



Viale Mirabellino, 2
20900 Monza (MB)

www.reggiadimonza.it

**Contratto Collettivo Integrativo
del personale non dirigente del Consorzio
Villa Reale e Parco di Monza
ANNUALITA' 2020**

**UTILIZZO DELLE RISORSE
DECENTRATE DISPONIBILI
ANNO 2020**

Il giorno 27 del mese di luglio dell'anno 2020 alle ore 10.00 presso la sede del Consorzio Villa Reale e Parco di Monza in v.le Mirabellino, 2 – Monza;
 vista la Deliberazione di Consiglio di Gestione n. 16 del 07/05/2020, avente per oggetto: "Linee di indirizzo per la delegazione trattante di parte pubblica nella contrattazione collettiva decentrata integrativa per la destinazione delle risorse decentrate per l'anno 2020";
 vista la Determina n° 101 del 07/05/2020 avente per oggetto: "Costituzione del fondo per le risorse decentrate da destinare al personale non dirigente per l'anno 2020";
 vista l'ipotesi di CCI sottoscritta il giorno 25/05/2020;
 vista la Deliberazione di CDG n 17 del 30/06/2020 con la quale veniva autorizzata la delegazione trattante alla sottoscrizione del CCI definitivo:

Dato atto che:

con nota prot. 1882 del 12/05/2020 veniva trasmessa, alle OO.SS. e alla RSU, copia dell'ipotesi di CCI a titolo di informazione preventiva per l'apertura della trattativa ai sensi dell'art. 7 comma 4 lettera a) del CCNL 21/05/2018,
 con nota prot. 1938 del 18/05/2020 venivano convocate le OO.SS. territoriali e l'RSU per la trattativa prevista dall'articolo 7 comma 4 lettera a) del CCNL 21/05/2018;
 con nota prot. 2878 del 20/07/2020 venivano informate le OO.SS. e l'RSU che il Consiglio di Gestione aveva autorizzato la delegazione trattante alla firma definitiva del CCI e pertanto venivano convocate per la definitiva sottoscrizione del presente Contratto Collettivo Integrativo;

la delegazione trattante di parte pubblica composta da:

ADDIS Pietro Felice;
 CEREDA Ornella;
 RENELLI Riccardo

la Rappresentanza Sindacale Unitaria composta da:

PARISI Antonino
 TAMMI Roberto
 CASIRAGHI Gilberto

I rappresentanti delle Organizzazioni Sindacali Territoriali

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

Convengono e stipulano quanto segue:

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

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

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

[Handwritten signatures and initials]

C 1	C 1	A tempo determinato	2
C 1	C 1	A tempo indeterminato	1
B 3	B 6	A tempo indeterminato	2
B 1	B 5	A tempo indeterminato	1
B 1	B 4	A tempo indeterminato	1
Totale dipendenti			16

ed ha per oggetto la definizione, per l'anno 2020, dei criteri di ripartizione delle risorse disponibili per la contrattazione integrativa tra le diverse modalità di utilizzo, nonché gli ulteriori criteri per i premi di performance individuali, anche a seguito del nuovo CCNL del Comparto Funzioni Locali sottoscritto il 21/05/2018.

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

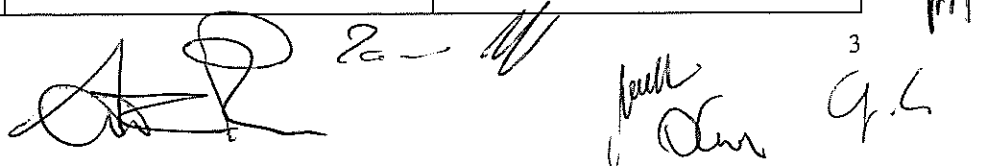
Art. 2 - PRESA D'ATTO DELLE RISORSE DISPONIBILI A SEGUITO DELLA COSTITUZIONE DEL FONDO

La delegazione trattante prende atto che l'ammontare totale annuo delle risorse per le politiche di sviluppo delle risorse umane e per la produttività, a seguito del trasferimento del personale dipendente da Comune di Monza a Consorzio Villa Reale e Parco di Monza, passaggio avvenuto in data 01/07/2013, è stato determinato come da comunicazione del Comune di Monza con le seguenti somme:

- Risorse aventi carattere di certezza, stabilità e continuità: **€. 42.706,59**;
- Risorse aventi carattere di variabilità sono state determinate nella somma di **€. 8.000,00**.
- Le parti si danno reciprocamente atto che in riferimento all'importo di €. 8.000,00 lo stesso è collegato al raggiungimento degli obiettivi assegnati con il piano della Performance 2020 e più precisamente:
 - Organizzazione eventi Parco e Villa Reale: concessioni temporanee e tariffazione;
 - Rilasci permessi di circolazione: gestioni diverse;
 - Interventi di manutenzione su Giardini Reali;
 - Sicurezza ingressi pedonali: sperimentazione ed elettrificazione;
 - Villa Reale: azioni di valorizzazione conservazione e promozione.

Per l'anno 2020 il fondo è stato costituito con Determina Dirigenziale n. 101 del 07/05/2020 così come nei seguenti prospetti:

Parte fissa		
Art. 67, comma 1, CCNL 21/05/2018	Importo unico consolidato anno 2017	€ 42.706,59
Art. 67, comma 2, lettera b), CCNL 21/05/2018	Differenza tra gli incrementi a regime riconosciuti alle posizioni economiche di ciascuna categoria e gli stessi incrementi riconosciuti alle posizioni iniziali	€ 894,27
Art. 67, comma 2 lettera a) del CCNL 21/05/2018 (incremento di € 83,20 per 17 unità di personale in servizio al 31/12/2015)	Risorse stabili non soggette a limite	€ 1.414,40



Decurtazione permanente dall'anno 2015 = riduzione operata nel 2014 per cessazione personale (articolo 9, comma 2 bis D.L. 78/2010)		€ 682,31
Totale parte stabile		€ 44.332,95

Parte variabile		
art. 67, comma 3, lett. i) e art. 67 comma 5, lett. b), CCNL 21/05/2018	Risorse per il conseguimento di obiettivi dell'Ente, anche di mantenimento, definiti nel piano delle performance o in analoghi strumenti di programmazione della gestione, compresi gli incentivi alla Polizia Locale finanziati con proventi sanzioni c.d.s. (art. 56-quater, comma 1, lett. c), CCNL 21/05/2018)	€ 8.000,00
art. 67, comma 3, lett. c), CCNL 21/05/2018	Risorse previste da disposizioni di legge per incentivi - incentivi per funzioni tecniche art. 113 D. Lgs. n. 50/2016 (dal 1° gennaio 2018)	€ 42.791,85
Art.67, comma 3, let. E) del CCNL 21.5.2018	Risorse derivanti da eventuali risparmi derivanti dall'applicazione della disciplina degli straordinari	€ 1.015,61
Art. 17, comma 5 CCNL 1998 - 2001	Economie del fondo anni precedenti (risparmio indennità correlata alle condizioni di lavoro di cui all'articolo 70 - bis del CCNL 21/05/2018 indennità di rischio € 566,00 e maneggio valori € 127,10)	€ 693,10
EVENTUALI DECURTAZIONI (oneri accessori del personale trasferito in altro Ente, ecc.)		€ 166,67
Risorse variabili non soggette a limite – art. 68 comma 1 del CCNL 21/5/2018, ex art. 17 comma 5 CCNL 1999 (di parte stabile)		€ 832,73
TOTALE PARTE VARIABILE		€ 53.166,62
TOTALE COMPLESSIVO FONDO INCENTIVANTE		€ 97.499,57

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

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

2. Con deliberazione di Consiglio di Gestione n. 16 del 07/05/2020 sono stati forniti gli indirizzi alla delegazione trattante per la contrattazione decentrata integrativa del personale non dirigente per l'anno 2020 tra le diverse modalità di utilizzo previste dal contratto nazionale.

Con successiva Determinazione Dirigenziale n. 101 del 07/05/2020 è stato costituito il fondo delle risorse decentrate per l'anno 2020 per un totale di **€. 97.499,57**, comprensivo di risorse previste da disposizioni di Legge per incentivi per funzioni tecniche art. 113 D.lgs 50/2016, quantificato dal responsabile dell'Area Tecnica con nota prot. 615 del 6.02.2020 per l'anno 2020, per un importo di **€. 42.791,85**.

Il Fondo per l'anno 2020, pari ad €. 97.499,57, è ripartito come segue:

Parte stabile		Parte variabile	
Importo anno 2017 certificato Organo di Revisione € 42.024,28		(funzioni tecniche)	€. 42.791,85
Incremento risorse stabili	€ 2.308,67	(performance organizzativa)	€. 7.833,33
		Straordinari ed economie fondo	€. 1.708,71
		Ris.variabili non soggette a limite art.68	€. 832,73
Totale parte stabile	€ 44.332,95	Totale parte variabile	€. 53.166,62
Totale fondo anno 2020 - €. 97.499,57			


Decurtazione permanente:



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

Quantificazione risorse disponibili

Di seguito si riporta la tabella riepilogativa relativa alla quantificazione delle risorse disponibili per l'anno 2020:

Pa - alla



5
 
g.c.

Comma 1 - risorse stabili	2020
a) Importo anno 2017 certificato dall'organo di revisione che comprende le risorse decentrate stabili di cui all'art. 31, c. 2 CCNL 22/01/2004 dell'anno 2017, tra cui: - Fondo progressioni economiche; - indennità di comparto; - quota 0,20% monte salari 2001 (esclusa dirigenza)	€ 42.024,28
b) Dall'importo come sopra determinato vanno detratte le risorse che gli enti hanno destinato, nell'anno 2017, alla retribuzione di posizione e di risultato delle P.O. istituite	€ 00,00
Differenza a - b	€ 42.024,28

Comma 2 – incrementi del fondo	2020	
a) importo pari alle differenze tra gli incrementi a regime di cui all'articolo 64 riconosciuti alle posizioni economiche di ciascuna categoria e gli stessi incrementi riconosciuti alle posizioni iniziali	€ 894,27	
b) risorse stanziare dagli Enti ai sensi del comma 5, lettera a)	€ 00,00	
Art. 67, comma 2 lettera a) del CCNL 21/05/2018 (incremento di € 83,20 per 17 unità di personale in servizio al 31/12/2015 a valere dal 2019) – risorse non soggette a limite	€ 1.414,40	
Totale incrementi fondo	€ 2.308,67	
Comma 3 – risorse variabili da definire di anno in anno		
a) Risorse derivanti dall'applicazione dell'articolo 43 della Legge 449/1997, anche tenuto conto di quanto esplicitato dall'art. 15, comma 1, lettera d) del CCNL 01/04/1999, come modificata dall'articolo 4, comma 4 del CCNL 05/10/2001		
b) Risorse derivanti da specifiche disposizioni di Legge (articolo 113 D.lgs 50/2016 a partire dal 01/01/2018)	€ 42.791,85	
c) importo corrispondente alle eventuali risorse stanziare dagli Enti ai sensi del comma 5, lettera b) (obiettivi anche di mantenimento definiti dal piano della performance e potenziamento sicurezza stradale – ex art. 15, comma 5 CCNL 1999)	€ 7.833,33	
Risorse variabili non soggette a limite – art. 68, comma 1 del CCNL 21/05/2018, ex art. 5 ccnl 1999 (di parte stabile)	€ 832,73	
Art.67, comma 3, let. E) del CCNL 21/05/2018	Risorse derivanti da eventuali risparmi derivanti dall'applicazione della disciplina degli straordinari	€ 1.015,61
Art. 17, comma 5 CCNL 1998 - 2001	Economie del fondo anni precedenti (risparmio indennità correlata alle condizioni di lavoro di cui all'articolo 70 - bis del CCNL 21/05/2018 indennità di rischio € 566,00 e maneggio valori € 127,10)	€ 693,10
TOTALE RISORSE		€ 53.166,62

The bottom of the page features several handwritten signatures and initials in black ink. On the left, there is a large, stylized signature. In the center, there are initials that appear to be 'Ean - M'. On the right, there is another signature, possibly 'Pelle', followed by the name 'Oliver' and the initials 'G.L.'. A small number '6' is written above the 'Oliver' signature.

Riepilogo costituzione Fondo

	2020
Totale risorse stabili	€ 44.332,95
Di cui extra tetto *	€ 2.308,67
Totale risorse variabili	€ 53.166,62
Di cui extra tetto **	€ 43.624,58
Totale	€ 97.499,57

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

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

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

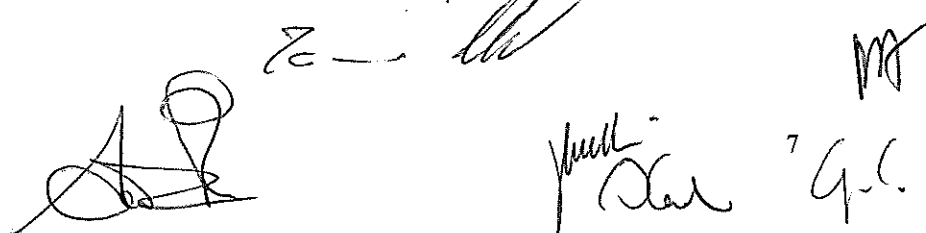
	Anno 2016	Anno 2020
Risorse stabili soggette a limite	€ 42.706,59	€ 42.706,59
Risorse variabili soggette a limite	€ 8.000,00	€ 8.000,00
Decurtazione: parte fissa € 682,31 parte variabile € 166,67	-€ 848,98	-€ 848,98
TOTALE RISORSE SOGGETTE A LIMITE	€ 49.857,61	€ 49.857,61
Risorse stabili non soggette a limite (dichiarazione congiunta 5 del CCNL 21/05/2018 e parere Corte dei Conti Lombardia PAR 221/2018)	€ 00,00	€ 2.308,67
Risorse Variabili non soggette a limite	€ 10.066,41	€ 43.624,58
Eventuali risparmi da straordinari art.67 e da fondo 2019		€ 1.708,71
TOTALE FONDO	€ 59.924,02	€ 97.499,57

DISPONIBILITA' POSIZIONI ORGANIZZATIVE		
TOTALE RISORSE SOGGETTE A LIMITE	€ 49.857,61	€ 49.857,61
Posizioni Organizzative, Alte Professionalità ed Indennità di risultato	€ 53.794,56	€ 33.568,60
Limite ex art. 23 comma 7 Dlgs 75/2017	€ 103.652,17	€ 83.426,21

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

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

- la prima, costituita nel rispetto dei commi 1 e 2, ricomprende tutte le fonti di finanziamento già previste dalle discipline contrattuali vigenti, che hanno la caratteristica della certezza, della stabilità e della continuità nel tempo, definite "risorse decentrate stabili";
- la seconda, costituita nel rispetto dei commi dal n. 3 al n. 6, viene qualificata come "risorse decentrate variabili" e comprende tutte le risorse eventuali e variabili previste dai CC.CC.NN.LL.



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

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

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

I compensi e le indennità contrattuali sono erogati sulla base del riconoscimento del merito, in relazione al raggiungimento degli obiettivi di performance, alle responsabilità connesse ed alle attività/funzioni svolte. Le progressioni orizzontali del personale dipendente non dirigente vengono assegnate sulla base dei criteri di cui all'art. 9 del presente contratto integrativo, nel rispetto dei principi dettati dall'art. 23, comma 2, del D. Lgs. n. 150/2009 e s.m.i., nonché della disciplina di cui all'art. 16 del CCNL 21/05/2018;

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

Risorse destinate agli istituti di cui all'art. 68, comma 1	2020
a) differenziale progressioni economiche a regime	€ 894,27
b) progressioni economiche anni precedenti	€ 22.989,31
c) indennità di comparto (bisogna prevedere il comparto di tutti i dipendenti 2019)	€ 7.941,60
TOTALE utilizzi vincolati	€ 31.825,18
Risorse destinate agli istituti di cui all'art. 68, comma 2	2020
a) performance organizzativa (quota del ...% delle risorse variabili)	
b) performance individuale (quota superiore al 30% delle risorse variabili pari ad €. 7.833.33)	€ 15.443,74
d) indennità condizioni di lavoro (art. 70-bis CCNL 2018): indennità di rischio	€ 1.650,00
d) indennità condizioni di lavoro (art. 70-bis CCNL 2018): indennità maneggio valori	€ 465,00
h) compensi per specifiche responsabilità (art. 70-quinquies CCNL 2018)	€ 4.970,00
n) progetti per il conseguimento di obiettivi dell'ente (art. 67, c. 5, lett. b, CCNL 2018)	

8

[Handwritten signatures and initials]

o) compensi previsti da specifiche disposizioni di legge (art. 68, c. 2, lett. g, CCNL 2018): o.2) incentivi per funzioni tecniche di cui all'art. 113 del D. Lgs. N. 50/2016, nei limiti dettati dalla stessa norma	€ 42.791,85
altro _____	
q) progressioni economiche relative all'anno di effettuazione (PEO)	€ 353,80
TOTALE FONDO 2020	€ 97.499,57

Riepilogo costituzione e destinazione Fondo

	2020
Totale risorse stabili (art. 67 CCNL 2018)	€ 44.332,95
Totale risorse variabili (art. 67 CCNL 2018)	€ 53.166,62
<i>a) Totale</i>	€ 97.499,57
Somme destinate agli utilizzi vincolati (art. 68 CCNL 2018)	€ 31.825,18
Somme destinate agli utilizzi da contrattare (art. 68 CCNL 2018)	€ 65.674,39
<i>b) Totale</i>	€ 97.499,57
DIFFERENZA Totale a - b	€ 0,00

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

ART. 6 – PERFORMANCE INDIVIDUALE.

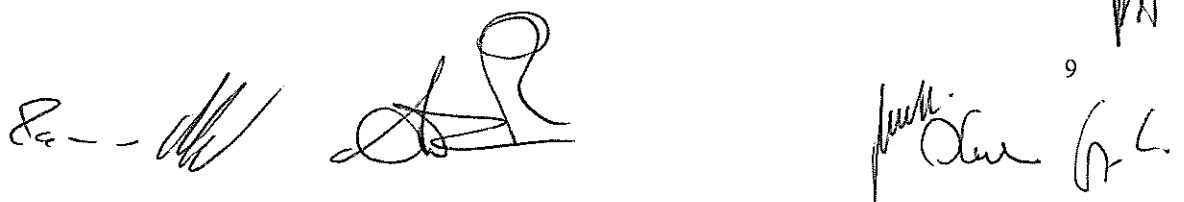
1. Le risorse destinate alla performance individuale vengono erogate, secondo i criteri definiti nel sistema di misurazione e valutazione della performance approvato con deliberazione CDG n. 17 del 14/06/2011, in base al raggiungimento di specifici obiettivi predefiniti nel piano della performance, nonché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

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

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

I principi applicati sono i seguenti:

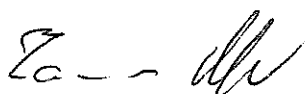
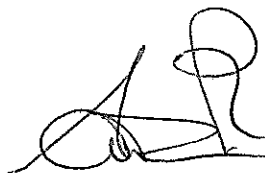
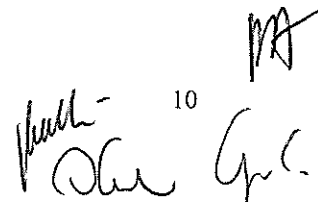
9



- le progressioni economiche sono attribuite in modo selettivo, ad una quota limitata di dipendenti, in relazione allo sviluppo delle competenze professionali e ai risultati individuali e collettivi rilevati dal sistema di valutazione (articolo 14, comma 6, del D.lgs n. 150/2009);
- la progressione economica orizzontale si sviluppa partendo dal trattamento tabellare iniziale delle categorie, con l'acquisizione in sequenza degli incrementi corrispondenti alle posizioni successive previste nel CCNL, dando origine, ai seguenti possibili percorsi individuali:
 - per la Cat. A dalla posizione A 1 alla A 6;
 - per la Cat. B dalla posizione B 1 alla B 8;
 - per la Cat. C dalla posizione C 1 alla C 6;
 - per la Cat. D dalla posizione D 1 alla D 7.
- Il valore economico di ogni posizione successiva all'iniziale è quello indicato nella tabella C allegata al CCNL 21/05/2018;
- L'art. 17 del d.lgs. 27 ottobre 2009, n. 150 prevede che gli strumenti di valorizzazione del merito e i metodi di incentivazione della produttività e della qualità della prestazione lavorativa siano informati a principi di selettività e concorsualità nelle progressioni;
- L'art. 23 comma 2 del citato decreto sancisce l'obbligo di assegnare le PEO sulla base di procedure selettive, ad una quota limitata di dipendenti, in relazione allo sviluppo delle competenze professionali e ai risultati individuali e collettivi rilevati dal sistema di valutazione;
- L'art. 16 del CCNL 22/05/2018 stabilisce che:
 - Le progressioni economiche sono attribuite in relazione alle risultanze della valutazione della performance individuale del triennio che precede l'anno in cui è adottata la decisione di attivazione dell'istituto, tenendo conto eventualmente a tal fine anche dell'esperienza maturata negli ambiti professionali di riferimento, nonché delle competenze acquisite e certificate a seguito di processi formativi;
 - Conferma che gli oneri per il pagamento delle progressioni economiche orizzontali sono a carico delle risorse decentrate, parte stabile;
 - Ai fini della progressione economica orizzontale, è previsto un periodo di permanenza nella posizione economica in godimento di almeno 24 mesi;
 - L'attribuzione della progressione economica orizzontale non può avere decorrenza anteriore al 1° gennaio dell'anno nel quale viene sottoscritto il contratto integrativo che prevede l'attivazione dell'istituto, con la previsione delle necessarie risorse finanziarie;
 - L'esito della procedura selettiva ha una vigenza limitata al solo anno per il quale è stata prevista l'attribuzione della progressione economica.

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

1. La Progressione economica orizzontale coinvolgerà i dipendenti in ruolo, con rapporto di lavoro a tempo indeterminato presso il Consorzio Villa Reale e Parco di Monza, in servizio, nella posizione economica, alla data del 01/01/2020 e che alla data del 31/12/2019 abbiano maturato, nella stessa posizione economica, i requisiti di anzianità di almeno 24 mesi indicati nell'art. 16 del CCNL 22/05/2018;
2. Ai fini della maturazione del biennio, il rapporto di lavoro a tempo parziale è considerato equivalente al rapporto di lavoro a tempo pieno, sono esclusi dal computo dell'anzianità di servizio i periodi di aspettativa e congedo non retribuiti.
3. La decorrenza giuridico-economica per la progressione orizzontale per l'anno 2020 decorrerà a far data dal 01/01/2020;
4. La percentuale di personale che potrà usufruire delle progressioni economiche previste per il triennio 2020/2021/2022 sarà pari al 50% del contingente di 10 unità in servizio aventi diritto all'01/01/2020 (1 dipendente nel 2020, 1 dipendente nel 2021 e 1 dipendente nel 2022);
5. la somma destinata a finanziare la progressione economica, dovrà essere detratta dalla parte stabile del fondo incentivante;

6. I dipendenti, per accedere alle procedure di selezione, finalizzate alla progressione economica nella categoria, devono, a pena di esclusione, presentare domanda nei termini previsti dall'avviso di selezione;
7. In applicazione dell'art.16 del CCNL del 21/05/2018, i criteri per l'effettuazione delle progressioni economiche orizzontali nelle diverse categorie sono i seguenti:

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

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

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

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

1. Le risorse destinate alla corresponsione dell'indennità per particolari posizioni di lavoro, in applicazione dell'articolo 7, comma 3, lett. a) del CCNL 21/05/2018, ammontano ad € **2.115,00**.
2. Il Consorzio Villa Reale e Parco di Monza corrisponde l'unica "indennità condizioni di lavoro", di cui all'art. 70 – bis del CCNL 21/05/2018, destinata a remunerare lo svolgimento di attività:
 - a) esposte a rischi e, pertanto, pericolose o dannose per la salute;

Fa - dlw

[Signature]

[Signature] ¹¹ *[Signature]*

b) implicanti il maneggio di valori.

3. La misura dell'indennità condizioni di lavoro è definita nelle seguenti misure, tenuto conto della valutazione dell'effettiva incidenza di ciascuna delle causali di cui al comma 1 nelle attività svolte dai dipendenti e delle caratteristiche istituzionali, dimensionali, sociali e ambientali del Consorzio Villa Reale e Parco di Monza e degli specifici settori di attività ed è a carico del fondo per le risorse decentrate.

Rischio/disagio:

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

- a) 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
- b) compete solo per i giorni di effettiva esposizione al rischio in proporzione ai giorni di servizio da prestare calcolati su base mensile.
- c) L'importo giornaliero pari ad €. 1,00 può essere erogato, secondo la disciplina contrattuale, ai dipendenti per il "periodo di effettiva esposizione al rischio", pertanto il relativo importo va ridotto qualora il dipendente sia assente per ferie, permessi, aspettative, malattie etc.

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

Prestazioni lavorative soggette a rischio + disagio	n. addetti	Somma prevista Euro	
		giornalieri/dip.	annui
Servizi di manutenzione delle aree verdi	5	1.00	1.650,00
TOTALE	5	-	1.650,00

Maneggio valori:

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

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

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

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

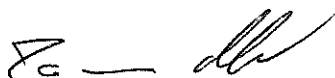
L'importo dell'indennità giornaliera è stabilita in €. 1,55 dalla Determina Dirigenziale n° 24 del 26/02/2014.

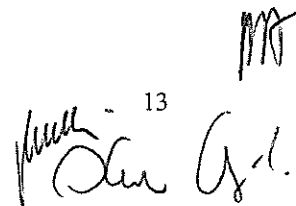
ART. 9 – INDENNITA' DI SPECIFICHE RESPONSABILITA' DI CUI ALL'ART. 70-QUINQUES DEL CCNL 21/05/2018.

1. Al finanziamento dell'indennità **per particolari responsabilità**, di cui all'art. 70 – quinquies, comma 2, lettera a) e b), del CCNL 21/05/2018, è destinata una somma pari ad € **4.970,00**.
2. l'istituto viene parametrato per le attività di seguito riportate:
 - a) Specifiche e complesse responsabilità di uno o più procedimenti;
 - b) Attività anche plurisettoriali di portata plurispecialistica;
 - c) Adozione di atti a rilevanza esterna e/o con valenza esterna, anche non comportanti impegno di spesa;
 - d) Sostituzione alle condizioni consentite, a garanzia della continuità e regolarità del servizio, nei casi in cui non ricorra la formale assegnazione delle mansioni superiori, del rispettivo responsabile di posizione organizzativa
3. L'indennità è assegnata ai dipendenti cui sono state attribuite con atto formale le particolari responsabilità, nonché i compiti e le funzioni, così come individuati dall'art. 56 - quinquies, comma 2, del CCNL 21/05/2018, non cumulabile con quella del precedente articolo 15 nella misura massima di € 350,00 annuali.
4. Le responsabilità, i compiti e le funzioni di cui al comma precedente sono quelli indicati nella seguente tabella con l'indicazione della relativa indennità:

Descrizione delle specifiche responsabilità, compiti e funzioni	Indennità
a) Responsabilità di servizio e/o Ufficio e di procedimenti amministrativi ad esso inerenti	€ 850,00
b) Responsabilità della gestione e manutenzione di mezzi ed attrezzature agricole in uso al Settore.	€ 720,00

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



13


AREA CON PERSONALE CUI SIANO ATTRIBUITE RESPONSABILITA'	N.DIP.	CAT.	IMPORTO
Finanziaria e Personale	n. 1	Cat. "D"	€ 850,00
Finanziaria e Personale	n. 1	Cat. "C"	€ 850,00
Valorizzazione e Fruizione	n. 1	Cat. "D"	€ 850,00
Tecnica	n. 1	Cat. "C"	€ 850,00
Tecnica	n. 1	Cat. "C"	€ 850,00
Manutenzione verde	n. 1	Cat. "C"	€ 720,00
	n. 6	Totale	€ 4.970,00

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

1. Rientrano in questa fattispecie i seguenti istituti finalizzati, sulla base di specifiche disposizioni di legge, all'incentivazione di prestazioni o di risultati del personale interessato:

- a) Incentivi per le "funzioni tecniche" di cui all'art. 113 del D. Lgs. n. 50/2016 e s.m.i. compensi per avvocatura di cui all'art. 27 del CCNL 14/09/2000;
- b) Premi correlati ai risparmi da piani di razionalizzazione di cui all'art. 16, comma 5, del D. L. n. 98/2001;

2. Gli incentivi indicati dalla lettera a) e dalla lettera b), vengono erogati ai dipendenti interessati sulla base della disciplina prevista nei rispettivi Regolamenti Consortili, con atto del Direttore Generale, su proposta dei rispettivi Responsabili di Area.

3. La quantificazione dell'importo relativo agli incentivi per le funzioni tecniche di cui all'art. 113 del D. Lgs. n. 50/2016 e ss.mm.ii., per l'anno 2020 sono stati determinati dal responsabile dell'Area Tecnica e quantificato per un importo di € **42.791,85** con nota del 06/02/2020.

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

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

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

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

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

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

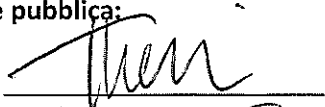
1. Il Consiglio di Gestione con Delibera n. 19 del 09/05/2019 ha approvato il nuovo regolamento recante la definizione dei criteri generali per il conferimento e la revoca degli incarichi delle posizioni organizzative e delle Alte Professionalità, nonché le graduazioni delle Posizioni Organizzative e delle Alte Professionalità.

14

2. In applicazione degli artt. 15, comma 5, e 67, comma 1, del CCNL 21.05.2018, le risorse destinate alla erogazione delle retribuzioni di posizione e di risultato delle Posizioni Organizzative sono determinate per l'anno 2020 in un importo pari ad € 33.568,00.
3. Del complesso delle risorse destinate al finanziamento delle posizioni organizzative, di cui al precedente comma, una somma pari al 30% (non inferiore al 15%) è destinata alla remunerazione della retribuzione di risultato delle Posizioni Organizzative.

La Delegazione di parte pubblica:

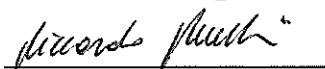
ADDIS Pietro Felice



CEREDA Ornella



RENELLI Riccardo



I Rappresentanti delle Organizzazioni Sindacali Territoriali

F.P. CGIL _____

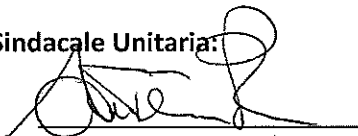
F.P. CISL _____

F.P. UIL _____

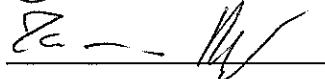
CSA RAL _____

La Rappresentanza Sindacale Unitaria:

PARISI Antonino



TAMMI Roberto



CASIRAGHI Gilberto

