



Consorzio Villa Reale e Parco di Monza

**Contratto Collettivo Integrativo
del personale non dirigente del Consorzio**

**Utilizzo delle Risorse Decentrate
Annualità 2023**

Il giorno 15 del mese di dicembre, dell'anno 2023 alle ore 17.30, presso la sede del Consorzio Villa Reale e Parco di Monza, si sono riunite la Delegazione trattante di parte pubblica composta da:

Per la Delegazione Trattante

- il Direttore Generale, dott. Giuseppe Distefano;
- la Responsabile dell'Area Finanziaria e Personale, Rag. Ornella Cereda;
- il Dirigente dell'Area Legale, Amministrativa e gestione Patrimoniale, dott. Attilio Fiore.

Per le OO.SS.

- la Sig.ra Tania Goldonetto, FP CGIL MB;
- [•], F.P. CISL MB;
- [•], F.P. UIL MB;
- [•], CSA RAL.

Vista l'ipotesi di Contratto Collettivo Integrativo sottoscritta il giorno 05/12/2023:

Vista la Deliberazione del Consiglio di Gestione n° 51 del 15/12/2023 con la quale il Presidente della delegazione trattante di parte pubblica è stato autorizzato alla definitiva sottoscrizione del Contratto Collettivo Integrativo per il personale non dirigente del Consorzio Villa Reale e Parco di Monza per l'anno 2023 e per l'utilizzo delle risorse decentrate disponibili per l'anno 2023.

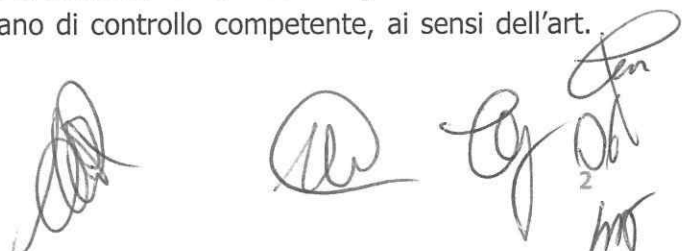
Le Parti convengono e stipulano quanto segue.

Art. 1 - Finalità e principi

1. Il Contratto Collettivo Integrativo (CCI) del Consorzio costituisce uno strumento per il miglioramento della qualità dei servizi erogati, delle attività svolte dal Consorzio e della sua organizzazione interna, nonché strumento per la tutela degli interessi dei lavoratori e la loro crescita professionale.
2. Il CCI si ispira ai principi di tutela dei diritti dei dipendenti, di parità e di pari opportunità, nonché di valorizzazione delle differenze nell'organizzazione del lavoro e valorizzazione delle eccellenze.
3. Per il raggiungimento delle finalità vengono definite le modalità per l'erogazione dei compensi legati alle prestazioni svolte (performance e altre indennità).
4. Il CCI è redatto nel rispetto della legge e dei principi, in particolare con riferimento a quanto previsto dallo Statuto dei diritti dei lavoratori (Legge n. 300/1970), del Testo unico delle disposizioni sul pubblico impiego (d.lgs. n. 165/2001), e delle disposizioni dei Contratti Collettivi Nazionali di Lavoro.

Art. 2 - Vigenza e ambito di applicazione

1. Il CCI viene stipulato secondo quanto previsto dal CCNL del 16/11/2022, si applica, salvo diversa espressa previsione, dal giorno successivo la sottoscrizione definitiva. Le sue clausole, ove non siano state espressamente disdette, continuano ad applicarsi fino alla stipula del nuovo CCI.
2. A livello annuale, con specifico accordo, viene ripartito il "Fondo Risorse Decentrate": il controllo sulla compatibilità dei costi della CCI con i vincoli di bilancio, la normativa vigente e la relativa certificazione degli oneri sono effettuati dall'Organo di controllo competente, ai sensi dell'art. 40-bis, comma 1, del d.lgs. n. 165/2001.



3. Il CCI si applica a tutto il personale non dirigente dipendente del Consorzio, a prescindere dalla sua natura (tempo indeterminato, tempo determinato), e si sostituisce a tutti quelli precedentemente stipulati.

Art. 3 - Classificazione del personale, famiglie professionali

1. Il Sistema di classificazione è articolato in quattro Aree che corrispondono a quattro differenti livelli di conoscenze, abilità e competenze professionali:
 - a. Area degli Operatori;
 - b. Area degli Operatori Esperti;
 - c. Area degli Istruttori;
 - d. Area dei Funzionari e dell'Elevata Qualificazione.
2. Al personale inquadrato nell'area dei Funzionari e dell'Elevata Qualificazione possono essere conferiti gli incarichi di Elevata Qualificazione (EQ).
3. Le Aree corrispondono a livelli omogenei di competenze, conoscenze e capacità necessarie all'espletamento di una vasta e diversificata gamma di attività lavorative e sono individuate mediante le declaratorie che descrivono l'insieme dei requisiti indispensabili per l'inquadramento in ciascuna di esse (Allegato A del CCNL del 16/11/2022).
4. Il personale in servizio alla data di entrata in vigore del presente Titolo è inquadrato nel nuovo Sistema di classificazione con effetto automatico (Tabella B: Trasposizione del CCNL del 16/11/2022).

| Nuovo Sistema di classificazione | | | | |
|----------------------------------|--------------------|----------------------|-----------|------------|
| CCNL 31/03/1999 | CCNL 31/03/1999 | CCNL 16/11/2022 | Contratto | Dipendenti |
| D 3 | D 6 | Funzionari e dell'EQ | TI | 1 |
| D 3 | D 5 | Funzionari e dell'EQ | TI | 1 |
| D 3 | D 5 | Funzionari e dell'EQ | TI | 1 |
| D 1 | D 2 | Funzionari e dell'EQ | TI | 1 |
| C 1 | C 4 | Istruttori | TI | 2 |
| C 1 | C 2 | Istruttori | TI | 1 |
| C 1 | C 1 | Istruttori | TI | 3 |
| B 3 | B 6 | Operatori Esperti | TI | 1 |
| B 1 | B 5 | Operatori Esperti | TI | 2 |
| Totale dipendenti | | | | 13 |

Art. 4 - Costituzione del Fondo

a. 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 dal Comune di Monza al Consorzio del 01/07/2013, è stato determinato dal Comune di Monza:

- Risorse aventi carattere di certezza, stabilità e continuità: 42.706,59 euro;
- Risorse aventi carattere di variabilità: 8.000,00 euro.

Le Parti prendono atto che le Risorse aventi carattere di variabilità, pari a 8.000,00 euro, sono collegate al raggiungimento degli obiettivi assegnati dal Piano della Performance del Consorzio per l'anno 2023, approvato con Delibera del Consiglio di gestione n. 30 del 16/06/2023.

Con Delibera di Consiglio di gestione n. 43 del 26/10/2023 sono state deliberate le Linee di indirizzo per la Delegazione trattante di parte pubblica nella Contrattazione integrativa del personale non dirigente per l'anno 2023

Per l'anno 2023 il Fondo è stato costituito con Determina Dirigenziale n. 279 del 27/10/2023, per l'importo totale di 106.249,74 euro.

L'ammontare degli incentivi per funzioni tecniche, previste dall'art. 113 del d.lgs. 50/2016, è stato quantificato dal responsabile dell'Area Tecnica il 05/07/2023, per un importo pari a 36.373,40 euro per l'anno 2023.

b. Quantificazione delle risorse finanziarie stabili e variabili disponibili

La quantificazione delle risorse disponibili per la contrattazione integrativa, secondo quanto previsto dagli articoli 79 e 80 del CCNL del 16/11/2022, è di esclusiva competenza del Consorzio, nel rispetto delle condizioni e dei vincoli previsti dalla Legge.

Ai sensi dell'art. 79 del CCNL del 16/11/2022 la parte stabile del Fondo risorse decentrate di ciascun ente, è costituita annualmente dalle seguenti risorse:

- risorse di cui all'art. 67, comma 1 e comma 2, lettere a), b), c), d), e), f) e g) del CCNL del 21/05/2018;
- un importo, su base annua, pari a 84,50 euro per le unità di personale destinatarie del presente CCNL in servizio alla data del 31/12/2018, poiché l'incremento di cui alla presente lettera decorre retroattivamente dal 01/01/2021, si applica quanto previsto al comma 5;
- risorse stanziare dagli enti in caso di incremento stabile della consistenza di personale, in coerenza con il piano dei fabbisogni, al fine di sostenere gli oneri dei maggiori trattamenti economici del personale;
- di un importo pari alle differenze tra gli incrementi a regime di cui all'art. 76 (Incrementi degli stipendi tabellari) riconosciuti alle posizioni economiche di ciascuna categoria e gli stessi incrementi riconosciuti alle posizioni iniziali; tali differenze sono calcolate con riferimento al personale in servizio alla data in cui decorrono i suddetti incrementi e confluiscono nel fondo a decorrere dalla medesima data;
- a decorrere dalla data di entrata in vigore del nuovo sistema di classificazione professionale di cui all'art. 13, comma 1, nella parte stabile di cui al comma 1 confluisce anche, senza nuovi o maggiori oneri per gli enti, la quota di risorse già a carico del bilancio, corrispondente alle differenze stipendiali tra B3 e B1 e tra D3 e D1: tale quota è utilizzata a copertura dell'onere, interamente a carico del Fondo, per corrispondere i differenziali stipendiali di cui all'art. 78 (Trattamento economico nell'ambito del nuovo sistema di classificazione professionale) al personale inquadrato nei profili professionali della categoria B a cui si accedeva dalla posizione economica B3 e nei profili professionali della categoria D a cui si accedeva dalla posizione economica D3.

Le Risorse Stabili del fondo ammontano a 55.732,15 euro.

Ai sensi dell'art. 79 del CCNL 16/11/2022 la parte variabile del Fondo risorse decentrate di ciascun ente è costituita annualmente dalle seguenti risorse:

- risorse di cui all'art. 67, comma 3, lettere a), b), c), d), f), g), j) e k) del CCNL del 21/05/2018;
- delle eventuali somme residue, dell'anno precedente, accertate a consuntivo, derivanti dall'applicazione della disciplina dello straordinario di cui all'art. 14 del CCNL del 01/04/1999;

- premi correlati alla performance organizzativa;
- indennità condizioni di lavoro, di cui all'art. 70-bis, CCNL Funzioni Locali 2016- 2018, (Indennità di rischio e indennità di maneggio valori);
- compensi per specifiche responsabilità al personale di cui all'art. 84 CCNL Funzioni Locali del 16/11/2022.

La parte variabile del Fondo per l'anno 2023 è quantificata in 50.517,64 euro, suddivisa in risorse soggette a limite per 7.858,49 euro, risorse non soggette a limite per 42.659,15 euro.

c. Verifica contenimento della spesa ai sensi dell'art. 23, comma 2, del d.lgs. 75/2017

L'art. 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'art. 1, comma 2, del d.lgs. 30 marzo 2001, n. 165, non può superare il corrispondente importo determinato per l'anno 2016 (vedi Tabella Controllo rispetto al limite).

Art. 5 - L'istituzione delle Elevate Qualificazione

I dipendenti già incaricati di Posizione Organizzativa, il cui incarico risulta ancora vigente o necessita di essere rinnovato, vengono incaricati di Elevate Qualificazioni secondo la disciplina prevista nel CCNL, come dettagliata nel presente CCI e secondo le previsioni dei decreti di conferimento degli incarichi.

In applicazione del Capo II del CCNL del 16/11/2022, le Risorse destinate alle Retribuzioni di posizione e di risultato delle Posizioni Organizzative (EQ) per l'anno 2023 sono pari a 54.949,74 euro, le Risorse retribuzione di risultato sono pari al 30% (non meno del 15%) del valore delle retribuzioni.

Art. 6 - Criteri generali per l'incentivazione della performance organizzativa

La valutazione delle performance organizzativa è finalizzata a garantire il miglioramento degli standard di qualità dei servizi erogati e delle attività svolte, la valorizzazione delle professionalità e il contenimento e la razionalizzazione della spesa avviene secondo la metodologia contenuta nel Regolamento per la misurazione e valutazione della Performance.

Una quota del fondo per le risorse decentrate, secondo quanto previsto dall'art. 68, comma 2, lettere a) e b), del CCNL del 21/05/2018, art. 80, comma 2, lettera a), del CCNL 16/11/2022, è destinata alla incentivazione della performance organizzativa del personale (Produttività collettiva) e alla performance individuale (Produttività individuale e Produttività per progetti).

L'erogazione di questi compensi è subordinata alla preventiva assegnazione degli Obiettivi, che devono soddisfare i requisiti di cui al d.lgs. n. 150/2009 e alla Certificazione dei conseguiti, verifica che deve essere effettuata da parte del Nucleo di Valutazione del Consorzio.

Gli incentivi per la realizzazione della performance organizzativa del Consorzio misurano la salute economico-finanziaria, la salute organizzativa e gli impatti, oltre ai risultati degli strumenti di programmazione e controllo (PIAO, obiettivi gestionali del piano della performance). Il risultato della performance organizzativa è espresso in termini percentuali in un unico valore di sintesi, a cui partecipano tutti i dipendenti.

Tali compensi vengono ripartiti a seguito dell'accertamento da parte del Nucleo di Valutazione del Consorzio della performance organizzativa espressa nell'anno che incide sul budget previsto e sono assegnati in misura corrispondente al giudizio espresso nella scheda individuale di valutazione, tra i dipendenti che abbiano raggiunto una valutazione complessiva pari almeno al 41% del massimo percepibile secondo la Tabella di seguito.

| Valutazione per Posizioni Organizzative (EQ) | | | | | |
|--|---------|---------|---------|---------|----------|
| Punteggio | 33 - 40 | 41 - 60 | 61 - 80 | 81 - 90 | 91 - 100 |
| Parametro | 0 | 0,25 | 0,75 | 0,85 | 1 |

Art. 7 - Principi generali per l'attribuzione delle Indennità

Le Indennità (compensi accessori) hanno la finalità di compensare particolari attività, prestazioni o disagi a cui il personale, per lo svolgimento della propria attività lavorativa, può essere sottoposto. Le Indennità sono riconosciute solo in presenza delle prestazioni effettivamente rese e aventi le caratteristiche legittimanti il ristoro: non competono in caso di assenza dal servizio, fatto salvo quanto espressamente previsto nella disciplina dei singoli Istituti del presente contratto, e sono riproporzionate in caso di prestazioni a orario ridotto.

Non assumono rilievo, ai fini della concreta individuazione dei beneficiari, i profili e/o le aree professionali.

L'Indennità è sempre collegata alle effettive e particolari modalità di esecuzione della prestazione che si caratterizza per aspetti peculiari negativi, quindi, non è riconosciuta per le ordinarie condizioni di "resa" della prestazione, in termini di rischio, pregiudizio, pericolo, disagio, grado di responsabilità. La stessa condizione di lavoro non può legittimare l'erogazione di due o più indennità, ad ogni indennità corrisponde una fattispecie o una causale nettamente diversa.

Il permanere delle condizioni che hanno determinato l'attribuzione dei vari tipi di indennità è riscontrato con cadenza periodica, almeno annuale.

Tutti gli importi delle indennità di cui al presente Capo sono indicati per un rapporto di lavoro a tempo pieno per un intero anno di servizio, di conseguenza sono opportunamente rapportati alle percentuali di part-time e agli eventuali mesi di servizio.

Art. 8 - Indennità condizioni di lavoro

I destinatari della Indennità condizioni di lavoro, prevista dall'art. 70-bis del CCNL del 21/05/2018, modificato dall'art. 84-bis del CCNL del 16/11/2022, sono i dipendenti, non titolari di incarichi di Elevata Qualificazione (EQ), che svolgono attività implicanti il maneggio di valori e/o esposte a rischi e, pertanto, pericolose o dannose per la salute, e/o disagiate.

Rischio/disagio

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

- condizione di lavoro caratterizzata da 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;
- calcolata solo per i giorni di effettiva esposizione al rischio in proporzione ai giorni di servizio da prestare, calcolati su base mensile;
- erogata sull'effettivo periodo di esposizione al rischio, pertanto al netto di assenze per ferie, permessi, aspettative, malattie ecc.

La seguente Tabella individua le attività soggette a rischio e le risorse destinate alle Indennità.

| Prestazioni lavorative | Dipendenti | Risorse destinate | |
|----------------------------------|------------|-------------------|---------------|
| | | 1 giorno | 2023 |
| Servizio Manutenzione aree verdi | 2 | 1,00 | 660,00 |
| Totale | 2 | - | 660,00 |

Maneggio valori

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

- condizione di lavoro caratterizzata da attività continuativa per servizi con maneggio di valori di cassa e risponda di tale maneggio;
- calcolata solo per i giorni di effettiva esposizione al rischio in proporzione ai giorni di servizio da prestare, calcolati su base mensile;
- erogata sull'effettivo periodo di esposizione al rischio, pertanto al netto di assenze per ferie, permessi, aspettative, malattie ecc.

La seguente Tabella individua le attività con maneggio di valori e le risorse destinate alle Indennità. Come previsto dalla Determina Dirigenziale n. 24 del 26/02/2014.

| Prestazioni lavorative | Dipendenti | Risorse destinate | |
|------------------------|------------|-------------------|---------------|
| | | 1 giorno | 2023 |
| Servizio Economato | 1 | 1,55 | 465,00 |
| Totale | 1 | | 465,00 |

Art. 9 - Indennità per specifiche responsabilità

Ai sensi dell'art. 84, comma 1, del CCNL del 16/11/2022, per compensare l'eventuale esercizio di compiti che comportano specifiche responsabilità, al personale di tutte le Aree che non risulti incaricato di incarichi di Elevata Qualificazione, ai sensi dell'art. 16 del CCNL del 16/11/2022, può essere riconosciuta una indennità di importo fino a 3.000,00 euro annui lordi, elevabili al massimo a 4.000,00 euro per il personale inquadrato nell'Area dei Funzionari.

Le Parti concordano che l'istituto è da collocarsi in un'ottica di significativa e sostanziale rilevanza delle responsabilità assunte e concretamente esercitate e, coerentemente, il beneficio potrà essere erogato al personale al quale siano state attribuite responsabilità che, pur insite nella declaratoria dell'area di appartenenza e, in quanto tali, integralmente esigibili siano espressive dell'assunzione di responsabilità specifiche e rafforzate nel contesto produttivo del Consorzio.

Le posizioni di lavoro indennizzabili devono, quindi, riguardare attività, obiettivi, compiti e ruoli di carattere particolare e/o di rilevante complessità, normalmente non reperibili nell'ordinaria e consueta attività generale della struttura funzionale, che determinano lo svolgimento di compiti di responsabilità ulteriori e aggiuntivi rispetto a quelli svolti dalla parte maggioritaria dei dipendenti della stessa area.

Il termine "specifiche responsabilità" non coincide con "responsabilità del procedimento", pertanto non è sufficiente l'assegnazione di una responsabilità di procedimento per far sorgere il diritto al compenso.

La specifica responsabilità, anche di procedimento, deve qualificarsi come particolarmente complessa o deve riferirsi a incarichi che impongono l'assunzione di una qualche e diretta responsabilità di iniziativa e di risultato.

Al finanziamento dell'indennità per particolari responsabilità, di cui all'art. 84 del CCNL del 16/11/2022, è destinata una somma pari a 8.000,00 euro, parametrato per le attività di seguito riportate:

- a. Specifiche e complesse responsabilità di uno o più procedimenti;
- b. Attività anche plurisettoriali di portata plurispecialistica;
- c. Adozione di atti a rilevanza esterna e/o con valenza esterna, anche non comportanti impegno di spesa.

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 euro, elevabili fino a un massimo di 4.000,00 euro annui lordi, per il personale inquadrato nell'Area dei Funzionari ed EQ, come previsto dall'art. 84 del CCNL del 16/11/2022.

La seguente Tabella individua le responsabilità, i compiti e le funzioni con l'indicazione della relativa indennità.

| Specifiche responsabilità, compiti e funzioni | Indennità |
|---|-----------|
| Procedimenti amministrativi e gestionali complessi | 3.500,00 |
| Servizio e/o ufficio, specifici procedimenti amministrativi | 500,00 |

A ogni dipendente non può essere attribuita più di un'indennità per particolari responsabilità, nel caso in cui ricorrano responsabilità diverse al dipendente interessato è attribuita l'indennità di valore economico più elevato.

L'attribuzione dell'indennità è annuale. L'importo dell'indennità è decurtato nel solo caso di assenza per malattia per i primi 10 giorni di ogni evento, in applicazione dell'art. 71, comma 1, del D.L. 112/2008.

Non sono considerate assenze dal servizio quelle dovute alle eccezioni espressamente indicate all'art. 71, comma 1, del D.L. 112/2008, l'attribuzione dell'indennità non può essere revocata fino alla ripresa del servizio. L'indennità non può essere revocata durante il periodo di astensione per maternità, ai sensi del d.lgs. 151/2001.

Gli eventuali risparmi verranno portate in aumento alle somme finalizzate a incentivare la produttività e il miglioramento dei servizi.

Le risorse destinate a tale indennità sono le seguenti:

| Area | Dipendenti | Livelli | importo |
|--|------------|------------------------|-----------------|
| Valorizzazione e fruizione | 1 | Funzionari e dell'EQ | 3.500,00 |
| Valorizzazione e fruizione | 3 | Istruttori | 1.500,00 |
| Legale, Amministrativa e gestione Patrimoniale | 1 | Istruttori | 500,00 |
| Finanziaria e personale | 1 | Elevata Qualificazione | 500,00 |
| Finanziaria e personale | 2 | Istruttori | 1.000,00 |
| Tecnica | 2 | Operatori esperti | 1.000,00 |
| Totale | 10 | | 8.000,00 |

Art. 10 - Le Progressioni Economiche Orizzontali all'interno delle Aree

Al fine di remunerare il maggior grado di competenza professionale progressivamente acquisito dai dipendenti nello svolgimento delle funzioni proprie dell'area, agli stessi possono essere attribuiti, nel corso della vita lavorativa, uno o più Differenziali stipendiali di pari importo, da intendersi come incrementi stabili dello stipendio.

Il numero di Differenziali stipendiali attribuibili nell'anno per ciascuna area è definito dall'Allegato A del CCNL del 16/11/2022.

| # | Livelli | Misura annua lorda differenziale stipendiale | Max differenziali attribuibili |
|---|----------------------|--|--------------------------------|
| 1 | Funzionari e dell'EQ | 1.600,00 / 1.800,00 (*) | 6 |
| 2 | Istruttori | 750,00 | 5 |
| 3 | Operatori esperti | 650,00 | 5 |
| 4 | Operatori | 550,00 | 5 |

(*) Se iscritto ad albi professionali ai sensi art. 102 del CCNL del 16/11/2022.

Le Progressioni Economiche Orizzontali all'interno delle Aree sono finanziate permanentemente dalla parte stabile del fondo e attribuite in modo selettivo a una quota limitata di dipendenti, ovvero non superiore complessivamente al 50% degli idonei, intendendo come tale una percentuale rispetto ai soggetti aventi titolo a partecipare alle selezioni che viene definita nella contrattazione decentrata dell'anno di riferimento per area, per l'anno 2023 possono concorrere alle progressioni all'interno delle aree il personale indicato nella tabella che segue:

| # | Livelli | Misura annua lorda differenziale stipendiale | Max differenziali attribuibili | Dipendenti | Dipendenti > 3 anni anzianità | Max Differenziali previsti 2023 |
|---------------|----------------------|--|--------------------------------|------------|-------------------------------|---------------------------------|
| 1 | Funzionari e dell'EQ | 1.600,00 / 1.800,00 (*) | 6 | 4 | 3 | 2 |
| 2 | Istruttori | 750,00 | 5 | 6 | 2 | 1 |
| 3 | Operatori esperti | 650,00 | 5 | 3 | 3 | 1 |
| Totale | | | | 13 | 8 | 4 |

I criteri per l'attribuzione delle Progressioni economiche, ai sensi dell'art. 14 del CCNL 2022, sono:

- l'attribuzione del Differenziale stipendiale, previsto dall'art. 14 del CCNL del 16/11/2022, con decorrenza dal 1° gennaio dell'anno in cui viene sottoscritto il presente CCI;
- i differenziali sono attribuiti con i seguenti criteri: per il 60% secondo la media triennale delle valutazioni, per il 40% secondo l'esperienza professionale;
- il personale interessato è quello titolare di contratto di lavoro a tempo indeterminato nella data di decorrenza del differenziale stipendiale;
- non aver ricevuto procedimenti disciplinari conclusi con sanzione superiore alla multa negli ultimi 2 anni, oltre che nell'anno corrente; in caso vi sia un procedimento disciplinare pendente il dipendente viene ammesso con riserva e l'eventuale progressione è sospesa fino alla conclusione del procedimento;

- avere un'anzianità di servizio alla data di decorrenza della progressione, anche presso altri enti, di almeno 3 anni nella posizione immediatamente precedente; per il personale in mobilità volontaria da altro ente, va considerata l'anzianità di servizio anche pregressa.

Art. 11 - 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, compensi per avvocatura di cui all'art. 27 del CCNL del 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 b) vengono erogati ai dipendenti interessati sulla base della disciplina prevista nei rispettivi Regolamenti del Consorzio, con atto del Direttore Generale, su proposta dei Responsabili di Area.
3. la quantificazione dell'importo relativo gli incentivi per le funzioni tecniche di cui all'art. 113 del d.lgs. n. 50/2016, per l'anno 2023 sono stati determinati dal responsabile dell'Area Tecnica e quantificati per un importo di 36.373,40 euro, come da nota prot. 3324 del 05/07/2023.

Art. 12 - Banca ore

Richiamati gli art. 7, comma 4, lettera o), e art. 33 del CCNL del 16/11/2022 è istituita presso il Consorzio la Banca ore.

Il Dipendente può chiedere di accantonare le ore di lavoro straordinario debitamente autorizzate ed effettuate nel mese, anche parzialmente, nella Banca ore individuale.

Le ore devono essere utilizzate entro l'anno successivo a quello di maturazione, possono essere richieste da ciascun Dipendente in retribuzione oppure come permessi compensativi per le proprie attività formative o anche per necessità personali e familiari.

Con riferimento ai tempi, alla durata, al numero di Dipendenti che contemporaneamente sono ammessi alla fruizione, l'utilizzo delle ore accantonate come riposi compensativi deve tener conto delle esigenze tecniche, organizzative e di servizio del Consorzio.

Le ore accantonate sono evidenziate mensilmente nella busta paga del Dipendente.

La maggiorazione delle ore straordinarie accantonate nella Banca ore vengono pagate al Dipendente il mese successivo alla prestazione lavorativa.

Art. 13 - Differenziazione del premio individuale

Ai dipendenti che conseguono valutazioni più elevate è prevista una maggiorazione del premio correlato alla performance individuale, definita in sede di contrattazione integrativa, in misura non inferiore al 30% del valore medio pro capite dei premi attribuiti al personale valutato positivamente.

- la misura della maggiorazione è determinata nel 30% ed è assegnata a un dipendente del Consorzio valutato positivamente;
- 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 aggiuntivi:

- esperienza acquisita alle dipendenze del Consorzio;
- in caso di ulteriore parità viene scelto il dipendente più anziano.



**Consorzio Villa Reale e Parco di Monza
Contratto Collettivo Integrativo
del personale non dirigente del Consorzio
Utilizzo delle Risorse Decentrate
Annualità 2023**

| Fonti di finanziamento Stabili | Risorse |
|--|--------------------|
| Art. 79 c. 1 CCNL 2022. Art. 67 del CCNL 2018 c. 1 Unico importo del fondo del salario accessorio consolidato all'anno 2017. | € 42.706,59 |
| Art. 79 c. 1 CCNL 2022. Art. 67 del CCNL 2018 c. 2 lett. a) Incremento di 83,20 per unità di personale in servizio al 31.12.2015 a valere dall'anno 2019 (risorse non soggette al limite). | € 1.414,40 |
| Art. 79 c. 1 CCNL 2022. Art. 67 del CCNL 2018 c. 2 lett. b) Incrementi stipendiali differenziali previsti dall'art. 64 per il personale in servizio (risorse non soggette al limite). | € 894,27 |
| Art. 79 c. 1 CCNL 2022. Art. 4 del CCNL 2001 c. 2 - art. 67 del CCNL 2018 c. 2 lett. c) Integrazione risorse dell'importo annuo della retribuzione individuale di anzianità e degli assegni ad personam in godimento da parte del personale comunque cessato dal servizio l'anno precedente (da inserire solo le nuove risorse che si liberano a partire dalle cessazioni verificatesi nell'anno precedente). | € 214,92 |
| Eventuale taglio del fondo storicizzato - Art. 9 comma 2 bis D.L. n.78/2010 convertito in L.122/2010 Per il triennio 2011/2013 il tetto dei fondi per le risorse decentrate dei dipendenti e dei dirigenti non può superare quello del 2010 ed è ridotto automaticamente in proporzione alla riduzione del personale in servizio e s.m.i. da sottrarre (da inserire solo se l'importo annuale non è stato già ricompreso nell'unico importo storicizzato). | € 682,31 |
| Art. 79 c. 1 lett. b) CCNL 2022 Euro 84,50 per n. unità in servizio al 31.12.2018 con decorrenza dal 01.01.2021 (da calcolarsi per intero sulle unità in servizio). | € 1.098,50 |
| Art. 79 c. 1 lett. d) CCNL 2022 differenziali stipendiali personale in servizio nell'anno 2022. | € 867,10 |
| Art. 79 c. 1-bis CCNL 2022 differenze stipendiali personale inquadrato in B3 e D3. | € 9.218,68 |
| Totale Risorse Stabili | € 55.732,15 |

| Fonti di finanziamento soggette a limite | Risorse |
|--|-------------------|
| Art. 4 del CCNL 5/10/2001 c. 2 - art. 67 del CCNL del 21.05.2018 c. 3 lett. d) Integrazione risorse dell'importo mensile residuo della retribuzione individuale di anzianità e degli assegni ad personam in godimento da parte del personale comunque cessato nell'anno precedente | € 25,16 |
| Art. 79 c. 2 lett. c) CCNL 2022 Risorse finalizzate ad adeguare le disponibilità del Fondo sulla base di scelte organizzative, gestionali e di politica retributiva degli enti, anche connesse ad assunzioni di personale a tempo determinato. | € 8.000,00 |
| Decurtazione parte variabile | € 166,67 |
| Totale Risorse soggette a limite | € 7.858,49 |

| Calcolo di rispetto dei limiti della Retribuzione accessoria | Risorse |
|---|-------------|
| Totale parziale risorse disponibili per il fondo anno corrente ai fini del confronto con il tetto complessivo del salario accessorio dell'anno 2016 | € 50.964,79 |
| Art. 23 c. 2 dlgs 75/2017 Eventuale decurtazione annuale rispetto il tetto complessivo del salario accessorio dell'anno 2016. | € - |

| Fonti di finanziamento Variabili non soggette a limite | Risorse |
|--|--------------------|
| ART. 15 c.1 lett. K), ART. 16, COMMI 4, 5 e 6 DL 98/2011 - Art. 67 del CCNL del 21.05.2018 c. 3 lett. b) Piani di razionalizzazione e riqualificazione della spesa | |
| Art. 15 c.1 lett. k) CCNL 1998-2001 - art. 67 del CCNL del 21.05.2018 c. 3 lett. c) Incentivi per funzioni tecniche, art. 113 dlgs 50/2016, art. 76 dlgs 56/2017, per condono edilizio, per repressione illeciti edilizi, indennità centralinisti non vedenti. | € 36.373,40 |
| Art. 15, comma 1, del CCNL 1/4/1999 lett. m) - Art. 67 del CCNL del 21.05.2018 c. 3 lett. e) Eventuali risparmi derivanti dalla applicazione della disciplina dello straordinario di cui all'art. 14. | € 1.011,01 |
| Art. 17 c. 5 CCNL 1/4/1999 - Art. 68 c. 1 del CCNL 21.05.2018 Somme non utilizzate negli esercizi precedenti (di parte stabile) | € 697,00 |
| Art. 79 c. 3 CCNL 2022 0,22% del monte salari anno 2018 con decorrenza dal 01.01.2022, quota d'incremento del fondo proporzionale. (competenza 2023) | € 1.190,37 |
| Art. 79 c. 1 lett. b) CCNL 2022 Euro 84,50 per n. unità in servizio al 31.12.2018, quota una tantum annualità 2021 | € 1.098,50 |
| Art. 79 c. 1 lett. b) CCNL 2022 Euro 84,50 per n. unità in servizio al 31.12.2018, quota una tantum annualità 2022 | € 1.098,50 |
| Art. 79 c. 3 CCNL 2022 0,22% del monte salari anno 2018 con decorrenza dal 01.01.2022, quota d'incremento del fondo proporzionale, una tantum annualità 2022. | € 1.190,37 |
| Totale Risorse Variabili non soggette a limite | € 42.659,15 |

| | |
|--|---------------------|
| Totale Risorse effettivamente disponibili | € 106.249,79 |
|--|---------------------|

| Utilizzo Risorse Stabili | Risorse |
|---|--------------------|
| Art. 17 c. 2 lett. b) - art. 68 c. 1 CCNL 21.05.2018 Fondo per Progressioni orizzontali (valori aggiornati al CCNL del 16.11.2022). | € 19.158,51 |
| Art. 33 c. 4 lett. b) e c) CCNL 22/1/2004 - art. 68 c. 1 CCNL 21.05.2018 Indennità di comparto. | € 6.519,60 |
| Fondo progressioni orizzontali differenziale B3/B1 e D3/D1 da aprile 2023 | € 9.218,68 |
| Art.68 c.2 lett. j) Differenziali stipendiali anno di riferimento | € 4.800,00 |
| Totale Utilizzo Risorse Stabili | € 39.696,79 |

| Utilizzo Risorse Variabili | Risorse |
|---|--------------------|
| Art. 68 c. 2 lett. b) CCNL 21.05.2018 Premi collegati alla performance individuale | € 21.054,60 |
| Art. 68 c. 2 lett. c) CCNL 21.05.2018 Indennità condizioni di lavoro, rischio. | € 660,00 |
| Art. 68 c. 2 lett. c) CCNL 21.05.2018 Indennità condizioni di lavoro, maneggio valori. | € 465,00 |
| Art. 68 c. 2 lett. e) CCNL 21.05.2018, art. 70 quinquies c. 1 Compensi per specifiche responsabilità categorie B, C e D | € 8.000,00 |
| Art. 68 c. 2 lett. g) CCNL 21.05.2018 Incentivazioni per specifiche disposizioni di legge, incentivi per funzioni tecniche, art. 113 dlgs 50/2016, art. 76 dlgs 56/2017, per condono edilizio, per repressione illeciti edilizi, indennità centralinisti non vedenti. | € 36.373,40 |
| Totale utilizzo Risorse Variabili | € 66.553,00 |

| | |
|--|----------|
| Verifica destinazione prevalente dei trattamenti economici all'art. 68 c. 3 riferito al c. 2 lett. a), b), c), d), e) e f) | 2912,61% |
| Verifica destinazione almeno del 30% dei trattamenti economici all'art. 68 c. 3 riferito al c. 2 lett. b) | 2031,96% |

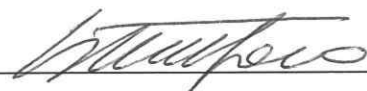
| Riepilogo Generale | Risorse |
|---|---------------------|
| Risorse disponibili fisse e variabili | € 106.249,79 |
| Risorse fisse | € 55.732,15 |
| Risorse Variabili soggette a limite | € 7.858,49 |
| Risorse Variabili non soggette a limite | € 42.659,15 |
| Risorse utilizzate | € 106.249,79 |
| Totale Disponibilità | € 106.249,79 |

| Risorse che non transitano nel Fondo | Risorse |
|--|--------------------|
| Fondo lavoro straordinario (ART. 14 CCNL 01.04.1999) | € 16.710,00 |
| Fondo posizioni organizzative e risultato | € 53.794,56 |
| Quota incremento proporzionale 0,22% fondo posizioni organizzative a decorrere dal 2022 (fuori dal limite) | € 577,59 |
| Quota incremento proporzionale 0,22% fondo posizioni organizzative a decorrere dal 2023 (fuori dal limite) | € 577,59 |
| Totale fondo P.O. per l'anno 2023 | € 54.949,74 |

| Controllo rispetto al limite | Anno 2023 | Anno 2016 |
|---|--------------------|--------------------|
| Risorse stabili soggette a limite | € 42.706,59 | € 42.706,59 |
| Risorse variabili soggette a limite | € 8.000,00 | € 8.000,00 |
| Decurtazioni (parte fissa € 682,31 - parte variabile € 166,67) | € 848,98 | € 848,98 |
| Totale Risorse soggette a limite | € 49.857,61 | € 49.857,61 |

Letto, confermato e sottoscritto.

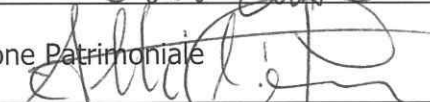
Il Direttore Generale
Giuseppe Distefano



La Responsabile dell'Area Finanziaria e personale
Ornella Cereda



Il Dirigente dell'Area Legale Amministrativa e gestione Patrimoniale
Attilio Fiore



Il Rappresentante dell'O.S. FP CGIL
Tania Goldonetto




Il Rappresentante dell'O.S. F.P. CISL
[•]



Il Rappresentante dell'O.S. F.P. UIL
[•]

Il Rappresentante dell'O.S. CSA RAL
[•]

Il Rappresentante della RSU
Corinna Gloria Montrasio



Il Rappresentante della RSU
Antonino Parisi