



Viale Mirabellino, 2
20900 Monza (MB)

www.reggiadimonza.it

CONTRATTO COLLETTIVO INTEGRATIVO PER IL PERSONALE NON DIRIGENTE

ANNUALITA' 2018

UTILIZZO DELLE RISORSE DECENTRATE DISPONIBILI ANNO 2018



Il giorno 19 del mese di dicembre dell'anno 2018, alle ore 11.00, vista l'ipotesi di CCI sottoscritta il 05/12/2018, vista la deliberazione di Consiglio di Gestione n° 46 del 17/12/2018 avente per oggetto: "AUTORIZZAZIONE ALLA DEFINITIVA SOTTOSCRIZIONE DELL'IPOTESI DI CONTRATTO COLLETTIVO INTEGRATIVO PER IL PERSONALE NON DIRIGENTE PER L'ANNO 2018 E PER L'UTILIZZO DELLE RISORSE DECENTRATE DISPONIBILI L'ANNO 2018"

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

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 ed ha per oggetto la definizione, per l'anno 2018, 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 in data 17/12/2015 (d'ora in avanti "CCI 2015 -2017"), in data 28/12/2016 ("CCI 2016") e in data 14/12/2017 ("CCI 2017")

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 2018 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 2018 il fondo è stato costituito con Determina Dirigenziale n. 274 del 30.10.2018 così come nei seguenti prospetti:



The image shows several handwritten signatures in blue ink at the bottom of the page. To the right, there is a rectangular stamp containing the number '2' and some illegible handwritten marks.

PARTE FISSA		
art. 67, comma 1, CCNL 21/05/2018	Unico importo consolidato anno 2017	€. 42.706,59
art. 67, comma 2, lett. 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	€. 764,20
DECURTAZIONE PERMANENTE DALL'ANNO 2015 = riduzione operata nel 2014 per effetto dell'art. 9, comma 2-bis, D.L. n. 78/2010 e s.m.i. (art. 1, comma 456, Legge Stabilità 2014)		€. 682,31
TOTALE PARTE STABILE		€. 42.788,48

PARTE VARIABILE		
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)	€. 121.556,29
art. 67, comma 3, lett. i) e 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
EVENTUALI DECURTAZIONI (oneri accessori del personale trasferito in altro Ente, ecc.)		€. 166,67
TOTALE PARTE VARIABILE		€. 129.389,62
TOTALE COMPLESSIVO FONDO INCENTIVANTE		€. 172.178,10

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. 30 del 26/09/2018 sono stati forniti gli indirizzi alla delegazione trattante per la contrattazione decentrata integrativa del personale non dirigente per l'anno 2018 tra le diverse modalità di utilizzo previste dal contratto nazionale.

Con successiva Determinazione Dirigenziale n. 274 del 30/10/2018 è stato costituito il fondo delle risorse decentrate per l'anno 2018 per un totale di **€ 172.178,10**, 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. 3261 del 06/09/2018 per l'anno 2018, per un importo di € 121.556,29. Il Fondo per l'anno 2018, pari ad € 172.178,10, è ripartito come segue:

Parte stabile	Parte variabile
€.42.024,28	€. 121.556,29 (funzioni tecniche)
Incremento risorse stabili €.764,20	€. 7.833,33 (performance organizzativa)
Totale parte stabile €.42.788,48	Totale parte variabile €. 129.389,62
Totale fondo anno 2018 - €. 172.178,10	

Decurtazione permanente:


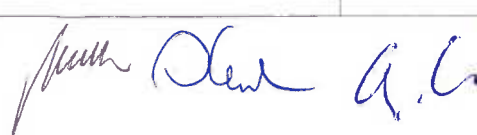
Dall'anno 2015 (riduzione operata nel 2014 per effetto dell'articolo 9 comma 2 bis del D.L. 28/2010 e ss.mm.ii (art. 1, comma 456 Legge Stabilità 2014) la decurtazione è pari a € 682,31 per la parte stabile, e di € 166,67 per la parte variabile, per un totale complessivo di € 848,98.

Quantificazione risorse disponibili

Di seguito si riporta la tabella riepilogativa relativa alla quantificazione delle risorse disponibili per l'anno 2018:

Comma 1 - Risorse stabili	2018
a) Importo anno 2017 certificato dall'organo di revisione che comprende le risorse decentrate stabili di cui all'art. 31, c. 2 CCNL 22.1.2004 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	0
Differenza a - b	€. 42.024,28

Comma 2 - Incrementi del fondo	2018
a) importo pari alle differenze tra gli incrementi a regime di cui all'art. 64 riconosciuti alle posizioni economiche di ciascuna categoria e gli stessi incrementi riconosciuti alle posizioni iniziali. Tali differenze sono calcolate con riferimento al personale in servizio alla data in cui decorrono gli incrementi e confluiscono nel Fondo a decorrere dalla medesima data	€. 764,20
b) risorse stanziare dagli enti ai sensi del comma 5, lett. a)	
TOTALE INCREMENTI FONDO	€. 764,20

Comma 3 - Risorse variabili da definire di anno in anno	2018
a) risorse derivanti dall'applicazione dell'art. 43 della legge n. 449/1997, anche tenuto conto di quanto esplicitato dall'art. 15, comma 1, lett. d) del CCNL 1/4/1999, come modificata dall'art. 4, comma 4 del CCNL 5/10/2001	
b) risorse derivanti da specifiche disposizioni di legge (articoli 113 D.lgs 50/2016 a partire dal 01/01/2018)	€. 121.556,29
c) importo corrispondente alle eventuali risorse stanziare dagli enti ai sensi del comma 5, lett. b) (Obiettivi anche di mantenimento definiti dal piano della performance e potenziamento sicurezza stradale - ex art. 15, c. 5 CCNL 1999)	€. 7.833,33
TOTALE RISORSE	€. 129.389,62

Riepilogo costituzione Fondo

	2018
Totale risorse stabili	€. 42.788,48
Di cui extra tetto*	€. 764,20
Totale risorse variabili	€. 129.389,62
Di cui extra tetto**	€. 121.556,29
Totale	€. 172.178,10

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 2018
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
Posizioni Organizzative e Alte Professionalità Indennità di risultato	€. 53.794,56	€. 32.277,00
Risorse stabili non soggette a limite (dichiarazione congiunta 5 del CCNL 21/05/2018 e Parere Corte dei Conti Lombardia PAR 221/2018)	€ 0	€. 764,20
Risorse variabili non soggette a limite	€.10.066,41	€. 121.556,29
TOTALE FONDO	€.59.924,02	€. 172.178,10

VA
5

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 determinate 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, viene utilizzata 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 G.C. 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	2018
a) differenziale progressioni economiche a regime	€.764,20
b) progressioni economiche anni precedenti	€.11.705,68
c) indennità di comparto	€.6.766,92
TOTALE utilizzi vincolati	€.19.236,80

[Handwritten signatures and notes in blue ink, including a signature and the number 6 in a box.]

Risorse destinate agli istituti di cui all'art. 68, comma 2	2018
a) performance organizzativa (quota del ...% delle risorse variabili)	
b) performance individuale (quota superiore al 30% delle risorse variabili pari ad € 7.833,33)	€ 20.757,96
d) indennità condizioni di lavoro (art. 70-bis CCNL 2018): indennità di rischio	€ 1.980,00
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)	
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 altro _____	€ 121.556,29
q) progressioni economiche relative all'anno di effettuazione (PEO)	€ 3.212,05
Totale	€ 152.941,30

Riepilogo costituzione e destinazione Fondo




	2018
Totale risorse stabili (art. 67 CCNL 2018)	€ 42.788,48
Totale risorse variabili (art. 67 CCNL 2018)	€ 129.389,62
<i>a) Totale</i>	€ 172.178,10
Somme destinate agli utilizzi vincolati (art. 68 CCNL 2018)	€ 19.236,80
Somme destinate agli utilizzi da contrattare (art. 68 CCNL 2018)	€ 152.941,30
<i>b) Totale</i>	€ 172.178,10
DIFFERENZA Totale a - b	0

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 G.C. 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.

3. Le modalità di assegnazione della performance individuale in coerenza con l'art.69 CCNL 21.5.2018 terranno conto dei criteri individuati nell'art.11 del presente contratto.

ART. 7 – CRITERI PER L'ATTRIBUZIONE DI NUOVE PROGRESSIONI ECONOMICHE MODALITA' DI SVOLGIMENTO DELLE PROCEDURE SELETTIVE PER L'ATTRIBUZIONE DI NUOVE PROGRESSIONI ECONOMICHE.

Le progressioni economiche all'interno della categoria costituiscono elemento di premialità della prestazione lavorativa, così come indicato al titolo III del D. Lgs. n. 150/2009, e pertanto devono essere riconosciute in modo selettivo ad una quota limitata di dipendenti, in relazione allo sviluppo delle competenze professionali ed ai risultati individuali e collettivi conseguiti

Ai sensi dell'art. 34 del CCNL del 22 gennaio 2004, i compensi derivanti dal beneficio della progressione economica orizzontale all'interno della categoria sono interamente a carico del fondo delle risorse stabili.

Le progressioni economiche orizzontali sono attivate mediante selezione, a seguito di avviso, cui i dipendenti interessati potranno partecipare inoltrando, apposita istanza.

Possono partecipare alla selezione tutti i dipendenti a tempo indeterminato nell'anno di riferimento della selezione, con esclusione dal computo del personale già transitato nella categoria economica massima (A5, B7, C5, D6), aventi i seguenti requisiti soggettivi:

- Essere in possesso di almeno due anni di anzianità nella posizione economica rivestita all'interno della categoria economica, maturati al giorno precedente la data di decorrenza della progressione economica;
- Aver conseguito il punteggio utile corrispondente ad una valutazione almeno sufficiente nella valutazione della produttività individuale nel triennio precedente la valutazione della progressione orizzontale;
- Non aver superato i 180 giorni di assenza dal servizio nei 24 mesi antecedenti la data di decorrenza della progressione economica.

Le procedure per l'ammissione e per l'attribuzione delle P.E.O. sono definite nel Regolamento per le Progressioni Economiche Approvato con delibera di CDG N° 35 del 30/09/2015.

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

1. L'indennità condizioni di lavoro è destinata a remunerare unitariamente lo svolgimento di attività:
- a) esposte a rischi;
 - b) implicanti il maneggio valori.

2. Attività esposte a rischio, disciplinata dall'art. 70 bis, c. 1 lett. B) del CCNL del 21/05/2018, può essere erogata solo in presenza di quelle situazioni o prestazioni lavorative, che comportano una continua e diretta esposizione a rischi pregiudizievoli per la salute e l'integrità personale.

Il rischio, in sintesi, è una condizione oggettiva che può riguardare anche, e giustamente, lavoratori di categoria e profilo diversi ma può anche differenziarsi all'interno della medesima categoria e profilo.

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 o comunque non sia esposto alle condizioni di rischio.

Le situazioni che possono essere individuate come situazioni di rischio sono quelle 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;

La somma totale destinata a finanziare l'indennità di rischio è pari ad **€.1.980,00** .



Gli eventuali risparmi, derivanti dall'applicazione del presente articolo, verranno portati in aumento del fondo dell'anno successivo, saranno finalizzati ad incentivare la performance individuale, con esclusione dei risparmi derivanti dall'applicazione dell'art. 71 comma 1 del D.L 112/2008, come convertito nella legge 133/2008 (risparmi derivanti dai primi 10 giorni di assenza per malattia relativi ad ogni evento morboso);

3. Attività implicante maneggio valori, in applicazione dell'art. 70 bis, c.1 lett. c) del CCNL del 21/05/2018, 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 (servizio economato istituito con Determina Dirigenziale n° 24 del 26/02/2014).

L'indennità è calcolata compete per le sole giornate in cui il dipendente risulti in servizio ed adibito ad uno dei servizi con le caratteristiche in precedenza specificate.

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.

Le indennità per le specifiche responsabilità sono destinate per compensare l'eventuale esercizio di compiti che comportano specifiche responsabilità, al personale delle categorie B, C e D, che non risulti incaricato di posizione organizzativa ai sensi dell'art. 13 e seguenti, può essere riconosciuta una indennità di importo non superiore a €. 3.000 annui lordi.

Le parti, pertanto, convengono, di attribuire l'indennità per specifiche responsabilità alle fattispecie e nelle modalità di seguito indicate:

L'indennità in parola andrà erogata a fronte di disposizioni formali d'incarico, limitatamente a specifiche e complesse responsabilità di uno o più procedimenti, ad attività plurisettoriali, alla eventuale competenza all'adozione di atti di rilevanza esterna o, con valenza esterna, sostituzione del responsabile della rispettiva posizione organizzativa nei casi in cui non occorra conferire mansioni superiori, compiti di coordinamento di altri dipendenti (es. capisquadra e/o personale di categoria inferiore).

È consentita ai Dirigenti una attribuzione in relazione al personale gestito ed alla complessità della struttura diretta, con una graduazione preventivamente adottata dal soggetto conferente.

Pertanto si propone di parametrare l'istituto come di seguito riportato:

- 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;

Le parti pertanto convengono, in applicazione di quanto sopra indicato, di attribuire l'indennità per specifiche responsabilità alla fattispecie e per gli importi di seguito indicati:



The bottom of the page features several handwritten signatures in blue ink. On the right side, there is a blue rectangular stamp containing the number '9' and some illegible handwritten text.

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

Le risorse destinate alla corresponsione di tale indennità sono le seguenti:

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

Il fondo delle risorse per specifiche responsabilità per l'anno 2018, di cui all'articolo 70 quinquies comma 1 del CCNL 21/05/2018, ammonta per il corrente anno 2018 a **€. 4.970,00**.

La corresponsione dell'indennità avviene annualmente, ed è decurtata in caso di assenza per malattia relativamente ai primi 10 giorni per ogni evento morboso, in applicazione dell'articolo 71 comma 1 del D.L. 112/2008

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;

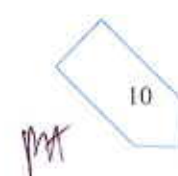
2. Gli incentivi indicati dalla lettera a) e dalla lettera b), vengono erogati ai dipendenti interessati sulla base della disciplina prevista nei rispettivi Regolamenti Consortili, con atto del Direttore Generale, su proposta dei rispettivi Responsabili di Area.

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 2018 sono stati determinati dal responsabile dell'Area Tecnica e quantificato per un importo di **€. 121.556,29** con nota prot. 3261 del 06/09/2018,

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 e' 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 - CRITERI GENERALI PER LA DETERMINAZIONE DELLA RETRIBUZIONE DI RISULTATO DEI TITOLARI DI P.O. (art. 7, c. 4, lett. v, CCNL 2018).

1. La determinazione della retribuzione di risultato dei titolari di posizione organizzativa è correlata alle risultanze del sistema di misurazione e valutazione della performance, con particolare riferimento al grado di raggiungimento degli obiettivi programmati ed assegnati alle stesse P.O. (performance individuale) come stabilito nel sistema di valutazione della performance del personale, approvato con deliberazione del CDG n° 17 del 14/06/2011;
2. La quantificazione della retribuzione di risultato individuale è direttamente proporzionale alla valutazione assegnata ai titolari di P.O. quale performance individuale, performance organizzativa e comportamento organizzativo;
3. Una valutazione inferiore alla sufficienza, in base al sistema di misurazione e valutazione della performance vigente, non dà titolo alla corresponsione della retribuzione di risultato.
4. L'importo relativo alla retribuzione di risultato, per ciascun interessato, varia da un minimo del 10% ad un massimo del 30% della retribuzione di posizione attribuita ai sensi dell'art. 10 CCNL 31/03/1999.

La Delegazione di parte pubblica:

ADDIS Pietro Felice

CEREDA Ornella

RENELLI Riccardo

La Rappresentanza Sindacale Unitaria:

PARISI Antonino

TAMMI Roberto

CASIRAGHI Gilberto