoria D a cui si accedeva dalla posizione economica B3. (Per il 2023 € 20.569,12 mesi aprile-dicembre e 13esima. Dal 2024 € 26.739,86.)	€ 26.739,86
Articolo 58, comma 1 CCNL 23.02.2026 A decorrere dalll'1.01.2024 la parte stabile del Fondo risorse decentrate di cui all'art. 79 del CCNL 16.11.2022 è incrementata di un importo annuo lordo, pari al 0,14% del monte salari dell'anno 2021 di ciascuna amministrazione, relativo al personale destinatario del presente CCNL. (MS2021 non dir. € 11.974.169,00)	€ 16.763,84
TOTALE	**€ 271.234,15**

Altri incrementi con carattere di certezza e stabilità

Art. 67 c. 2 lett. c) CCNL 21.05.2018 L'importo di cui al comma 1 è stabilmente incrementato dell'importo corrispondente alle retribuzioni individuali di anzianità e degli assegni ad personam non più corrisposti al personale cessato dal servizio, compresa la quota di tredicesima mensilità; l'importo confluisce stabilmente nel Fondo dell'anno successivo alla cessazione dal servizio in misura intera in ragione d'anno (R.I.A.) (anno 2019 € 20.810, anno 2020 € 24.567, anno 2021 € 10.649,21, anno 2022 € 7.460,49, anno 2023 € 11.802,42, anno 2024 € 6.900,07, anno 2025 € 2.396,68, anno 2026 € 4.224,87)	€ 88.810,74

Altre voci

Art. 7 c. 4 lett. u) CCNL 16.11.2022 l'incremento delle risorse di cui all'art. 17, comma 6 (Retribuzione di posizione e retribuzione di risultato) del presente CCNL attualmente destinate alla corresponsione della retribuzione di posizione e di risultato degli incarichi di Elevata Qualificazione, ove implicante, ai fini dell'osservanza dei limiti previsti dall'art. 23, comma 2, del D. Lgs. n. 75/2017, una riduzione delle risorse del Fondo di cui all'art. 79	- € 40.000,00
Articolo 60, comma 2 CCNL 23.02.2026 Con la stessa decorrenza indicata al comma 1 (dal 2026), la parte stabile del Fondo risorse decentrate di cui all'art. 79 del CCNL 16/11/2022 è definitivamente e stabilmente ridotta di un importo annuo determinato sulla base dei valori mensili indicati nella colonna 3 della tabella C computati per dodici mensilità e delle unità di personale, anche a tempo determinato, destinatarie della indennità di comparto alla data di decorrenza del conglobamento indicata al comma 1.	- € 41.589,36

TOTALE RISORSE AVENTI CARATTERE DI CERTEZZA E STABILITA' - anno 2026	**€ 3.633.034,53**

Sezione II – Risorse Variabili

Le risorse variabili sono caratterizzata da incertezza, eventualità e variabilità nel tempo e, pertanto, non possono essere consolidate ma devono essere determinate annualmente. La quantificazione delle risorse variabili avviene sulla base delle fonti di finanziamento individuate e richiamate dall'art. 79 cc. 2 lettere a), b), c) e d) e 3 del CCNL 16.11.2022.

Risorse variabili

Art. 67 c. 3 lett. a) CCNL 21.05.2018 Risorse derivanti dall'applicazione dell'art. 43 della legge n. 449/14997, anche tenuto conto di quanto esplicitato dall'art. 15, comma 1, lett. d) del CCNL 1.4.1999, come modificata dall'art. 4, comma 4 del CCNL 5.10.2001	€ 0,00

Art. 67 c. 3 lett. b) CCNL 21.05.2018 Quota di risparmi conseguiti e certificati in attuazione dell'art. 16, commi 4, 5 e 6 del D. L. 6 luglio 2011, n. 98; Piani di razionalizzazione della spesa	€ 288.800,14
Art. 67 c. 3 lett. c) CCNL 21.05.2018 Risorse derivanti da disposizioni di legge che prevedano specifici trattamenti economici in favore del personale, da utilizzarsi secondo quanto previsto dalle medesime disposizioni di legge	€ 0,00
Art. 67 c. 3 lett. d) CCNL 21.05.2018 Importi una tantum corrispondenti alla frazione di RIA di cui al comma 2, lett. c), calcolati in misura pari alle mensilità residue dopo la cessazione, computandosi a tal fine, oltre ai ratei di tredicesima mensilità, le frazioni di mese superiori a quindici giorni; l'importo confluisce nel Fondo dell'anno successivo alla cessazione dal servizio	€ 0,00
Art. 79 c. 2 lett. b) CCNL 16.11.2022 Un importo massimo corrispondente all'1,2% su base annua, del monte salari dell'anno 1997, relativo al personale destinatario del presente CCNL, ove nel bilancio dell'ente sussista la relativa capacità di spesa Monte salari 97: ex CCIAA Milano € 11.191.548 ex CCIAA Lodi € 504.821	€ 140.357,00
Art. 79 c. 2 lett. c) CCNL 16.11.2022 Risorse finalizzate ad adeguare le disponibilità del Fondo sulla base di scelte organizzative, gestionali e di politica retributiva degli enti, anche connesse ad assunzioni di personale a tempo determinato, ove nel bilancio sussista la relativa capacità di spesa; in tale ambito sono ricomprese le risorse di cui all'art. 98, comma 1, lett. c) del presente CCNL; in relazione alla finalità di cui alla presente lettera, le Camere di Commercio possono definire anche obiettivi legati ai processi di riorganizzazione e di fusione, derivanti dalla riforma di cui al D. Lgs. n. 219/2016 Art. 58 c. 2 CCNL 23.02.2026 Tenuto conto di quanto previsto dall'art. 1, comma 121, L. n. 207 del 30.12.2024 (legge di bilancio per il 2025), con la decorrenza ivi indicata, gli enti possono incrementare, in base alla propria capacità di bilancio, le risorse di cui al comma 2, lett. c) dell'art. 79 del CCNL 16.11.2022 e quelle di cui all'art. 16, (Retribuzione di posizione e risultato EQ) comma 6, di una misura complessivamente non superiore allo 0,22 per cento del monte salari di cui al comma 1. Tali risorse, in quanto finalizzate a quanto previsto dall'articolo 3, comma 2, del D.L. n. 80/2021, non sono sottoposte al limite di cui all'art. 23, comma 2 del D. lgs. n. 75/2017. Gli enti destinano le risorse così individuate ripartendole in misura proporzionale, sulla base degli importi relativi all'anno 2024, delle risorse del presente Fondo e dello stanziamento di cui all'art. 16, comma 6 del presente CCNL. (MS2021 €	€ 0,00 € 21.843,87

11.974.169,00*0,22%= € 26.343,17 di cui € 21.843,87 personale non dir. ed € 4.499,30 EQ)	
Art. 79 c. 2 lett. d) CCNL 16.11.2022 Eventuali somme residue, dell'anno precedente, accertate a consuntivo, derivanti dall'applicazione della disciplina dello straordinario di cui all'art. 14 del CCNL 01.04.1999	€ 62.740,59
Art. 79 c. 3 CCNL 16.11.2022 In attuazione di quanto previsto dall'art. 1, comma 604 della L. n. 234/2021 (Legge di bilancio 2022), con la decorrenza ivi indicata, gli enti possono incrementare, in base alla propria capacità di bilancio, le risorse di cui al comma 2, lett. c) e quelle di cui all'art. 17, comma 6, di una misura complessivamente non superiore allo 0,22 per cento del monte salari 2018. Tali risorse, in quanto finalizzate a quanto previsto dall'articolo 3, comma 2, del D.L. n. 80/2021, non sono sottoposte al limite di cui all'art. 23, comma 2, del D. Lgs. 75/2017. Gli enti destinano le risorse così individuate ripartendole in misura proporzionale sulla base degli importi relativi all'anno 2021 delle risorse del presente Fondo e dello stanziamento dei cui all'art. 17, comma 6. ...omissis... (MS 2018 € 13.172.946,00*0,22% = € 28.980,48 di cui € 24.395,76 al Fondo non dir. e € 4.584,72 alle ex PO)	€ 24.395,76
Articolo 58, comma 1 CCNL 23.02.2026 A decorrere dall'1.01.2024 la parte stabile del Fondo risorse decentrate di cui all'art. 79 del CCNL 16.11.2022 è incrementata di un importo annuo lordo, pari al 0,14% del monte salari dell'anno 2021 di ciascuna amministrazione, relativo al personale destinatario del presente CCNL. **Quota una tantum:** **- anno 2024 € 16.763,84** **- anno 2025 € 16.763,84**	€ 33.527,68
Articolo 58, comma 2 CCNL 23.02.2026 Tenuto conto di quanto previsto dall'art. 1, comma 121, L. n. 207 del 30.12.2024 (legge di bilancio per il 2025), con la decorrenza ivi indicata, gli enti possono incrementare, in base alla propria capacità di bilancio, le risorse di cui al comma 2, lett. c) dell'art. 79 del CCNL 16.11.2022 e quelle di cui all'art. 16, (Retribuzione di posizione e risultato EQ) comma 6, di una misura complessivamente non superiore allo 0,22 per cento del monte salari di cui al comma 1. Tali risorse, in quanto finalizzate a quanto previsto dall'articolo 3, comma 2, del D.L. n. 80/2021, non sono sottoposte al limite di cui all'art. 23, comma 2 del D. lgs. n. 75/2017. Gli enti destinano le risorse così individuate ripartendole in misura proporzionale, sulla base degli importi relativi all'anno 2024, delle risorse del presente Fondo e dello stanziamento di cui all'art. 16, comma 6 del presente CCNL. (MS2021 € 11.974.169,00*0,22%= € 26.343,17 di cui € 21.843,87 personale non dir. ed € 4.499,30 EQ) **Quota una tantum anno 2025**	€ 21.843,87

Infine, sono rese disponibili le risorse della parte fissa del Fondo non dirigenti 2025 non integralmente utilizzate nell'anno precedente, come segue:

Art. 59 c. 1 ultimo periodo CCNL 23.02.2026 Sono infine rese disponibili eventuali risorse residue di cui all'art. 79, comma 1 non integralmente utilizzate in anni precedenti, nel rispetto delle disposizioni in materia contabile	€ 0,00
TOTALE RISORSE VARIABILI - anno 2026	**€ 593.508,91**

La Giunta, con delibera n. 61 del 25.05.2026, ha autorizzato, valutate le condizioni legittimanti e le capacità di bilancio le sopraindicate integrazioni.

TOTALE RISORSE FISSE E VARIABILI – anno 2026	**€ 4.226.543,44**

Legge 147 del 2013 art. 1 comma 456 - Decurtazioni permanenti (ex CCIAA Milano € 224.095, ex CCIAA Monza Brianza € 2.076)	-€ 226.171,00

TOTALE FONDO RISORSE DECENTRATE - anno 2026	**€ 4.000.372,44**

Sezione III – Eventuali decurtazioni del Fondo

Ai sensi dell'art. 1, comma 456, della L. 147/2013, anche al Fondo delle Risorse Decentrate 2026 verrà applicata la decurtazione permanente di € 226.171,00, così come indicato dalla Circolare della Ragioneria dello Stato n. 20/2015.
L'ulteriore riduzione del Fondo per € 20.818,74 avviene sulla base di quanto stabilito dall'art. 23 c. 2 D. Lgs. 75 del 25 maggio 2017.
Le decurtazioni complessive ammontano ad € 246.989,74.

Sezione IV – Sintesi della costituzione del Fondo sottoposto a certificazione

Descrizione	valori in euro
TOTALE RISORSE AVENTI CARATTERE DI CERTEZZA E STABILITA'	€ 3.633.034,53
TOTALE RISORSE VARIABILI	€ 593.508,91
Decurtazioni	€ 246.989,74
Totale delle somme sottoposte a certificazione	**€ 3.979.553,70**

Sezione V – Risorse temporaneamente allocate all'esterno del Fondo

Non vi sono risorse temporaneamente allocate all'esterno del Fondo.

CAMERA DI COMMERCIO MILANO MONZABRIANZA LODI

Modulo II – Definizione delle poste di destinazione del Fondo per la contrattazione integrativa

Sezione I – Destinazioni non disponibili alla contrattazione integrativa o comunque non regolate specificamente dal Contratto Integrativo sottoposto a certificazione

In questa sezione sono rappresentate tutte le poste di utilizzo del fondo risorse decentrate la cui disciplina esula dall'attività negoziale integrativa (es. gli istituti del fondo la cui quantità è regolata in modo non modificabile dal Contratto collettivo nazionale e/o da contratti integrativi pregressi già formalizzati). Questa sezione rappresenta quindi la quantificazione delle poste non contrattate e/o non contrattabili del Fondo. Le poste la cui destinazione è da considerarsi vincolata e/o storica sono le seguenti:

Descrizione	valori in euro
Progressioni economiche orizzontali storiche comprese le differenze stipendiali B3-B1 e D3-D1	€ 1.406.172,05
Indennità di comparto art. 33 CCNL 22.01.2004 e art. 60 c. 2 CCNL 23.02.2026	€ 142.327,75
Indennità VIII q.f. art. 37 c. 4 CCNL 06.07.1995	€ 774,69
Produttività derivante dal Piano di Razionalizzazione art. 16 c. 5 del D.L. 98/2011 convertito in L. 111/2011	€ 144.400,07
TOTALE	**€ 1.693.674,56**

Conseguentemente, nel rispetto della procedura individuata dall'art. 59 del CCNL 23.02.2026, le risorse effettivamente disponibili per la contrattazione decentrata integrativa sono determinate decurtando dall'ammontare complessivo del Fondo costituito le somme già impiegate e vincolate per corrispondere istituti con finalità stabile (differenziali di progressione economica in godimento dal personale e le differenze stipendiali B3-B1 e D3-D1, quote dell'indennità di comparto a carico del fondo di cui all'art. 33 comma 4 lett. b) e c) CCNL 22.01.2004 e art. 60 c. 2 del CCNL 23.02.2026, l'indennità VIII q.f. e l'importo destinato alla produttività proveniente dai risparmi del Piano di Razionalizzazione 2025).

TOTALE GENERALE FONDO ANNO 2026	a	**€**	**4.000.372,44**
Ammontare delle somme che non concorrono alla definizione del limite (dall'1 al 15)	b	€	724.386,06
Fondo 2026 al netto delle voci escluse	c = a - b	€	3.275.986,38
Limite consistente Fondo 2016	d	€	3.336.757,00
Differenza tra Fondo 2016 c.d. "tetto" ex art. 23 D. Lgs. 75/2017 e Fondo 2025 al netto delle voci escluse (€ 3.275.986,38 + € 40.000,00 +€ 41.589,36 - € 3.336.757,00)	e = d - c	- €	20.818,74
Fondo 2026 al netto delle voci escluse (supera limite Fondo 2016)	c	€	3.275.986,38
Ammontare delle somme che non concorrono alla definizione del limite (dall'1 al 15)	b	€	724.386,06
TOTALE FONDO 2026	f = c + b - e	**€**	**3.979.553,70**

Le somme che non concorrono alla costituzione del limite 2016 sono relative a

Art. 67 c. 2 lett. a) CCNL 21.05.2018	a) di un importo, su base annua, pari a Euro 83,20 per le unità di personale destinatarie del presente CCNL in servizio alla data del 31/12/2015, a decorrere dal 31/12/2018 e **a valere dall'anno 2019** (1)	€ 35.610,00
Art. 67 c. 2, lett. b) CCNL 21.05.2018	b) di un importo pari alle differenze tra gli incrementi a regime di cui all'art. 64 riconosciuti alle posizioni economiche di ciascuna categoria e gli stessi incrementi riconosciuti alle posizioni iniziali; tali differenze sono calcolate con riferimento al personale in servizio alla data in cui decorrono gli incrementi e confluiscono nel fondo a decorrere dalla medesima data (2) (anno 2018 € 45.486 + € 8.092 - anno 2019 € 7.377).	€ 60.955,00
Art. 79 c. 1, lett. b) CCNL 16.11.2022	b) un importo, su base annua, pari a Euro 84,50 per le unità di personale destinatarie del presente CCNL in servizio alla data del 31/12/2018, a decorrere dal 01/01/2021 (3)	€ 32.955,00
Art. 79 c. 1, lett. d) CCNL 16.11.2022	d) di un importo pari alla differenza tra gli incrementi a regime di cui all'art. 76 (Incrementi degli stipendi tabellari) riconosciuti alle posizioni economiche di ciascuna categoria e gli stessi incrementi riconosciuti alle posizioni iniziali; tali differenze sono calcolate con riferimento al personale in servizio alla data in cui decorrono i suddetti incrementi e confluiscono nel fondo a decorrere dalla medesima data; (4)	€ 98.210,45
Art. 79 c. 1-bis CCNL 16.11.2022	A decorrere dalla data di entrata in vigore del nuovo sistema di classificazione professionale (1° aprile 2023) di cui all'art. 13, comma 1 nella parte stabile di cui al comma 1 confluisce anche, senza nuovi o maggiori oneri per gli enti, la quota di risorse già a carico del bilancio, corrispondente alle differenze stipendiali tra B3 e B1 e D3 e D1. Tale quota è utilizzata a copertura dell'onere, interamente a carico del Fondo, per corrispondere i differenziali stipendiali di cui all'art. 78 (Trattamento economico nell'ambito del nuovo sistema di classificazione professionale) al personale inquadrato nei profili professionali della categoria B a cui si accedeva alla posizione economica B3 e nei profili professionali della categoria D a cui si accedeva dalla posizione economica B3. (Per il 2023 € 20.569,12 aprile-dicembre. Dal 2024 € 26.739,86) (5)	€ 26.739,86
Art. 58 c. 1 CCNL 23.02.2026	A decorrere dalll'1.01.2024 la parte stabile del Fondo risorse decentrate di cui all'art. 79 del CCNL 16.11.2022 è incrementata di un importo annuo lordo, pari al 0,14% del monte salari dell'anno 2021 di ciascuna amministrazione, relativo al personale destinatario del presente CCNL. (MS2021 non dir. € 11.974.169,00) (6)	€ 16.763,84
Art. 67 c. 3 lett. a) CCNL 21.05.2018	a) delle risorse derivanti dall'applicazione dell'art. 43 della legge n. 449/1997, anche tenuto conto di quanto esplicitato dall'art. 15, comma 1, lett. d) del CCNL 1/4/1999, come modificata dall'art. 4, comma 4 del CCNL 5/10/2001; (7)	*€ 0,00*
Art. 67 c. 3 lett. b) CCNL 21.05.2018	b) della quota di risparmi conseguiti e certificati in attuazione dell'art. 16, commi 4, 5 e 6 del D.L. 6 luglio 2011, n. 98; (Piani di razionalizzazione della spesa) (8)	*€ 288.800,14*
Art. 67 c. 3 lett. c) CCNL 21.05.2018	c) delle risorse derivanti da disposizioni di legge che prevedano specifici trattamenti economici in favore del personale, da utilizzarsi secondo quanto previsto dalle medesime disposizioni di legge; (9)	*€ 0,00*
Art. 79 c. 2 lett. c) CCNL 16.11.2022 e art. 58 c. 2 CCNL 23.02.2026	art. 79 c. 2 lett. c) risorse finalizzate ad adeguare le disponibilità del Fondo sulla base di scelte organizzative, gestionali e di politica retributiva degli enti, anche connesse ad assunzioni di personale a tempo determinato, ove nel bilancio sussista la relativa capacità di spesa; in tale ambito sono ricomprese le risorse di cui all'art. 98, comma 1, lett. c) del presente CCNL; in relazione alla finalità di cui alla presente lettera, le Camere di Commercio possono definire anche obiettivi legati ai processi di riorganizzazione e di fusione, derivanti dalla riforma di cui al D. Lgs. n. 219/2016; art. 58 c. 2 Tenuto conto di quanto previsto dall'art. 1, comma 121, L. n. 207 del 30.12.2024 (legge di bilancio per il 2025), con la decorrenza ivi indicata, gli enti possono incrementare, in base alla propria capacità di bilancio, le risorse di cui al comma 2, lett. c) dell'art. 79 del CCNL 16.11.2022 e quelle di cui all'art. 16, (Retribuzione di posizione e risultato EQ) comma 6, di una misura complessivamente non superiore allo 0,22 per cento del monte salari di cui al comma 1. Tali risorse, in quanto finalizzate a quanto previsto dall'articolo 3, comma 2, del D.L. n. 80/2021, non sono sottoposte al limite di cui all'art. 23, comma 2 del D. lgs. n. 75/2017. Gli enti destinano le risorse così individuate ripartendole in misura proporzionale, sulla base degli importi relativi all'anno 2024, delle risorse del presente Fondo e dello stanziamento di cui all'art. 16, comma 6 del presente CCNL. (MS2021 € 11.974.169,00*0,22%= € 26.343,17 di cui € 21.843,87 personale non dir. ed € 4.499,30 EQ) (10)	€ 21.843,87
Art. 79 c. 2 lett. d) CCNL 16.11.2022	d) delle eventuali somme residue, dell'anno precedente, accertate a consuntivo, derivanti dall'applicazione della disciplina dello straordinario di cui all'art. 14 del CCNL 01.04.1999; (11)	€ 62.740,59
Art. 79 cc. 3 e 5 CCNL 16.11.2022	3) in attuazione di quanto previsto dall'art. 1, comma 604 della L. n. 234/2021 (Legge di bilancio 2022), con la decorrenza ivi indicata, gli enti possono incrementare, in base alla propria capacità di bilancio, le risorse di cui al comma 2, lett. c) e quelle di cui all'art. 17, comma 6, di una misura	€ 24.395,76

	complessivamente non superiore allo 0,22 per cento del monte salari 2018. Tali risorse, in quanto finalizzate a quanto previsto dall'articolo 3, comma 2, del D.L. n. 80/2021, non sono sottoposte al limite di cui all'art. 23, comma 2, del D.Lgs. 75/2017. Gli enti destinano le risorse così individuate ripartendole in misura proporzionale sulla base degli importi relativi all'anno 2021 delle risorse del presente Fondo e dello stanziamento dei cui all'art. 17, comma 6. ...omissis... (MS 2018 € 13.172.946,00*0,22% = € 28.980,48 di cui € 24.395,76 al Fondo non dir. e € 4.584,72 alle ex PO); 5) Le quote...omissis... e quelle relative agli incrementi annuali di cui al comma 3 di competenza dell'anno 2022 sono computate, quali risorse variabili ed una tantum, nel Fondo relativo al 2023. ...omissis... (12)	
Art. 59 c. 1 ultimo periodo CCNL 23.02.2026	Sono infine rese disponibili eventuali risorse residue di cui all'art. 79, comma 1 non integralmente utilizzate in anni precedenti, nel rispetto delle disposizioni in materia contabile. (13)	€ 0,00
Art. 58, c. 1 CCNL 23.02.2026	A decorrere dall'1.01.2024 la parte stabile del Fondo risorse decentrate di cui all'art. 79 del CCNL 16.11.2022 è incrementata di un importo annuo lordo, pari al 0,14% del monte salari dell'anno 2021 di ciascuna amministrazione, relativo al personale destinatario del presente CCNL. (14) Quota una tantum: - anno 2024 € 16.763,84 - anno 2025 € 16.763,84	€ 33.527,68
Art. 58, c. 2 CCNL 23.02.2026	Tenuto conto di quanto previsto dall'art. 1, comma 121, L. n. 207 del 30.12.2024 (legge di bilancio per il 2025), con la decorrenza ivi indicata, gli enti possono incrementare, in base alla propria capacità di bilancio, le risorse di cui al comma 2, lett. c) dell'art. 79 del CCNL 16.11.2022 e quelle di cui all'art. 16, (Retribuzione di posizione e risultato EQ) comma 6, di una misura complessivamente non superiore allo 0,22 per cento del monte salari di cui al comma 1. Tali risorse, in quanto finalizzate a quanto previsto dall'articolo 3, comma 2, del D.L. n. 80/2021, non sono sottoposte al limite di cui all'art. 23, comma 2 del D. lgs. n. 75/2017. Gli enti destinano le risorse così individuate ripartendole in misura proporzionale, sulla base degli importi relativi all'anno 2024, delle risorse del presente Fondo e dello stanziamento di cui all'art. 16, comma 6 del presente CCNL. (MS2021 € 11.974.169,00*0,22%= € 26.343,17 di cui € 21.843,87 personale non dir. ed € 4.499,30 EQ) Quota una tantum anno 2025 (15)	€ 21.843,87
	Totale	***€ 724.386,06***

Sezione II – Destinazioni specificamente regolate dal Contratto Integrativo sottoposto a certificazione

Vengono regolate dal presente contratto somme per totali **€ *2.285.879,14*** relative a:

Voci	**previsione di spesa 2026**
Premi correlati alla performance organizzativa e individuale (al netto di € 144.400,07 risorsa Piani di razionalizzazione destinata alla produttività) Retribuzione di risultato EQ	*€ 1.963.844,98* *€ 15.780,30*
Indennità per specifiche responsabilità art. 84 CCNL 16.11.2022	*€ 33.153,86*
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*
Progressioni economiche all'interno delle aree anno 2026 Art. 14 CCNL 23.02.2026	*€ 84.200,00*
Welfare art. 45 CCNL 23.02.2026 (€ 144.400,07 da Piani di razionalizzazione + € 18.499,93 risorse Fondo)	*€ 162.900,00*
TOTALE	***€ 2.285.879,14***

Sezione III – Eventuali destinazioni ancora da regolare

Non vi sono destinazioni ancora da regolare

Sezione IV – Sintesi della definizione delle poste di destinazione del Fondo per la contrattazione integrativa sottoposto a certificazione

Descrizione	valori in euro
Somme non regolate dal contratto	**€ 1.693.674,56**
Somme regolate dal contratto	***€ 2.285.879,14***
Destinazioni ancora da regolare	€…….. 0,00
TOTALI	**** € 3.979.553,70***

* di cui € 15.780,30 da destinare alla retribuzione di risultato del personale EQ.

Sezione V – Risorse temporaneamente allocate all'esterno del Fondo

Non vi sono risorse temporaneamente allocate all'esterno del Fondo.

Sezione VI – Attestazione motivata, dal punto di vista tecnico-finanziario, del rispetto di vincoli di carattere generale

a. Attestazione motivata del rispetto di copertura delle destinazioni di utilizzo del Fondo aventi natura certa e continuativa con risorse del Fondo fisse aventi carattere di certezza e stabilità.
   Le risorse stabili ammontano a € 3.406.863,53 (€ 3.633.034,53 - € 226.171,00) e le destinazioni di utilizzo aventi natura certa e continuativa (comparto, progressioni orizzontali, indennità VIII q.f. e differenze stipendiali) ammontano a € 1.549.274,29; pertanto, le destinazioni di utilizzo aventi natura certa e continuativa sono tutte finanziate con risorse stabili.
b. Attestazione motivata del rispetto del principio di attribuzione selettiva di incentivi economici.
   Gli incentivi economici sono erogati in base al CCNL e la parte di produttività è erogata in applicazione delle norme regolamentari dell'Ente in coerenza con il D.lgs. 150/2009 e con la supervisione dell'Organismo Indipendente di Valutazione (O.I.V.).
c. Attestazione motivata del rispetto del principio di selettività delle progressioni di carriera finanziate con il Fondo per la contrattazione integrativa (progressioni orizzontali).
   La Camera di Commercio ha adottato i criteri generali stabiliti nell'art. 14 del CCNL 23.02.2026.

Modulo III – Schema generale riassuntivo del Fondo per la contrattazione integrativa e confronto con il corrispondente Fondo certificato dell'anno precedente

Descrizione	Anno 2024	Anno 2025	Anno 2026
Risorse stabili*	€ 3.651.238,50	€ 3.653.635,18	3.633.034,53
Risorse variabili	€ 397.746,04	€ 620.047,25	593.508,91
Totale	€ 4.048.984,54	€ 4.273.682,43	4.226.543,44
Decurtazione permanente ex art. 1, comma 456, L. 147/2013	€ 226.171,00	€ 226.171,00	€ 226.171,00
Decurtazione ex art. 23 c. 2 D. Lgs. 75 del 25.05.2017 applicata al limite consistenza Fondo 2016	€ 16.907,92	€ 17.066,53	€ 20.818,74
Totale	€ 3.805.905,62	€ 4.030.444,90	3.979.553,70

* *al netto delle risorse pari ad € 739.338 + € 40,000 (dal 2023) destinate alla retribuzione di posizione e risultato delle ex posizioni organizzative ora Elevate Qualificazioni ed € 41589,36 (dal 2026) relativa alle quote dell'indennità di comparto conglobate nello stipendio tabellare.*

Il trattamento accessorio del personale titolare di un incarico di EQ – Elevata Qualificazione (ex Posizione Organizzativa) pari a € 779.338,00 a carico del Bilancio (art. 16 c. 6 del CCNL 23.02.2026) è stato integrato di un importo pari a € 4.584,72, ai sensi dell'art. 79 c. 3 del CCNL 16.11.2022 e dell'importo pari a € 4.499,30, ai sensi dell'art. 58 c. 2 del CCNL 23.02.2026, per gli anni 2025 e 2026, per un totale complessivo 2026 pari a € 792.921,32:

Voci	Fondo 2026
Risorse ex PO a Bilancio	€ 739.338,00
Incremento art. 7 c. 4 lett. u) del CCNL 16.11.2022 ora art. 7 lett. u) del CCNL 23.02.2026(dal 2023)	€ 40.000,00
Totale risorse fisse EQ anno 2026	**€ 779.338,00**
Incremento art. 79 c. 3 del CCNL 16.11.2022 *	€ 4.584,72
Incremento art. 58 c. 2 del CCNL 23.02.2026*	€ 4.499,30
Incremento art. 58 c. 2 del CCNL 23.02.2026. Quota una tantum anno 2025*	€ 4.499,30
Totale risorse Elevate Qualificazioni anno 2026	**€ 792.921,32**
Limite consistenza Fondo 2016	€ 739.338,00
Ammontare delle somme che non concorrono alla definizione del limite *	€ 13.583,32
Differenza tra Limite 2016 c.d. "tetto" ex art. 23 c. 2 D.lgs. 75/2017 e Risorse EQ 2026 al netto delle voci escluse (€ 779.338,00 - € 40.000,00 - € 739.338,00)	€ 0,00
TOTALE RISORSE ELEVATE QUALIFICAZIONI ANNO 2026	**€ 792.921,32**

** importi di cui all'art. 79 c. 3 del CCNL 16.11.2022 (€ 4.584,72) e art. 58. C2 del CCNL 23.02.2026 ai quali non si applicano il limite art. 23 c. 2 del D. Lgs. 75/2017 come previsto dal c. 6 dell'art. 79 del CCNL 16.11.2022 e dallo stesso c. 2 dell'art. 58 del CCNL 23.02.2026.*

Le risorse per il Trattamento accessorio per il personale EQ risultano integralmente coperte dalle disponibilità appostate nel preventivo economico 2026 alla voce "Oneri per il personale" conto n. 5000000010.
Inoltre, il limite complessivo delle risorse del personale non dirigenziale e delle EQ sottoposte al tetto, di cui all'art. 23 c. 2 del D. Lgs. 75/2017 come rimodulato con det. N. 251 del 19.03.2020, pari a € 4.076.095,00 (€ 3.336.757,00 + € 739.338,00), è stato rispettato.
L'importo di € 792.921,32 deve essere integrato di € 15.780,30 derivante dai Piani di razionalizzazione 2025 inseriti nel Fondo del personale non dirigente 2026 da destinare alla retribuzione di risultato EQ.

Modulo IV – Compatibilità economico-finanziaria e modalità di copertura degli oneri del Fondo con riferimento agli strumenti annuali e pluriennali del bilancio

Sezione I – Esposizione finalizzata alla verifica che gli strumenti della contabilità economico-finanziaria presidiano correttamente i limiti di spesa del Fondo nella fase programmatoria della gestione e modalità di copertura degli oneri del Fondo con riferimento agli strumenti annuali e pluriennali del bilancio

Tutte le somme relative al Fondo delle risorse decentrate e del Trattamento accessorio del personale titolare di un incarico EQ – Elevate Qualificazioni sono imputate ad uno specifico impegno di spesa annuo, assunto con i provvedimenti amministrativi di costituzione dei medesimi Fondi, quindi, la verifica tra sistema contabile e dati dei Fondi è costante.
Il Bilancio Preventivo per l'anno 2026 è stato adottato con delibera del Consiglio camerale n. 12 del 18 dicembre 2025 e aggiornato con delibera di Consiglio camerale n. 4 del 27 aprile 2026.

Sezione II – Esposizione finalizzata alla verifica a consuntivo che il limite di spesa dell'anno 2016 risulta rispettato

Vedi quanto sopra riportato.

Sezione III – Verifica delle disponibilità finanziarie dell'Amministrazione ai fini della copertura delle diverse voci di destinazione del Fondo

I totali dei Fondi come determinati dall'Amministrazione con determinazione n. 1280 del 22 settembre 2026 sono impegnati alla voce di onere "Oneri del personale" del bilancio 2026.

Area Personale Innovazione e Sportelli
Il Dirigente
f.to Laura Blasio

Milano, 30 settembre 2026