CAMERA DI COMMERCIO MILANO MONZABRIANZA LODI

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

CAMERA DI COMMERCIO MILANO MONZABRIANZA LODI

Dopo aver ottenuto il parere positivo del Collegio dei Revisori dei Conti in data 16.09.2026 e a seguito dell'autorizzazione deliberata dalla Giunta n. 98 del 22.09.2026, il giorno 30 settembre 2026, presso la sede della Camera di commercio di Milano Monza Brianza Lodi, si sono incontrati i signori:

per la parte pubblica

dott.ssa Elena Vasco	Presidente della Delegazione trattante
dott.ssa Laura Blasio	componente della Delegazione trattante
dott.ssa Annalisa d'Angelo	componente della Delegazione trattante

per la parte sindacale i rappresentanti della RSU e delle OO.SS.

per la sottoscrizione dell'allegato Contratto Collettivo Integrativo per il triennio 2026-2028, predisposto ai sensi dell'art. 7 del CCNL del 23.02.2026 del Comparto Funzioni Locali, e per la distribuzione delle risorse decentrate disponibili per le politiche del personale e per la produttività relativa all'anno 2026.

Camera di commercio di Milano Monza Brianza Lodi

dott.ssa Elena Vasco ___f.to Elena Vasco_____

per la RSU e le OO.SS.

FP CGIL	Cristina Castignoli	_____/_____
.	Teresa Marino	__f.to Teresa Marino_____
.	Monica Nava	_____/_____
.	Carmela Scancarello	__f.to Carmala Scancarello_____

.	Luana Testa	_____/_____
CISL FP	Amilcare Tosoni	__f.to Amilcare Tosoni_____
.	Luca Castiglioni	__f.to Luca Castiglioni_____
.	Daniele Ceccoli	__f.to Daniele Ceccoli_____
.	Anna Fiorentino	__f.to Anna Fiorentino_____
.	Simone Lodetti	__f.to Simone Lodetti_____
UIL FPL	Gianluca Maritato	_____/_____
.	Massimo Coppia	_____/_____
.	Patrizia Cima	_f.to Patrizia Cima_____
.	Fabrizio Garagiola	_____/_____
.	Ivan Izzo	__f.to Ivan Izzo_____
CSA RAL	Orfeo Mastantuono	_____/_____

CAMERA DI COMMERCIO MILANO MONZABRIANZA LODI

CAMERA DI COMMERCIO DI MILANO MONZA BRIANZA LODI
CONTRATTO COLLETTIVO INTEGRATIVO
Triennio 2026-2028

INDICE

Premessa

TITOLO I

DISPOSIZIONI GENERALI

Articolo 1 Campo di applicazione

Articolo 2 Durata, decorrenza, tempi e procedure di applicazione del contratto

TITOLO II

RELAZIONI SINDACALI

Articolo 3 Sistema delle relazioni sindacali

Articolo 4 Informazione

Articolo 5 Confronto

Articolo 6 Organismo paritetico per l'innovazione

Articolo 7 Contrattazione collettiva integrativa

Articolo 8 Interpretazione autentica delle clausole controverse

TITOLO III

TRATTAMENTO ECONOMICO E CRITERI GENERALI SULLE METODOLOGIE DI VALUTAZIONE SUI SISTEMI D'INCENTIVAZIONE

Articolo 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

Articolo 10 Criteri per l'attribuzione dei premi correlati alla performance

Articolo 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

Articolo 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

Articolo 13 Criteri generali per la determinazione della retribuzione di risultato dei titolari di EQ

Articolo 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)

TITOLO IV
COMPENSI PER PARTICOLARI ATTIVITA' O RESPONSABILITA'

Articolo 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

Articolo 16 Criteri generali per l'attribuzione dell'indennità per specifiche responsabilità di cui all'art. 84 del CCNL 16.11.2022

Articolo 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)

Articolo 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

CAMERA DI COMMERCIO MILANO MONZABRIANZA LODI

TITOLO V

ORARIO DI LAVORO, LAVORO STRAORDINARIO, DISPOSIZIONI APPLICABILI A PARTICOLARI TIPI DI RAPPORTO, SALUTE, SICUREZZA E BENESSERE SUL LAVORO

Articolo 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)

Articolo 20 Linee di indirizzo e criteri generali per la individuazione delle misure concernenti la salute e sicurezza sul lavoro

Articolo 21 Elevazione del contingente dei rapporti di lavoro a tempo parziale ai sensi dell'art. 53, comma 2 del CCNL del 23.02.2026

Articolo 22 Limite individuale annuo delle ore che possono confluire nella banca delle ore, ai sensi dell'art. 33 del CCNL 16.11.2022

Articolo 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

Articolo 24 Elevazione del limite massimo individuale di lavoro straordinario ai sensi dell'art. 32 comma 3 (Orario di lavoro) del CCNL 16.11.2022

Articolo 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)

Articolo 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)

Articolo 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

Articolo 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)

CAMERA DI COMMERCIO MILANO MONZABRIANZA LODI

CAMERA DI COMMERCIO DI MILANO MONZA BRIANZA LODI
CONTRATTO COLLETTIVO INTEGRATIVO
Triennio 2026-2028

Premessa

Il presente Contratto, riguardante le materie demandate dal CCNL alla contrattazione decentrata integrativa a livello di ente, ha l'obiettivo di valorizzare il ruolo dei/delle dipendenti della Camera di commercio di Milano Monza Brianza Lodi, accompagnando l'evoluzione generale in atto per il ruolo del funzionario pubblico all'interno di uno scenario, i cui fattori critici di successo sono rappresentati dal valore delle competenze, dalle responsabilità, dalla velocità di azione per rispondere alle esigenze degli interlocutori istituzionali e dell'utenza camerale in tempi adeguati.

Nel quadro dello sviluppo di una coerente e organica politica del personale le relazioni sindacali, così come definite dagli artt. 3, 4, 5, 6 e 7 del CCNL del 23.02.2026, costituiscono un tema di assoluto rilievo e sono impostate sul coinvolgimento, sul dialogo, sull'informazione trasparente e tempestiva, sul massimo rispetto reciproco dei ruoli della parte pubblica e di quella sindacale.

Il presente Contratto scaturisce, quindi, dalla volontà delle parti di realizzare – per le materie oggetto di contrattazione così come previsto dai vigenti CCNL – un "disegno" omogeneo all'interno delle più ampie politiche di gestione del personale e si basa sui principi:

- di corrispondenza tra organizzazione delle aree, finalizzata a conseguire evidenti e rilevabili miglioramenti quali-quantitativi dell'azione della Camera di commercio di Milano Monza Brianza Lodi secondo criteri di innovazione, efficienza, efficacia ed economicità, e corresponsione delle varie retribuzioni di posizione e risultato;
- d'impostare l'intesa sulle materie previste dall'art. 7 del CCNL del 23.02.2026 quale naturale sviluppo e conseguenza delle fasi di informazione e confronto sulle materie previste dal CCNL stesso.

Il presente Contratto, dopo le fasi d'informazione e confronto definite dal CCNL, è stata affrontata in un'unica sessione negoziale, su tutte e solo sulle materie oggetto di contrattazione presenti in questa Camera di commercio e definite dai vigenti CCNL.

Le metodologie di quanto indicato agli articoli 10, 11, 13 e 14 del presente Contratto Collettivo Integrativo sono definite nel Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance che l'Ente adotta di anno in anno.

TITOLO I

DISPOSIZIONI GENERALI

Articolo 1 - Campo di applicazione

Il presente Contratto collettivo integrativo, redatto ai sensi dell'art. 7 del CCNL del 23.02.2026, si applica a 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).

Articolo 2 - Durata, decorrenza, tempi e procedure di applicazione del contratto

1. Il presente Contratto concerne il periodo 01.01.2026-31.12.2028 per le parti ad esso delegate dai CCNL vigenti. Sono fatte salve le materie che, per loro natura, richiedano cadenza annuale perché strettamente correlate alle risorse stabili utilizzabili nell'anno (es. n. delle progressioni economiche dell'anno), oppure tempi diversi o verifiche periodiche essendo legate a fattori organizzativi contingenti o collegate al naturale sviluppo dell'organizzazione stessa. L'impostazione generale del contratto è stata definita in coerenza con i vincoli risultanti dall'art. 40 del D. Lgs. 165/2001 e dagli stessi CCNL vigenti.
2. Gli effetti del contratto decorrono dal giorno successivo alla data di stipulazione, salvo specifica e diversa prescrizione e decorrenza espressamente previste dal contratto stesso.
3. Il presente contratto conserva la propria efficacia fino alla stipulazione del successivo contratto integrativo.
4. Per quanto non previsto dal presente CCI si rinvia al CCNL vigente.
5. Le Parti si riservano di riaprire il confronto qualora intervengano nuove indicazioni contrattuali o di legge che riguardino tutti o specifici punti del presente Contratto.

TITOLO II

RELAZIONI SINDACALI

Articolo 3 – Sistema delle relazioni sindacali

1. Il sistema delle relazioni sindacali è lo strumento per costruire relazioni stabili tra enti 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. 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.

3. La partecipazione è finalizzata ad instaurare forme costruttive di dialogo tra le parti, su atti e decisioni di valenza generale degli enti, 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.
4. Nell'ambito del Sistema delle Relazioni Sindacali, gli incontri tra le parti (Confronto, Organismo Paritetico per l'Innovazione, Contrattazione Collettiva Integrativa) possono essere tenuti in presenza, ovvero in modalità telematica o mista con tutte le Parti firmatarie del CCI.

Articolo 4 – 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'ente, ai soggetti sindacali, al fine di consentire loro di prendere conoscenza della questione trattata e di esaminarla.
3. L'informazione deve essere resa nei tempi, nei modi e nei contenuti atti a consentire ai soggetti sindacali (alla R.S.U. e ai rappresentanti territoriali delle organizzazioni sindacali di categoria firmatarie del CCNL Funzioni Locali), di procedere a una valutazione approfondita del potenziale impatto delle misure da adottare ed esprimere osservazioni e proposte.
4. Sono oggetto di informazione tutte le materie per le quali si prevedano il confronto o la contrattazione collettiva integrativa, costituendo presupposto per la loro attivazione.
5. Sono, altresì, oggetto di sola informazione gli atti di organizzazione degli uffici di cui all'art. 6 del D. Lgs. n. 165/2001, ivi incluso il piano triennale dei fabbisogni di personale, ed ogni altro atto per il quale la legge preveda il diritto di informativa alle OO.SS. L'informazione di cui al presente comma deve essere resa almeno 5 giorni lavorativi prima dell'adozione degli atti.
6. Sono, inoltre, oggetto di sola informazione semestrale i dati sulle ore di lavoro straordinario e supplementare del personale a tempo parziale, il monitoraggio sull'utilizzo della Banca delle ore, i dati sui contratti a tempo determinato, i dati sui contratti di somministrazione, i dati sulle assenze del personale di cui all'art. 70 del CCNL del 21.05.2018, i dati relativi alle attività trasferite e conferite ad altri soggetti mediante convenzione o altre forme associative, ivi compresi i consorzi, i dati relativi alla copertura assicurativa di cui all'art. 58 del CCNL 16.11.2022 e dell'art. 2 comma 4 del D. Lgs. 36/2023, nonché l'affidamento a soggetti terzi di attività dell'ente in assenza di trasferimento del personale.

Articolo 5 – 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'ente intende adottare.
2. Il confronto si avvia mediante l'invio ai soggetti sindacali degli elementi conoscitivi sulle misure da adottare, con le modalità previste per l'informazione. A seguito della trasmissione delle informazioni, ente e soggetti sindacali si incontrano se, entro 5 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, anche con modalità telematiche. L'incontro può anche essere proposto dall'ente, contestualmente all'invio dell'informazione e anche in tale ipotesi le parti si incontrano, comunque, non oltre 10 giorni lavorativi dalla richiesta. Il periodo durante il quale si svolgono gli incontri non può essere superiore a trenta giorni. Al termine del confronto, redatta una sintesi dei lavori e delle posizioni emerse, l'amministrazione può procedere all'adozione di provvedimenti nelle materie oggetto del medesimo.
3. Si rimanda all'art. 5 del CCNL Funzioni Locali del 23.02.2026 per le materie oggetto di confronto.

Articolo 6 - Organismo paritetico per l'innovazione

1. L'Organismo paritetico per l'innovazione realizza una modalità relazionale finalizzata al coinvolgimento partecipativo delle organizzazioni sindacali firmatarie del CCNL Funzioni Locali 2022-2024, su tutto ciò che abbia una dimensione progettuale, complessa e sperimentale, di carattere organizzativo dell'ente.
2. L'Organismo di cui al presente articolo è la sede in cui si attivano stabilmente relazioni aperte e collaborative su attività aventi un impatto sull'organizzazione e di innovazione anche tecnologica, miglioramento dei servizi promozione della legalità, della qualità del lavoro e del benessere organizzativo, anche con riferimento alle politiche formative, al lavoro agile ed alla conciliazione dei tempi di vita e di lavoro, allo stress lavoro correlato e su fenomeni di burn-out, nonché su cambiamenti conseguenti e percorsi di transizione ecologica e digitale, incluso l'utilizzo dell'intelligenza artificiale (IA), al fine di formulare proposte all'ente o alle parti negoziali della contrattazione integrativa.
3. Si rimanda all'art. 6 del CCNL 23.02.2026 per ogni altra competenza specifica dell'Organismo.
4. All'Organismo di cui al presente articolo possono essere inoltrati progetti e programmi dalle organizzazioni sindacali firmatarie del CCNL o da gruppi di lavoratori. In tali casi, l'Organismo paritetico si esprime sulla loro fattibilità secondo quanto previsto al comma 3, lett. c) del medesimo CCNL.
5. Costituiscono, inoltre, oggetto di informazione, nell'ambito dell'Organismo di cui al presente articolo, con cadenza semestrale, i dati sulle ore di lavoro straordinario e supplementare del personale a tempo parziale, il monitoraggio sull'utilizzo della Banca

delle ore, i dati sui contratti a tempo determinato, i dati sui contratti di somministrazione a tempo determinato, i dati sulle assenze di personale di cui all'art. 70 del CCNL del 21.05.2018, i dati relativi alle attività trasferite e conferite ad altri soggetti mediante convenzione o altre forme associative, ivi compresi i consorzi, i dati relativi alla copertura assicurativa di cui all'art. 58 del CCNL 16.11.2022 e dell'art. 2 c. 4 del D. Lgs. n. 36/2023, nonché l'affidamento a soggetti terzi di attività dell'ente in assenza di trasferimento del personale.

Articolo 7 - Contrattazione collettiva integrativa

1. La contrattazione collettiva integrativa si svolge, nel rispetto delle procedure stabilite dalla legge e dal CCNL, tra la delegazione sindacale, formata dai soggetti, quali la RSU e i rappresentanti territoriali delle organizzazioni sindacali di categoria firmatarie del CCNL, e la delegazione di parte datoriale.
2. Si rimanda agli artt. 7, 8 e 10 del CCNL 23.02.2026 per le materie oggetto di contrattazione, per i tempi e procedure e per le clausole di raffreddamento.

Articolo 8 – Interpretazione autentica delle clausole controverse

1. Nel caso insorgano controversie sull'interpretazione delle clausole del CCI, la cui applicazione risulta oggettivamente non chiara, le parti si incontrano entro 20 giorni dalla richiesta formulata da uno dei sottoscrittori per definire consensualmente il significato della controversia, come organo di interpretazione autentica.
2. L'iniziativa può anche essere unilaterale e la parte interessata è tenuta ad inviare alle altre parti una richiesta scritta, che deve contenere una sintetica descrizione dei fatti e degli elementi di diritto sui quali si basa, facendo riferimento a problemi interpretativi ed applicativi di rilevanza generale.
3. Gli eventuali accordi di interpretazione autentica sottoscritti dalle parti sono soggetti alla stessa procedura di stipulazione del presente contratto e sostituiscono le clausole controverse con efficacia retroattiva sin dall'inizio della vigenza del presente CCI.

TITOLO III

TRATTAMENTO ECONOMICO E CRITERI GENERALI SULLE METODOLOGIE DI VALUTAZIONE SUI SISTEMI D'INCENTIVAZIONE

Articolo 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

1. Le risorse rese annualmente disponibili sono definite ciascun anno dalla Camera di commercio a fronte di apposita formale costituzione (definita nell'ambito di quanto

previsto dal CCNL e dal bilancio preventivo) e saranno certificate e approvate dal Collegio dei Revisori.

2. La ripartizione e l'utilizzo delle risorse avvengono secondo modalità tali da assicurare la rispondenza all'obiettivo di promuovere, anche attraverso di esse, il coinvolgimento del personale negli effettivi e significativi miglioramenti dei livelli di efficienza, efficacia e qualità dei servizi prestati, sulla base dei sistemi di programmazione, monitoraggio e controllo quali-quantitativo dei risultati, adottati nell'ente.
3. La ripartizione delle risorse suddette risponde ai seguenti requisiti:
   a) riservare risorse finanziarie, di natura stabile, alle progressioni economiche in modo programmato nel tempo, onde evitare l'immediata o comunque progressiva erosione delle stesse, ed in misura strettamente correlata alla limitatezza del numero dei dipendenti che possono fruirne, garantendo al contempo pari opportunità nell'individuazione delle Aree contrattuali nelle quali dare corso a tali progressioni;
   b) garantire gli importi obbligatori previsti dai CCNNLL nazionali;
   c) destinare ad attività da svolgere in particolari condizioni di lavoro compensi che costituiscono adeguato riconoscimento di tali condizioni, in ossequio alla normativa generale definita dal CCNL;
   d) mantenere nel tempo entità significative degli importi da destinare al riconoscimento dell'impegno e del contributo dei singoli al conseguimento dei risultati di lavoro (performance individuale), nell'ambito delle prevalenti destinazioni e delle percentuali minime da destinare a tal fine, stabilite dal CCNL del 23.02.2026;
   e) destinare le risorse disponibili per i premi correlati alla performance secondo la ripartizione percentuale di seguito definita:
      - premi correlati alla performance organizzativa 30%
      - premi correlati alla performance individuale 70%
4. Il Fondo risorse decentrate disponibile per la contrattazione integrativa, determinato dalla Camera di commercio ai sensi del vigente CCNL e delle norme di legge che regolano la materia, è quantificato per l'anno 2026 in € 3.979.553,70, al netto dell'importo derivante dagli introiti relativi alle operazioni di assegnazione nei Concorsi a premio con le modalità previste dalla determinazione del Segretario generale n. 6 del 08.01.2018, degli impegni di spesa per gli incentivi funzioni tecniche, degli introiti ISTAT incassati nel 2026 e comprensivo dell'importo di € 288.800,14 relativo ai risparmi del Piano di Razionalizzazione anno 2025;
5. L'importo di € 288.800,14 (50% dei risparmi certificati dal Collegio dei Revisori pari a € 577.600,29) relativo ai risparmi del Piano di Razionalizzazione anno 2025 (parte variabile del Fondo risorse decentrate 2026), ai sensi dell'art. 16 c. 5 del D.L. 98/2011 convertito in L. 111/2011, viene destinato per il 50%, ossia € 144.400,07, alla erogazione dei premi previsti dall'art. 19 del D. Lgs. 150/2009 sia del personale non dirigente che del personale con incarico di Elevata Qualificazione (ripartito sulla base della numerosità al 01.01.2026 dei due gruppi con l'aggiunta dei nuovi assunti entro il 30.06). Si stabilisce di destinare il restante 50%, oggetto di contrattazione, ai sensi dell'art. 45 c. 2 secondo comma del CCNL 23.02.2026, alle risorse del Welfare Integrativo;
6. Le parti concordano altresì, sempre ai sensi dell'art. 45 c. 2 primo comma del CCNL 23.02.2026, di destinare una ulteriore somma del Fondo risorse decentrate alle risorse

del Welfare Integrativo per un importo di € 18.499,03;

7. Le risorse disponibili per l'anno 2026 sono destinate ai seguenti utilizzi:

Voci	previsione di spesa	% sul totale Fondo 2026
Progressioni Economiche Orizzontali storiche art. 14 CCNL 23.02.2026 compresi i differenziali stipendiali B3-B1 e D3-D1 art. 79 c. 1-bis CCNL 16.11.2022	*€ 1.406.172,05*	*35,33*
Indennità di comparto art. 33 CCNL 22.01.2004 e art. 60 CCNL 23.02.2026	*€ 142.327,75*	*3,58*
Indennità VIII q.f. art. 37 c. 4 CCNL 06.07.1995	*€ 774,69*	*0,02*
Indennità per specifiche responsabilità art. 84 CCNL 16.11.2022	*€ 33.153,86*	*0,83*
Indennità condizioni di lavoro (maneggio valori, rischio, disagio) art. 70-bis CCNL 21.05.2018 e art. 84-bis del CCNL 16.11.2022	*€ 26.000,00*	*0,65*
Produttività personale Retribuzione di risultato EQ	*€ 2.108.245,05* *€ 15.780,30*	*53,38*
Nuove Progressioni economiche all'interno delle Aree di classificazione art. 14 CCNL 23.02.2026	*€ 84.200,00*	*2,12*
Welfare Integrativo art. 45 CCNL 23.02.2026	*€ 162.900,00*	*4,09*
TOTALE FONDO RISORSE DECENTRATE PERSONALE NON DIRIGENTE ANNO 2026	***€ 3.979.553,70***	***100,00***

8. Le parti concordano di destinare alla performance (produttività del personale) le risorse non utilizzate nello stesso anno per altri titoli (parere ARAN prot. entrata n. 12463 del 09.07.2025);
9. La ripartizione delle risorse disponibili per il 2027 e 2028 sarà oggetto di contrattazione collettiva integrativa annuale con le organizzazioni sindacali di riferimento.

Articolo 10 – Criteri per l'attribuzione dei premi correlati alla performance

1. Le logiche del sistema di misurazione e valutazione della performance della Camera di commercio di Milano Monza Brianza Lodi sono orientate alla selettività e al riconoscimento del merito ed escludono ogni forma di automatismo e di erogazione indifferenziata.
2. I compensi destinati a incentivare la produttività sono corrisposti ai/alle lavoratori/trici interessati/e solo a conclusione dell'annuale processo di valutazione e in base alle modalità definite dal sistema di valutazione e solo a fronte di risultati aggiuntivi apprezzabili rispetto al risultato atteso dalla normale, positiva prestazione lavorativa.
3. Sulla scorta di quanto affrontato in sede di confronto sul più ampio tema dei "criteri generali dei sistemi di valutazione della performance", i criteri per l'attribuzione dei

premi correlati alla performance sono individuati nei paragrafi seguenti di questo articolo.

4. L'attribuzione degli incentivi è strettamente correlata ad effettivi incrementi di produttività e di miglioramento della qualità ed economicità dei servizi ed è quindi attuata, in unica soluzione ovvero secondo modalità definite dal Sistema di Valutazione della Camera di commercio, dopo la necessaria verifica e certificazione a consuntivo, mediante gli strumenti di valutazione e controllo dei risultati totali o parziali conseguiti, in coerenza con gli obiettivi annualmente predeterminati e con il sistema di valutazione e misurazione della performance adottato dalla Camera di commercio.
5. La valutazione individuale del personale farà riferimento agli obiettivi sia in quanto espressione dell'apporto individuale al conseguimento degli obiettivi di ente ed area organizzativa di appartenenza, sia in quanto traduzione delle attese dell'ente verso un espletamento efficace delle azioni significative facenti capo al singolo e comunque riconducibili all'area/servizio di appartenenza.
6. Il sistema d'incentivazione ha lo scopo di garantire adeguate risposte e riconoscimenti economici a coloro che avranno raggiunto il livello di prestazione/risultato attesi e predefiniti in sede di assegnazione di obiettivi.
7. In coerenza con quanto sopra previsto, l'incentivazione della performance, organizzativa e individuale, intende rispondere ai seguenti criteri generali:

   - assicurare un costante legame tra gli obiettivi programmatici che impegnano la struttura ed il coinvolgimento su di essi del/della singolo/a dipendente;
   - rendere, pertanto, i/le dipendenti consapevoli della propria valutazione professionale in modo da consentire un migliore orientamento verso gli obiettivi prioritari dell'ente e fornire un'opportunità di crescita individuale;
   - costituire la base per i percorsi di sviluppo professionale ed economico che risponda ai requisiti di equità, meritocrazia, trasparenza;
   - stimolare un continuo miglioramento delle prestazioni individuali;
   - promuovere un continuo riscontro "valutatore-valutato" in ordine al rapporto fra prestazione/apporto richiesti e prestazione/apporto resi;
   - evidenziare eventuali esigenze formative di supporto o d'integrazione della competenza professionale;
   - migliorare il livello generale di comunicazione interna;
   - rappresentare occasione e stimolo per riflessioni e proposte relative ai piani formativi del personale.

Il termine considerato minimo per consentire l'effettiva e significativa partecipazione al raggiungimento degli obiettivi assegnati per l'accesso alla premialità è di almeno 90 giorni di presenza intesi come: timbrato, missioni, uscita per servizio, Lavoro da Remoto, Lavoro Agile, permessi retribuiti per donatori di sangue (art. 8 L. 219/2005) e di midollo osseo (art. 5 L. 06.03.2001 n. 52), assenze per attività di volontariato (art. 9 DPR 08.02/2001 n. 194), permessi di cui alla L. 104/1992, congedi di maternità e parentali di cui al D. Lgs. n. 151/2001, permessi tutore volontario di minori stranieri non accompagnati di cui alla L. 47/2017, permessi per visite, esami strumentali e cure mediche per lavoratori affetti da malattie oncologiche, invalidanti e croniche (art. 2 della L. 106/2025), infortuni sul lavoro

(art. 29 CCNL 23.02.2026), assenze per malattia in caso di patologie richiedenti terapie salvavita (art. 30 CCNL 23.02.2026), permessi per lutto (art. 31 CCNL 23.02.2026), permessi orari retribuiti per particolari motivi personali o familiari (art. 32 CCNL 23.02.2026), assenze e permessi per l'espletamento di visite, terapie, prestazioni specifiche od esami diagnostici (art. 33 CCNL 23.02.2026) e congedi per le donne vittime di violenza(art. 43 CCNL 16.11.2022).

Articolo 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

1. Dall'anno 2026 ai/alle dipendenti che conseguano le valutazioni più elevate, secondo quanto previsto dal Sistema di Valutazione di questa Camera, è attribuita una maggiorazione del premio individuale di cui all'art. 59, comma 2, lett. b) del CCNL 23.02.2026, che si aggiunge alla quota del premio attribuita al personale valutato positivamente sulla base dei criteri selettivi. La misura di detta maggiorazione, oggetto di contrattazione ai sensi dell'art. 48 del CCNL 23.02.2026, è pari al 30% del valore medio pro-capite dei premi attribuiti al personale valutato positivamente.
2. Per quanto concerne la limitata quota massima di personale valutato, a cui tale maggiorazione verrà attribuita, essa viene così determinata:
   - il numero delle persone interessate è pari al 10% del totale per Area organizzativa;
   - all'interno di ciascuna Area organizzativa, senza distinzione di area di classificazione, verrà stilata una graduatoria in ordine decrescente delle valutazioni riferite alla performance individuale (*data, per gli Operatori e gli Operatori Esperti, dalla media delle valutazioni relative ai comportamenti organizzativi agiti, per il restante personale dalla media tra il valore medio delle valutazioni del contributo alle iniziative strategiche e il valore medio delle valutazioni relative ai comportamenti organizzativi agiti*);
   - la percentuale verrà applicata alla suddetta graduatoria per determinare gli/le aventi diritto alla maggiorazione per l'anno di riferimento e verrà operato un arrotondamento secondo la regola matematica (per difetto se il primo decimale è compreso tra 1 e 4 e per eccesso se uguale o superiore a 5). Per quelle Aree che non dovessero arrivare all'unità, la maggiorazione potrà essere applicata non tutti gli anni ma quando sommando i valori delle % dei diversi anni di fermo si raggiunge l'unità (es. se nel 2026 il valore è pari a 0,4 per il 2026 non sarà riconosciuta la maggiorazione; nell'anno successivo, al valore del 2027 - ipotizzato pari a 0,4 - si aggiunge quello del 2026, raggiungendo un totale di 0,8. Pertanto, nel 2027 sarà riconosciuta la maggiorazione ad una persona). Le eventuali eccedenze rispetto all'unità sono azzerate;
3. Il personale interessato è quello assunto a tempo indeterminato e a tempo determinato con contratto avente durata annuale.
4. In caso di parità di punteggio la maggiorazione del premio sarà riconosciuta nell'ordine:

a) al/alla dipendente a cui negli anni precedenti non è mai stata riconosciuta tale tipologia di premio o a cui è stata riconosciuta il minor numero di volte;
b) al/alla dipendente che avrà conseguito la valutazione più elevata con riferimento all'anno precedente e, in caso di parità, ai due anni precedenti.

5. Per il personale interessato da mobilità interna nel corso dell'anno di riferimento si applicherà il principio di prevalenza. Ai fini dell'applicazione della percentuale degli aventi diritto alla maggiorazione del premio, il/la dipendente sarà conteggiato all'interno dell'Area in cui ha operato per il maggior periodo nel corso dell'anno. In caso di parità di periodo di permanenza in due distinte Aree, verrà considerato ai fini della quota nell'ultima Area di appartenenza. Il personale assegnato al 50% su Aree diverse verrà considerato nell'Area da cui dipende gerarchicamente. Il personale comandato/distaccato da altro Ente presso la Camera sarà conteggiato nell'Area di assegnazione.
6. Nel caso in cui il beneficiario sia stato/a interessato/a nel corso dell'anno da variazione dell'area di classificazione professionale, la maggiorazione del premio sarà calcolata tenendo conto della media dei diversi periodi.
7. Il/La dipendente al quale nel corso dell'anno sia assegnato un incarico di Elevata Qualificazione per un periodo pari o superiore a sei mesi non concorre alla assegnazione della maggiorazione del premio individuale e non è considerato nella base di calcolo per definire il numero dei beneficiari di tale maggiorazione.
8. Il personale dipendente distaccato o comandato presso altri Enti, Società controllate e/o consortili che non risulti coinvolto in iniziative strategiche della Camera di commercio non concorre alla assegnazione della maggiorazione del premio individuale.

Articolo 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)

1. Al fine di remunerare il maggior grado di competenza professionale progressivamente acquisito dai/dalle 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 risorse decentrate di cui all'art. 79 del CCNL 16.11.2022.
2. 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/delle possibili destinatari/rie dell'incremento stipendiale fisso;
   - accertare la crescita dei livelli di competenza che il/la dipendente ha dimostrato di aver acquisito nel tempo.
3. Al fine di semplificare, da un punto di vista selettivo e gestionale, le procedure per le progressioni economiche nei limiti di quanto previsto dall'art. 14 del CCNL 23.02.2026,

si stabilisce che a partire dall'anno 2026 e ogni anno:

1) vengono avviate le procedure per le progressioni economiche all'interno delle aree di classificazione sulla base del numero dei differenziali stipendiali attribuibili nell'anno definito in sede di contrattazione integrativa. I differenziali sono attribuiti a decorrere dal 1° gennaio dell'anno di sottoscrizione definitiva del CCI;
2) dopo la stipula del CCI, viene pubblicato un avviso sulla intranet destinato a tutti i dipendenti (esclusi i dirigenti), compreso il personale distaccato o comandato presso altri enti o aziende, nel quale vengono indicate le progressioni economiche assegnabili nell'anno di riferimento, distinte per Area di classificazione. Per l'Area Funzionari ed Elevate qualificazioni è specificato il numero di differenziali assegnabili al personale senza incarico di Elevata qualificazione ed al personale con incarico di Elevata qualificazione. L'avviso contiene anche i termini entro cui il personale che intende segnalare informazioni aggiuntive rispetto a quelle già in possesso dell'Amministrazione, può presentare la relativa istanza (15 gg. di calendario), il modello di richiesta e gli eventuali allegati;
3) l'unità organizzativa Risorse Umane e Relazioni Sindacali contatterà i/le dipendenti assenti per lungo periodo e il personale cessato dal servizio dopo la data del 1° gennaio per informarli/e della procedura;
4) per poter partecipare alla selezione, il/la dipendente deve:
   a) non aver beneficiato di alcuna progressione economica negli ultimi 3 anni (es. per concorrere alla PEO 2026, l'ultima progressione deve essere stata attribuita il 01.01.2023 – vedi parere ARAN CFL 224);
   b) non aver subito provvedimenti disciplinari superiori alla multa nei 2 anni precedenti alla data del 1° gennaio dell'anno a cui si riferisce la progressione (esclusi i richiami verbali e scritti);
   c) appartenere al medesimo profilo professionale od equivalente da almeno 2 anni, 6 mesi e un giorno. A tal fine saranno valutati anche i periodi di servizio prestato esclusivamente con contratto di lavoro a tempo determinato, come previsto dall'art. 55 c. 7 del CCNL Funzioni Locali del 23.02.2026;
5) scaduto il termine di cui al punto 2), l'Ente provvede a calcolare i punteggi di ciascun dipendente in relazione ai 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 tra quelli indicati nella tabella sotto riportata:

Descrizione	**Punteggio**
Referente Acquisti svolto per almeno un anno nell'ultimo triennio riferito a colleghi di U.O. diverse (vedi declaratoria Organigramma) da quelle deputate alla medesima attività (sono escluse le EQ e Responsabili di Ufficio/Progetto). L'incarico deve risultare formalizzato tramite Disposizione Organizzativa.	2
Responsabili di procedimento, responsabili di fase nelle procedure di acquisto (svolto per almeno un anno nell'ultimo triennio) diversi/e da: EQ, Responsabili di Ufficio/Progetto e in generale assegnatari di indennità per specifiche responsabilità. L'incarico deve risultare formalizzato tramite Disposizione Organizzativa.	2
Attività di formazione per conto l'Ente verso l'esterno (almeno 12 ore nell'ultimo triennio svolto durante l'orario di lavoro senza compenso). Lo svolgimento dell'attività deve risultare da attestazione del/la Dirigente di Area da inserire nel fascicolo personale del/la dipendente.	2
Attività di formazione per conto dell'Ente verso l'interno in materie diverse da quelle di competenza dell'U.O. di appartenenza (almeno 12 ore nell'ultimo triennio svolto durante l'orario di lavoro senza compenso). Lo svolgimento dell'attività deve risultare da attestazione del/la Dirigente di Area o del/la Dirigente Area Personale da inserire nel	1

fascicolo personale del/la dipendente.	
Referenti di sede (attività di collaborazione per la gestione delle sedi della Camera svolta da personale assegnato a una U.O. diversa rispetto a quella competente per gli aspetti logistici/organizzativi svolto per almeno un anno nell'ultimo triennio). L'incarico deve risultare formalizzato tramite Disposizione Organizzativa.	1

A tale fattore è attribuito un punteggio massimo di 4 punti.

- 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 (almeno 6 anni e un giorno. Esempio per l'anno 2026 il personale che abbia avuto progressioni prima del 01.01.2020).

6) il personale comandato o distaccato presso altri enti, amministrazioni, aziende speciali partecipa alle selezioni per le progressioni previste dall'Ente. A tal fine l'Amministrazione dovrà acquisire dall'Ente utilizzatore, con cadenza annuale, tutte le informazioni sulla valutazione individuale anche tramite l'invio del facsimile di scheda utilizzata della Camera;
7) i punteggi vengono portati a conoscenza dei/delle singoli/e dipendenti tramite mail istituzionale e diventano definitivi dopo 8 giorni di calendario dalla loro comunicazione. Gli/le interessati/e possono presentare istanza di riesame del proprio punteggio mediante richiesta scritta da inviare a sviluppo.risorseumane@mi.camcom.it, entro detto termine (8 gg.). Trascorso tale periodo, esaminata l'istanza e verificati i relativi punteggi, si provvede alla conferma o alla modifica dei singoli punteggi.

8. Con determinazione del Segretario generale si procede a formalizzare 4 graduatorie secondo l'ordine decrescente di punteggio conseguito da ciascun dipendente per:
   1. Area Operatori esperti;
   2. Area Istruttori;
   3. Area Funzionari ed Elevate qualificazioni senza incarico EQ;
   4. Area Funzionari ed Elevate qualificazioni con incarico EQ.
9. L'esito della procedura selettiva ha una vigenza limitata al solo anno per il quale sia stata prevista l'attribuzione della progressione economica all'interno dell'area di classificazione.
10. 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.
11. In caso di parità di punteggi, al fine di non superare la quota massima di personale prevista, saranno utilizzati i seguenti criteri nell'ordine:
    - maggiore permanenza nella posizione economica in godimento;
    - maggiore anzianità di servizio;

- maggiore anzianità anagrafica.

12. Il numero di "differenziali stipendiali" attribuibili sarà comunque subordinato:
    1. alle risorse stabili che si deciderà di destinare a tale finalità nell'anno di riferimento a fronte della costituzione annuale delle risorse per la contrattazione decentrata;
    2. al rispetto dei criteri generali per l'erogazione dei "differenziali stipendiali" definiti dal presente Contratto collettivo integrativo.
13. Il numero massimo di "differenziali stipendiali" attribuibili per l'anno 2026 sono così definiti:

Anno	Funzionari con incarico EQ	Funzionari senza incarico EQ	Istruttori	Operatori Esperti	Operatori
2026	n. 12	n. 12	n. 55	n. 7	n. 0

Articolo 13 - Criteri generali per la determinazione della retribuzione di risultato dei titolari di EQ

1. Al fine di garantire la massima coerenza e correlazione dei sistemi retributivi premianti dell'ente, i criteri generali per la determinazione della retribuzione di risultato dei titolari di EQ sono definiti in coerenza con quelli previsti per la dirigenza (retribuzione di risultato) e del personale non dirigente ("produttività").
2. Essi, quindi, hanno lo scopo di garantire adeguate risposte e riconoscimenti economici a coloro che avranno raggiunto i livelli di prestazione/risultato attesi e predefiniti in sede di assegnazione di obiettivi, che nel caso degli incaricati di Elevata Qualificazione si sostanziano anche in specifici obiettivi di carattere specialistico e/o gestionale, di coordinamento delle persone e di supporto alla dirigenza.
3. Con specifico riferimento ai criteri generali per la determinazione della retribuzione di risultato dei titolari di EQ si precisa che essi - in base al peculiare ruolo di responsabilità professionale e manageriale alle dirette dipendenze della dirigenza - fanno riferimento anche:
    - agli indicatori di performance relativi all'ambito organizzativo di diretta responsabilità, ai quali è attribuito un peso prevalente nella valutazione complessiva;
    - alla qualità del contributo assicurato alla performance generale della struttura, alle competenze professionali dimostrate, nonché ai comportamenti organizzativi richiesti per il più efficace svolgimento delle funzioni assegnate e di cui al successivo comma 4;
    - alla capacità di valutazione dei/delle propri/e collaboratori/trici, dimostrata tramite una significativa differenziazione dei giudizi.
4. I criteri generali per la determinazione della retribuzione di risultato dei/delle titolari di EQ, pertanto, rispondono ai seguenti requisiti:

    - stimolare un continuo miglioramento delle prestazioni individuali;
    - promuovere un continuo riscontro "valutatore-valutato" in ordine al rapporto fra prestazione richiesta e prestazione resa;

- rendere le persone incaricate di Elevata Qualificazione consapevoli della propria valutazione professionale in modo da consentire un migliore orientamento verso gli obiettivi prioritari dell'ente e fornire un'opportunità di crescita individuale;
- evidenziare eventuali esigenze formative di supporto o d'integrazione della preparazione professionale;
- migliorare il livello generale di comunicazione interna;
- valorizzare le risorse professionali più attive e qualificate;
- promuovere una moderna cultura organizzativa;
- rappresentare occasione e stimolo per riflessioni e proposte relative ai piani formativi del/della dipendente.

5. La valutazione prende in considerazione sia il risultato individuale riferito agli obiettivi assegnati, sia quello più generale correlato agli obiettivi del/la dirigente da cui la persona dipende ed a quello dell'ente nel suo insieme; si tiene conto, inoltre, dei comportamenti organizzativi con particolare riguardo ai valori individuati dall'Amministrazione.
6. Per la retribuzione di risultato viene destinata una quota pari al 23% delle risorse complessivamente finalizzate alla erogazione della retribuzione di posizione e di risultato di tutte le elevate qualificazioni previste dall'ordinamento camerale.
7. Qualora, in corso d'anno, una parte delle risorse destinate alle retribuzioni di posizione istituite non vengano utilizzate (escluso malattia), si stabilisce, come previsto dal parere ARAN CFL123 del 21.12.2020, di destinare tali importi alle retribuzioni di risultato.
8. Nell'ipotesi di conferimento ad un lavoratore, già titolare di EQ, di un incarico ad interim relativo ad altra posizione di EQ vacante, per la durata dello stesso, al/alla lavoratore/trice, nell'ambito della retribuzione di risultato, è attribuito un ulteriore importo la cui misura è pari al massimo al 15% del valore economico della retribuzione di posizione prevista.
9. Attraverso tali criteri generali ed in coerenza con la metodologia di valutazione di questo ente anche per i/le titolari di EQ (compresi gli incarichi ad interim), la retribuzione di risultato viene erogata a fronte del raggiungimento delle iniziative assegnate all'Unità Organizzativa in una percentuale pari almeno all'80% e sulla base degli esiti della valutazione. Tale retribuzione è inoltre rapportata all'effettiva durata dell'incarico.
10. Per l'accesso alla retribuzione di risultato, è necessario un periodo minimo di servizio di almeno 90 giorni di presenza intesi come: timbrato, missioni, uscita per servizio, Lavoro da Remoto, Lavoro Agile, permessi retribuiti per donatori di sangue (art. 8 L. 219/2005) e di midollo osseo (art. 5 L. 06.03.2001 n. 52), assenze per attività di volontariato (art. 9 DPR 08.02/2001 n. 194), permessi di cui alla L. 104/1992, congedi di maternità e parentali di cui al D. Lgs. n. 151/2001, permessi tutore volontario di minori stranieri non accompagnati di cui alla L. 47/2017, permessi per visite, esami strumentali e cure mediche per lavoratori affetti da malattie oncologiche, invalidanti e croniche (art. 2 della L. 106/2025), infortuni sul lavoro (art. 29 CCNL 23.02.2026), assenze per malattia in caso di patologie richiedenti terapie salvavita (art. 30 CCNL 23.02.2026), permessi per lutto (art. 31 CCNL 23.02.2026), permessi orari retribuiti per particolari motivi personali o familiari (art. 32 CCNL 23.02.2026), assenze e permessi per l'espletamento

di visite, terapie, prestazioni specifiche od esami diagnostici (art. 33 CCNL 23.02.2026) e congedi per le donne vittime di violenza(art. 43 CCNL 16.11.2022).

Articolo 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)

1. Dall'anno 2026, in analogia a quanto previsto per il personale senza incarico EQ ai sensi dell'art. 48 del CCNL 23.02.2026, ai/alle dipendenti con incarico di EQ che conseguano le valutazioni più elevate, secondo quanto previsto dal Sistema di Valutazione di questa Camera, è attribuita una maggiorazione della retribuzione di risultato di cui all'art. 16, comma 1 del CCNL 23.02.2026. La misura di detta maggiorazione è pari al 30% del valore medio pro-capite delle retribuzioni di risultato attribuite alle EQ valutate positivamente.
2. Per quanto concerne la limitata quota massima di personale con incarico di EQ valutato, a cui tale maggiorazione verrà attribuita, essa viene così determinata:
   - il numero delle persone interessate è pari al 10% del totale per Area organizzativa; il personale assegnato ad un'area organizzativa collocata all'interno di un'altra Area sarà considerato parte integrante dell'Area principale;
   - all'interno di ciascuna Area organizzativa come sopra specificata verrà stilata una graduatoria in ordine decrescente delle valutazioni riferite alla performance individuale (*data dalla media tra il valore medio delle valutazioni del contributo alle iniziative strategiche e il valore medio delle valutazioni relative ai comportamenti organizzativi agiti*);
   - la percentuale verrà applicata alla suddetta graduatoria per determinare gli/le aventi diritto alla maggiorazione per l'anno di riferimento e verrà operato un arrotondamento secondo la regola matematica (per difetto se il primo decimale è compreso tra 1 e 4 e per eccesso se uguale o superiore a 5). Per quelle Aree che non dovessero arrivare all'unità (quelle per cui il valore è inferiore a 0,5), la maggiorazione potrà essere applicata non tutti gli anni ma quando sommando i valori delle % dei diversi anni di fermo si raggiunge l'unità (es. se nel 2026 il valore è pari a 0,4 per il 2026 non sarà riconosciuta la maggiorazione; nell'anno successivo, al valore del 2027 - ipotizzato pari a 0,4 - si aggiunge quello del 2026, raggiungendo un totale di 0,8. Pertanto, nel 2027 sarà riconosciuta la maggiorazione ad una persona). Le eventuali eccedenze rispetto all'unità sono azzerate.
3. Il personale interessato è quello assunto a tempo indeterminato e a tempo determinato con contratto avente durata annuale.
4. In caso di parità di punteggio la maggiorazione della retribuzione di risultato sarà riconosciuta nell'ordine:
   a) al/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.

5. Per il personale interessato da mobilità interna nel corso dell'anno di riferimento si applica il principio di prevalenza. Ai fini dell'applicazione della percentuale degli/delle aventi diritto alla maggiorazione del premio, il/la dipendente sarà conteggiato/a all'interno dell'Area in cui ha operato per il maggior periodo nel corso dell'anno. In caso di parità di periodo di permanenza in due distinte Aree, verrà considerato ai fini della quota nell'ultima Area di appartenenza. Il personale assegnato al 50% su Aree diverse verrà considerato nell'Area da cui dipende gerarchicamente.
   Il personale comandato/distaccato da altro Ente presso la Camera sarà conteggiato nell'Area di assegnazione.
6. Il/La dipendente con incarico di Elevata Qualificazione concorre all'assegnazione della maggiorazione della retribuzione di risultato ed è considerato nella base di calcolo per definire il numero dei/delle beneficiari/rie se l'incarico di EQ è stato assegnato per un periodo pari o superiore a sei mesi. In caso contrario concorrerà alla maggiorazione per la produttività.
7. Il personale già titolare di EQ a cui sia assegnato anche un incarico ad interim concorre per la maggiorazione della retribuzione di risultato solo con la valutazione relativa all'incarico principale.

TITOLO IV
COMPENSI PER PARTICOLARI ATTIVITA' O RESPONSABILITA'

Articolo 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

A decorrere dal 1° del mese successivo della data di sottoscrizione del presente contratto integrativo, la disciplina dell'indennità da riconoscere al personale che presta la propria attività in particolari condizioni di lavoro è definita come segue:

- 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

Articolo 16 - Criteri generali per l'attribuzione dell'indennità per specifiche responsabilità di cui all'art. 84 del CCNL 16.11.2022

1. I criteri generali sono definiti in coerenza con quelli individuati per definire l'elevata responsabilità (e conseguente retribuzione di posizione) per le persone incaricate di Elevata Qualificazione, con le semplificazioni che seguono.
2. In applicazione di tali criteri e principi, la Camera di commercio individua le specifiche responsabilità (aggiuntive rispetto a quelle normalmente previste dall'inquadramento e dal profilo professionale e di competenza) che la direzione ha deciso di affidare ai/alle propri/e collaboratori/trici.
3. L'erogazione della correlata indennità, entro i valori minimi e massimi previsti dal CCNL, è graduata in funzione del livello di complessità, autonomia e responsabilità cui l'indennità stessa si riferisce.
4. L'assegnazione dell'indennità per specifiche responsabilità prevista dal CCNL può avvenire per lo svolgimento delle seguenti tipologie di attività da parte del personale di Area dei Funzionari e della Elevata Qualificazione:
   - responsabilità di coordinamento di unità organizzative elementari e di Cassa, con un compenso annuo lordo massimo di € 2.500,00;
   - responsabilità di fasi o programmi/progetti di lavoro connotati da particolare complessità che possono comportare anche il coordinamento di gruppi di lavoro, con un compenso annuo lordo massimo di € 2.000,00;

   e della seguente attività da parte del personale Area Funzionari e della Elevata

Qualificazione e Area Istruttori:

- specifiche responsabilità derivanti dall'essere punto di riferimento tecnico, amministrativo e/o contabile in procedimenti complessi, derivanti da progetto SUAP, con un compenso annuo lordo massimo di € 1.000,00. Tenuto conto della particolarità ed eccezionalità del progetto lo stesso sarà oggetto di verifica entro un anno.

5. La responsabilità è conferita con atto formale del Segretario generale. In tale atto vengono specificate le funzioni per le quali viene assegnata la responsabilità. In assenza di atto formale di nomina non può essere presa in considerazione, per la valutazione ai fini dell'attribuzione dell'indennità, alcuna assunzione di particolari responsabilità.
6. L'erogazione del compenso avverrà su base annua in proporzione alla effettiva copertura della specifica responsabilità o della funzione. Gli importi annui sono proporzionalmente ridotti per il personale con rapporto di lavoro parziale in relazione all'orario di servizio settimanale, mensile o annuale indicato dal contratto di lavoro.
7. 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.
8. 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.

Articolo 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)

Nel determinare o riconoscere trattamenti economici accessori, così come richiesto – secondo l'una o l'altra tipologia di intervento - da previsioni di legge (es. incentivi tecnici), saranno osservati i seguenti criteri:

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

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

Articolo 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

Ai/Alle titolari di incarichi di Elevata Qualificazione, in aggiunta alla retribuzione di posizione e di risultato, possono essere erogati anche i compensi previsti all'art. 20 del CCNL 16.11.2022 tenendo conto comunque che:

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

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

Articolo 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)

I criteri per l'attribuzione degli incentivi per lo svolgimento di Funzioni tecniche previste dall'art. 45 del D. Lgs. n. 36/2023 tengono conto dei seguenti elementi:

- competenze e responsabilità connesse alle specifiche prestazioni da svolgere;
- tipologia di incarichi svolti dai tecnici in relazione alle mansioni della categoria in cui sono rispettivamente inquadrati;
- complessità delle opere/servizi/forniture derivante anche, ad esempio, dalla necessità di integrare diverse parti di progettazione specialistica.

I suddetti incentivi possono altresì tener conto del diverso coinvolgimento del RUP, dei Responsabili di fase (se nominati) e dei loro collaboratori nella gestione dell'appalto e della diversa importanza, durata e complessità legati alla fase di esecuzione intermedia e finale dell'appalto.
Tali criteri generali sono declinati più dettagliatamente nell'apposto Regolamento adottato dall'Ente.

TITOLO V
ORARIO DI LAVORO, LAVORO STRAORDINARIO, DISPOSIZIONI APPLICABILI A PARTICOLARI TIPI DI RAPPORTO, SALUTE, SICUREZZA E BENESSERE SUL LAVORO

Articolo 20 – Linee di indirizzo e criteri generali per la individuazione delle misure concernenti la salute e sicurezza sul lavoro

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/delle lavoratori/trici 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 morbilità 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.

Articolo 21 – Elevazione del contingente dei rapporti di lavoro a tempo parziale ai sensi dell'art. 53, comma 2 del CCNL del 23.02.2026

1. Il numero dei rapporti di lavoro a tempo parziale non può superare, come previsto dall'art. 53 c. 2 del CCNL 23.02.2026, il 25% della dotazione organica complessiva di ciascuna area di classificazione, rilevata al 31 dicembre di ogni anno, con esclusione delle Elevate Qualificazioni.
2. Il contingente di contratto può essere elevato, ai sensi del c. 8, fino al 10% in presenza delle situazioni di seguito specificate (relative alla situazione personale, della propria famiglia anagrafica, dei soggetti di cui all'articolo 433 del codice civile anche se non conviventi, nonché dei portatori di handicap, parenti o affini entro il terzo grado, anche se non conviventi), a condizione che non venga compromessa la ordinaria gestione delle attività riferite ai settori interessati alla trasformazione del rapporto:
   - le necessità familiari derivanti dal decesso di una delle persone di cui al presente punto;
   - le situazioni che comportano un impegno particolare del/la dipendente o della propria famiglia nella cura o nell'assistenza delle persone di cui al presente punto;
   - le situazioni di grave disagio personale, ad esclusione della malattia, nelle quali incorra il/la dipendente medesimo/a;
   - le situazioni, riferite ai soggetti di cui al presente punto ad esclusione del/la richiedente, derivanti dalle seguenti patologie:
     . patologie acute o croniche che determinano temporanea o permanente riduzione o perdita dell'autonomia personale, ivi incluse le affezioni croniche di natura congenita, reumatica, neoplastica, infettiva, dismetabolica, post-traumatica, neurologica, neuromuscolare, psichiatrica, derivanti da dipendenze, a carattere evolutivo o soggette a riacutizzazioni periodiche;
     . patologie acute o croniche che richiedono assistenza continuativa o frequenti monitoraggi clinici, ematochimici e strumentali;
     . patologie acute o croniche che richiedono la partecipazione attiva del familiare nel trattamento sanitario;
     . patologie dell'infanzia e dell'età evolutiva o per le quali il programma terapeutico e riabilitativo richiede il coinvolgimento dei genitori o del soggetto che esercita la potestà.
3. In tali casi le domande possono essere presentate senza limiti temporali.

Articolo 22 – Limite individuale annuo delle ore che possono confluire nella banca delle ore, ai sensi dell'art. 33 del CCNL 16.11.2022

1. È istituita la banca delle ore della Camera di commercio di Milano Monza Brianza Lodi con un conto individuale per ciascun/a lavoratore/trice dell'Amministrazione.
2. Nella banca delle ore, su richiesta del/la dipendente confluiscono le ore di lavoro straordinario nel numero massimo di 180 che verranno evidenziate mensilmente nel cartellino presenze.

3. Le ore accantonate possono essere richieste da ciascun/a lavoratore/trice o in retribuzione o con permessi compensativi per le proprie attività formative o anche per necessità personali e famigliari. Le ore accantonate possono, altresì, essere utilizzate per compensare il debito orario.

Articolo 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

1. Per flessibilità in entrata e uscita si intende la possibilità, data al/la dipendente, di gestire l'inizio e la fine della propria prestazione mattiniera e pomeridiana, nel rispetto delle 36 ore settimanali o comunque nel rispetto delle fasce obbligatorie di presenza previste dall'orario di lavoro e delle ore complessivamente previste nel mese.
2. Le fasce di flessibilità in entrata e in uscita, fruibili da tutto il personale, sono determinate compatibilmente con la garanzia dell'ottimale funzionamento organizzativo della Camera di commercio, essendo comunque prioritario per essa garantire il miglior servizio all'utenza.
3. Il/La dipendente può avvalersi della facoltà in entrata ed uscita nell'ambito della medesima giornata e l'eventuale regolarizzazione dell'orario deve essere effettuata nel mese di maturazione dello stesso, secondo le modalità ed i tempi definiti dalla Camera.
4. In relazione a particolari situazioni personali, sociali o familiari, dopo specifica richiesta della persona ed autorizzazione della dirigenza, sono favoriti nell'utilizzo dell'orario flessibile - anche con forme di flessibilità ulteriori rispetto al regime previsto per la generalità dei/delle dipendenti e compatibilmente con le esigenze di servizio – i/ dipendenti che si trovano nelle condizioni di cui al comma 4 dell'art. 36 CCNL 16.11.2022 e coloro che presentino un'istanza adeguatamente motivata.

Articolo 24 – Elevazione del limite massimo individuale di lavoro straordinario ai sensi dell'art. 32 comma 3 (Orario di lavoro) del CCNL 16.11.2022

L'art. 32 comma 3 del CCNL 16.11.2022 prevede che, "*Per esigenze eccezionali - debitamente motivate riguardanti un numero di dipendenti non superiore al 2% dell'organico - il limite massimo individuale di cui al comma 4 dell'art. 14 del CCNL dell'01.04.1999 (Risorse lavoro straordinario) può essere elevato in sede di contrattazione decentrata integrativa, fermo restando il limite delle risorse previste dallo stesso art. 14.*" pari a 180 ore annue.
La dotazione organica complessiva della Camera di commercio è pari a 427 unità (438 – 11 dirigenti) ed il 2% corrisponde a 8 unità di personale che potrebbero effettuare prestazioni di carattere straordinario nelle circostanze e con le motivazioni soprarichiamate.
Le Parti, prendono atto di quanto previsto e riconosciute le esigenze eccezionali delle attività di verifiche metriche svolte fuori provincia a seguito di convenzioni sottoscritte con altre Camere di commercio, concordano che per il triennio 2026-2028 venga riconosciuta la

possibilità di effettuare lavoro straordinario a 8 unità (FTE), fermo restando che non si superi lo stanziamento previsto a bilancio:

- fino al limite massimo di 200 ore annue pro-capite per le attività di verifiche metriche a seguito di convenzioni sottoscritte con altre Camera di commercio.

Articolo 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)

1. Il presente articolo è relativo alla definizione dei criteri generali di priorità per l'accesso al lavoro agile e al lavoro da remoto nonché l'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. 7 c. 4 lett. ah), 40 c. 3 e 42 c. 5 del CCNL 23.02.2026;
2. Nel rispetto delle esigenze organizzative e di servizio, viene garantita una corsia di priorità nell'accesso al lavoro da remoto alle seguenti categorie di lavoratori, senza ordine di precedenza o gerarchico tra le stesse:
   a) Lavoratrici nei tre anni successivi alla conclusione del periodo di congedo di maternità previsto dall'art. 16 del D. Lgs. n. 151/2001;
   b) Lavoratori con figli fino a 12 anni di età. Tale limite di età è azzerato nel caso di figli in condizioni di disabilità grave ai sensi dell'art. 3, comma 3, della Legge n. 104/1992;
   c) Lavoratori che rivestano la qualifica di caregiver familiare ai sensi dell'art. 1, comma 255, della Legge n. 205/2017;
   d) Lavoratori con disabilità grave accertata ai sensi dell'art. 3, comma 3, della Legge n. 104/1992 o che necessitino di particolari cure salvavita, certificate dal Servizio Sanitario Nazionale,
   e) Lavoratori in condizioni di temporanea o permanente fragilità di salute, riconosciuta dal Medico Competente dell'Ente o dal medico curante;
   f) Lavoratori per i quali si registri una distanza chilometrica tra la residenza/dimora abituale e la sede di servizio superiore a 50 km;
3. Il limite ordinario di giornate prestabilite in modalità agile o dei rientri da effettuare in caso di lavoro da remoto, fissato dai Regolamenti dell'Ente, può essere modificato - fino a non effettuare alcun rientro in sede - per il personale che si trovi nelle particolari condizioni di seguito individuate:
   a) Personale affetto da gravi patologie cronico-degenerative o oncologiche che richiedono terapie salvavita, accertate dal Medico Competente;
   b) Personale in situazione di disabilità grave (art. 3, c. 3, L. 104/92);
   c) Lavoratrici nel periodo compreso tra il terzo e l'ottavo mese di gravidanza, laddove la mansione lo consenta;
   d) Situazioni temporanee di grave emergenza familiare o personale.
5. Tali variazioni sono autorizzate dal/la Dirigente e dal/la Responsabile dell'U.O. di assegnazione, non costituiscono un diritto soggettivo permanente e possono essere revocate o rimodulate dall'Amministrazione in qualsiasi momento per sopravvenute

esigenze organizzative e di servizio, con preavviso scritto di almeno 7 giorni di calendario, ridotto a 3 giorni in caso di motivate ragioni d'urgenza.

Articolo 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)

1. Il presente articolo è relativo alla definizione dei criteri generali per l'attivazione di piani di welfare integrativo per l'anno 2026, ai sensi degli artt. 7 c. 4 lett. h) e 45 c. 2 del CCNL 23.02.2026.
2. L'attivazione di benefici di natura assistenziale e sociale in favore del personale intende rispondere all'obiettivo di sostenere il benessere organizzativo ed il miglioramento delle condizioni di contesto all'interno delle quali si svolge la prestazione di lavoro.
3. La Camera di commercio – nei limiti delle disponibilità già stanziate – si impegna a concedere benefici di natura assistenziale e sociale a favore dei/delle propri/e dipendenti sulla base di quanto previsto dall'art. 45 del CCNL 23.02.2026.
4. Le disponibilità annue previste a budget, anche per finalità assistenziali nell'ambito di strumenti a carattere mutualistico, ammontano ad un massimo € 285.000,00. Dal 2025, in seguito a quanto indicato all'art. 1 c. 124 della L. 207 del 30.12.2024 (Legge di Bilancio 2025 - "*Ai fini del rispetto del limite di cui all'articolo 23, comma 2, del decreto legislativo 25 maggio 2017, n. 75, concorrono le risorse destinate, nell'ambito della contrattazione integrativa o di analoghi accordi per il personale contrattualizzato in regime di diritto pubblico, a benefici di natura assistenziale e sociale in materia di welfare integrativo, fatte salve le risorse riconosciute a tale fine da specifiche disposizioni di legge o da previgenti norme di contratto collettivo nazionale*."), si concorda di distribuire tale quota in base al numero dei/delle dipendenti in dotazione organica come da schema di seguito indicato:

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

A tali importi si aggiungono, oltre a punto stabilito al punto 9 dell'art. 2, anche i resti relativi all'anno 2025 le cui cifre vengono di seguito indicate:

Totale risorse Welfare 2026 personale non dirigente	**IMPORTI**
Distribuzione 2026 con Dotazione Organica	€ 277.842,47
Risorse da Fondo non dir. 2026	*€ 162.900,00*
Resti 2025 per anno 2026	€ 3.070,67
Totale anno 2026	**€ 443.813,14**

5. Tenuto conto che ad oggi per le Camere di commercio non è ancora possibile aderire al fondo di assistenza sanitaria integrativa del servizio sanitario nazionale per l'erogazione delle prestazioni previste al c. 1 lett. e) del succitato art. 45 "polizze sanitarie integrative delle prestazioni erogate dal servizio sanitario nazionale" in quanto non ancora istituito, le parti concordano che per l'anno 2026 la concessione di benefici di natura assistenziale e sociale in favore del personale non dirigente - per un importo complessivo di € 443.813,14 - avvenga come segue:

1) € 20.000,00 sostegno allo studio dei/delle figli/e dei/delle dipendenti (dall'anno successivo alla nascita fino all'università anche se non a carico);
- i benefici saranno riconosciuti a tutti/e i/le dipendenti in servizio al momento della pubblicazione dell'avviso sulla intranet camerale esclusi/e i/le colleghi/e dimissionari/e per motivi diversi dal pensionamento e il personale dipendente che non risulti in servizio per aspettativa non retribuita ad eccezione dei/delle colleghi/e assenti per motivi di salute propria o dei familiari (parenti e affini entro il 2° grado);
- i benefici di cui sopra saranno riconosciuti anche al personale dipendente in posizione di comando o distacco presso altra amministrazione o azienda del sistema camerale al momento della pubblicazione dell'avviso sulla intranet camerale a patto che non usufruiscano di altra forma di welfare presso l'ente/azienda di accoglienza;
- i benefici di cui sopra non saranno riconosciuti al personale in posizione di comando presso la Camera;
- i benefici di cui sopra non saranno riconosciuti al personale i cui figli/e sono anch'essi/e dipendenti.

2) € 40.000,00 promozione del merito dei/delle figli/e dei/delle dipendenti secondo il Regolamento adottato dall'Ente;
- i benefici saranno riconosciuti a tutti/e i/le dipendenti in servizio al momento della pubblicazione dell'avviso sulla intranet camerale esclusi i/le colleghi/e dimissionari/e per motivi diversi dal pensionamento e il personale dipendente che non risulti in servizio per aspettativa non retribuita ad eccezione dei/delle colleghi/e assenti per motivi di salute propria o dei familiari (parenti e affini entro il 2° grado);
- i benefici di cui sopra saranno riconosciuti anche al personale dipendente in posizione di comando o distacco presso altra amministrazione o azienda del sistema camerale al momento della pubblicazione dell'avviso sulla intranet camerale a patto che non usufruiscano di altra forma di welfare presso l'ente/azienda di accoglienza;
- i benefici di cui sopra non saranno riconosciuti al personale in posizione di comando presso la Camera;
- i benefici di cui sopra non saranno riconosciuti al personale i/le cui figli/e sono anch'essi/e dipendenti.

3) € 32.485,00 campagna interna di prevenzione della salute rivolta al personale non dirigente;

- i benefici saranno riconosciuti ad anni alterni a tutti/e i/le dipendenti che ne facciano richiesta e che siano in servizio al momento dell'avvio del sondaggio di adesione alla campagna di prevenzione e al momento dell'avvio delle prestazioni ad eccezione dei/delle colleghi/e dimissionari/e per motivi diversi dal pensionamento. In fase di sondaggio i/le dipendenti potranno indicare anche se intendono acquistare il pacchetto per l'anno di non spettanza utilizzando la propria quota destinata alla Piattaforma Welfare, che sarà pertanto decurtata di un importo pari al costo del servizio;
- i benefici di cui sopra saranno riconosciuti anche al personale dipendente in posizione di comando o distacco presso altra amministrazione o aziende del sistema camerale a patto che non usufruisca di altra forma di welfare presso l'ente di accoglienza;
- i benefici di cui sopra non saranno riconosciuti al personale in posizione di comando presso la Camera e al personale dipendente che al momento dell'avvio della campagna di prevenzione non risulti in servizio per aspettativa non retribuita ad eccezione dei/delle colleghi/e assenti per motivi di salute propria o dei familiari (parenti e affini entro il 2° grado);

4) € 4.050,00 Sportello di Ascolto rivolto al personale non dirigente. L'iniziativa si configura come uno spazio protetto e riservato, volto a fornire supporto professionale per la prevenzione e il contrasto dello stress lavoro-correlato, la gestione degli stati ansiosi e il miglioramento del benessere organizzativo (work-life balance), offrendo altresì un ausilio nel fronteggiare situazioni di disagio personale;

5) € 347.278,14 utilizzabili attraverso una piattaforma welfare, che consenta l'erogazione di prestazioni non monetarie e servizi a sostegno del/la dipendente, tra cui:
   a. servizi a rimborso: salute (rimborso spese visite mediche specialistiche, cure dentarie, esami di laboratorio, farmaci, lenti e occhiali, certificati medici), assistenza (a favore di familiari anziani e non autosufficienti), educazione (rette asili nido, scuole d'infanzia e secondarie, laurea, libri di testo, centri ricreativi estivi ed invernali), mobilità (titoli di viaggio);
   b. servizi ad accesso diretto: ricreativi (corsi di lingue, ingressi a musei ed eventi culturali, abbonamenti in palestra, viaggi, biglietti cinema), buoni acquisto.
   c. costi di attivazione e gestione della piattaforma: i costi di attivazione e gestione saranno imputati a carico dell'importo di cui al presente punto. Sarà cura dell'Amministrazione organizzare corsi di formazione e di accompagnamento all'utilizzo della piattaforma.

Inoltre:
- i benefici della piattaforma welfare saranno riconosciuti a tutti/e i/le dipendenti in servizio al 1° gennaio e che al momento dell'erogazione in piattaforma non siano dimissionari/e per motivi diversi dal pensionamento, il personale dipendente che non risulti in servizio per aspettativa non retribuita ad eccezione dei/delle colleghi/e

assenti per motivi di salute propria o dei familiari (parenti e affini entro il 2° grado) e il personale neoassunto entro il 30 giugno di ogni anno;
- i benefici di cui sopra saranno riconosciuti anche al personale dipendente in posizione di comando o distacco presso altra amministrazione e aziende del sistema camerale in servizio al 1° gennaio a patto che non usufruiscano di altra forma di welfare presso l'ente di accoglienza;
- i benefici di cui sopra non saranno riconosciuti al personale in posizione di comando presso la Camera;
- l'importo a disposizione dovrà essere utilizzato entro e non oltre il 30 settembre dell'anno di riferimento.

Il/La dipendente potrà chiedere entro il 30.09 di ogni anno il versamento della quota non utilizzata in piattaforma sul proprio Fondo previdenziale complementare di categoria (se iscritto/a).

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

6. Gli eventuali risparmi di un medesimo anno delle varie destinazioni per sostegno allo studio dei/delle figli/e dei/delle dipendenti, per promozione del merito dei/delle figli/e dei/delle dipendenti, per campagna interna di prevenzione della salute e della piattaforma (compresi gli importi dei/delle singoli/e dipendenti non utilizzati entro il 30.09), verranno suddivisi tra i/le beneficiari/e in servizio al 1° gennaio e che al momento dell'erogazione in piattaforma non siano dimissionari/e per cause diverse dal pensionamento. Questa seconda tranche dovrà essere utilizzata entro il 31.10 di ogni anno. Gli eventuali residui, in accordo con la RSU, potranno essere destinati ad iniziative di benessere psico-fisico e a iniziative di agevolazione all'accesso al credito da parte dei/delle dipendenti. Qualora residuassero ulteriori risorse, le stesse incrementano una tantum le risorse dell'esercizio successivo.
7. I criteri di utilizzo conservano la loro efficacia fino alla stipulazione del successivo Accordo, salvo il caso in cui intervengano contrastanti norme di legge o di contratto nazionale.
8. Nel caso di coniugi ambedue dipendenti della Camera di commercio, i benefici possono essere richiesti per il medesimo evento da uno/a solo/a dei due dipendenti (punti 1, 2 e 4.a del c. 5 del presente articolo).

Articolo 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

1. In presenza di evoluzioni organizzative strutturali, determinate da eventi normativi, da scelte dell'Ente in rapporto alla missione istituzionale e/o alle istanze dell'utenza, da sviluppi tecnologici, la valutazione dell'impatto del cambiamento che ne discende dovrà ricomprendere specifiche considerazioni su eventuali mutamenti che esso comporta

rispetto alle conoscenze ed alle capacità fino a quel momento richieste al personale coinvolto, in tutto o in parte, da tale cambiamento, nonché su eventuali ricollocazioni organizzative e, se di conseguenza necessario, uno specifico piano di intervento sulla fornitura dei supporti conoscitivi, formativi, strumentali ritenuti adeguati, nonché, se richiesto dall'entità delle innovazioni previste, specifiche iniziative preventive di qualificazione e riqualificazione atte a favorire l'adeguamento, la ricollocazione e l'integrazione del personale nei nuovi contesti organizzativi, garantendo la continuità del rapporto di lavoro.

2. In tale contesto, si porrà attenzione alle continue esigenze di sviluppo delle competenze e delle prestazioni dei/delle dipendenti, favorendo lo sviluppo ovvero il consolidamento di capacità orientate al cambiamento, all'innovazione anche delle metodologie di lavoro utilizzate, alla collaborazione, alle relazioni di reciprocità tra aree e servizi.

Articolo 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)

a) In caso di sciopero

Considerato l'Accordo Collettivo Nazionale in materia di norme di garanzia del funzionamento dei servizi pubblici essenziali nell'ambito del Comparto Regioni-Autonomie locali del 19 settembre 2002, integrato con l'Accordo dell'8 marzo 2016, si individua che in caso di sciopero – anche ad ore - i servizi minimi essenziali che la Camera di commercio di Milano Monza Brianza e Lodi deve garantire sono i seguenti:

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

Inoltre - in base a quanto citato dalla art. 5 del succitato Accordo Collettivo Nazionale – "i/le Dirigenti ed i/le Responsabili del funzionamento dei singoli uffici o sedi di lavoro, secondo gli ordinamenti di ciascun ente, in occasione di ogni sciopero, individuano, di norma con criteri di rotazione, i nominativi del personale incluso nei contingenti che vengono comunicati all'U.O. Risorse Umane e Relazioni Sindacali (mettendo in cc gli interessati), come sopra definiti, tenuto all'erogazione delle prestazioni necessarie e perciò esonerato dall'effettuazione dello sciopero. I nominativi sono trasmessi alle organizzazioni sindacali locali ed ai/alle singoli/e lavoratori/trici interessati/e, entro il quinto giorno precedente alla data di effettuazione dello sciopero.
Il personale individuato ha diritto di esprimere, entro le 24 ore dalla ricezione della comunicazione, la volontà di aderire allo sciopero chiedendo la sostituzione, nel caso questa sia possibile.
Gli scioperi di durata inferiore alla giornata si svolgono in unico periodo di ore continuative, all'inizio o alla fine di ciascun turno di lavoro, secondo l'articolazione dell'orario previsto nell'ambito delle unità organizzative o sedi di lavoro, pertanto:

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

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

SERVIZI ANAGRAFICI:	
- per il rilascio di certificati del Registro Imprese con diritto di urgenza per partecipazione a gare di appalto	- 1 dipendente con delega di firma Sede di Milano
- certificazioni per l'esportazione e l'importazione temporanea di merce: Carnet ATA/TIR - certificazione per lo sdoganamento	- 1 dipendente con delega di firma Sede di Milano - 1 dipendente con delega di firma Sede di Monza

limitatamente alle merci deperibili, limitatamente alle scadenze di legge, ove previste	- 1 dipendente con delega di firma Sede di Lodi
- per deposito di atti societari	- 3 dipendenti con delega di firma (indipendentemente dalla sede)

- Pomeriggio:

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

Inoltre, i/le Dirigenti ed i/le Responsabili del funzionamento dei singoli uffici o sedi di lavoro, in occasione di ogni assemblea, individuano, di norma con criteri di rotazione, i nominativi del personale incluso nei contingenti, che vengono comunicati all'U.O. Risorse Umane e Relazioni Sindacali (mettendo in cc gli interessati), come sopra definiti, tenuto all'erogazione delle prestazioni necessarie e perciò esonerato dalla partecipazione all'assemblea. I nominativi sono trasmessi alle organizzazioni sindacali locali ed ai/alle singoli/e lavoratori/trici interessati/e, di norma entro il quinto giorno precedente alla data di effettuazione dell'assemblea.
Il personale individuato ha diritto di esprimere, entro le 24 ore dalla ricezione della comunicazione, la volontà di partecipare all'assemblea, chiedendo la sostituzione, nel caso questa sia possibile.