



Viale Mirabellino, 2
20900 Monza (MB)

www.reggiadimonza.it

**Contratto Collettivo Integrativo
del personale non dirigente del Consorzio Villa Reale e
Parco di Monza
ANNUALITA' 2021**

**UTILIZZO DELLE RISORSE DECENTRATE DISPONIBILI
ANNO 2021**

Vista la Deliberazione di Consiglio di Gestione n. 21 del 27/05/2021, avente per oggetto: "Linee di indirizzo per la delegazione trattante di parte pubblica nella contrattazione collettiva decentrata integrativa per la destinazione delle risorse decentrate per l'anno 2021", vista la Determinazione del Direttore Generale n° 122 del 31/05/2021 avente per oggetto: "Costituzione del fondo per le risorse decentrate da destinare al personale non dirigente per l'anno 2021".

Vista l'ipotesi di CCI sottoscritta in data 16/09/2021 tra la delegazione trattante di parte pubblica, l'RSU e i rappresentanti delle OO.SS., vista la Deliberazione del Consiglio di Gestione n° 31 del 24/11/2021 con la quale autorizza la delegazione trattante di parte pubblica alla definitiva sottoscrizione del C.C.I. il giorno 01 del mese di dicembre dell'anno 2021 alle ore 10.00, presso la sede del Consorzio Villa Reale e Parco di Monza in v.le Mirabellino, 2 si riuniscono la delegazione trattante di parte pubblica composta da:

- DISTEFANO Giuseppe;
- CEREDA Ornella;
- RENELLI Riccardo

la Rappresentanza Sindacale Unitaria composta da:

- PARISI Antonino
- CASIRAGHI Gilberto
- COLOMBO Marco

I rappresentanti delle Organizzazioni Sindacali Territoriali

- F.P. CGIL GOLDONETTO TANIA
- F.P. CISL TURDO NICOLA
- F.P. UIL _____
- CSA RAL _____

Stipulando quanto segue:

Art. 1 - CAMPO DI APPLICAZIONE, EFFICACIA E DURATA.

Il presente contratto collettivo integrativo si applica al personale non dirigente con rapporto di lavoro a tempo indeterminato e a tempo determinato in servizio presso il Consorzio Villa Reale e Parco di Monza meglio di seguito specificato nella tabella che segue:





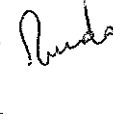

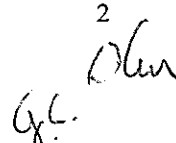
Livello giuridico	Livello economico	Contratto	N° dipendenti
D 3	D 6	A tempo indeterminato	1 con incarico P.O.
D 3	D 5	A tempo indeterminato	1 con incarico P.O.
D 3	D 4	A tempo indeterminato	1
D 1	D 2	A tempo indeterminato	1
C 1	C 5	A tempo indeterminato	1
C 1	C 3	A tempo indeterminato	2
C 1	C 2	A tempo indeterminato	1
C 1	C 1	A tempo determinato	2
C 1	C 1	A tempo indeterminato	1
B 3	B 6	A tempo indeterminato	2
B 1	B 5	A tempo indeterminato	2
Totale dipendenti			15

ed ha per oggetto la definizione, per l'anno 2021, dei criteri di ripartizione delle risorse disponibili per la contrattazione integrativa tra le diverse modalità di utilizzo, nonché gli ulteriori criteri per i premi di performance individuali, anche a seguito del nuovo CCNL del Comparto Funzioni Locali sottoscritto il 21/05/2018.

Per quanto non previsto dal presente contratto ed in quanto compatibili con i suoi contenuti, nonché con le disposizioni di Legge e di Contratto Nazionale sopravvenute, continuano ad applicarsi le clausole dei contratti collettivi integrativi del Consorzio Villa Reale e Parco di Monza sottoscritti negli anni precedenti.

Art. 2 - PRESA D'ATTO DELLE RISORSE DISPONIBILI A SEGUITO DELLA COSTITUZIONE DEL FONDO

La delegazione trattante prende atto che l'ammontare totale annuo delle risorse per le politiche di sviluppo delle risorse umane e per la produttività, a seguito del trasferimento del personale dipendente da Comune di

Monza a Consorzio Villa Reale e Parco di Monza, passaggio avvenuto in data 01/07/2013, è stato determinato come da comunicazione del Comune di Monza con le seguenti somme:

- Risorse aventi carattere di certezza, stabilità e continuità: **€. 42.706,59;**
- Risorse aventi carattere di variabilità sono state determinate nella somma di **€. 8.000,00.**
- Le parti si danno reciprocamente atto che in riferimento all'importo di €. 8.000,00 lo stesso è collegato al raggiungimento degli obiettivi assegnati con il piano della Performance 2021 e più precisamente:
 - Organizzazione eventi Villa Reale e Parco: concessioni temporanee e tariffazione;
 - Rilasci permessi di circolazione: gestioni diverse;
 - Interventi di manutenzione su Giardini Reali;
 - Sicurezza ingressi pedonali: sperimentazione ed elettrificazione;
 - Villa Reale: azioni di valorizzazione conservazione e promozione.

Per l'anno 2021 il fondo è stato costituito con Determina Dirigenziale n. 122 del 31/05/2021 così come nei seguenti prospetti:

Parte fissa		
Art. 67, comma 1, CCNL 21/05/2018	Importo unico consolidato anno 2017	€. 42.706,59
Art. 67, comma 2, lettera b), CCNL 21/05/2018	Differenza tra gli incrementi a regime riconosciuti alle posizioni economiche di ciascuna categoria e gli stessi incrementi riconosciuti alle posizioni iniziali	€. 894,27
Art. 67, comma 2 lettera a) del CCNL 21/05/2018 (incremento di € 83,20 per 17 unità di personale in servizio al 31/12/2015)	Risorse stabili non soggette a limite	€. 1.414,40
Decurtazione permanente dall'anno 2015 = riduzione operata nel 2014 per cessazione personale (articolo 9, comma 2 bis D.L. 78/2010)		-€. 682,31
Totale parte stabile		€. 44.332,95
Parte variabile		
art. 67, comma 3, lett. i) e art. 67 comma 5, lett. b), CCNL 21/05/2018	Risorse per il conseguimento di obiettivi dell'Ente, anche di mantenimento, definiti nel piano delle performance o in analoghi strumenti di programmazione della gestione, compresi gli incentivi alla Polizia Locale finanziati con proventi sanzioni c.d.s. (art. 56-quater, comma 1, lett. c), CCNL 21/05/2018)	€. 8.000,00
art. 67, comma 3, lett. c), CCNL 21/05/2018	Risorse previste da disposizioni di legge per incentivi - incentivi per funzioni tecniche art. 113 D. Lgs. n. 50/2016 (dal 1° gennaio 2018)	€. 58.095,84
Art.67, comma 3, lett. E) del CCNL 21.05.2018	Risorse derivanti da eventuali risparmi derivanti dall'applicazione della disciplina degli straordinari	€. 4.280,71
Art. 17, comma 5 CCNL 1998 - 2001	Economie del fondo anni precedenti (risparmio indennità correlata alle condizioni di lavoro di cui all'articolo 70 - bis del CCNL 21/05/2018 indennità di rischio €. 653,00 e maneggio valori €. 243,35)	€. 896,35
EVENTUALI DECURTAZIONI (oneri accessori del personale trasferito in altro Ente, ecc.)		€. 166,67
Risorse variabili non soggette a limite – art. 68 comma 1 del CCNL 21/5/2018, ex art. 17 comma 5 CCNL 1999 (di parte stabile)		€. 832,73
TOTALE PARTE VARIABILE		€. 71.938,96
TOTALE COMPLESSIVO FONDO INCENTIVANTE		€.116.271,91

Art. 3 - QUANTIFICAZIONE DELLE RISORSE FINANZIARIE STABILI E VARIABILI DISPONIBILI PER LA CONTRATTAZIONE DECENTRATA.

1. La quantificazione delle risorse disponibili per la contrattazione integrativa, secondo la disciplina di cui agli artt. 67 e 68, comma 1, del CCNL 21/05/2018, è di esclusiva competenza dell'Amministrazione, in conformità e nel rispetto delle condizioni e dei vincoli previsti dalla Legge.



2. Con Deliberazione di Consiglio di Gestione n. 21 del 27/05/2021 sono stati forniti gli indirizzi alla delegazione trattante per la contrattazione decentrata integrativa del personale non dirigente per l'anno 2021 tra le diverse modalità di utilizzo previste dal Contratto Collettivo Nazionale del Lavoro. Con successiva Determinazione Dirigenziale n. 122 del 31/05/2021 è stato costituito il fondo delle risorse decentrate per l'anno 2021 per un totale di €. **116.271,91**, comprensivo di risorse previste da disposizioni di Legge per incentivi per funzioni tecniche art. 113 D.lgs 50/2016, quantificato dal responsabile dell'Area Tecnica con nota prot. 1432 del 15/04/2021 per l'anno 2021, per un importo di €.**58.095,84**.

Il Fondo per l'anno 2021, pari ad €. 116.271,91, è ripartito come segue:

Parte stabile		Parte variabile	
Importo anno 2017 certificato Organo di Revisione €. 42.024,28		(funzioni tecniche)	€. 58.095,84
Incremento risorse stabili	€. 2.308,67	(performance organizzativa)	€. 7.833,33
		Straordinari ed economie fondo	€. 5.177,06
		Ris.variabili non soggette a limite art.68	€. 832,73
Totale parte stabile	€. 44.332,95	Totale parte variabile	€.71.938,96
Totale fondo anno 2021 – €. 116.271,91			

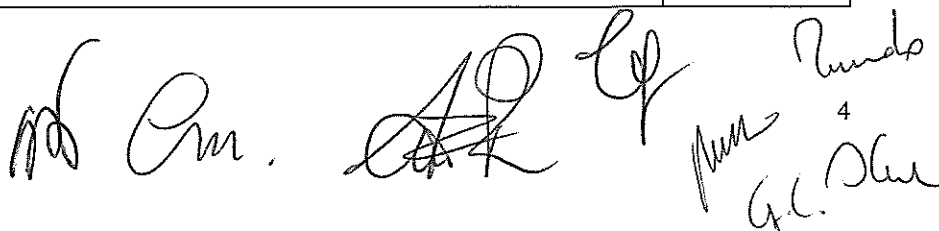
Decurtazione permanente:

Dall'anno 2015 (riduzione operata nel 2014 per effetto dell'articolo 9 comma 2 bis del D.L. 28/2010 e ss.mm.ii (art. 1, comma 456 Legge Stabilità 2014) la decurtazione è pari a €. 682,31 per la parte stabile, e di €. 166,67 per la parte variabile, **per un totale complessivo di €. 848,98.**

Quantificazione risorse disponibili

Di seguito si riporta la tabella riepilogativa relativa alla quantificazione delle risorse disponibili per l'anno 2021:

Comma 1 - risorse stabili	2021
a) Importo anno 2017 certificato dall'organo di revisione che comprende le risorse decentrate stabili di cui all'art. 31, c. 2 CCNL 22.01.2004 dell'anno 2017, tra cui: - Fondo progressioni economiche; - indennità di comparto; - quota 0,20% monte salari 2001 (esclusa dirigenza)	€. 42.024,28
b) Dall'importo come sopra determinato vanno detratte le risorse che gli enti hanno destinato, nell'anno 2017, alla retribuzione di posizione e di risultato delle P.O. istituite	€. 00,00
Differenza a - b	€. 42.024,28
Comma 2 – incrementi del fondo	2021
a) importo pari alle differenze tra gli incrementi a regime di cui all'articolo 67, comma 2, lett.b riconosciuti alle posizioni economiche di ciascuna categoria e gli stessi incrementi riconosciuti alle posizioni iniziali	€. 894,27
b) risorse stanziare dagli Enti ai sensi del comma 5, lettera a)	€. 00,00
Art. 67, comma 2 lettera a) del CCNL 21/05/2018 (incremento di € 83,20 per 17 unità di personale in servizio al 31/12/2015 a valere dal 2019) – risorse non soggette a limite	€. 1.414,40
Totale incrementi fondo	€. 2.308,67
Comma 3 – risorse variabili da definire di anno in anno	
a) Risorse derivanti dall'applicazione dell'articolo 43 della Legge 449/1997, anche tenuto conto di quanto esplicitato dall'art. 15, comma 1, lettera d) del CCNL 01/04/1999, come modificata dall'articolo 4, comma 4 del CCNL 05/10/2001	
b) Risorse derivanti da specifiche disposizioni di Legge (articolo 113 D.lgs 50/2016 a partire dal 01/01/2018)	€. 58.095,84



 m. Am. AR Cp Rundo
 4
 G.L. Sber

c) importo corrispondente alle eventuali risorse stanziare dagli Enti ai sensi del comma 5, lettera b) (obiettivi anche di mantenimento definiti dal piano della performance e potenziamento sicurezza stradale – ex art. 15, comma 5 CCNL 1999)	€ 7.833,33	
Risorse variabili non soggette a limite – art. 68, comma 1 del CCNL 21/05/2018, ex art. 5 ccnl 1999 (di parte stabile)	€ 832,73	
Art. 67, comma 3, let. E) del CCNL 21.5.2018	Risorse derivanti da eventuali risparmi derivanti dall'applicazione della disciplina degli straordinari	€ 4.280,71
Art. 17, comma 5 CCNL 1998 - 2001	Economie del fondo anni precedenti (risparmio indennità correlata alle condizioni di lavoro di cui all'articolo 70 - bis del CCNL 21/05/2018 indennità di rischio € 653,00 e maneggio valori € 243,35)	€ 896,35
TOTALE RISORSE		€ 71.938,96

Riepilogo costituzione Fondo

	2021
Totale risorse stabili	€ 44.332,95
Di cui extra tetto *	€ 2.308,67
Totale risorse variabili	€ 71.938,96
Di cui extra tetto (inc. tecnici e ris. Variabili art.68 ed economie fondo anni precedenti)	€ 59.824,92
Totale	€ 116.271,91

Art. 4 VERIFICA CONTENIMENTO DELLA SPESA AI SENSI DELL'ARTICOLO 23 COMMA 2 del D.lgs 75/2017

L'articolo 23 comma 2 del D.lgs 75/2017 dispone che l'ammontare complessivo delle risorse destinate annualmente al trattamento accessorio del personale, anche di livello dirigenziale, di ciascuna delle amministrazioni pubbliche di cui all'articolo 1, comma 2, del decreto legislativo 30 marzo 2001 n. 165, non può superare il corrispondente importo determinato per l'anno 2016.

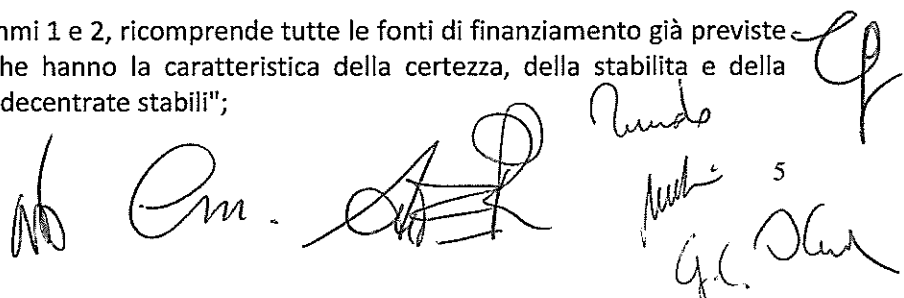
Il rispetto del limite di cui al punto precedente è esplicitato come segue:

	Anno 2016	Anno 2021
Risorse stabili soggette a limite	€ 42.706,59	€ 42.706,59
Risorse variabili soggette a limite	€ 8.000,00	€ 8.000,00
Decurtazione: parte fissa € 682,31 parte variabile € 166,67	-€ 848,98	-€ 848,98
TOTALE RISORSE SOGGETTE A LIMITE	€ 49.857,61	€ 49.857,61
Risorse stabili non soggette a limite (dichiarazione congiunta 5 del CCNL 21/05/2018 e parere Corte dei Conti Lombardia PAR 221/2018)	€ 00,00	€ 2.308,67
Risorse Variabili non soggette a limite	€ 10.066,41	€ 59.824,92
Eventuali risparmi da straordinari art.67 e da fondo 2019		€ 4.280,71
TOTALE FONDO	€ 59.924,02	€ 116.271,91
DISPONIBILITA' POSIZIONI ORGANIZZATIVE		
	Anno 2016	Anno 2021
TOTALE RISORSE SOGGETTE A LIMITE	€ 49.857,61	€ 49.857,61
Posizioni Organizzative, Alte Professionalità ed Indennità di risultato	€ 53.794,56	€ 33.568,60
Limite ex art. 23 comma 7 Dlgs 75/2017	€ 103.652,17	€ 83.426,21

ART. 5 – CRITERI DI RIPARTIZIONE DELLE RISORSE DECENTRATE DISPONIBILI.

Il fondo è costituito ai sensi dell'art. 67 del CCNL 21/05/2018, in base al quale lo stesso viene determinato in due distinte categorie:

- la prima, costituita nel rispetto dei commi 1 e 2, ricomprende tutte le fonti di finanziamento già previste dalle discipline contrattuali vigenti, che hanno la caratteristica della certezza, della stabilità e della continuità nel tempo, definite "risorse decentrate stabili";



- la seconda, costituita nel rispetto dei commi dal n. 3 al n. 6, viene qualificata come "risorse decentrate variabili" e comprende tutte le risorse eventuali e variabili previste dai CC.CC.NN.LL.

Le risorse decentrate stabili del fondo, unitamente alle risorse di parte variabile ed alle eventuali economie di parte stabile di anni precedenti, vengono utilizzate per il finanziamento delle varie indennità contrattuali, nonché per i premi correlati alla performance organizzativa ed individuale.

Le risorse destinate alla performance vengono erogate in base al raggiungimento degli obiettivi predefiniti nel PEG/piano della performance, secondo i criteri definiti nel sistema di misurazione e valutazione della performance approvato con deliberazione CDG. n. 17. del 14/06/2011;

Le risorse aggiuntive variabili, annualmente previste ai sensi dell'art. 67, comma 5, lett. b), del CCNL 21/05/2018, comprese le risorse di cui all'art. 56-quater, comma 1, lett. c), del CCNL 21/05/2018, vengono destinate per il conseguimento degli obiettivi, anche di mantenimento, da realizzare nel corso del periodo, come previsto nel PEG/piano della performance ammontano alla somma di €. 7.833,33;

I compensi e le indennità contrattuali sono erogati sulla base del riconoscimento del merito, in relazione al raggiungimento degli obiettivi di performance, alle responsabilità connesse ed alle attività/funzioni svolte.

Le progressioni orizzontali del personale dipendente non dirigente vengono assegnate sulla base dei criteri di cui all'art. 7 del presente contratto integrativo, nel rispetto dei principi dettati dall'art. 23, comma 2, del D. Lgs. n. 150/2009 e s.m.i., nonché della disciplina di cui all'art. 16 del CCNL 21/05/2018;

Utilizzo Fondo risorse decentrate (Articolo 68, CCNL 2016 – 2018)

Risorse destinate agli istituti di cui all'art. 68, comma 1	2021
a) differenziale progressioni economiche a regime	€. 894,27
b) progressioni economiche anni precedenti	€. 20.216,93
c) indennità di comparto (bisogna prevedere il comparto di tutti i dipendenti 2019	€. 7.444,08
TOTALE utilizzi vincolati	€. 28.555,28
Risorse destinate agli istituti di cui all'art. 68, comma 2	2021
a) performance organizzativa (quota del ...% delle risorse variabili)	
b) performance individuale (quota superiore al 30% delle risorse variabili pari ad €. 7.833,33)	€. 21.539,50
d) indennità condizioni di lavoro (art. 70-bis CCNL 2018): indennità di rischio	€. 1.320,00
d) indennità condizioni di lavoro (art. 70-bis CCNL 2018): indennità maneggio valori	€. 465,00
h) compensi per specifiche responsabilità (art. 70-quinquies CCNL 2018)	€. 5.620,00
n) progetti per il conseguimento di obiettivi dell'ente (art. 67, c. 5, lett. b, CCNL 2018)	
o) compensi previsti da specifiche disposizioni di legge (art. 68, c. 2, lett. g, CCNL 2018):	€. 58.095,84
o.2) incentivi per funzioni tecniche di cui all'art. 113 del D. Lgs. N. 50/2016, nei limiti dettati dalla stessa norma	
altro _____	
q) progressioni economiche relative all'anno di effettuazione (PEO)	€. 676,29
Totale risorse destinate agli istituti di cui all'art. 68, comma 2	€. 87.716,63
TOTALE FONDO 2021	€. 116.271,91

Riepilogo costituzione e destinazione Fondo

	2021
Totale risorse stabili (art. 67 CCNL 2018)	€. 44.332,95
Totale risorse variabili (art. 67 CCNL 2018)	€. 71.938,96
a) Totale	€. 116.271,91
Somme destinate agli utilizzi vincolati (art. 68 CCNL 2018)	€. 28.555,28
Somme destinate agli utilizzi da contrattare (art. 68 CCNL 2018)	€. 87.716,63
b) Totale	€. 116.271,91
DIFFERENZA Totale a - b	€. 0,00

The bottom of the page features several handwritten signatures and initials in black ink. From left to right, there is a signature that appears to be 'M. C.', followed by 'R. C.', and then a large, stylized signature that could be 'A. P.'. To the right of these, there is another signature that looks like 'G. P.' and a final signature that is less legible but appears to be 'G. P.' or similar.

RISORSE CHE NON TRANSITANO NEL FONDO	
Fondo Lavoro straordinario	€. 16.710,00
Fondo posizioni organizzative e indennità risultato	€. 33.568,60

ART. 6 – PERFORMANCE INDIVIDUALE.

1. Le risorse destinate alla performance individuale vengono erogate, secondo i criteri definiti nel sistema di misurazione e valutazione della performance approvato con deliberazione CDG n. 17 del 14/06/2011, in base al raggiungimento di specifici obiettivi predefiniti nel piano della performance, nonché in relazione alle competenze dimostrate ed ai comportamenti professionali e organizzativi di ciascun dipendente.

2. I premi correlati alla performance individuale vengono erogati a consuntivo ai dipendenti in base al punteggio attribuito dal competente Dirigente/Responsabile nell'apposita scheda di valutazione definita unitamente al sistema di misurazione e valutazione della performance approvato con deliberazione di CDG. n. 17 del 14/06/2011.



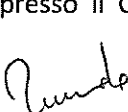
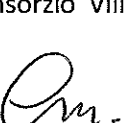
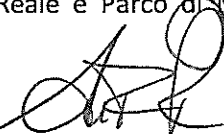
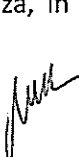
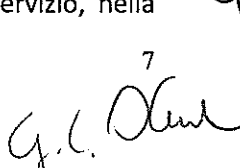
ART. 7 – CRITERI PER L'ATTRIBUZIONE DI NUOVE PROGRESSIONI ECONOMICHE.

I principi applicati sono i seguenti:

- le progressioni economiche sono attribuite in modo selettivo, ad una quota limitata di dipendenti, in relazione allo sviluppo delle competenze professionali e ai risultati individuali e collettivi rilevati dal sistema di valutazione (articolo 14, comma 6, del D.lgs n. 150/2009);
- la progressione economica orizzontale si sviluppa partendo dal trattamento tabellare iniziale delle categorie, con l'acquisizione in sequenza degli incrementi corrispondenti alle posizioni successive previste nel CCNL, dando origine, ai seguenti possibili percorsi individuali:
 - per la Cat. A dalla posizione A 1 alla A 6;
 - per la Cat. B dalla posizione B 1 alla B 8;
 - per la Cat. C dalla posizione C 1 alla C 6;
 - per la Cat. D dalla posizione D 1 alla D 7.
- Il valore economico di ogni posizione successiva all'iniziale è quello indicato nella tabella C allegata al CCNL 21/05/2018.
- L'art. 17 del d.lgs. 27 ottobre 2009, n. 150 prevede che gli strumenti di valorizzazione del merito e i metodi di incentivazione della produttività e della qualità della prestazione lavorativa siano informati a principi di selettività e concorsualità nelle progressioni.
- L'art. 23 comma 2 del citato decreto sancisce l'obbligo di assegnare le PEO sulla base di procedure selettive, ad una quota limitata di dipendenti, in relazione allo sviluppo delle competenze professionali e ai risultati individuali e collettivi rilevati dal sistema di valutazione.
- L'art. 16 del CCNL 22.05.2018 stabilisce che:
 - Le progressioni economiche sono attribuite in relazione alle risultanze della valutazione della performance individuale del triennio che precede l'anno in cui è adottata la decisione di attivazione dell'istituto, tenendo conto eventualmente a tal fine anche dell'esperienza maturata negli ambiti professionali di riferimento, nonché delle competenze acquisite e certificate a seguito di processi formativi.
 - Conferma che gli oneri per il pagamento delle progressioni economiche orizzontali sono a carico delle risorse decentrate, parte stabile.
 - Ai fini della progressione economica orizzontale, è previsto un periodo di permanenza nella posizione economica in godimento di almeno 24 mesi.
 - L'attribuzione della progressione economica orizzontale non può avere decorrenza anteriore al 1° gennaio dell'anno nel quale viene sottoscritto il contratto integrativo che prevede l'attivazione dell'istituto, con la previsione delle necessarie risorse finanziarie.
 - L'esito della procedura selettiva ha una vigenza limitata al solo anno per il quale è stata prevista l'attribuzione della progressione economica.

Con il presente accordo le parti convengono e stipulano quanto segue:

1. La Progressione economica orizzontale coinvolgerà i dipendenti in ruolo, con rapporto di lavoro a tempo indeterminato presso il Consorzio Villa Reale e Parco di Monza, in servizio, nella

posizione economica, alla data del 01/01/2021 e che alla data del 31/12/2020 abbiano maturato, nella stessa posizione economica, i requisiti di anzianità di almeno 24 mesi indicati nell'art. 16 del CCNL 22/05/2018.

2. Ai fini della maturazione del biennio, il rapporto di lavoro a tempo parziale è considerato equivalente al rapporto di lavoro a tempo pieno, sono esclusi dal computo dell'anzianità di servizio i periodi di aspettativa e congedo non retribuiti.
3. La decorrenza giuridico-economica per la progressione orizzontale per l'anno 2021 decorrerà a far data dal 01/01/2021.
4. La percentuale di personale che potrà usufruire delle progressioni economiche previste per il triennio 2021/2022/2023 sarà non superiore al 50% del contingente di 8 unità in servizio aventi diritto al 01/01/2021 (1 dipendente nel 2021, 1 dipendente nel 2022 e 1 dipendente nel 2023);
5. la somma destinata a finanziare la progressione economica, dovrà essere detratta dalla parte stabile del fondo incentivante.
6. In applicazione dell'art. 16 del CCNL del 21/05/2018, i criteri per l'effettuazione delle progressioni economiche orizzontali nelle diverse categorie sono i seguenti:

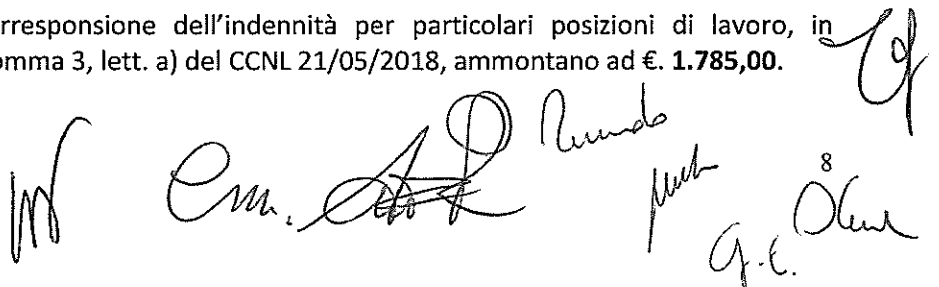
Fattore	percentuale
Media dei punteggi attribuiti nelle schede di valutazione della performance individuale del triennio precedente a quello relativo all'anno di attribuzione della progressione (verrà stilata una graduatoria dal punteggio più alto a quello più basso relativa alla media dei punteggi; nel caso di assenza prolungata, ad esempio per maternità o terapie salvavita, vengono prese in considerazione le valutazioni esistenti nell'ambito del triennio considerato).	60%
Esperienza acquisita nella categoria e livello economico (anni di permanenza nella categoria e livello economico di appartenenza. Tra tutti gli aventi diritto si calcherà il valore più elevato al quale verrà attribuito il punteggio massimo (maggiore 5 anni). Agli altri verrà attribuito un punteggio proporzionalmente minore.	40%

- a) in caso di parità si valuterà l'anzianità di servizio complessiva del dipendente nella posizione economica immediatamente precedente.
- b) in caso di ulteriore parità l'età anagrafica del dipendente si privilegerà il più anziano.

7. La progressione economica è attribuita ai dipendenti che hanno conseguito il punteggio più alto all'interno della graduatoria, in ordine decrescente in applicazione delle modalità indicate nel precedente comma 6, nell'ambito comunque della percentuale delle risorse disponibili definite al comma 5 del presente articolo.
8. L'effettiva attribuzione della progressione orizzontale è comunque subordinata al raggiungimento di una valutazione positiva nel citato triennio, comunque una media non inferiore a 85/100.
9. Gli oneri relativi al pagamento dei maggiori compensi spettanti al personale che ha beneficiato della disciplina sulle progressioni economiche orizzontali, comprensivi anche della quota della tredicesima mensilità, sono interamente a carico della componente stabile del Fondo risorse decentrate di cui all'art. 67 del CCNL 21/05/2018.
10. Il personale comandato o distaccato presso altri enti, amministrazioni, aziende, organizzazioni sindacali, ha diritto di partecipare alle selezioni per le progressioni orizzontali previste. A tal fine l'ente richiederà all'ente di utilizzazione le informazioni e le eventuali valutazioni effettuate nel corso dell'ultimo triennio.

ART. 8 – INDENNITA' CORRELATA ALLE CONDIZIONI DI LAVORO DI CUI ALL'ART. 70 - BIS DEL CCNL 21/05/2018.

1. Le risorse destinate alla corresponsione dell'indennità per particolari posizioni di lavoro, in applicazione dell'articolo 7, comma 3, lett. a) del CCNL 21/05/2018, ammontano ad €. **1.785,00.**

The bottom of the page contains several handwritten signatures and initials in black ink. From left to right, there is a stylized signature, the name 'Em.' followed by a signature, a signature that appears to be 'Rumolo', and another signature that looks like 'G.E.' with a small '8' above it. There are also some other scribbles and initials.

2. Il Consorzio Villa Reale e Parco di Monza corrisponde l'unica "indennità condizioni di lavoro", di cui all'art. 70 – bis del CCNL 21/05/2018, destinata a remunerare lo svolgimento di attività:
- esposte a rischi e, pertanto, pericolose o dannose per la salute.
 - implicanti il maneggio di valori.
3. La misura dell'indennità condizioni di lavoro è definita nelle seguenti misure, tenuto conto della valutazione dell'effettiva incidenza di ciascuna delle causali di cui al comma 1 nelle attività svolte dai dipendenti e delle caratteristiche istituzionali, dimensionali, sociali e ambientali del Consorzio Villa Reale e Parco di Monza e degli specifici settori di attività ed è a carico del fondo per le risorse decentrate.

Rischio/disagio:

La valutazione dell'effettiva incidenza della suddetta causa nelle attività svolte dal dipendente e delle caratteristiche istituzionali, dimensionali, sociali e ambientali del Consorzio è effettuata sulla base dei seguenti criteri:

- L'indennità condizione di lavoro connessa a situazioni di rischio che nel compimento delle attività lavorative implicano l'utilizzo prevalente e diretto di attrezzi, macchinari, sostanze, o strumenti che, per le modalità con cui devono essere impiegati, o per le caratteristiche oggettive del loro funzionamento, o della loro composizione, sono fonte di pericolo per la salute o l'integrità fisica del dipendente.
- competete solo per i giorni di effettiva esposizione al rischio in proporzione ai giorni di servizio da prestare calcolati su base mensile.
- L'importo giornaliero pari ad €. 1,00 può essere erogato, secondo la disciplina contrattuale, ai dipendenti per il "periodo di effettiva esposizione al rischio", pertanto il relativo importo va ridotto qualora il dipendente sia assente per ferie, permessi, aspettative, malattie etc.

Le attività soggette a rischio e le risorse allo scopo destinate al pagamento della relativa indennità sono le seguenti:

Prestazioni lavorative soggette a rischio + disagio	n. addetti	Somma prevista Euro	
		giornalieri/dip.	annui
Servizi di manutenzione delle aree verdi	4	1.00	€. 1.320,00
TOTALE	4	-	€. 1.320,00

Maneggio valori:

La valutazione dell'effettiva incidenza della suddetta causa nelle attività svolte dal dipendente e delle caratteristiche istituzionali, dimensionali, sociali e ambientali del Consorzio è effettuata sulla base dei seguenti criteri:

- L'indennità condizione di lavoro connessa alla suddetta causa compete al personale che sia adibito in via continuativa a servizi che comportino maneggio di valori di cassa e risponda di tale maneggio (di norma coloro che sono stati nominati agenti contabili e maneggiano valori di cassa).
- Per servizio deve intendersi la specifica struttura organizzativa in cui valori di cassa siano continuativamente maneggiati (es. servizio economato).
- L'indennità è calcolata e liquidata mensilmente e compete per le sole giornate in cui il dipendente risulti in servizio ed adibito ad uno dei servizi con le caratteristiche in precedenza specificate.

Le attività implicanti il maneggio di valori e le risorse allo scopo destinate al pagamento della relativa indennità sono le seguenti:

Servizio che tratta in via continuativa valori di cassa	Indennità individuale giornaliera
Servizio Economato	€. 1,55
Totale annuo	€. 465,00

L'importo dell'indennità giornaliera è stata stabilita in €. 1,55 dalla Determina Dirigenziale n° 24 del 26/02/2014.

Handwritten signatures and initials, including a large signature that appears to be 'M. Om.' and other illegible marks.

ART. 9 – INDENNITA' DI SPECIFICHE RESPONSABILITA' DI CUI ALL'ART. 70-QUINQUES DEL CCNL 21/05/2018.

1. Al finanziamento dell'indennità per particolari responsabilità, di cui all'art. 70 – quinquies, comma 2, lettera a) e b), del CCNL 21/05/2018, è destinata una somma pari ad €. **5.620,00**.
2. l'istituto viene parametrato per le attività di seguito riportate:
 - a) Specifiche e complesse responsabilità di uno o più procedimenti.
 - b) Attività anche plurisetoriali di portata plurispecialistica.
 - c) Adozione di atti a rilevanza esterna e/o con valenza esterna, anche non comportanti impegno di spesa.
3. Per compensare l'esercizio di compiti che comportano specifiche responsabilità, con atto formale, verrà riconosciuta un'indennità di importo non superiore a € 3.000,00 annui lordi come stabilito dall'articolo 70 quinquies comma 1 del CCNL 21/05/2018.
4. Le responsabilità, i compiti e le funzioni di cui al comma precedente sono quelli indicati nella seguente tabella con l'indicazione della relativa indennità:

Descrizione delle specifiche responsabilità, compiti e funzioni	Indennità
a) Responsabilità di servizio e/o Ufficio e di procedimenti amministrativi complessi ad esso inerenti.	€. 1.500,00
b) Responsabilità di servizio e/o Ufficio e di procedimenti amministrativi ad esso inerenti	€. 850,00
c) Responsabilità di servizio e/o Ufficio e di procedimenti amministrativi ad esso inerenti	€. 720,00

5. Ad ogni dipendente non può essere attribuita più di un'indennità per particolari responsabilità di cui al presente articolo, nel caso in cui ricorrano responsabilità diverse al dipendente interessato è attribuita l'indennità di valore economico più elevato.
6. L'importo dell'indennità è decurtato nel solo caso di assenza per malattia per i primi 10 giorni di ogni evento morboso in applicazione dell'art. 71 comma 1 del D.L. 112/2008.
7. Non sono considerate assenze dal servizio, per le finalità di cui al comma precedente, quelle dovute alle eccezioni espressamente indicate al comma 1 dell'art. 71 del D.L. 112/2008. In caso di assenza dovuta alle eccezioni contenute nel comma 1 dell'art. 71 del D.L. 112/2008 l'attribuzione dell'indennità non può essere revocata fino alla ripresa del servizio.
8. L'indennità non può essere revocata durante il periodo di astensione per maternità ai sensi del D.Lgs. 151/2001.
9. L'attribuzione dell'indennità è annuale.
10. Gli eventuali risparmi derivanti dall'applicazione del presente articolo verranno portati in aumento alle somme finalizzate ad incentivare la produttività ed il miglioramento dei servizi.
11. Le risorse destinate alla corresponsione di tale indennità sono le seguenti:

Area con personale cui siano attribuite responsabilità	N° dip.	Cat	importo
Valorizzazione e Fruizione	1	D	€. 1.500,00
Finanziaria e Personale	1	D	€. 850,00
Finanziaria e Personale	1	C	€. 850,00
Tecnica	1	C	€. 850,00
Tecnica	1	C	€. 850,00
Tecnica	1	B	€. 720,00
TOTALE			€. 5.620,00

ART. 10 – INCENTIVI PREVISTI DA SPECIFICHE DISPOSIZIONI DI LEGGE.

1. Rientrano in questa fattispecie i seguenti istituti finalizzati, sulla base di specifiche disposizioni di legge, all'incentivazione di prestazioni o di risultati del personale interessato:
 - a) Incentivi per le "funzioni tecniche" di cui all'art. 113 del D. Lgs. n. 50/2016 e s.m.i. compensi per avvocatura di cui all'art. 27 del CCNL 14/09/2000.
 - b) Premi correlati ai risparmi da piani di razionalizzazione di cui all'art. 16, comma 5, del D. L. n. 98/2001.
2. Gli incentivi indicati dalla lettera a) e dalla lettera b), vengono erogati ai dipendenti interessati sulla base della disciplina prevista nei rispettivi Regolamenti Consortili, con atto del Direttore Generale, su proposta dei rispettivi Responsabili di Area.



 10

3. La quantificazione dell'importo relativo gli incentivi per le funzioni tecniche di cui all'art. 113 del D. Lgs. n. 50/2016 e ss.mm.ii., per l'anno 2021 sono stati determinati dal responsabile dell'Area Tecnica e quantificato per un importo di € 58.095,84 con nota Prot. 1432 del 15/04/2021.

Art. 11 - DIFFERENZIAZIONE DEL PREMIO INDIVIDUALE (art. 69, CCNL 2018)

L'articolo 69 del CCNL 21/05/2018 prevede l'assegnazione ai dipendenti che conseguono valutazioni più elevate una maggiorazione del premio correlato alla performance individuale, definita in sede di contrattazione integrativa in misura comunque non inferiore al 30% del valore medio pro capite dei premi attribuiti al personale valutato positivamente. Inoltre è rimessa alla contrattazione integrativa definire preventivamente una quota limitata di personale cui attribuire detta maggiorazione.

1. La misura della maggiorazione è determinata nel 30% ed è assegnata ad un dipendente dell'Ente valutato positivamente.
2. La maggiorazione può essere attribuita al dipendente a condizione che lo stesso raggiunga il maggior punteggio di valutazione nella scheda di valutazione della produttività individuale.



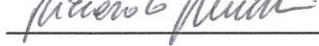
In caso di parità la maggiorazione viene attribuita secondo i seguenti criteri aggluntivi:

- Esperienza acquisita alle dipendenze dell'Ente.
- In caso di ulteriore parità viene scelto il dipendente più anziano.

Art. 12 – CONFERIMENTO DEGLI INCARICHI DI POSIZIONE ORGANIZZATIVA ED ALTE PROFESSIONALITA'

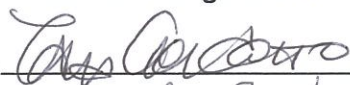
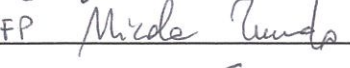
1. Il Consiglio di Gestione con Delibera n. 19 del 09/05/2019 ha approvato il nuovo regolamento recante la definizione dei criteri generali per il conferimento e la revoca degli incarichi delle posizioni organizzative e delle Alte Professionalità, nonché le graduazioni delle Posizioni Organizzative e delle Alte Professionalità.
2. In applicazione degli artt. 15, comma 5, e 67, comma 1, del CCNL 21/05/2018, le risorse destinate alla erogazione delle retribuzioni di posizione e di risultato delle Posizioni Organizzative sono determinate per l'anno 2021 in un importo pari ad € 33.568,00.
3. Del complesso delle risorse destinate al finanziamento delle posizioni organizzative, di cui al precedente comma, una somma pari al 30% (non inferiore al 15%) è destinata alla remunerazione della retribuzione di risultato delle Posizioni Organizzative.

La Delegazione di parte pubblica:


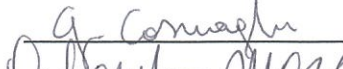
DISTEFANO Giuseppe 
CEREDA Ornella 
RENELLI Riccardo 



I Rappresentanti delle Organizzazioni Sindacali Territoriali

F.P. CGIL  GOLDONETTO TANIA
F.P. CISL FP  NICOLA TURDO
F.P. UIL _____
CSA RAL _____

La Rappresentanza Sindacale Unitaria:

PARISI Antonino 
CASIRAGHI Gilberto 
COLOMBO Marco 