



Al Collegio dei Revisori
del Comune di Monza

Monza, 4 giugno 2026

L'art. 40, comma 3-sexies, del Decreto Legislativo 30 marzo 2001, n. 165 (nel seguito, per brevità, D. Lgs. 165/2001) prevede che, a corredo di ogni contratto integrativo, le pubbliche amministrazioni redigano una relazione tecnico-finanziaria ed una relazione illustrativa utilizzando gli schemi appositamente predisposti e resi disponibili tramite i rispettivi siti istituzionali dal Ministero dell'Economia e delle Finanze di intesa con il Dipartimento della funzione pubblica. Tali relazioni vengono certificate dagli organi di controllo di cui all'art. 40-bis, comma 1, del D. Lgs. 165/2001.

In data 19 luglio 2012, con Circolare n. 25, il Ministero dell'Economia e delle Finanze - dipartimento della Ragioneria Generale dello Stato (nel seguito, per brevità, Circolare n. 25), ha predisposto e resi noti gli schemi di relazione illustrativa e tecnico-finanziaria, evidenziando che gli atti di contrattazione integrativa rispetto ai quali devono essere esperite le procedure di cui al richiamato art. 40-bis, comma 1, del D. Lgs. 165/2001, possono appartenere alle seguenti tre distinte tipologie:

- a) contratti integrativi normativi (c.d. articolato) - si tratta di atti che definiscono la cornice di regole generali concordate in sede integrativa e sono riferiti ad un arco temporale stabilito dalla contrattazione di primo livello (es. quadriennio fino alla tornata contrattuale 2006-2009);
- b) contratti integrativi economici - costituiscono gli atti che compiutamente e periodicamente rendono conto della programmazione contrattata delle risorse in sede locale;
- c) contratti stralcio su specifiche materie (normativi o economici), che possono essere siglati dalle delegazioni trattanti purché nel rispetto delle cornici di regole disciplinate dalla legge e dal contratto collettivo di primo livello.

La medesima Circolare n. 25 precisa, inoltre, che nella casistica sopra riportata rientrano anche tutti gli atti denominati nei modi più vari (verbali, protocolli di intesa, accordi quadro ecc.) che interessano l'utilizzo delle risorse del Fondo per le risorse decentrate, ivi compresi anche gli atti unilaterali formalizzati in via provvisoria dall'Amministrazione ai sensi dell'articolo 40, comma 3-ter, del D. Lgs. 165/2001.

In data 24 aprile 2026, le delegazioni trattanti di Parte pubblica e sindacale del personale del comparto del Comune di Monza, in sede di contrattazione integrativa, hanno sottoscritto l'ipotesi di accordo di contratto collettivo integrativo (Allegato 1) avente oggetto "IPOTESI DI ACCORDO INTEGRATIVO IN MERITO A CRITERI GENERALI PER L'ATTUAZIONE DELLE POLITICHE DI WELFARE E REVISIONE CONTRATTO INTEGRATIVO A SEGUITO DEL CCNL 23 FEBBRAIO 2026", in atti prot. n. 83304/2026.

Con riferimento alla predetta Ipotesi di Accordo è stata redatta la presente relazione illustrativa e tecnico-finanziaria, in linea con quanto previsto e chiarito nella citata Circolare n. 25 e seguendo gli schemi ad essa allegati.

A disposizione per eventuali richieste di chiarimenti o per ulteriori informazioni e in attesa di cortese riscontro, si porgono i più cordiali saluti.

**LA RESPONSABILE DEL SERVIZIO
ORGANIZZAZIONE E PIANIFICAZIONE**
Dott.ssa Paola Stevanin
Documento firmato digitalmente



SOMMARIO

Parte I - RELAZIONE ILLUSTRATIVA	3
<u>MODULO 1 - Illustrazione degli aspetti procedurali, sintesi del contenuto ed autodichiarazione relative agli adempimenti della legge</u>	<u>3</u>
<u>MODULO 2 - Illustrazione dell'articolato del contratto</u>	<u>4</u>
1) Illustrazione dei contenuti dell'accordo integrativo	4
2) Quadro di sintesi delle modalità di utilizzo delle risorse	5
3) Effetti abrogativi impliciti.....	7
4) Illustrazione e specifica attestazione della coerenza con le previsioni in materia di meritocrazia e premialità, ai fini della corresponsione degli incentivi per la performance individuale e organizzativa.....	7
5) Illustrazione e specifica attestazione della coerenza con il principio di selettività delle progressioni economiche	8
6) Illustrazione dei risultati attesi, in correlazione con gli strumenti di programmazione gestionale (Piano della Performance), adottati dall'Amministrazione in coerenza con le previsioni del Titolo II del Decreto Legislativo 27 ottobre 2009, n. 150.....	8
Parte II - RELAZIONE TECNICO-FINANZIARIA.....	10
<u>MODULO 1 - La costituzione del Fondo per la contrattazione integrativa</u>	<u>10</u>
1) Risorse Stabili.....	10
2) Risorse Variabili	11
3) Risorse Variabili a destinazione vincolata.....	12
4) (Eventuali) decurtazioni del Fondo.....	13
5) Sintesi della costituzione del fondo e confronto con i corrispondenti fondi anni precedenti	14
6) Risorse temporaneamente allocate all'esterno del fondo.....	14
<u>MODULO 2 - Definizione delle poste di destinazione del Fondo per la contrattazione integrativa</u>	<u>15</u>
1) Destinazioni non disponibili alla contrattazione integrativa o comunque non regolate specificamente dal Contratto Integrativo sottoposto a certificazione	15
2) Destinazioni specificamente regolate dal Contratto Integrativo	15
3) (eventuali) Destinazioni ancora da regolare.....	15
4) Sintesi della definizione delle poste di destinazione del Fondo per la contrattazione integrativa sottoposto a certificazione	15
5) Destinazioni temporaneamente allocate all'esterno del Fondo	15
6) Attestazione motivata, dal punto di vista tecnico-finanziario, del rispetto di vincoli di carattere generale	16
<u>MODULO 3 - Schema generale riassuntivo del Fondo per la contrattazione integrativa e confronto con il corrispondente Fondo certificato dell'anno precedente</u>	<u>18</u>
<u>MODULO 4 - Compatibilità economico-finanziaria e modalità di copertura degli oneri del Fondo con riferimento agli strumenti annuali e pluriennali di bilancio</u>	<u>20</u>



Parte I - RELAZIONE ILLUSTRATIVA

MODULO 1 - Illustrazione degli aspetti procedurali, sintesi del contenuto ed autodichiarazione relative agli adempimenti della legge

Data di sottoscrizione		24 APRILE 2026
Periodo temporale di vigenza		dall'anno 2026
Composizione della delegazione trattante		Parte Pubblica (ruoli/qualifiche ricoperti): 1) Dirigente del Settore Personale, Organizzazione - CUA Organizzazioni sindacali ammesse alla contrattazione (elenco sigle): 1) RSU 2) CISL FP 3) UIL FPL 4) CSA Regioni e Autonomie Locali Organizzazioni sindacali firmatarie (elenco sigle): 1) RSU 2) CISL FP 3) CSA Regioni e Autonomie Locali
Soggetti destinatari		Personale non dirigenziale
Materie trattate (descrizione sintetica)		- DESTINAZIONE RISORSE DEL FONDO RISORSE DECENTRATE WELFARE INTEGRATIVO, A PARTICOLARI RESPONSABILITA' E ALL'INCREMENTO DEL FONDO PER LA RETRIBUZIONE DI POSIZIONE E RISULTATO INCARICATI EQ - CRITERI GENERALI PER L'ATTUAZIONE DELLE POLITICHE DI WELFARE
Rispetto dell' iter adempimenti procedurali degli atti propedeutici e successivi alla contrattazione	Intervento dell'Organo di controllo interno. Allegazione della Certificazione dell'Organo di controllo interno alla Relazione illustrativa.	La presente relazione è propedeutica all'acquisizione della certificazione da parte del Collegio dei Revisori (Organo di controllo interno) Nel caso l'Organo di controllo interno dovesse effettuare rilievi, questi saranno integralmente trascritti nella presente scheda, da rielaborarsi allo scopo
	Attestazione del rispetto degli obblighi di legge che in caso di inadempimento comportano la sanzione del divieto di erogazione della retribuzione accessoria	È stato adottato il Piano della performance previsto dall'art. 10 del d.lgs. 150/2009? Sì, con deliberazione di Giunta Comunale n. 18/2026 è stato adottato il Piano Integrato di Attività e Organizzazione 2026-2028 (Sezione 2.2 del PIAO)
		È stato adottato il Programma triennale per la trasparenza e l'integrità? Sì, con medesima deliberazione di Giunta Comunale n. 18/2026 è stato adottato il Piano Triennale di Prevenzione della Corruzione e Trasparenza (Sezione 2.3 del PIAO)
		La Relazione della Performance è stata validata dall'OIV ai sensi dell'articolo 14, comma 6, del d.lgs. n. 150/2009? Sì, la Relazione sulla Performance anno 2025 è stata validata dal Nucleo Indipendente di Valutazione, come attestato dal verbale in atti prot. gen. n. 96921/2026.
Eventuali osservazioni		

MODULO 2 - Illustrazione dell'articolato del contratto

1) Illustrazione dei contenuti dell'accordo integrativo

L'ipotesi di accordo in oggetto fa seguito alla deliberazione n. 53/2026 con la quale la Giunta Comunale ha aggiornato gli indirizzi per la gestione strategica delle risorse umane esplicitando contestualmente gli indirizzi per la contrattazione integrativa; in particolare con tale provvedimento la Giunta Comunale ha autorizzato lo stanziamento di risorse aggiuntive di parte stabile ai sensi dell'art. 14 comma 1-bis, del decreto-legge 14 marzo 2025, n. 25, convertito, con modificazioni, dalla legge n. 69 del 9 maggio 2025, per un importo pari complessivamente a € 565.000,00 per l'anno 2026 e di € 915.000,00 a partire dall'anno 2027, avendo verificato la sussistenza delle condizioni richieste per tale incremento, in quanto:

- risulta rispettato il limite massimo di incremento previsto dal medesimo disposto contrattuale (cfr. Allegato 1 alla determinazione dirigenziale n. 864/2026);
- la copertura finanziaria dell'incremento è garantita per ciascuna annualità dagli stanziamenti già programmati negli specifici capitoli della spesa del personale del bilancio di previsione 2026-2028, approvato dal Consiglio Comunale con deliberazione n. 57 del 22 dicembre 2025;
- risulta rispettato il requisito della sostenibilità finanziaria ex art. 33 del D.L. n. 34/2019 e anche il limite sulla spesa complessiva del personale ex art. 1, commi 557 e seguenti della L. 296/2006, come certificato dal Collegio dei Revisori con pareri n. 1/2026 e n. 7/2026, relativi alla proposta della sezione 3.4 del Piano Triennale del Fabbisogno di Personale del Piano Integrato di Attività e Organizzazione 2026-2028, approvato con deliberazione di Giunta Comunale n. 18/2026 e successivamente integrato con deliberazione n. 102/2026;
- il rispetto dell'equilibrio del bilancio pluriennale 2026-2028 è stato verificato dal Collegio dei Revisori, come si evince dal parere n. 39/2025, prot. gen. n. 224168/2025, relativo alla proposta del bilancio di previsione 2026-2028;

Mediante l'ipotesi di accordo integrativo sottoscritta in data 24 aprile 2026, le parti hanno concordato di destinare tali risorse aggiuntive del Fondo risorse decentrate prioritariamente allo sviluppo di un sistema strutturato di welfare integrativo, per un importo pari a € 450.000,00 per l'anno 2026 e a € 800.000,00 annui dal 2027, in coerenza con quanto previsto dall'art. 45 del Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro relativo al personale del comparto Funzioni Locali - Triennio 2022-2024 sottoscritto il 23 febbraio 2026 (nel seguito, per brevità, anche "CCNL 2022-2024").

L'ipotesi di Accordo prevede altresì:

- la destinazione di risorse, per un importo annuo pari a € 57.500,00, all'istituto delle specifiche responsabilità di cui all'art. 84 del CCNL Funzioni Locali sottoscritto il 16 novembre 2022, mediante incremento delle dotazioni già previste dall'art. 12, comma 4, e dall'art. 20, comma 4, del vigente Contratto Collettivo Integrativo del personale del comparto;

- l'adeguamento del limite economico relativo alle specifiche responsabilità ai valori massimi fissati dall'art. 84 del CCNL 2019-2021 sottoscritto il 16 novembre 2022;
- la destinazione di un importo annuo pari a € 57.500,00 all'incremento delle risorse per la retribuzione di posizione e di risultato degli incarichi di Elevata Qualificazione, con contestuale riduzione del Fondo risorse decentrate;
- la disapplicazione delle precedenti disposizioni in materia di welfare, sostituite da un nuovo sistema organico disciplinato nel medesimo accordo.

Tale sistema definisce il welfare integrativo quale insieme di benefici di natura assistenziale/sociale/previdenziale, finanziati sia con risorse del Fondo (come sopra precisato) sia, per il personale del Corpo di Polizia Locale e per gli Ausiliari del Traffico, con risorse derivanti dai proventi di cui all'art. 208 del Codice della strada e specificamente destinate a tale istituto.

Il modello adottato garantisce una platea ampia di beneficiari, includendo tutto il personale dipendente, a tempo determinato e indeterminato, nonché i titolari di incarichi di Elevata Qualificazione e il personale in somministrazione, con un requisito minimo di servizio pari a 90 giorni contrattuali nell'anno di riferimento.

Il credito di welfare individuale viene determinato secondo criteri oggettivi e trasparenti, con ripartizione in più tranches nel corso dell'anno e proporzionalità al tempo di lavoro e al numero di giorni contrattuali, accompagnati da meccanismi perequativi finalizzati a riequilibrare il beneficio in relazione all'eventuale percezione di altri incentivi o compensi accessori. Tali correttivi, strutturati in modo progressivo, entreranno in vigore a partire dall'anno 2028 (considerando le liquidazioni di altri incentivi dell'anno 2027).

Al personale appartenente al Corpo di Polizia Locale e agli Ausiliari del Traffico, è riconosciuto un credito welfare individuale aggiuntivo, finanziato mediante i proventi delle sanzioni amministrative (ex art. 208 Codice della Strada). Tale credito welfare è ripartito tra i beneficiari in un'unica tranche - a consuntivo, a seguito di rendiconto della ripartizione dei proventi per violazioni al Codice della Strada -, in funzione della percentuale del tempo di lavoro contrattuale e del numero di giorni contrattuali.

Nel complesso, l'accordo realizza un intervento di natura strutturale sulla composizione e sulle modalità di utilizzo del Fondo risorse decentrate, coerente con il nuovo quadro contrattuale e normativo, e orientato al rafforzamento degli strumenti di welfare organizzativo e di valorizzazione del personale, nel rispetto dei vincoli di finanza pubblica e della sostenibilità complessiva della spesa.

2) Quadro di sintesi delle modalità di utilizzo delle risorse

La previsione di utilizzo delle risorse del Fondo anno 2026 sono nel seguito indicate:



Settore Organizzazione, Personale - CUA
Servizio Organizzazione, Pianificazione

Risorse stabili già destinate:	2026
Progressioni economiche consolidate in anni precedenti	1.166.106,00
Indennità di comparto art. 33, lett. b) e c) CCNL 22/01/2004	320.000,00
Indennità ex 8 ^a q.f. (escluse PO) art. 37, comma 4, CCNL 6/7/1995	3.200,00
Indennità educatori nido art.31, comma 7, CCNL 14/9/2000	54.000,00
Indennità educatori nido art. 6 CCNL 5/10/2001	35.200,00
Totale RISORSE STABILI GIA' DESTINATE	1.578.506,00

Altre destinazioni	2026
Premio correlati alla performance organizzativa - art. 7 CCI - (15% delle risorse stabili disponibili)	310.295,30
Premio correlato alla performance individuale (art. 7 commi da 1 a 7 e art. 9 CCI)	314.896,62
Premio correlato alla performance individuale - Nidi Estivi (art. 8, comma 8, CCI)	60.000,00
Progetto potenziamento servizi PL	60.000,00
Welfare Integrativo	450.000,00
Indennità Condizioni di Lavoro (art. 11 CCI)	65.000,00
Indennità per specifiche responsabilità (art. 12 CCI)	267.500,00
Indennità di turno - (art. 30 CCNL 16/11/2022)	270.000,00
Indennità di reperibilità - (art. 24 CCNL 21/5/2018)	70.000,00
Indennità compenso aggiuntivo (art. 24 CCNL 14/9/2000)	1.500,00
Indennità Servizio Esterno PL (art. 19 CCI)	85.000,00
Indennità di Funzione PL (art. 20 CCI)	20.000,00
Nuove Progressioni economiche con decorrenza nell'anno di riferimento (art. 10 CCI)	137.125,53
(e) TOTALE altre destinazioni RISORSE STABILI E VARIABILI NON A DESTINAZIONE VINCOLATA	2.111.317,45

Servizio Organizzazione e Pianificazione

Piazza Trento e Trieste | 20900 Monza | Tel. +39.039.2372-238

e-mail: relazionisindacali@comune.monza.it

posta certificata: protocollocert@comunedimonza.legalmail.it

codice fiscale 02030880153 | partita IVA 00728830969

Altre destinazioni RISORSE VARIABILI A DESTINAZIONE VINCOLATA	2026
Risorse derivanti dall'applicazione dell'art. 43 della legge n. 449/1997, anche tenuto conto di quanto esplicitato dall'art. 15, comma 1, lett. d) del CCNL 1/4/1999, come modificata dall'art. 4, comma 4 del CCNL 5/10/2001 - GP F1	15.000,00
Risorse derivanti dall'applicazione dell'art. 43 della legge n. 449/1997, anche tenuto conto di quanto esplicitato dall'art. 15, comma 1, lett. d) del CCNL 1/4/1999, come modificata dall'art. 4, comma 4 del CCNL 5/10/2001 - ALTRI SERVIZI C/O TERZI	5.000,00
Risorse derivanti da specifiche disposizioni di legge (art.3, comma 57 L.662/1996 e art. 59, comma 1, lett. p, D. Lgs 446/1997) - Compensi ICI	0,00
Risorse derivanti da specifiche disposizioni di legge (art. 70ter CCNL 21/5/2018) - Compensi ISTAT	8.000,00
Risorse derivanti da specifiche disposizioni di legge (art. 9 DL90/2014 convertito con L.114/2014) - LIQUID. SENTENZE FAVOREVOLI ALL'ENTE con COMPENSAZIONE DELLE SPESE	40.000,00
Risorse derivanti da specifiche disposizioni di legge (art. 9 DL90/2014 convertito con L.114/2014) - LIQUID. SENTENZE FAVOREVOLI ALL'ENTE CON SPESE A CARICO CONTROPARTE	10.000,00
Risorse derivanti da specifiche disposizioni di legge (art. 113 D.Lgs. 50/2016) - INCENTIVI FUNZIONI TECNICHE	200.000,00
Risorse derivanti da specifiche disposizioni di legge (art. 92, commi 5 e 6, L163/2006) - INCENTIVI PROGETTAZIONE ad esaurimento	10.000,00
Risorse di cui all'art. 56-ter CCNL 21/5/2018 - SERVIZI AGGIUNTIVI PL INIZIATIVA PRIVATA	1.000,00
Risorse derivanti da specifiche disposizioni di legge (art. 10 DPR 164/2002 e art. 4, comma 9, DL 19/2020) - INDENNITA' ORDINE PUBBLICO COVID-19	100.000,00
Risorse di cui all'art. 54 del CCNL 14/9/2000, con i vincoli di destinazione ivi indicati - INCENTIVI MESSI NOTIFICATORI	7.000,00
TOTALE altre destinazioni RISORSE VARIABILI NON A DESTINAZIONE VINCOLATA	396.000,00

3) Effetti abrogativi impliciti

Con l'Ipotesi di Accordo è abrogato l'art. 16 del vigente Contratto Collettivo Integrativo, a partire dalle risorse destinate al Welfare Integrativo dall'anno 2026, ivi comprese le risorse destinate a Welfare Integrativo finanziate ai sensi dell'art. 208 del Codice della Strada (D.Lgs. 30 aprile 1992, n. 285).

4) Illustrazione e specifica attestazione della coerenza con le previsioni in materia di meritocrazia e premialità, ai fini della corresponsione degli incentivi per la performance individuale e organizzativa

L'Ipotesi di Accordo assicura il mantenimento anche nell'annualità 2026 di una rilevante quota di risorse destinate ai premi correlati alla performance (organizzativa e individuale, rispettivamente pari a € 310.295,30 e €374.896,62).

I premi di performance organizzativa e individuale sono distribuiti in base alle risultanze del sistema di valutazione della performance adottato dall'Ente.

La valutazione della performance organizzativa e individuale è effettuata in applicazione della metodologia di valutazione in vigore presso l'Amministrazione. Ad una percentuale massima stabilita nel 10% dei dipendenti di ciascuna direzione che conseguano la

Servizio Organizzazione e Pianificazione

Piazza Trento e Trieste | 20900 Monza | Tel. +39.039.2372-238

e-mail: relazionisindacali@comune.monza.it

posta certificata: protocollocert@comunedimonza.legalmail.it

codice fiscale 02030880153 | partita IVA 00728830969



valutazione più elevata, è attribuita una maggiorazione economica pari ad almeno il 40% del valore medio pro-capite dei premi di performance individuale. Tale maggiorazione è attribuita mediante una graduatoria fra tutti i dipendenti della Direzione inquadrati nella fascia di merito più alta, riferita alla valutazione della sola performance individuale per l'anno di riferimento.

5) Illustrazione e specifica attestazione della coerenza con il principio di selettività delle progressioni economiche

I criteri per la realizzazione delle progressioni economiche sono previsti all'art. 10 del Contratto Collettivo Integrativo siglato il 18 luglio 2024. Tali criteri sono coerenti con il principio di selettività delle progressioni economiche in quanto prevedono:

- specifici requisiti di ammissione alla Progressione Economica Orizzontale (PEO), che sono correlati sia all'esperienza maturata (è richiesto un periodo minimo di permanenza nel livello economico in godimento pari a trentasei mesi), che al livello qualitativo della prestazione resa nel tempo, rilevata in applicazione del sistema permanente di valutazione in uso nell'Ente;
- le risorse destinate alla PEO, essendo limitate al 70% di quelle non più utilizzate per il medesimo istituto dai dipendenti cessati dal servizio nell'anno precedente, implica che tali risorse siano sufficienti per il finanziamento di nuove PEO solo per una quota limitata di dipendenti in servizio;
- che i dipendenti che beneficiano del passaggio al livello economico superiore sono individuati secondo criteri di selettività che tengono conto, prioritariamente del merito individuale rilevato in applicazione del sistema di valutazione (il criterio della valutazione ha peso pari al 60% del punteggio utile per la progressione economica) e della professionalità.

6) Illustrazione dei risultati attesi, in correlazione con gli strumenti di programmazione gestionale (Piano della Performance), adottati dall'Amministrazione in coerenza con le previsioni del Titolo II del Decreto Legislativo 27 ottobre 2009, n. 150.

L'attuazione dell'ipotesi di accordo integrativo in materia di politiche di welfare è finalizzata al conseguimento di risultati coerenti con gli obiettivi strategici dell'Ente in tema di valorizzazione delle risorse umane e benessere organizzativo.

In particolare, si prevede:

- il miglioramento delle condizioni di benessere individuale e familiare del personale, attraverso l'erogazione di misure di natura assistenziale e sociale, orientate a sostenere i bisogni emergenti dei dipendenti e a favorire l'equilibrio tra vita lavorativa e vita privata;
- la promozione di un clima organizzativo positivo, mediante l'introduzione di strumenti di welfare in grado di incrementare il livello di soddisfazione e di motivazione del personale, con effetti indiretti sulla qualità delle prestazioni rese e sul livello di efficienza dei servizi erogati;



Settore Organizzazione, Personale - CUA
Servizio Organizzazione, Pianificazione

- il rafforzamento della capacità attrattiva e di fidelizzazione dell'Ente, in un contesto caratterizzato da crescente competizione tra amministrazioni pubbliche per l'acquisizione e la permanenza di professionalità qualificate;
- l'utilizzo efficiente e mirato delle risorse disponibili, attraverso la definizione di criteri trasparenti nel rispetto dei vincoli normativi e finanziari vigenti.

Nel complesso, l'accordo si inserisce nel quadro delle politiche di gestione del personale dell'Ente, contribuendo al perseguimento degli obiettivi di efficacia, efficienza e economicità dell'azione amministrativa, nonché al miglioramento della qualità dei servizi resi alla collettività.

Parte II - RELAZIONE TECNICO-FINANZIARIA

MODULO 1 - La costituzione del Fondo per la contrattazione integrativa

Il Fondo per le risorse decentrate del personale non dirigente anno 2026 (nel seguito, per brevità, anche “Fondo”) è stato costituito con determinazione dirigenziale n. 864/2026.

L'allegato 1 alla richiamata determinazione dirigenziale n. 864/2026 mostra nel dettaglio le voci e gli importi stanziati nel Fondo anno 2026, il cui importo complessivo è pari a € **4.085.823,45**.

Nel seguito è riportato un prospetto di sintesi della costituzione del Fondo anno 2026:

	2026
TOTALE RISORSE STABILI	3.647.141,31
Totale risorse variabili non a destinazione vincolata	150.666,66
Totale risorse variabili a destinazione vincolata	396.000,00
TOTALE RISORSE VARIABILI	546.666,66
TOTALE FONDO 2026	4.193.807,96
Decurtazione Fondo per superamento Limite unico salario accessorio - ex art. 23, comma 2, DLgs.75/2017	-50.484,51
TOTALE FONDO RISORSE DECENTRATE	4.143.323,45
Decurtazione stabile del Fondo per finanziamento retribuzioni di posizione e risultato EQ	-57.500,00
TOTALE GENERALE FONDO DESTINABILE	4.085.823,45

Come dettagliato nell'Allegato 2 alla determinazione dirigenziale n. 864/2026 il limite unico complessivo al trattamento accessorio del personale dell'Ente (da considerarsi per la verifica del vincolo ex art. 23 D.Lgs. 75/2017, in coerenza con la deliberazione Corte dei Conti Lombardia n. 195/2024/PAR) è pari a € 4.393.770,06, ed è pertanto inferiore al trattamento accessorio complessivo del personale dell'Ente che, allo stato, è stimato in un importo pari a € 4.444.254,57.

È stata pertanto operata la decurtazione del Fondo risorse decentrate per superamento del limite 2016 per un importo pari a € -50.484,51.

1) Risorse Stabili

Le risorse stabili stanziati nel Fondo anno 2026 sono pari a € 3.647.141,31 il cui dettaglio è nel seguito riportato.

RISORSE STABILI	2026
UNICO IMPORTO CONSOLIDATO RISORSE STABILI (art. 79, comma 1, lett a) CCNL 16/11/2022 - art. 67, comma 1, CCNL 21/5/2018)	2.473.470,88
Importo, su base annua, pari a Euro 83,20 per le unità di personale destinatarie del presente CCNL in servizio alla data del 31/12/2015, a decorrere dal 31/12/2018 e a valere dall'anno 2019 (art. 79, comma 1, lett a) CCNL 16/11/2022 e art. 67, comma 2, lett. a) CCNL 21/5/2018)	81.369,60
Differenze tra gli incrementi a regime di cui all'art. 64 riconosciuti alle posizioni economiche di ciascuna categoria e gli stessi incrementi riconosciuti alle posizioni iniziali (art. 79, comma 1, lett a) CCNL 16/11/2022 e art. 67, comma 2, lett. b) CCNL 21/5/2018)	46.886,43
Retribuzioni individuali di anzianità e assegni ad personam non più corrisposti al personale cessato dal servizio, compresa la quota di tredicesima mensilità (art. 79, comma 1, lett a) CCNL 16/11/2022 e art. 67, comma 2, lett. c) CCNL 21/5/2018)	114.458,76
Importo, su base annua, pari a Euro 84,50 per le unità di personale destinatarie del presente CCNL in servizio alla data del 31/12/2018 (art. 79, comma 1, lett. b) CCNL 16/11/2022)	77.148,50
Differenze tra gli incrementi a regime di cui all'art. 76 riconosciuti alle posizioni economiche di ciascuna categoria e gli stessi incrementi riconosciuti alle posizioni iniziali (art. 79, comma 1, lett. d) CCNL 16/11/2022)	49.023,65
Differenze stipendiali tra B3 e B1 e tra D3 e D1 con decorrenza 1 aprile 2023 (art. 79, comma 1-bis CCNL 16/11/2022) - importo annuo a regime: € 304.618,14	304.618,14
Incremento art. 58, comma 1, CCNL 23/02/2026 - 0,14% MS2021	32.575,29
Incremento art. 14bis DL25/2025 e art. 58, comma 3, CCNL 23/02/2026	565.000,00
Decurtazione Risorse Stabili per conglobamento indennità comparto (art. 60, comma 2, CCNL 23/02/2026)	-97.409,94
TOTALE RISORSE STABILI	3.647.141,31

2) Risorse Variabili

Il Fondo anno 2026 è, allo stato, integrato con le seguenti risorse variabili:

RISORSE VARIABILI NON A DESTINAZIONE VINCOLATA	2026
Importi una tantum frazione di RIA, calcolati in misura pari alle mensilità residue dopo la cessazione, computandosi a tal fine, oltre ai ratei di tredicesima mensilità, le frazioni di mese superiori a 15gg (art. 79, comma 2, lett a) CCNL 16/11/2022 e art. 67, comma 3, lett. d) CCNL 21/5/2018)	3.935,60
Incremento art. 79, comma 3, CCNL 16/11/2022 - 0,22% MS2018	43.083,99
Incremento art. 58, comma 2, CCNL 2022-2024 0,22% MS2021	43.647,07
Integrazione per adeguare le disponibilità del Fondo sulla base di scelte organizzative, gestionali e di politica retributiva degli enti (art. 79, comma 2, lett. c) CCNL 16/11/2022) finanziate da risorse ex art. 208CdS - progetto potenziamento servizi PL	60.000,00
TOTALE RISORSE VARIABILI NON A DESTINAZIONE VINCOLATA	150.666,66

Servizio Organizzazione e Pianificazione

Piazza Trento e Trieste | 20900 Monza | Tel. +39.039.2372-238

e-mail: relazionisindacali@comune.monza.it

posta certificata: protocollocert@comunedimonza.legalmail.it

codice fiscale 02030880153 | partita IVA 00728830969

Si rileva che, allo stato, le risorse variabili integrative del Fondo ex art. 79, comma 2, lett. c) CCNL 16/11/2022, finanziate da risorse ex art. 208CdS, per un importo pari a € 60.000,00, sono state considerate ai fini della verifica del limite ex art. 23, comma 2, del D.Lgs. 75/2017. In sede di ricognizione del Fondo 2026 si verificherà, in esito alla rendicontazione dei proventi delle sanzioni ex art. 208CdS anno 2026, la sussistenza delle condizioni per l'esclusione di tali risorse dal limite ex art. 23, comma 2, del D.Lgs. 75/2017. Al proposito si richiama la deliberazione della Corte dei Conti Sezione Autonomie n. 5/SEZAUT/2019/QMIG che afferma che «*La quota dei proventi delle sanzioni amministrative pecuniarie conseguenti alle violazioni del Codice della strada, che gli enti possono destinare, ai sensi dell'art. 208 del d.lgs. 30 aprile 1992, n. 285, al "Fondo risorse decentrate" per gli incentivi monetari da corrispondere al personale della polizia locale impegnato in progetti di potenziamento dei servizi di controllo finalizzati alla sicurezza urbana e stradale, non può essere utilizzata ad integrazione del fondo per il lavoro straordinario*». «I predetti proventi sono soggetti al vincolo di finanza pubblica stabilito dall'art. 23, comma 2, del d.lgs. 25 maggio 2017, n. 75, ad eccezione della quota eccedente le riscossioni dell'esercizio precedente per la parte eventualmente confluita, in aumento, nel "Fondo risorse decentrate" e destinata all'incentivazione di specifiche unità di personale di polizia locale effettivamente impegnate, nell'ambito dei suddetti progetti, in mansioni suppletive rispetto agli ordinari carichi di lavoro».

3) Risorse Variabili a destinazione vincolata

Il Fondo anno 2026 è, allo stato, integrato con le seguenti risorse variabili a destinazione vincolata (importi determinati, allo stato, in via previsionale, nelle more dell'effettiva disponibilità degli importi definitivi da calcolarsi a consuntivo a fine esercizio finanziario):

RISORSE VARIABILI_A DESTINAZIONE VINCOLATA	2026
Risorse derivanti dall'applicazione art. 43 L449/1997, anche tenuto conto di quanto esplicitato art. 15, comma 1, lett. d) del CCNL 1/4/1999, come modificata dall'art. 4, comma 4 del CCNL 5/10/2001 - GP F1 (art. 79, comma 2, lett a) CCNL 16/11/2022 e art. 67, comma 3, lett. a) CCNL 21/5/2018)	15.000,00
Risorse derivanti dall'applicazione art. 43 L449/1997, anche tenuto conto art. 15, c.1, lett. d) del CCNL 1/4/1999, come modificato da art. 4, c. 4 del CCNL 5/10/2001 - ALTRI SERVIZI C/O TERZI (art. 79, comma 2, lett a) CCNL 16/11/2022 e art. 67, comma 3, lett. a) CCNL 21/5/2018)	5.000,00
Risorse derivanti da specifiche disposizioni di legge (art. 70ter CCNL 21/5/2018) - Compensi ISTAT (art. 79, comma 2, lett a) CCNL 16/11/2022 e art. 67, comma 3, lett. c) CCNL 21/5/2018)	8.000,00
Risorse derivanti da specifiche disposizioni di legge (art. 9 DL90/2014 convertito con L.114/2014) - LIQUID. SENTENZE FAVOREVOLI ALL'ENTE con COMPENSAZIONE DELLE SPESE (art. 79, comma 2, lett a) CCNL 16/11/2022 e art. 67, comma 3, lett. c) CCNL 21/5/2018)	40.000,00
Risorse derivanti da specifiche disposizioni di legge (art. 9 DL90/2014 convertito con L.114/2014) - LIQUID. SENTENZE FAVOREVOLI ALL'ENTE CON SPESE A CARICO CONTROPARTE (art. 79, comma 2, lett a) CCNL 16/11/2022 e art. 67, comma 3, lett. c) CCNL 21/5/2018)	10.000,00

Servizio Organizzazione e Pianificazione

Piazza Trento e Trieste | 20900 Monza | Tel. +39.039.2372-238

e-mail: relazionisindacali@comune.monza.it

posta certificata: protocollocert@comunedimonza.legalmail.it

codice fiscale 02030880153 | partita IVA 00728830969



RISORSE VARIABILI_A DESTINAZIONE VINCOLATA	2026
Risorse derivanti da specifiche disposizioni di legge (art. 113 D.Lgs. 50/2016) - INCENTIVI FUNZIONI TECNICHE (art. 79, comma 2, lett a) CCNL 16/11/2022 e art. 67, comma 3, lett. c) CCNL 21/5/2018)	200.000,00
Risorse derivanti da specifiche disposizioni di legge (art. 92, commi 5 e 6, L163/2006) - INCENTIVI PROGETTAZIONE ad esaurimento (art. 79, comma 2, lett a) CCNL 16/11/2022 e art. 67, comma 3, lett. c) CCNL 21/5/2018)	10.000,00
Risorse derivanti da specifiche disposizioni di legge (art. 10 DPR 164/2002 e art. 4, comma 9, DL 19/2020) - INDENNITA' ORDINE PUBBLICO (art. 79, comma 2, lett a) CCNL 16/11/2022 e art. 67, comma 3, lett. c) CCNL 21/5/2018)	1.000,00
Risorse derivanti da specifiche disposizioni di legge (art.22, comma 3-bis, del D.L. n. 50/2017 e art. 56-ter CCNL 21/5/2018) - SERVIZI AGGIUNTIVI PL INIZIATIVA PRIVATA	100.000,00
Risorse di cui all'art. 54 del CCNL 14/9/2000, con i vincoli di destinazione ivi indicati - INCENTIVI MESSI NOTIFICATORI (art. 79, comma 2, lett a) CCNL 16/11/2022 e art. 67, comma 3, lett. f) CCNL 21/5/2018)	7.000,00
TOTALE RISORSE VARIABILI A DESTINAZIONE VINCOLATA	396.000,00

4) (Eventuali) decurtazioni del Fondo

Come dettagliato nell'Allegato 2 alla determinazione dirigenziale n. 864/2026 il limite unico complessivo al trattamento accessorio del personale dell'Ente (da considerarsi per la verifica del vincolo ex art. 23 D.Lgs. 75/2017, in coerenza con la deliberazione Corte dei Conti Lombardia n. 195/2024/PAR) è pari a € 4.393.770,06, ed è pertanto inferiore al trattamento accessorio complessivo del personale dell'Ente dell'anno 2026 che, allo stato, è stimato in un importo pari a € 4.444.254,57.

È stata pertanto operata la decurtazione del Fondo risorse decentrate per superamento del limite 2016 per un importo pari a € -50.484,51.

In sede di ricognizione del Fondo 2026 si provvederà a verificare la consistenza finale delle voci del fondo e all'eventuale conseguente ricalcolo dell'importo definitivo della decurtazione del Fondo ex art. 23 D.Lgs 75/2017.

Facendo seguito all'Ipotesi di Accordo in oggetto, il Fondo risorse decentrate è stato ridotto per un importo pari a € 57.500,00 a decorrere dall'annualità 2026, in quanto tali risorse sono state destinate a incrementare le risorse di cui all'art. 16, comma 6, del CCNL Comparto 2022-2024 (risorse per la corresponsione della retribuzione di posizione e di risultato degli incarichi di Elevata Qualificazione).

5) Sintesi della costituzione del fondo e confronto con i corrispondenti fondi anni precedenti

Si riportano nel seguito gli aggregati di sintesi costitutivi del Fondo 2026 e anni precedenti.

	2024	2025	2026
Risorse Stabili	3.167.511,71	3.173.388,75	3.647.141,31
Risorse Variabili	232.064,86	157.041,37	150.666,66
Risorse Variabili a destinazione Vincolata	322.882,03	366.504,98	396.000,00
TOTALE FONDO	3.722.458,60	3.696.935,10 76	4.193.807,96
RISORSE ESCLUSE DAL LIMITE ex art. 23, comma 2, DLgs.75/2017	1.092.720	1.070.423	1.534.943
FONDO RILEVANTE ex art. 23, comma 2, DLgs.75/2017	2.629.738,72	2.626.511,80	2.658.865,24
Decurtazione Fondo ex art. 23 DLgs 75/2017 per superamento Tetto Fondo 2016	-	-27.674,75	-50.484,51
TOTALE	3.689.883,31	3.669.260,35	4.143.323,45
Decurtazione stabile del Fondo per finanziamento retribuzioni di posizione e risultato EQ	-	-	-57.500,00
TOTALE FONDO DESTINABILE	3.722.458,60	3.669.260,35	4.085.823,45

6) Risorse temporaneamente allocate all'esterno del fondo

Parte non pertinente



MODULO 2 - Definizione delle poste di destinazione del Fondo per la contrattazione integrativa

1) Destinazioni non disponibili alla contrattazione integrativa o comunque non regolate specificamente dal Contratto Integrativo sottoposto a certificazione

Tutti gli istituti contemplati nel fondo risorse decentrate sono regolati direttamente dai CCNL o dal vigente CCI o dal contratto integrativo sottoposto a certificazione o da altre fonti interne di natura regolamentare (a titolo esemplificativo: reperibilità).

2) Destinazioni specificamente regolate dal Contratto Integrativo

Con l'ipotesi di accordo in oggetto, le Parti hanno concordato:

- la destinazione di risorse per un importo pari a € 450.000 per l'anno 2026 e a € 800.000 annui dal 2027, all'attivazione di piani di Welfare Integrativo ex art. 45 del CCNL 2022-2024;
- la destinazione di risorse, per un importo annuo pari a € 57.500,00, all'istituto delle specifiche responsabilità di cui all'art. 84 del CCNL Funzioni Locali sottoscritto il 16 novembre 2022, mediante incremento delle dotazioni già previste dall'art. 12, comma 4, e dall'art. 20, comma 4, del vigente Contratto Collettivo Integrativo del personale del comparto;
- la destinazione di un importo annuo pari a € 57.500,00 all'incremento delle risorse di cui all'art. 16, comma 6, del CCNL 2022-2024 per la retribuzione di posizione e di risultato degli incarichi di Elevata Qualificazione, con contestuale riduzione del Fondo risorse decentrate;

La destinazione delle risorse del fondo risorse decentrate ai vari istituti ([cfr. precedente punto2\) del Modulo 2 della Relazione Illustrativa](#)) è stata operata in applicazione di quanto previsto dall'ipotesi di Accordo e dei criteri previsti nel vigente Contratto Collettivo Decentrato Integrativo sottoscritto in data 18 luglio 2024, prot. gen. n. 137509/2024.

3) (eventuali) Destinazioni ancora da regolare

Tutti gli istituti del Fondo anno 2026 sono destinati.

4) Sintesi della definizione delle poste di destinazione del Fondo per la contrattazione integrativa sottoposto a certificazione

Per le poste di destinazione del Fondo, si rimanda a quanto indicato al [precedente punto2\) del Modulo 2 della Relazione Illustrativa](#).

5) Destinazioni temporaneamente allocate all'esterno del Fondo

Parte non pertinente

6) Attestazione motivata, dal punto di vista tecnico-finanziario, del rispetto di vincoli di carattere generale

Sussistono le condizioni per procedere allo stanziamento di risorse aggiuntive di parte stabile ai sensi dell'art. 14 comma 1-bis, del decreto-legge 14 marzo 2025, n. 25, convertito, con modificazioni, dalla legge n. 69 del 9 maggio 2025, per un importo pari complessivamente a € 565.000,00 per l'anno 2026 e di € 915.000,00 a partire dall'anno 2027 in quanto:

- risulta rispettato il limite massimo di incremento previsto dal medesimo disposto contrattuale, pari a € 5.572.539,20 (cfr. Allegato 1 alla determinazione dirigenziale n. 864/2026);
- la copertura finanziaria dell'incremento è garantita per ciascuna annualità dagli stanziamenti già programmati negli specifici capitoli della spesa del personale del bilancio di previsione 2026-2028, approvato dal Consiglio Comunale con deliberazione n. 57 del 22 dicembre 2025;
- risulta rispettato il requisito della sostenibilità finanziaria ex art. 33 del D.L. n. 34/2019 e anche il limite sulla spesa complessiva del personale ex art. 1, commi 557 e seguenti della L. 296/2006, come certificato dal Collegio dei Revisori con proprio parere n. 1/2026, prot. gen. n. 13164/2026, relativo alla proposta della sezione 3.4 del Piano Triennale del Fabbisogno di Personale del Piano Integrato di Attività e Organizzazione 2026-2028, approvato con deliberazione di Giunta Comunale n. 18/2026 e successivamente integrato con deliberazione n. 102/2026;
- il rispetto dell'equilibrio del bilancio pluriennale 2026-2028 è stato verificato dal Collegio dei Revisori, come si evince dal parere n. 39/2025, prot. gen. n. 224168/2025, relativo alla proposta del bilancio di previsione 2026-2028;

Le risorse stabili, al netto delle decurtazioni di cui [al punto 4 del Modulo 1](#), ammontano a € 3.539.156,79, e si attesta, pertanto, la capienza delle risorse stabili ai fini del finanziamento dei seguenti istituti:



Settore Organizzazione, Personale - CUA
Servizio Organizzazione, Pianificazione

Istituti del salario accessorio interamente finanziati da risorse stabili:	2026
Progressioni economiche consolidate in anni precedenti	1.166.106,00
Indennità di comparto art. 33, lett. b) e c) CCNL 22/01/2004	320.000,00
Indennità ex 8 ^a q.f. (escluse PO) art. 37, comma 4, CCNL 6/7/1995	3.200,00
Indennità educatori nido art.31, comma 7, CCNL 14/9/2000	54.000,00
Indennità educatori nido art. 6 CCNL 5/10/2001	35.200,00
Premio correlati alla performance organizzativa - art. 7 CCI - (15% delle risorse stabili disponibili)	310.295,30
Premio correlato alla performance individuale (art. 7 commi da 1 a 7 e art. 9 CCI)	314.896,62
Premio correlato alla performance individuale - Nidi Estivi (art. 8, comma 8, CCI)	60.000,00
Progetto potenziamento servizi PL	60.000,00
Welfare Integrativo	450.000,00
Indennità Condizioni di Lavoro (art. 11 CCI)	65.000,00
Indennità per specifiche responsabilità (art. 12 CCI)	267.500,00
Indennità di turno - (art. 30 CCNL 16/11/2022)	270.000,00
Indennità di reperibilità - (art. 24 CCNL 21/5/2018)	70.000,00
Indennità compenso aggiuntivo (art. 24 CCNL 14/9/2000)	1.500,00
Indennità Servizio Esterno PL (art. 19 CCI)	85.000,00
Indennità di Funzione PL (art. 20 CCI)	20.000,00
Nuove Progressioni economiche con decorrenza nell'anno di riferimento (art. 10 CCI)	137.125,53
TOTALE	3.374.926,83

Anche il premio correlato alla Performance Individuale (pari a € 314.896,62) è prevalentemente finanziato - per un importo pari a € 164.229,96 - da risorse stabili (al netto delle decurtazioni), e solo per una quota pari a € 150.666,66 da risorse variabili.

Gli incentivi direttamente collegati alla qualità e produttività delle prestazioni (Premi Performance Organizzativa e Individuale - ad esclusione del premio performance individuale Nidi Estivi) sono attribuiti sulla base delle risultanze del sistema di valutazione delle prestazioni del personale (cfr. artt. 7, 8 e 10 del CCI).

Il premio performance individuale Nidi Estivi è invece riconosciuto in funzione dell'apporto del personale educativo nell'implementazione dei servizi educativi nel mese di luglio, ovvero nel periodo di estensione del calendario scolastico oltre le 42 settimane ordinarie di apertura (cfr. art 8, comma 8, del CCI).

Servizio Organizzazione e Pianificazione

Piazza Trento e Trieste | 20900 Monza | Tel. +39.039.2372-238

e-mail: relazionisindacali@comune.monza.it

posta certificata: protocollocert@comunedimonza.legalmail.it

codice fiscale 02030880153 | partita IVA 00728830969

Si precisa, altresì, che:

- con riferimento alle annualità 2026-2027 e 2028 il Comune di Monza prevede di rispettare i vincoli in materia di spesa di personale e di sostenibilità finanziaria di tale spesa, come si evince, in ultimo, nella deliberazione di Giunta Comunale n. 102/2026 avente oggetto: "I Aggiornamento sezione 3.4 Piano Triennale dei fabbisogni del personale - PIANO INTEGRATO DI ATTIVITÀ E ORGANIZZAZIONE 2026-2028";
- coerentemente alle disposizioni contenute nel Decreto Legislativo 27 ottobre 2009, n. 150, con particolare riferimento ai Titoli II e III (in materia rispettivamente di Misurazione, valutazione e trasparenza della performance e di Merito e premi):
 - con deliberazione di Giunta Comunale n. 153 del 30 maggio 2023 è stato approvato l'aggiornamento del "Sistema di misurazione e valutazione della performance - Principi Generali" e l'aggiornamento alla metodologia di Valutazione del Segretario Generale;
 - con disposizione del Direttore Generale prot. gen. n. 65900/2026, in esecuzione della deliberazione di cui al precedente punto, sono state in ultimo aggiornate le "Metodologie di valutazione della performance organizzativa e individuale del personale del comparto, del personale con incarico di Elevata Qualificazione e del personale dirigenziale";
 - gli artt. 7, 8, 9 del vigente Contratto Collettivo Integrativo per il personale dipendente del Comune di Monza (prot.gen. n. 137509/2024) disciplinano i criteri per l'attribuzione dei premi collegati alla performance;
 - l'art. 17 del Contratto Collettivo Integrativo richiamato al precedente punto disciplina i criteri generali per l'attribuzione del premio di risultato ai titolari di incarico di Elevata Qualificazione;
 - l'art. 6 del vigente Contratto Collettivo Integrativo Area dirigenza, prot. gen. n. 156008/2023, individua i criteri generali per la distribuzione della retribuzione di risultato al personale dirigente;

MODULO 3 - Schema generale riassuntivo del Fondo per la contrattazione integrativa e confronto con il corrispondente Fondo certificato dell'anno precedente

	2025	2026	delta
Progressioni economiche consolidate in anni precedenti	1.214.132,33	1.166.106,00	-48.026,33
Indennità di comparto art. 33, lett. b) e c) CCNL 22/01/2004	408.280,08	320.000,00	-88.280,08
Indennità ex 8 ^a q.f. (escluse PO) art. 37, comma 4, CCNL 6/7/1995	3.357,12	3.200,00	-157,12
Indennità educatori nido art.31, comma 7, CCNL 14/9/2000	53.855,58	54.000,00	+144,42
Indennità educatori nido art. 6 CCNL 5/10/2001	34.950,37	35.200,00	+249,63
Premio correlati alla performance organizzativa - art. 7 CCI - (15% delle risorse stabili disponibili)	218.821,99	310.295,30	+91.473,31
Premio correlato alla performance individuale (art. 7 commi da 1 a 7 e art. 9 CCI)	541.761,00	314.896,62	-226.864,38
Premio alla correlato performance individuale - Nidi Estivi (art. 8, comma 8, CCI)	59.657,57	60.000,00	+342,43

Servizio Organizzazione e Pianificazione

Piazza Trento e Trieste | 20900 Monza | Tel. +39.039.2372-238

e-mail: relazionisindacali@comune.monza.it

posta certificata: protocollocert@comunedimonza.legalmail.it

codice fiscale 02030880153 | partita IVA 00728830969



Settore Organizzazione, Personale - CUA
Servizio Organizzazione, Pianificazione

	2025	2026	delta
Progetto potenziamento servizi PL		60.000,00	+60.000,00
Welfare Integrativo	15.000,00	450.000,00	+435.000,00
Indennità Condizioni di Lavoro (art. 11 CCI)	62.148,00	65.000,00	+2.852,00
Indennità per specifiche responsabilità (art. 12 CCI)	180.799,05	267.500,00	+86.700,95
Indennità di turno - (art. 30 CCNL 16/11/2022)	274.704,07	270.000,00	-4.704,07
Indennità di reperibilità - (art. 24 CCNL 21/5/2018)	64.309,64	70.000,00	+5.690,36
Indennità compenso aggiuntivo (art. 24 CCNL 14/9/2000)	1.041,14	1.500,00	+458,86
Indennità Servizio Esterno PL (art. 19 CCI)	78.271,00	85.000,00	+6.729,00
Indennità di Funzione PL (art. 20 CCI)	17.348,70	20.000,00	+2.651,30
Nuove Progressioni economiche con decorrenza nell'anno di riferimento (art. 10 CCI)	74.317,73	137.125,53	+62.807,80
Risorse derivanti dall'applicazione dell'art. 43 della legge n. 449/1997, anche tenuto conto di quanto esplicitato dall'art. 15, comma 1, lett. d) del CCNL 1/4/1999, come modificata dall'art. 4, comma 4 del CCNL 5/10/2001 - GP F1	27.815,56	15.000,00	-12.815,56
Risorse derivanti dall'applicazione dell'art. 43 della legge n. 449/1997, anche tenuto conto di quanto esplicitato dall'art. 15, comma 1, lett. d) del CCNL 1/4/1999, come modificata dall'art. 4, comma 4 del CCNL 5/10/2001 - ALTRI SERVIZI C/O TERZI	70951,26	5000	-65.951,26
Risorse derivanti da specifiche disposizioni di legge (art.3, comma 57 L.662/1996 e art. 59, comma 1, lett. p, D. Lgs 446/1997) - Compensi ICI	0,00	0,00	0,00
Risorse derivanti da specifiche disposizioni di legge (art. 70ter CCNL 21/5/2018) - Compensi ISTAT	6.864,64	8.000,00	+1.135,36
Risorse derivanti da specifiche disposizioni di legge (art. 9 DL90/2014 convertito con L.114/2014) - LIQUID. SENTENZE FAVOREVOLI ALL'ENTE con COMPENSAZIONE DELLE SPESE	31.847,17	40.000,00	+8.152,83
Risorse derivanti da specifiche disposizioni di legge (art. 9 DL90/2014 convertito con L.114/2014) - LIQUID. SENTENZE FAVOREVOLI ALL'ENTE CON SPESE A CARICO CONTROPARTE	2.137,38	10.000,00	+7.862,62
Risorse derivanti da specifiche disposizioni di legge (art. 113 D.Lgs. 50/2016) - INCENTIVI FUNZIONI TECNICHE	135756,74	200000	+64.243,26
Risorse derivanti da specifiche disposizioni di legge (art. 92, commi 5 e 6, L163/2006) - INCENTIVI PROGETTAZIONE ad esaurimento	2.991,33	10.000,00	+7.008,67
Risorse di cui all'art. 56-ter CCNL 21/5/2018 - SERVIZI AGGIUNTIVI PL INIZIATIVA PRIVATA	78,00	1.000,00	+922,00
Risorse derivanti da specifiche disposizioni di legge (art. 10 DPR 164/2002 e art. 4, comma 9, DL 19/2020) - INDENNITA' ORDINE PUBBLICO COVID-19	84.420,80	100.000,00	+15.579,20
Risorse di cui all'art. 54 del CCNL 14/9/2000, con i vincoli di destinazione ivi indicati - INCENTIVI MESSI NOTIFICATORI	3.642,10	7.000,00	+3.357,90
TOTALE	3.669.260,35	4.085.823,45	+416.563,10

Servizio Organizzazione e Pianificazione

Piazza Trento e Trieste | 20900 Monza | Tel. +39.039.2372-238

e-mail: relazionisindacali@comune.monza.it

posta certificata: protocollocert@comunedimonza.legalmail.it

codice fiscale 02030880153 | partita IVA 00728830969



Settore Organizzazione, Personale - CUA
Servizio Organizzazione, Pianificazione

MODULO 4 - Compatibilità economico-finanziaria e modalità di copertura degli oneri del Fondo con riferimento agli strumenti annuali e pluriennali di bilancio

Tutte le somme stanziare nel Fondo anno 2026 hanno trovato copertura negli stanziamenti di bilancio di competenza e sono impegnate nei pertinenti capitoli di spesa, come risulta dalla determinazione dirigenziale n. 864/2026 e come anche attestato dal relativo parere contabile espresso dal dirigente del Settore Economico Finanziario.



IPOTESI DI ACCORDO INTEGRATIVO IN MERITO A CRITERI GENERALI PER L'ATTUAZIONE DELLE POLITICHE DI WELFARE E REVISIONE CONTRATTO INTEGRATIVO A SEGUITO DEL CCNL 23 FEBBRAIO 2026

Richiamati:

- il Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro relativo al personale del comparto Funzioni Locali (nel seguito, per brevità, anche "CCNL Funzioni Locali") - Triennio 2022-2024 sottoscritto il 23 febbraio 2026;
- l'art. 40 del Decreto Legislativo 30 marzo 2001, n. 165, commi 3-bis e 3-quinquies e l'art. 8 del CCNL Funzioni Locali che disciplinano la contrattazione collettiva integrativa negli enti locali;
- l'art. 7, comma 4, del CCNL Funzioni Locali che elenca le materie oggetto di contrattazione integrativa;
- l'art. 14, comma 1-bis, del decreto legge 14 marzo 2025, n. 25, convertito, con modificazioni, dalla legge n. 69 del 9 maggio 2025 (nel seguito, per brevità, anche "art. 14, comma 1-bis DL25/2025"), che prevede la possibilità di incremento strutturale delle risorse del Fondo risorse decentrate del personale non dirigenziale in deroga al limite di cui all'articolo 23, comma 2, del decreto legislativo 25 maggio 2017, n. 75 e nel rispetto:
 - del limite massimo di incremento previsto dal medesimo disposto normativo;
 - di quanto previsto dall'articolo 33, commi 1, 1-bis e 2, del decreto-legge 30 aprile 2019, n. 34, convertito, con modificazioni, dalla legge 28 giugno 2019, n. 58, in tema di sostenibilità finanziaria della spesa di personale;
 - dell'equilibrio pluriennale di bilancio asseverato dall'organo di revisione;
- l'art. 58, comma 3, del CCNL Funzioni Locali 2022-2024 che stabilisce che le risorse stanziate ai sensi dell'art. 14, comma 1-bis del DL 25/2025 alimentano la parte stabile del Fondo risorse decentrate di cui all'art. 79, comma 1 del CCNL 16 novembre 2022
- la deliberazione n. 53/2026 con la quale la Giunta Comunale ha aggiornato gli indirizzi per la gestione strategica delle risorse umane esplicitando contestualmente gli indirizzi per la contrattazione integrativa;

Preso atto che con la sopra richiamata deliberazione n. 53/2026 la Giunta Comunale ha autorizzato lo stanziamento di risorse di parte stabile ai sensi dell'art. 14 comma 1-bis, del decreto-legge 14 marzo 2025, n. 25, convertito, con modificazioni, dalla legge n. 69 del 9 maggio 2025, per un importo pari complessivamente a € 565.000,00 per l'anno 2026 e di € 915.000,00 a partire dall'anno 2027;

Evidenziato, in particolare, il CCNL Funzioni Locali 2022-2024 annovera, tra l'altro, le seguenti materie oggetto di contrattazione integrativa:

- art. 7, comma 4, lett. a): i criteri di ripartizione, espressi in termini percentuali o in valori assoluti, delle risorse disponibili per la contrattazione integrativa di cui all'art. 59, comma 1, tra le diverse modalità di utilizzo;
- art. 7, comma 4, lett. h): i 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 presente CCNL;
- art. 7, comma 4, lett. u): l'incremento delle risorse di cui all'art. 16, comma 6 (Retribuzione di posizione e retribuzione di risultato) attualmente destinate alla corresponsione della retribuzione di posizione e di risultato degli incarichi di Elevata Qualificazione, ove implicante, ai fini dell'osservanza dei limiti previsti dall'art. 23, comma 2, del D. Lgs. n. 75/2017, una riduzione delle risorse del Fondo di cui all'art. 79 del CCNL 16.11.2022;

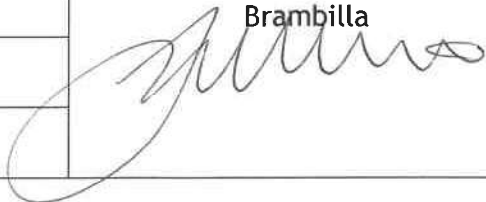
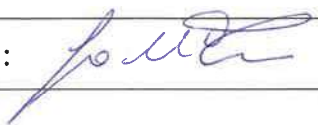
[Handwritten signatures and initials]
pag. 1

Richiamato il vigente Contratto Collettivo Integrativo sottoscritto in data 18 luglio 2024 tra le delegazioni trattanti di parte pubblica e sindacale del personale non dirigente;

Dato atto, infine, che, come prescritto dall'art. 8, comma 2, del CCNL Funzioni Locali, con deliberazione di Giunta Comunale 53 del 25 febbraio 2026 è stata confermata la composizione della delegazione di parte pubblica precedentemente costituita con provvedimento n. 329 del 16 dicembre 2022;

LE PARTI CONCORDANO

- di destinare le risorse aggiuntive del fondo risorse decentrate ex art. 14, comma 1-bis del D.L. n. 25/2025 autorizzate dalla Giunta Comunale con deliberazione n. 53/2026:
 - per un importo pari a € 450.000,00 per l'anno 2026 e € 800.000,00 a decorrere dall'annualità 2027 all'attuazione di politiche di welfare ex art. 45 del CCNL Comparto 2022-2024;
 - per un importo pari a € 57.500,00 a decorrere dall'annualità 2026, all'istituto delle specifiche responsabilità di cui all'art. 84 del CCNL Comparto del 16 novembre 2022, incrementando su base annua le risorse ex art. 12, comma 4, ed ex art. 20, comma 4, del vigente Contratto Collettivo Integrativo del personale del comparto;
 - per un importo pari a € 57.500,00 a decorrere dall'annualità 2026, all'incremento delle risorse di cui all'art. 16, comma 6, del CCNL Comparto 2022-2024 destinate alla corresponsione della retribuzione di posizione e di risultato degli incarichi di Elevata Qualificazione, tramite una riduzione delle risorse del Fondo di cui all'art. 79 del CCNL Comparto del 16 novembre 2022;
- di modificare l'art.12, comma 4, ed ex art. 20, comma 4, del vigente Contratto Collettivo Integrativo prevedendo che il limite massimo individuale per l'istituto delle "specifiche responsabilità" di cui all'art. 84 del CCNL 16.11.2022, sia quello stabilito dal medesimo disposto contrattuale;
- di approvare i CRITERI GENERALI PER L'ATTIVAZIONE DEI PIANI DI WELFARE INTEGRATIVO, dettagliati nell'Allegato 1, applicabili alle risorse destinate a tale istituto dall'anno 2026, ivi comprese le risorse destinate a Welfare Integrativo finanziate ai sensi dell'art. 208 del Codice della Strada (D.Lgs. 30 aprile 1992, n. 285).

LA DELEGAZIONE SINDACALE	LA DELEGAZIONE DI PARTE PUBBLICA
per la R.S.U.: 	Presidente: Dott.ssa Laura Maria Brambilla 
C.I.S.L. - F.P. : 	
U.I.L. - F.P.L.:	
CSA R.A.L.: 	

Riproduzione cartacea ai sensi del D.Lgs. 33/2000 e in versione cartacea e digitale stampato il giorno 04/06/2026.

- ## Art. 2 RISORSE DESTINATE A WELFARE INTEGRATIVO

- 1) Le risorse destinate a Welfare Integrativo sono quelle destinate a tale istituto nell'ambito del Fondo risorse decentrate (nel seguito, "Risorse Welfare") e le risorse destinate a tale finalità finanziate dall'art. 208 del Codice della Strada (nel seguito, "Risorse Welfare PL"), entrambe determinate al netto delle spese di gestione/accessorie della "piattaforma welfare" che sarà adottata dall'Ente.

1) I beneficiari delle “Risorse Welfare” sono i dipendenti a tempo determinato e indeterminato, compresi i titolari di incarico di Elevata qualificazione e i dipendenti con contratto di somministrazione, in possesso dei requisiti specificati all’art. 4.

- 2) I beneficiari delle “Risorse Welfare PL” sono:
- i dipendenti appartenenti al Corpo di Polizia Locale, come individuati dal Regolamento comunale del Corpo di Polizia Locale;
 - i dipendenti inquadrati nel profilo professionale di Ausiliario del Traffico adibito a attività di prevenzione e accertamento delle violazioni in materia di circolazione stradale.

alle dipendenze dell'Ente per un periodo di almeno 90 giorni; per il calcolo dei 90 giorni, si considerano con riferimento all'anno di rendicontazione dei proventi, i giorni contrattuali di calendario, anche non continuativi, al netto dei periodi di congedo/aspettativa non retribuita o di comando e/o distacco.

1) Il Credito Individuale di Welfare Integrativo è calcolato ripartendo le “Risorse Welfare” tra tutti i beneficiari individuati ai sensi del precedente art. 3, comma 1, in possesso dei requisiti dettagliati al successivo comma.

- 2) Il Credito Individuale di Welfare Integrativo sarà distribuito in 3 quote, in base a quanto nel seguito indicato:

Quota	Risorse Welfare destinate	Requisiti	Credito Individuale riproporzionato in base a:	Momento accredito
1° quota	25%	1) contratto di lavoro attivo alla data del 10 aprile 2) 90 giorni contrattuali* nel periodo 1° gennaio-10 aprile	1) percentuale del tempo di lavoro contrattuale 2) applicazione di correttivi perequativi, a fronte di altre forme di incentivo percepite dal lavoratore previste da disposizioni speciali di legge e con ulteriori forme di welfare/previdenza già riconosciute al personale nell'anno precedente	entro fine aprile

Yvelis Antonio

pag. 3

* si considerano i giorni contrattuali di calendario, anche non continuativi, al netto dei periodi di congedo/aspettativa non retribuita o di comando e/o distacco.

- 4) Il personale destinatario del Credito Individuale Welfare che cessa in momenti successivi all'accredito, potrà utilizzare il credito entro e non oltre il mese di cessazione.
- 5) Al personale che nell'anno precedente a quello di riferimento ha percepito compensi previsti da specifiche disposizioni di legge o altre forme di welfare/previdenza finanziate dal Comune di Monza (per un importo superiore o uguale a € 1.000,00), ciascuna quota di Credito Individuale Welfare è ridotta come segue:

27/01/2020
Antonio

