



Viale Mirabellino, 2
20900 Monza (MB)

www.reggiadimonza.it

**Contratto Collettivo Integrativo
del personale non dirigente del
Consorzio Villa Reale e Parco di Monza
Parte normativa per il triennio 2025 – 2027**

**Costituzione ed utilizzo delle risorse economiche
per l'anno 2025**

Il giorno 11 del mese di giugno dell'anno 2025 alle ore 09.00, vista l'ipotesi di Contratto Collettivo Integrativo sottoscritta il giorno 08/04/2025 presso la sede del Consorzio Villa Reale e Parco di Monza in v.le Mirabellino, 2 si riunisce la delegazione trattante di parte pubblica composta da:

- CORSINI Bartolomeo – Presidente ;
- CEREDA Ornella - Componente;
- D'AQUILA Andrea- Componente.

I rappresentanti della RSU

- MONTRASIO Corinna Gloria;
- COLOMBO Davor;
- MOTTA Clara Primaluna.

I rappresentanti delle Organizzazioni Sindacali Territoriali

- F.P. CGIL TANIA GOLONETTO
- F.P. CISL _____
- F.P. UIL _____
- CSA RAL _____

Che convengono e stipulano quanto segue:

Art. 1- Finalità e principi

1. Il presente Contratto Collettivo Integrativo costituisce uno strumento per il miglioramento della qualità dei servizi erogati, delle attività svolte dall'Ente e della sua organizzazione interna e nel contempo è uno strumento per la tutela degli interessi dei lavoratori, nonché per la crescita professionale degli stessi. Esso 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.
2. Al perseguimento di tali finalità e nel rispetto dei principi prima indicati sono dettate le regole per la erogazione dei compensi legati alle prestazioni svolte, tanto con riferimento all'incentivazione della performance quanto all'erogazione delle altre indennità riferite alle condizioni di lavoro.
3. Il presente Contratto Collettivo Integrativo è redatto nel rispetto dei principi e delle procedure dettate dalla legislazione, con particolare riferimento alle previsioni dettate nella Legge n. 300/1970, cd statuto dei diritti dei lavoratori, del d.lgs. n. 165/2001 e s.m.i., cd testo unico delle disposizioni sul pubblico impiego, e delle disposizioni dei contratti collettivi nazionali di lavoro per il personale del comparto Funzioni Locali.

Art. 2 - Campo di applicazione

1. Il presente Contratto Collettivo Integrativo si applica a tutto il personale dipendente Consorzio Villa Reale e Parco di Monza con qualifica non dirigenziale e disciplina tutte le materie demandate alla contrattazione integrativa.
2. Sono destinatari del contratto decentrato tutti i lavoratori in servizio presso l'Ente, a tempo indeterminato e a tempo determinato.

Art. 3 - Quadro normativo e contrattuale

1. Il presente Contratto Collettivo Integrativo si inserisce nel contesto normativo e contrattuale di seguito sinteticamente indicato. Esso va interpretato in modo coordinato, prendendo a prioritario riferimento i principi fondamentali, nonché le disposizioni imperative recate dalle norme di Legge,

l'autonomia regolamentare riconosciuta all'Ente, le clausole contenute nei CCNL del comparto Funzioni locali vigenti nella misura in cui risultano compatibili e/o richiamate dalle seguenti fonti legislative o regolamentari:

a) il Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro relativo al personale del comparto Funzioni Locali triennio 2019/2021, sottoscritto in data 16 novembre 2022.

b) il Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro relativo al personale del comparto Funzioni Locali triennio 2016/2018, sottoscritto in data 21 maggio 2018 per le parti ancora compatibili.

c) il D.lgs. 30 marzo 2001 n. 165 "Testo Unico sul Pubblico Impiego", in particolare per quanto previsto agli artt. 2 comma 2, 5, 7 comma 5, 40 commi 1, 3-bis e 3-quinquies, 45 commi 3 e 4.

d) il D.lgs. 27 ottobre 2009 n. 150 "Attuazione della legge 4 marzo 2009, n. 15, in materia di ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico e di efficienza e trasparenza delle pubbliche amministrazioni", in particolare artt. 16, 23 e 31 e successive modificazioni ed integrazioni.

e) il D.lgs. 25 maggio 2017, n. 75, recante "Modifiche e integrazioni al decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, ai sensi degli articoli 16, commi 1, lettera a), e 2, lettere b), c), d) ed e) e 17, comma 1, lettere a), c), e), f), g), h), l) m), n), o), q), r), s) e z), della legge 7 agosto 2015, n. 124, in materia di riorganizzazione delle amministrazioni pubbliche".

f) la Legge 7 aprile 2014 n. 56 "Disposizioni sulle città metropolitane, sulle province, sulle unioni e fusioni di comuni".

g) il Regolamento sull'ordinamento degli uffici e dei servizi, approvato con deliberazione del Consiglio di Gestione n° 49 del 21/12/2017.

h) il sistema di valutazione della performance approvato con deliberazione del Consiglio di Gestione 17 del 14/06/2011:

Art. 4 - Durata e decorrenza del contratto

1. Il presente Contratto Collettivo Integrativo decentrato ha efficacia dal giorno successivo alla sua stipulazione. L' avvenuta stipulazione viene portata a conoscenza di tutto il personale in servizio attraverso l'invio del testo attraverso la posta elettronica, ovvero la consegna di copia cartacea e la pubblicazione sul sito istituzionale nella sezione Amministrazione Trasparente – sottosezione Personale – Contrattazione Integrativa.
2. La durata del CCI è triennale salvo:
 - modifiche di istituti in esso contemplati dovute alla sottoscrizione di contratti nazionali di lavoro che ne impongano la revisione.
 - la ripartizione annuale delle risorse del fondo per il salario accessorio.
 - la volontà delle parti.
3. Le parti si impegnano, con cadenza annuale, in relazione alla consistenza del fondo costituito e in relazione all'applicazione dei singoli istituti contrattuali, a verificare la sostenibilità delle pattuizioni del presente contratto e a procedere alle eventuali necessarie modifiche.
4. Il presente Contratto Collettivo Integrativo conserva la sua efficacia fino alla stipulazione del successivo, salvo il caso in cui intervengano norme di Legge o di Contratto Collettivo Nazionale che contrastino con le disposizioni contenute nel CCI stesso. In tal caso, si applicherà l'art. 40, comma 3 quinquies del D.lgs. n. 165/2001 e ss.mm.ii.
5. Per quanto non previsto nel presente CCI si rinvia al CCNL vigente.

Art. 5- Classificazione del personale – famiglie professionali

1. Il sistema di classificazione del personale è articolato in quattro aree che corrispondono a quattro differenti livelli di conoscenze, abilità e competenze professionali denominate, rispettivamente:
 - Area degli Operatori.
 - Area degli Operatori esperti.
 - Area degli Istruttori.
 - 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, di seguito denominati incarichi di "EQ".
 - Le aree corrispondono a livelli omogenei di competenze, conoscenze e capacità necessarie all'espletamento di una vasta e diversificata gamma di attività lavorative; esse sono individuate mediante le declaratorie definite nell'Allegato A del CCNL 16/11/2022 che descrivono l'insieme dei requisiti indispensabili per l'inquadramento in ciascuna di esse.
 - Il personale, con qualifica non dirigenziale, in servizio al 01/01/2025, è meglio specificato nella tabella che segue:

Classificazione secondo CCNL 16/11/2022	Contratto	N° dipendenti
Area dei Funzionari e dell'Elevata Qualificazione	A tempo indeterminato	3 (con incarico EQ)
Area dei Funzionari e dell'Elevata Qualificazione	A tempo indeterminato	1
Area degli Istruttori	A tempo indeterminato	8
Area degli Operatori esperti	A tempo indeterminato	3
Totale dipendenti		15

Art. 6 - Sistema delle relazioni sindacali

1. Il sistema delle relazioni sindacali è improntato ai principi di correttezza, buona fede e trasparenza dei comportamenti ed è orientato alla prevenzione dei conflitti.
2. Ferma restando la disciplina delle relazioni sindacali stabilita dalla Legge e dalla contrattazione collettiva, l'Amministrazione valorizza il ruolo delle relazioni sindacali al fine di:
 - contribuire ad armonizzare lo svolgimento dei rapporti di lavoro con la realizzazione degli obiettivi di efficacia, efficienza, speditezza, economicità e trasparenza, sanciti dalla Legge 241/90 e ss.mm. e ii. assicurando il benessere organizzativo e la crescita professionale del personale, secondo principi di solidarietà, informazione, prevenzione, superamento dei conflitti e crescita sociale.
 - contribuire ad assicurare un assetto organizzativo moderno, flessibile, adeguato e professionale rispondente alle esigenze della programmazione politico-amministrativa, orientato al rispetto della persona del lavoratore, alle sue attitudini e al suo ruolo, fondato sui principi cardine dell'autonomia manageriale e della responsabilità.

- assicurare la rappresentanza e la tutela dei lavoratori e dei loro specifici interessi in rapporto con le scelte, i programmi, le strategie e le azioni degli Organi di Governo, nel rispetto del vigente sistema legislativo delle competenze, dei ruoli istituzionali e secondo il metodo del dialogo e del confronto previsti dai CCNL.
- concorrere positivamente alla realizzazione di un ambiente di lavoro che garantisca la dignità del lavoro al servizio della P.A., superando le tensioni e la disparità, assicurando lo sviluppo e la partecipazione ai percorsi di carriera e di crescita professionale, la concorsualità e la trasparenza delle procedure, nonché l'effettiva rispondenza fra ruolo e responsabilità assegnate.

Art. 7 – Principi generali in materia di indennità

1. Con il presente contratto, le parti definiscono le condizioni di lavoro per l'erogazione dei compensi accessori di seguito definiti "indennità".
2. Le indennità di seguito riportate, come previsto dal CCNL del comparto Funzioni Locali, hanno la finalità di compensare particolari attività, prestazioni o disagi a cui il personale, per lo svolgimento della propria attività lavorativa, può essere sottoposto.
3. Le indennità sono riconosciute solo in presenza delle prestazioni effettivamente rese ed 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 ad orario ridotto.
4. Non assumono rilievo, ai fini della concreta individuazione dei beneficiari, i profili e/o le categorie professionali.
5. L'indennità è sempre collegata alle effettive e particolari modalità di esecuzione della prestazione che si caratterizza per aspetti peculiari negativi in termini di rischio, pregiudizio, pericolo, disagio, grado di responsabilità. Non è, pertanto, riconosciuta per condizioni "ordinarie" di resa della prestazione.
6. La stessa condizione di lavoro non può legittimare l'erogazione di due o più indennità.
7. Ad ogni indennità corrisponde una fattispecie o una causale nettamente diversa.
8. Il permanere delle condizioni che hanno determinato l'attribuzione dei vari tipi di indennità, salvo diversa indicazione, è riscontrato con cadenza periodica, almeno annuale, a cura del competente dirigente.
9. 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: conseguentemente sono opportunamente rapportati alle percentuali di part-time e agli eventuali mesi di servizio, fatte salve le eccezioni specificate.

Art. 8 - Indennità condizioni di lavoro.

1. I destinatari della "indennità condizioni di lavoro" di cui all'articolo 70-bis del CCNL 21/05/2018, così come modificato dall'art. 84-bis del CCNL 16/11/2022, sono i dipendenti, non titolari di Incarichi di Elevata Qualificazione, 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 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.

- Compete 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 €. 1,50 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	2	1.50	990,00 euro
TOTALE	2	-	990,00 euro

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 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 euro
Totale annuo	465,00 euro

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

Art. 9- Risorse destinate all'esercizio di compiti che comportano specifiche responsabilità ex art. 84 CCNL 16/11/2022

1. Ai sensi dell'art. 84 comma 1 del CCNL 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 16/11/2022, può essere riconosciuta una indennità di importo fino a € 3.000,00 annui lordi, elevabili al massimo di € 4.000,00 per il personale inquadrato nell'Area dei Funzionari.
2. 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 dell'Amministrazione.

3. 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 ed aggiuntivi rispetto a quelli svolti dalla parte maggioritaria dei dipendenti della stessa area (ovvero dello stesso profilo).
4. La locuzione "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.
5. 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.
6. Ai sensi dell'articolo 84 del CCNL 16/11/2022 possono essere assegnate le seguenti specifiche responsabilità:
 - specifiche responsabilità derivanti dall'esercizio di compiti legati ai processi digitalizzazione ed innovazione tecnologica della P.A. di cui al Codice dell'Amministrazione Digitale (D.lgs 7 marzo 2005, n. 82, e s.m.i - CAD); es: progettazione, realizzazione e lo sviluppo di servizi digitali e sistemi informatici; tenuta del protocollo informatico, gestione dei flussi documentali e degli archivi.
 - specifiche responsabilità derivanti da compiti di tutoraggio o coordinamento di altro personale;
 - specifiche responsabilità derivanti dall'essere punto di riferimento, tecnico, amministrativo e/o contabile in procedimenti complessi.
 - specifiche responsabilità derivanti dai compiti legati allo svolgimento di attività di comunicazione e informazione.
 - specifiche responsabilità eventualmente affidate agli addetti agli uffici per le relazioni con il pubblico ed ai formatori professionali.

Art. 10 - Incarichi di elevata qualificazione

1. Detta materia è debitamente regolamentata giusta Delibera di Consiglio di Gestione n. 24 del 03/05/2024 all'oggetto: "Regolamento recante la metodologia per l'istituzione, il conferimento, la revoca, la graduazione degli incarichi di Elevata Qualificazione.
2. I risultati delle attività svolte dai dipendenti cui siano stati attribuiti gli incarichi di cui al presente articolo sono soggetti a valutazione annuale in base al sistema a tal fine adottato dall'Ente.
3. In applicazione del capo II del CCNL 16/11/2022, il totale del fondo delle retribuzioni di posizione e di risultato delle Elevate Qualificazioni sono determinate per l'anno 2025 in un importo pari ad 54.949,74 euro
4. La somma destinata all'erogazione della retribuzione di posizione e risultato è stabilita nella percentuale del 30% (non inferiore al 15%) della retribuzione di posizione.

Art. 11 – Sistema di valutazione della Performance

1. La valutazione delle performance individuale ed organizzativa è finalizzata a garantire il miglioramento degli standard di qualità dei servizi erogati e delle attività svolte, la valorizzazione delle professionalità e razionalizzazione della spesa, ai sensi del Regolamento per la disciplina del ciclo delle Performance e del sistema incentivante", approvato con deliberazione del Consiglio di Gestione n. 17 del 14/06/2011.
2. Una quota del fondo per le risorse decentrate, ai sensi del CCNL del Comparto vigente, è destinata alla incentivazione della performance organizzativa del personale, c.d. produttività collettiva e alla

performance individuale, c.d. produttività individuale, l'erogazione di questi compensi è subordinata alla preventiva assegnazione degli obiettivi, alla verifica e certificazione a consuntivo dei risultati totali o parziali conseguiti.

Art. 12 - Definizione di performance individuale e Performance organizzativa.

Per "performance" deve intendersi non solo il contributo che un soggetto apporta attraverso la propria azione al perseguimento di finalità e obiettivi ma anche le modalità con cui si perviene al risultato.

Essa può riferirsi tanto all'Ente nel suo complesso ("performance organizzativa") quanto ai singoli dipendenti ("performance individuale").

La performance individuale consiste nel contributo offerto da ciascun dipendente in relazione agli incarichi e alle mansioni attribuite, sia a livello apicale che operativo, riferiti agli ambiti assegnati e/o di appartenenza Funzionale.

La valutazione è diretta a promuovere il miglioramento organizzativo dell'attività gestionale e progettuale dell'Ente, lo sviluppo professionale dell'interessato, nonché a riconoscere, attraverso il sistema premiante, il merito per l'apporto e la qualità del servizio reso secondo principi di imparzialità e trasparenza.

In entrambe le tipologie di valutazione non saranno assolutamente considerati gli "aspetti professionali" ma solo ed esclusivamente gli "aspetti comportamentali e auto-organizzativi".

La valutazione del personale dipendente riguarda:

- il raggiungimento degli obiettivi dell'unità organizzativa di appartenenza;
- il comportamento professionale.

La performance organizzativa è disciplinata dall'art. 8 del D.lgs. 150/2009, corrisponde al contributo delle diverse unità organizzative presenti all'interno dell'Ente locale al raggiungimento degli obiettivi di fondo dell'amministrazione.

Secondo la medesima norma, più specificamente, il sistema di misurazione e valutazione della performance organizzativa concerne i seguenti profili rilevanti:

- l'attuazione di politiche e il conseguimento di obiettivi collegati ai bisogni e alle esigenze della collettività;
- l'attuazione di piani e programmi, ovvero la misurazione dell'effettivo grado di attuazione dei medesimi, nel rispetto delle fasi e dei tempi previsti, degli standard qualitativi e quantitativi definiti, del livello previsto di assorbimento delle risorse;
- la rilevazione del grado di soddisfazione dei destinatari delle attività e dei servizi anche attraverso modalità interattive;
- la modernizzazione e il miglioramento qualitativo dell'organizzazione e delle competenze professionali e la capacità di attuazione di piani e programmi;
- lo sviluppo qualitativo e quantitativo delle relazioni con cittadini, i soggetti interessati, gli utenti e i destinatari dei servizi, anche attraverso lo sviluppo di forme di partecipazione e collaborazione;
- l'efficienza nell'impiego delle risorse, con particolare riferimento al contenimento ed alla riduzione dei costi, nonché all'ottimizzazione dei tempi dei procedimenti amministrativi;
- la qualità e la quantità delle prestazioni e dei servizi erogati;
- il raggiungimento degli obiettivi di promozione delle pari opportunità.

Art. 13 - Criteri generali per la progressione economica all'interno delle aree/attribuzione differenziali stipendiali.

1. L'istituto della progressione economica all'interno dell'area di appartenenza del dipendente si realizza mediante acquisizione, in sequenza, dopo il trattamento tabellare di uno o più "differenziali stipendiali", di pari importo, da intendersi come incrementi stabili dello stipendio. La misura annua lorda di ciascun "differenziale stipendiale", da corrispondersi mensilmente per tredici mensilità, è individuata del sistema di classificazione, nella Tabella "A" del CCNL 16/11/2022 e negli artt. 96 e 102.
2. L'attribuzione dei "differenziali stipendiali", che si configura come progressione economica all'interno dell'area, ai sensi dell'art. 52, comma 1-bis, del D.lgs. n. 165/2001, non determina l'attribuzione di mansioni superiori, avviene mediante procedura selettiva, attivabile annualmente, in relazione alle risorse disponibili nel Fondo risorse decentrate di cui all'art. 79 del CCNL 16/11/2022.
3. L'attribuzione dei differenziali stipendiali è finanziata permanentemente dalla parte stabile del fondo ed attribuita in modo selettivo ad una quota limitata di dipendenti, non superiore complessivamente al 50% degli idonei.
4. Il numero di "differenziali stipendiali" attribuibili nell'anno per ciascuna area è definito dall'allegato A del CCNL 16/11/2022.
5. Concorrono alla procedura selettiva annuale per l'attribuzione dei differenziali stipendiali i lavoratori che negli ultimi tre anni non abbiano beneficiato di alcuna progressione. Il conteggio non tiene conto di eventuali periodi di aspettativa non retribuita, di collocazione fuori ruolo o ai sensi di altri analoghi istituti che ne sospendono la decorrenza. Ai fini della verifica del predetto requisito si tiene conto delle date di decorrenza delle progressioni economiche effettuate. I dipendenti con il presente requisito, devono essere in servizio presso il Consorzio alla data di attribuzione dell'istituto (1° gennaio dell'anno di riferimento).
6. sono esclusi dalla procedura i dipendenti che negli ultimi due anni, siano stati oggetto di provvedimenti disciplinari superiori alla multa; qualora il procedimento disciplinare sia in corso si applica il comma 2, lettera a), ultimo periodo dell'art. 14 del CCNL 16/11/2022.
7. Dopo la stipula del presente CCI viene attivata la procedura per l'assegnazione dei differenziali economici.
8. La graduatoria diventa definitiva dopo 7 giorni lavorativi dalla pubblicazione dell'elenco dei beneficiari, fermo restando la possibilità entro tale termine di presentare istanza scritta di riesame del proprio punteggio, trascorso tale termine l'esito diventa definitivo.
9. La graduatoria per l'assegnazione dei differenziali stipendiali viene composta sulla base dei seguenti criteri:
 - Valutazione performance triennio precedente: media della somma delle valutazioni del triennio valutabili. Al presente criterio di valutazione non può essere attribuito un peso, in sede di contrattazione integrativa, inferiore al 40% del totale del punteggio a disposizione, peso attribuito 60%.
 - Esperienza professionale acquisita all'interno delle Aree: da intendersi l'esperienza maturata nell'Area e nel medesimo profilo od equivalente, con o senza soluzione di continuità, nella stessa o altra amministrazione del comparto di contrattazione delle Funzioni Locali, nonché, nel medesimo o corrispondente profilo, presso altre amministrazioni di comparti contrattuali diversi. Al presente criterio di valutazione non può essere attribuito un peso, in sede di contrattazione integrativa, superiore al 40% del totale del punteggio a disposizione: peso attribuito: 30%, conseguentemente il punteggio attribuito terrà conto complessivamente della seguente graduazione:
 - 5 anni o maggiore di 5 anni - punti 30.
 - 4 anni – punti 24.
 - 3 anni – punti 18.
 - 2 anni – punti 12.
 - 1 anno - punti 6.

- Capacità culturali e professionali: Vengono riconosciuti 0,50 punti per ogni corso di formazione effettuato nel triennio che precede l'anno in cui si avviano le procedure (massimo 10 punti).
- A parità di punteggio complessivo sarà data la precedenza al dipendente con maggiore anzianità nella posizione d'inquadramento, in caso ancora di parità al più anziano di età e nel caso di ulteriore parità alla posizione economica inferiore.

Art. 14- Differenziazione del premio individuale (art. 81 CCNL 16/11/2022)

L'art. 81 del CCNL 16/11/2022 prevede l'assegnazione al dipendente che consegue la valutazione più elevata 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.

- La misura della maggiorazione è determinata nel 30% ed è assegnata ad un dipendente dell'Ente 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 dell'Ente.
 - In caso di ulteriore parità viene scelto il dipendente più anziano.

Art. 15 - Buono pasto.

1. Il valore del buono pasto, in forma elettronica, è non inferiore a € 7,00.
2. Il dipendente matura il buono pasto quando effettua una prestazione lavorativa di almeno 6 ore, effettua la pausa pranzo di almeno 30 minuti, effettua il rientro dopo la pausa pranzo per almeno 1 ora.

Art. 16- Welfare integrativo.

1. L'art. 82 "Welfare integrativo" del CCNL 16/11/2022 prevede la possibilità, in sede di contrattazione integrativa, di concedere benefici di natura assistenziale e sociale in favore dei propri dipendenti, tra i quali:
 - iniziative di sostegno al reddito della famiglia;
 - supporto all'istruzione e promozione del merito dei figli;
 - contributi a favore di attività culturali, ricreative e con finalità sociale;
 - anticipazioni, sovvenzioni e prestiti a favore di dipendenti in difficoltà ad accedere ai canali ordinari del credito bancario o che si trovino nella necessità di affrontare spese non differibili;
 - polizze sanitarie integrative delle prestazioni erogate dal servizio sanitario nazionale
2. Le parti si impegnano ad attivare un confronto relativamente alle misure di sostegno di cui all' art. 82 del CCNL 16/11/2022.

Art. 17 - Criteri di individuazione della flessibilità orario in ingresso e uscita e conciliazione tra vita lavorativa e vita familiare.

1. L'Ente, nell'individuazione delle fasce di flessibilità, al fine di garantire una maggiore conciliazione tra vita lavorativa e vita familiare, deve tenere conto dei criteri legati alle esigenze di servizio,

all'accessibilità dell'utenza ai servizi erogati, all'orario di apertura al pubblico, alle esigenze legate al funzionamento dell'intero apparato amministrativo.

2. Al fine di conseguire una maggiore conciliazione tra vita lavorativa e vita familiare, vengono individuati i seguenti criteri per la determinazione delle fasce temporali di flessibilità oraria:
 - la flessibilità consiste nella possibilità posticipare l'orario di entrata e di uscita di 1.30 ore, con l'obbligo di recuperare l'eventuale debito orario entro i due mesi successivi dalla maturazione dello stesso, in accordo con il dirigente/responsabile di servizio (articolo 36 comma 3 del CCNL 16/11/2022)
 - possono essere esclusi dalla fruizione della flessibilità i dipendenti/uffici che devono garantire servizi pubblici incompatibili con tale istituto, individuati dai rispettivi Responsabili di Area / Dirigenti.
 - la flessibilità dell'orario di lavoro può essere fruita senza bisogno di richiesta alcuna.
 - le fasce di flessibilità non potranno sovrapporsi con l'orario di apertura al pubblico degli uffici.
3. Per particolari e comprovate esigenze, su richiesta del dipendente, possono essere concessi, con atto del Direttore Generale, previo espletamento dei disposti contenuti nel capo I del CCNL 16/11/2022, orari di servizio diversi rispetto a quelli normalmente effettuati.

Art. 18 - Prestazioni straordinarie.

1. Il lavoro straordinario è rivolto a fronteggiare situazioni eccezionali e non può essere utilizzato come fattore ordinario di programmazione del tempo di lavoro e di copertura dell'orario di lavoro, deve essere preventivamente autorizzato dal Dirigente/Responsabile di Area sulla base delle esigenze di servizio.
2. La prestazione individuale di lavoro, a qualunque titolo resa, non può superare di norma un arco massimo giornaliero di 10 ore.
3. La maggiorazione di cui al comma precedente è pari:
 - al 15% per il lavoro straordinario diurno.
 - al 30% per il lavoro straordinario prestato nei giorni festivi o in orario notturno (dalle ore 22 alle ore 6 del giorno successivo).
 - al 50% per il lavoro straordinario prestato in orario notturno-festivo.
4. Su richiesta del dipendente, le prestazioni di lavoro straordinario, debitamente autorizzate, possono dare luogo a riposo compensativo, da fruire compatibilmente con le esigenze organizzative e di servizio.
5. Il limite massimo di lavoro straordinario individuale è stabilito dall'art. 14 comma 4 del CCNL del 01/04/1999 in 180 ore e comunque deve essere rispettato il limite dello stanziamento messo a bilancio.
6. Il fondo per il lavoro straordinario per l'anno 2025 è stabilito nella somma di € 16.710,00, come riportato nell'apposita tabella relativa alla parte economica del presente CCI.
7. Le prestazioni straordinarie verranno retribuite trimestralmente con i cedolini dei mesi di aprile, luglio, ottobre, gennaio.

Art. 19 - Banca delle ore

1. Nel conto individuale per ciascun lavoratore, quantificato in ore 36, confluiscono, su richiesta del dipendente, le prestazioni autorizzate e riconosciute dal Responsabile di Area competente quale straordinario.
2. La durata della prestazione di cui al comma 1 non deve essere inferiore a 30 minuti.
3. Non è considerato lavoro straordinario quello prestato antecedentemente l'inizio di ogni turno di lavoro e durante la pausa pranzo, salvo comprovate ed eccezionali esigenze di servizio, debitamente autorizzate.
4. Le ore accantonate possono essere fruita da ciascun lavoratore come riposi compensativi per le proprie attività formative o anche per necessità personali e familiari.

5. Le sole maggiorazioni percentuali relative alle prestazioni di lavoro straordinario accantonate verranno retribuite trimestralmente con i cedolini dei mesi di aprile, luglio, ottobre, gennaio.
6. L'utilizzo dei riposi compensativi, anche per l'intera giornata, con riferimento ai tempi, alla durata ed al numero dei lavoratori, contemporaneamente ammessi alla fruizione deve essere reso possibile tenendo conto delle esigenze tecniche, organizzative e di servizio.
7. Le ore accantonate dovranno essere utilizzate entro l'anno successivo a quello di maturazione, eccezion fatta per le ore per le quali il lavoratore non ha richiesto il pagamento della quota retributiva residuale rispetto alla maggiorazione già corrisposta.

Art. 20- Fruizione del Congedo Parentale

1. Il congedo parentale è fruibile su base oraria ai sensi dell'art. 45 del CCNL 16/11/2022 che recepisce integralmente le modifiche apportate all'art. 32, comma 1-bis del D.lgs. n. 151/2001.
2. E' esclusa la cumulabilità del congedo ad ore con permessi o riposi disciplinati dal T.U. maternità/paternità: non potrà quindi essere fruito nei medesimi giorni in cui il genitore fruisce di riposi giornalieri per allattamento ex artt. 39 e 40 del T.U. maternità/paternità oppure nei giorni in cui il genitore fruisce dei riposi orari ex art. 33 del T.U. cit. per assistenza ai figli disabili.
3. E' compatibile la fruizione del congedo parentale su base oraria con permessi o riposi disciplinati da disposizioni normative diverse dal T.U., quali ad esempio i permessi di cui all' art. 33, commi 2 e 3, della Legge 5 febbraio 1992, n. 104.
4. Il congedo parentale orario è fruibile in misura pari alla metà dell'orario medio giornaliero quantificato in ore 6, con utilizzo di almeno 1 ora.
5. Ai fini del computo del periodo di comporta, 6 ore di congedo fruito su base oraria corrispondono convenzionalmente ad una intera giornata lavorativa

Art. 21 – Ferie

1. Le ferie sono un diritto irrinunciabile e non sono monetizzabili. Esse sono fruito, previa autorizzazione, nel corso di ciascun anno solare in periodo compatibili con le esigenze di servizio, tenuto conto delle richieste del dipendente.
2. L'Ente pianifica i periodi di ferie dei dipendenti al fine di garantire la fruizione delle stesse nei termini previsti dalle disposizioni contrattuali vigenti e nel rispetto dell'articolo 38 del CCNL 16/11/2022.
3. Le ferie maturate e non godute per esigenze di servizio sono monetizzabili solo all'atto della cessazione del rapporto di lavoro, nei limiti delle vigenti norme di Legge e delle relative disposizioni applicative.
4. Compatibilmente con le esigenze del servizio, il dipendente può frazionare le ferie in più periodi. Esse sono fruito nel rispetto dei turni di ferie prestabiliti, assicurando comunque, al dipendente che ne abbia fatto richiesta, il godimento di almeno due settimane continuative nel periodo 1° giugno - 30 settembre.
5. In caso di indifferibili esigenze di servizio che non abbiano reso possibile il godimento delle ferie nel corso dell'anno di maturazione, le ferie dovranno essere fruito entro il primo semestre dell'anno successivo.

Art. 22 - Ferie e riposi solidali

1. Viene istituita la banca delle ore delle ferie solidali a cui possono attingere dipendenti che abbiano esigenza di prestare assistenza a figli minori, e/o parenti con disabilità, che necessitino di cure costanti, per particolari condizioni di salute.
2. Su base volontaria ed a titolo gratuito, il dipendente può cedere alla banca delle ore delle ferie solidali, in tutto o in parte:

- le giornate di ferie, nella propria disponibilità eccedenti le quattro settimane annuali di cui il lavoratore deve necessariamente fruire ai sensi dell'art. 10 del D.lgs. n. 66/2003 in materia di ferie; queste ultime sono quantificate in 20 giorni nel caso di articolazione dell'orario di lavoro settimanale su cinque giorni e 24 giorni nel caso di articolazione dell'orario settimanale di lavoro su sei giorni;
 - le quattro giornate di riposo per le festività soppresse di cui all'art. 28.
3. La cessione non richiede il previo consenso del datore di lavoro.
 4. I dipendenti che si trovino nelle condizioni di necessità di cui comma 1, possono avanzare all'Amministrazione la richiesta, reiterabile qualora lo stato di necessità permanga, di utilizzo di "ferie solidali" per un massimo di trenta giorni per ciascuna istanza, previa presentazione della certificazione comprovante lo stato di necessità di cui al precedente comma 1, rilasciata esclusivamente da struttura sanitaria pubblica.
 5. E' prevista la facoltà, per il richiedente delle "ferie solidali", di allegare alla propria richiesta gli eventuali moduli di cessione a titolo gratuito dei giorni di ferie/ore equivalenti compilati da parte di colleghi coinvolti in prima istanza direttamente dall'interessato, sempre per un massimo complessivo di 30 giorni.
 6. L' Amministrazione, ricevuta la richiesta dell'interessato che non si avvale della facoltà di cui al precedente punto, rende noto al personale dipendente l'esigenza di "ferie solidali", in forma rigorosamente anonima, e invita i propri dipendenti, su base volontaria, a indicare la loro adesione alla richiesta, con l' indicazione della quantità di giorni e/o ore che intendono cedere.
 7. Sulle basi della disponibilità pervenute ed allegate alla richiesta di "ferie solidali" o al termine del periodo utile per la dichiarazione di adesione alla richiesta - nel caso di pubblicazione della stessa - una volta effettuate le opportune verifiche in merito alla fattibilità della cessione, si procederà alla totalizzazione dei giorni di ferie/ore equivalenti ceduti, per un massimo di 30 giorni per ogni richiesta, con conseguente caricamento delle giornate/ore aggiunte sul cartellino del dipendente richiedente.
 8. Nel caso in cui il numero di giorni/ore offerto sia superiore al numero di giorni richiesti, la cessione dei giorni/ore verrà effettuata in misura proporzionale tra tutti gli offerenti.
 9. Una volta acquisite, le "ferie solidali" rimangono nella disponibilità del dipendente richiedente, fino al perdurare delle condizioni di necessità.
 10. Nel caso in cui prima della fruizione totale o parziale delle "ferie solidali" da parte del richiedente cessino le condizioni di necessità, le stesse ferie/ore torneranno proporzionalmente nella disponibilità degli offerenti.
 11. Il dipendente richiedente può fruire delle giornate cedute, solo a seguito dell'avvenuta completa fruizione delle giornate di ferie o di festività soppresse allo stesso spettanti, nonchè dei permessi di cui all'art. 40 del CCNL 16/11/2022 e dei riposi compensativi eventualmente maturati.
 12. L'istituto delle ferie solidali, in via sperimentale, potrà essere esteso anche ai dipendenti che necessitano di prestare cure costanti, per particolari condizioni di salute debitamente documentate, al coniuge e parenti ed affini entro il primo grado.

Art. 23 - Orario di lavoro a tempo parziale.

1. La materia è regolata dall'articolo 53 del CCNL 21/05/2018 e dal capo II del CCNL 16/11/2022;
2. L'articolo 53 del CCNL 21/05/2018 stabilisce che gli Enti possono costituire rapporti di lavoro a tempo parziale mediante specifiche assunzioni o attraverso la trasformazione di rapporti di lavoro da tempo pieno a tempo parziale, su richiesta del dipendente.
3. Il numero dei rapporti a tempo parziale non può superare il 25 per cento della dotazione organica complessiva di ciascuna categoria, rilevata al 31 dicembre di ogni anno.
4. In relazione alla collocazione temporale della prestazione, il lavoro part- time può essere: orizzontale (con orario giornaliero in misura ridotta rispetto al tempo pieno e con una articolazione che copre l'intera settimana lavorativa), verticale (con prestazione svolta a tempo pieno, ma limitatamente ad alcuni giorni della settimana, così da rispettare la percentuale di tempo parziale) o misto (che opera una combinazione delle due precedenti modalità).

5. Ai fini della trasformazione del rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale, i dipendenti già in servizio presentano apposita domanda, con cadenza semestrale (giugno-dicembre).
6. Nelle domande deve essere indicata l'eventuale attività di lavoro subordinato o autonomo che il dipendente intende svolgere ai fini del comma 7.
7. L'ente, entro il termine di 60 giorni dalla ricezione della domanda, concede la trasformazione del rapporto, nel rispetto delle forme e delle modalità di cui al comma 11 dell'art. 53 del CCNL 21/05/2018 oppure nega la stessa qualora:
 - a) si determini il superamento del contingente massimo previsto dal comma 2;
 - b) l'attività di lavoro autonomo o subordinato, che il lavoratore intende svolgere, comporti una situazione di conflitto di interesse con la specifica attività di servizio svolta dallo stesso ovvero sussista comunque una situazione di incompatibilità;
 - c) in relazione alle mansioni ed alla posizione di lavoro ricoperta dal dipendente, si determini un pregiudizio alla funzionalità dell'ente.

Art. 24 - Lavoro agile.

1. Il lavoro agile di cui alla Legge 81/2017 è una delle possibili modalità di effettuazione della prestazione lavorativa per processi e attività di lavoro, per i quali sussistano i necessari requisiti organizzativi e tecnologici per operare con tale modalità. I criteri generali per l'individuazione dei predetti processi e attività di lavoro sono stabiliti dalle Amministrazioni, previo confronto di cui all'art. 5 (confronto) comma 3, lett. l). Esso è finalizzato a conseguire il miglioramento dei servizi pubblici e l'innovazione organizzativa garantendo, al contempo, l'equilibrio tra tempi di vita e di lavoro.
2. Fermo restando quanto previsto dall'art. 5 (Confronto), l'Amministrazione individua le attività che possono essere effettuate in lavoro agile. Sono esclusi i lavori che richiedono l'utilizzo costante di strumentazioni non remotizzabili, o attività che richiedono la presenza del personale in Ufficio.
3. L'accesso al lavoro agile è regolamentato dal titolo VI del CCNL 16/11/2022.

Art. 25 - Lavoro da remoto

1. Il lavoro da remoto è regolamentato dagli articoli 68, 69 e 70 del CCNL 16/11/2022, qualora ne sussistano le necessità, può essere prestato anche, con vincolo di tempo e nel rispetto dei conseguenti obblighi di presenza derivanti dalle disposizioni in materia di orario di lavoro, attraverso una modificazione del luogo di adempimento della prestazione lavorativa, che comporta la effettuazione della prestazione in luogo idoneo e diverso dalla sede dell'Ufficio al quale il dipendente è assegnato.
2. Fermo restando quanto previsto dall'art. 5 (Confronto), l'Amministrazione individua le attività che possono essere effettuate in remoto. Sono esclusi i lavori che richiedono l'utilizzo costante di strumentazioni non remotizzabili, o attività che richiedono la presenza del personale in Ufficio.

Art. 26 - Salute e sicurezza sul lavoro

1. In applicazione dell'art. 7, comma 4, lett. m) del CCNL 16/11/2022 e nel rispetto del D.lgs. 81/08 e del D.L. 04/05/2023, le parti concordano le seguenti linee di indirizzo e criteri generali in materia di salute e di sicurezza sul lavoro.
2. L'Amministrazione garantisce la tempestiva e completa attuazione delle predette normative, stanziando risorse finanziarie necessarie alla realizzazione degli interventi preordinati al conseguimento di tale obiettivo.
3. L'Amministrazione, in attuazione delle predette normative, effettua:
 - l'aggiornamento periodico dei DVR;

- aggiornamento periodico di DVR da stress lavoro correlato;
 - aggiornamento periodico dei PEE;
 - prove di evacuazione;
 - attività di informazione/formazione dei lavoratori (anche con riguardo al lavoro in modalità agile) e relativo monitoraggio e aggiornamento periodico, nel rispetto dell'art. 37 D.lgs. 81/2008 e degli accordi approvati dalla Conferenza Stato-Regioni;
 - nomina e relativa formazione dei Rappresentanti dei lavoratori per la Sicurezza;
 - informazione, coinvolgimento e consultazione dei Rappresentanti dei lavoratori per la Sicurezza nelle tematiche relative alla salute dei lavoratori e la sicurezza sul lavoro in relazione all'evoluzioni all'insorgenza di nuovi rischi ivi inclusi i metodi di riconoscimento di segnali di pericolo o situazioni che possono condurre ad aggressioni, metodologie per gestire utenti aggressivi o violenti.
4. In caso di lavoro in modalità agile:
- l'Ente consegna specifica informativa sulla salute e sicurezza sul lavoro agile (art. 63, co. 2, CCNL del 16/11/2022);
 - il lavoratore è tenuto ad accertare la presenza delle condizioni che garantiscono la sussistenza delle condizioni minime di tutela della sua salute e sicurezza nella scelta dei luoghi di svolgimento della prestazione, rispettando le prescrizioni della suddetta informativa.

Art. 27 - Innovazioni tecnologiche e qualità del lavoro.

1. Le parti prendono atto che l'innovazione tecnologica ha effetto sulla qualità e quantità dell'occupazione. Tale fattore assume rilievo organizzativo anche nella definizione degli obiettivi programmatici dell'Amministrazione in quanto in grado di migliorare e rendere più efficiente la qualità del sistema produttivo.
2. Ai fini di cui al precedente comma, le parti condividono l'esigenza di assicurare opportuni percorsi di formazione e riqualificazione sull'uso delle tecnologie informatiche, l'aggiornamento costante delle dotazioni tecnologiche, mantenendo in perfetta efficienza e aggiornamento i software gestionali in modo da facilitare lo svolgimento delle mansioni dei lavoratori.
3. Attraverso la formazione del personale inquadrato in tutte le aree e profili professionali, l'Ente:
 - assicura l'aggiornamento professionale in relazione all'utilizzo di nuove metodologie lavorative ovvero di nuove tecnologie;
 - assicura il costante adeguamento delle prassi lavorative alle eventuali innovazioni intervenute, anche per effetto di nuove disposizioni legislative;
 - incentiva comportamenti innovativi, che consentano l'ottimizzazione dei livelli di qualità e di efficienza dei servizi pubblici.

Art. 28 - Formazione e aggiornamento

1. L'Ente promuove e favorisce forme di intervento per la formazione, l'aggiornamento, la qualificazione e la specializzazione del personale inquadrato in tutte le categorie e profili professionali, nel rispetto della vigente normativa che regola la materia e del presente CCI.
2. Le attività formative sono programmate nei piani della formazione del personale. I suddetti piani individuano le risorse finanziarie da destinare alla formazione, ivi comprese quelle attivabili attraverso canali di finanziamento esterni, comunitari, nazionali o regionali.
3. Le iniziative di formazione del presente articolo riguardano tutti i dipendenti, compreso il personale distaccato da Enti consorziati.
4. Il personale che partecipa alle attività di formazione organizzate dall'amministrazione è considerato in servizio a tutti gli effetti. I relativi oneri sono a carico della stessa amministrazione.

5. Le attività sono tenute, di norma, durante l'orario ordinario di lavoro, qualora le attività si svolgano fuori dalla sede di servizio al personale spetta il rimborso delle spese di viaggio, ove ne sussistano i presupposti.
6. Qualora l'attività formativa si protragga per un tempo superiore al normale orario di lavoro previsto per la giornata, si considera il tempo eccedente come lavoro straordinario.
7. Nell'ambito dei piani di formazione possono essere individuate attività di formazione che si concludono con l'accertamento dell'avvenuto accrescimento della professionalità del singolo dipendente, attestato attraverso certificazione finale delle competenze acquisite, da parte dei soggetti che l'hanno attuata.
8. I piani di formazione possono definire anche metodologie innovative quali formazione a distanza, formazione sul posto di lavoro, formazione mista (sia in aula che sul posto di lavoro), comunità di apprendimento, comunità di pratica.
9. L'Ente può assumere iniziative di collaborazione con altri Enti o Amministrazioni finalizzate a realizzare percorsi di formazione comuni ed integrati.

Art. 29 - Clausola finale parte normativa

Il presente CCI sostituisce ogni precedente accordo in materia con effetti dalla sottoscrizione dello stesso, ad eccezione di quanto diversamente disposto con riferimento ai singoli istituti.

Fondo del Salario accessorio del comparto del Consorzio Villa Reale e Parco di Monza – anno 2025

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 Villa Reale e Parco di Monza, 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 euro;
- Risorse aventi carattere di variabilità sono state determinate nella somma di 8.000,00 euro.

Parte stabile

Ai sensi dell'art. 79 del CCNL 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), g) del CCNL 21/05/2018.
- un importo, su base annua, pari a € 84,50 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.
- L'importo delle risorse stabili del fondo saranno quantificate di anno in anno.

La quantificazione delle risorse stabili disponibili per la contrattazione integrativa, secondo la disciplina di cui agli artt. 79 e 80 del CCNL 16/11/2022, è di esclusiva competenza dell'Amministrazione, in conformità e nel rispetto delle condizioni e dei vincoli previsti dalla Legge.

La suddetta determinazione è effettuata in conformità e nel rispetto dei vincoli e limiti imposti dalle Leggi vigenti, tenuto conto delle interpretazioni giurisprudenziali che dovessero emergere nel tempo nonché di eventuali direttive ed indirizzi in merito adottati dall'Amministrazione

Per l'anno 2025, le risorse stabili del fondo ammontano a € **58.497,77**, come meglio specificato nella tabella denominata "fonti di finanziamento stabili".

Parte variabile

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), k) del CCNL 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 01/04/1999.
- premi correlati alla performance organizzativa ed individuale.
- 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 16/11/2022
- L'importo delle risorse variabili del fondo verranno quantificate di anno in anno.

La parte variabile del fondo per l'anno 2025 è quantificata in **€ 65.607,14** (suddivisa in risorse soggette a limite per **€ 7.833,33** + risorse non soggette a limite per **€ 57.773,81**).

Le parti si danno reciprocamente atto che in riferimento all'importo di € 8.000,00 relativo alle 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 stabilito dall'art. 79 c. 2 lett. c) CCNL 16/11/2022, che lo stesso è collegato al raggiungimento degli obiettivi assegnati con il piano della Performance 2025/2027 (approvato con Deliberazione del Consiglio di Gestione n° 17 del 21/03/2025)

Il fondo per le risorse decentrate è stato costituito con Determina Dirigenziale n. 76 del 24/03/2025 per l'importo totale di **€ 124.104,91**.

FONTI DI FINANZIAMENTO STABILI	IMPORTI
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) risorse della retribuzione individuale di anzianità e degli assegni ad personam - importo consolidato	€ 214,92

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.	€ 11.984,30
SOMMA TOTALE RISORSE STABILI	€ 58.497,77

FONTI DI FINANZIAMENTO VARIABILI SOGGETTE AL LIMITE	IMPORTI
Art. 79 c. 2 lett. c) CCNL 16/11/2022 Risorse finalizzate ad adeguare le disponibilità del Fondo sulla base di scelte organizzative, gestionali e di politica retributiva degli enti, anche connesse ad assunzioni di personale a tempo determinato.	€ 8.000,00
decurtazione permanente ex art. 1 comma 456 Legge 147/2013 (legge di stabilità 2014): riduzioni operate nel 2014 per effetto dell'applicazione dei vincoli dell'art. 9, comma 2 bis Legge 122/2010	€ 166,67
SOMMA TOTALE RISORSE VARIABILI SOGGETTE AL LIMITE	€ 7.833,33
FONTI DI FINANZIAMENTO VARIABILI NON SOGGETTE AL LIMITE	IMPORTI
Art. 79 comma 2 lettera a) CCNL 16/11/2022 - Art. 15 c. 1 lett. k) CCNL 1998-2001 - art. 67 del CCNL del 21/05/2018 c. 3 lett. c) - Incentivi per	€ 48.435,10

funzioni tecniche, art. 45 d.lgs 36/2023, art. 76 d.lgs 56/2017, per condono edilizio, per repressione illeciti edilizi, indennità centralinisti non vedenti.	
Art. 79 comma 2 lettera d) CCNL 16/11/2022 - Eventuali risparmi derivanti dalla applicazione della disciplina dello straordinario di cui all'art. 14 CCNL 01/04/1999	€ 7.811,19
Art. 80 c. 1 CCNL 2022 , Somme non utilizzate negli esercizi precedenti (di parte stabile)	€ 337,15
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. (in attuazione a quanto previsto dall'art. 1, comma 604 della L. n. 234/2021 Legge di bilancio 2022)	€ 1.190,37
SOMMA RISORSE VARIABILI NON SOGGETTE AL LIMITE	€ 57.773,81

Utilizzo risorse stabili e variabili.

UTILIZZO RISORSE STABILI	IMPORTI
Art. 80 c. 1 CCNL 2022, art. 14 CCNL 2022 Differenziali stipendiali anno in corso	€ 1.600,00
Art. 80 c. 1 CCNL 2022, art. 33 c. 4 lett. b) e c) CCNL 22/01/2004 Indennità di comparto.	€ 7.514,64
Art. 80 c. 1 CCNL 2022, art. 78 c. 3 lett b) CCNL 2022 progressioni economiche anni pregressi	€ 20.031,32
Art. 80 c. 1 CCNL 2022, art. 78 c. 3 lett b) CCNL 2022 differenziali stipendiali anni pregressi	€ 7.150,00
Art. 79 c. 1-bis CCNL 16/11/2022 differenze stipendiali personale inquadrato in B3 e D3.	€ 11.984,30
SOMMA TOTALE UTILIZZO RISORSE STABILI	€ 48.280,26

--	--

UTILIZZO RISORSE VARIABILI	IMPORTI
Art. 80 c. 2 lett. b) CCNL 2022 Premi collegati alla performance individuale.	€ 25.934,55
Art. 80 c. 2 lett. c) CCNL 16/11/2022, art. 70-bis Indennità condizioni di lavoro, rischio.	€ 990,00
Art. 80 c. 2 lett. c) CCNL 2022, art. 70-bis Indennità condizioni di lavoro, maneggio valori.	€ 465,00
Art. 80 comma 2 lettera g) CCNL 16/11/2022 - Incentivi per funzioni tecniche, art. 45 d.lgs 36/2023, art. 76 d.lgs 56/2017, per condono edilizio, per repressione illeciti edilizi, indennità centralinisti non vedenti.	€ 48.435,10
SOMMA TOTALE UTILIZZO RISORSE VARIABILI	€ 75.824,65

RIEPILOGO COSTITUZIONE FONDO ANNO 2025	
TOTALE RISORSE STABILI	€ 58.497,77
TOTALE RISORSE VARIABILI SOGGETTE AL LIMITE	€ 7.833,33
TOTALE RISORSE VARIABILI NON SOGGETTE AL LIMITE	€ 57.773,81
TOTALE RISORSE EFFETTIVAMENTE DISPONIBILI	€ 124.104,91
RISORSE CHE NON TRANSITANO NEL FONDO	IMPORTI
<i>Fondo lavoro straordinario (ART. 14 CCNL 01/04/1999)</i>	€ 16.710,00
<i>Fondo posizioni e risultato Elevate Qualificazioni</i>	€ 53.794,56
<i>Quota incremento proporzionale 0,22% fondo posizioni organizzative a decorrere dal 2022 (fuori dal limite) - anno 2022</i>	€ 577,59
<i>Quota incremento proporzionale 0,22% fondo posizioni organizzative a decorrere dal 2022 (fuori dal limite) - anno 2023</i>	€ 577,59
TOTALE FONDO E.Q. ANNO 2024	€ 54.949,74

Verifica contenimento della spesa ai sensi dell'articolo 23 comma 2 del D.lgs 75/2017

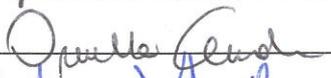
L'articolo 23 comma 2 del D.lgs 75/2017 dispone che l'ammontare complessivo delle risorse destinate annualmente al trattamento accessorio del personale, anche di livello dirigenziale, di ciascuna delle amministrazioni pubbliche di cui all'articolo 1, comma 2, del Decreto Legislativo 30 marzo 2001 n.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

CONTROLLO RISPETTO AL LIMITE	ANNO 2025	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

CALCOLO DEL RISPETTO DEI LIMITI DEL SALARIO ACCESSORIO	IMPORTI
<i>Totale parziale risorse disponibili per il fondo anno corrente ai fini del confronto con il tetto complessivo del salario accessorio dell'anno 2016.</i>	€ 49.857,61

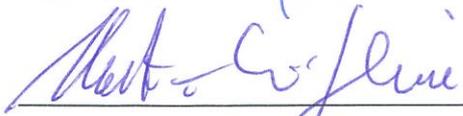
La delegazione trattante di parte pubblica:

- CORSINI Bartolomeo – Presidente
- CEREDA Ornella – Componente
- D'AQUILA Andrea- Componente


I rappresentanti della RSU:

- MONTRASIO Corinna Gloria
- COLOMBO Davor
- MOTTA Clara Primaluna







I rappresentanti delle Organizzazioni Sindacali Territoriali:

- F.P. CGIL 
- F.P. CISL _____
- F.P. UIL _____
- CSA RAL _____