

# CONTRATTO COLLETTIVO INTEGRATIVO

del personale del comparto

del Comune di Monza

successivo al CCNL 16 novembre 2022



Richiamati:

- il Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro relativo al personale del comparto Funzioni Locali (nel seguito, per brevità, anche “CCNL Funzioni Locali”) - Triennio 2019-2021 sottoscritto il 16 novembre 2022;
- l’art. 40 del Decreto Legislativo 30 marzo 2001, n. 165, commi 3-bis e 3-quinquies e l’art. 8 del CCNL Funzioni Locali che disciplinano la contrattazione collettiva integrativa negli enti locali;
- la deliberazione di Giunta Comunale n. 329 del 16 dicembre 2022 con la quale è stata costituita la delegazione trattante di parte pubblica del personale di qualifica non dirigenziale;

Considerato che:

- con deliberazione n. 393/2023 avente oggetto “Contrattazione integrativa personale di qualifica non dirigenziale del comparto funzioni locali - atto di indirizzo per il nuovo contratto collettivo integrativo e per l’integrazione del fondo risorse decentrate anno 2023”, la Giunta Comunale ha definito, tra l’altro, gli indirizzi alla delegazione trattante di parte pubblica relativi alla conduzione del negoziato relativo alla definizione del rinnovo del contratto integrativo per il personale di qualifica non dirigenziale del comparto Funzioni locali, che fa seguito al CCNL Funzioni Locali 2019-2021;
- in data 21, 28 giugno e 1° luglio 2024, le delegazioni trattanti di Parte pubblica e sindacale del personale del comparto del Comune di Monza, in sede di contrattazione integrativa, hanno sottoscritto l’ipotesi di accordo di Contratto Collettivo Integrativo, in atti prot. n. 122196/2024;
- in merito all’ipotesi di Accordo di cui al precedente punto è stato acquisito il parere favorevole del Collegio dei Revisori dei Conti previsto dall’art. 40-bis, comma 1, del Decreto Legislativo 30 marzo 2001, n. 165 (cfr. verbale n. 14/2024 del Collegio dei Revisori, prot. gen. n. 127454/2024);
- con deliberazione n. 250 del 11 luglio 2024 la Giunta Comunale ha autorizzato la sottoscrizione definitiva del Contratto Collettivo Integrativo che fa seguito all’ipotesi di Accordo prot. n. 122196/2024;

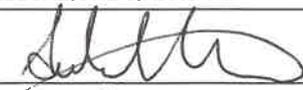
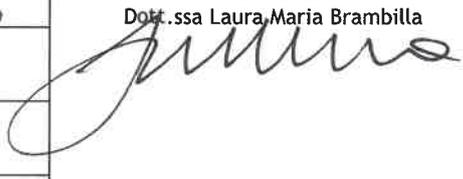
Dato che le Parti hanno raggiunto un accordo in merito ai contenuti del presente documento;

tutto ciò premesso e previsto

la delegazione trattante di parte pubblica e i soggetti sindacali che compongono la delegazione di parte sindacale sottoscrivono il presente Contratto Collettivo Integrativo (CCI) per il personale del comparto.

Le parti concordano che in sede di prima applicazione ci siano incontri di verifica, al fine di valutare gli effetti applicativi del CCI e, nel caso, proporre così eventuali modifiche migliorative. La tempistica prevista sarà dopo un anno dalla firma del presente CCI.

Monza, il 18/7/2024

LA DELEGAZIONE SINDACALE	LA DELEGAZIONE DI PARTE PUBBLICA
per la R.S.U.: 	Presidente: Dott.ssa Laura Maria Brambilla 
F.P. - C.G.I.L.: 	
C.I.S.L. - F.P.: 	
U.I.L. - F.P.L.:	
CSA R.A.L.:	

<b>Titolo I - DISPOSIZIONI GENERALI</b> .....	4
Art. 1 - Oggetto e obiettivi .....	4
Art. 2 - Ambito di applicazione, durata, decorrenza, disciplina transitoria .....	4
Art. 3 - Rappresentanza legittimata alla sottoscrizione degli accordi .....	4
Art. 4 - Interpretazione autentica .....	4
<b>Titolo II - RISORSE DECENTRATE</b> .....	5
Art. 5 - Quantificazione delle risorse.....	5
Art. 6 - Criteri per la ripartizione e destinazione delle risorse disponibili alla contrattazione integrativa (art. 7, c. 4, lett. a), CCNL 16 novembre 2022) .....	5
Art. 7 - Criteri per l'attribuzione dei premi legati alla Performance Organizzativa (art. 7, c. 4, lett. b), CCNL 16 novembre 2022).....	5
Art. 8 - Criteri per l'attribuzione dei premi legati alla Performance Individuale (art. 7, c. 4, lett. b), CCNL 16 novembre 2022).....	6
Art. 9 - Differenziazione del premio individuale (art. 7, c. 4, lett. ae) e art. 81 CCNL 16 novembre 2022).....	8
Art.10 - Progressioni economiche all'interno delle aree (art. 7, c. 4, lett. c), CCNL 16 novembre 2022).....	9
Art. 11 - Indennità condizioni di lavoro (art. 7, c. 4, lett. d), CCNL 16 novembre 2022) .....	11
Art. 12 - Indennità per specifiche responsabilità (art. 7, c. 4, lett. f), CCNL 16 novembre 2022).....	11
Art. 13 - Indennità di reperibilità (art. 7, c. 4, lett. k) CCNL 16 novembre 2022) .....	12
Art. 14 - Turnazioni (art. 7, c. 4, lett. z), e art. 30 CCNL 16 novembre 2022).....	12
Art. 15 - Compensi per attività di docenza interna (art. 7, c. 4, lett. af) e art. 55, comma 8, CCNL 16 novembre 2022) ...	12
<b>Titolo III - WELFARE INTEGRATIVO</b> .....	13
Art. 16 - Welfare integrativo (art. 7, c. 4, lett. h), CCNL 16 novembre 2022).....	13
<b>Titolo IV - PERSONALE TITOLARE DI INCARICO DI ELEVATA QUALIFICAZIONE</b> .....	14
Art. 17 - Criteri generali per la determinazione della retribuzione di risultato dei titolari di incarico di elevata qualificazione (art. 7, c. 4, lett. v), CCNL 16 novembre 2022).....	14
Art. 18 - Correlazione tra compensi di cui all'art. 18, c. 1, lett. h), CCNL 16 novembre 2022 e retribuzione di risultato dei titolari di incarico di elevata qualificazione (art. 7, c. 4, lett. j), CCNL 16 novembre 2022).....	14
<b>Titolo V - PERSONALE POLIZIA LOCALE</b> .....	16
Art. 19 - Indennità di servizio esterno (art. 7, c. 4, lett. e) e art. 100 CCNL 16 novembre 2022) .....	16
Art. 20 - Indennità di funzione (art. 7, c. 4, lett. w) e art. 97 CCNL 16 novembre 2022).....	16
<b>Titolo VI - TRATTAMENTI ACCESSORI FISSATI PER LEGGE</b> .....	18
Art. 21 - Trattamenti accessori fissati per legge (art. 7, c. 4, lett. g), CCNL 16 novembre 2022).....	18
<b>Allegato 1 - SCHEDA DI PROGETTO</b> .....	19

Handwritten signatures and initials, including a large stylized signature on the left and several smaller initials on the right.

## Titolo I - DISPOSIZIONI GENERALI

### Art. 1 - Oggetto e obiettivi

1. Il presente Contratto Collettivo Integrativo (nel seguito anche "CCI") disciplina gli istituti e le materie che le norme di legge e i contratti collettivi nazionali di lavoro demandano a tale livello di contrattazione, nel rispetto dei principi stabiliti dalla legge.
2. Le materie oggetto di contrattazione integrativa decentrata sono indicate dalla legge e dai vigenti contratti collettivi nazionali di lavoro relativi al personale del Comparto Funzioni Locali (nel seguito anche "CCNL"), nel rispetto dei vincoli e dei limiti ivi previsti, tra i soggetti e con le procedure negoziali stabilite dalla legge e dai contratti.

### Art. 2 - Ambito di applicazione, durata, decorrenza, disciplina transitoria

1. Il presente contratto decentrato si applica a tutti i lavoratori in servizio presso l'Ente, di qualifica non dirigenziale, a tempo indeterminato ed a tempo determinato - ivi compreso il personale comandato o distaccato, anche sindacale, o utilizzato a tempo parziale - con contratto di formazione e lavoro, nonché al personale con contratto di somministrazione e lavoro secondo quanto previsto dalle disposizioni in materia.
2. Gli effetti giuridici e economici del presente contratto decorrono dal primo giorno del mese successivo alla data di sottoscrizione, salvo diversa prescrizione definita nei testi dei relativi articoli dell'accordo.
3. Il presente contratto conserva la sua efficacia fino alla stipulazione del successivo, salvo il caso in cui intervengano contrastanti norme di legge o di contratto nazionale.
4. Il presente CCI sostituisce nei tempi qui definiti ogni precedente accordo sottoscritto antecedente alla data di entrata in vigore dello stesso, per gli istituti di contrattazione integrativa che vengono con il medesimo disciplinati.

### Art. 3 - Rappresentanza legittimata alla sottoscrizione degli accordi

1. Sono titolari esclusivi della contrattazione integrativa i soggetti di cui all'art. 7, c. 2, del CCNL 16 novembre 2022.
2. Le Parti concordano che gli accordi di contrattazione integrativa si intendono raggiunti con la sottoscrizione della parte datoriale e di almeno, alternativamente:
  - a) la rappresentanza sindacale unitaria del Comune di Monza (nel seguito anche "R.S.U.");
  - b) la maggioranza delle organizzazioni sindacali di categoria (nel seguito anche "OO.SS.") firmatarie dell'ultimo CCNL relativo al personale del Comparto Funzioni Locali; tale dato è calcolato come somma delle medie tra il dato associativo aziendale e il dato elettorale dell'ultima elezione R.S.U. di ogni OO.SS. firmataria dell'ultimo CCNL.

### Art. 4 - Interpretazione autentica

1. Nel caso insorgano controversie sull'interpretazione autentica degli accordi di contrattazione integrativa, ciascuna delle Parti firmatarie dell'accordo può richiedere la convocazione della delegazione trattante al fine di giungere alla definizione consensuale del significato delle clausole controverse. La richiesta deve contenere una breve descrizione dei fatti e degli eventuali elementi di diritto sui quali si basa la necessità di interpretazione.
2. Qualora la richiesta provenga dalla Parte sindacale, il Presidente della delegazione trattante convoca apposito incontro entro 10 giorni lavorativi dalla richiesta.
3. Nel caso l'incontro sia richiesto dalla Parte datoriale, la Parte sindacale viene convocata con almeno 10 giorni lavorativi di anticipo sulla data fissata per l'incontro.
4. L'eventuale accordo di interpretazione autentica è stipulato ai sensi dell'art. 3, c. 5, del CCNL 16 novembre 2022, ultimo periodo.

Handwritten signatures in black ink, appearing to be the names of the representatives of the parties involved in the agreement.

## Titolo II - RISORSE DECENTRATE

### Art. 5 - Quantificazione delle risorse

1. Entro 30 giorni lavorativi dalla data di approvazione del bilancio di esercizio, l'Ente provvede a costituire il Fondo risorse decentrate di cui all'art. 79 del CCNL 16 novembre 2022 (nel seguito anche "Fondo") e a formulare, in applicazione dei criteri concordati con il presente accordo, un'ipotesi di ripartizione delle risorse disponibili, sottoponendola alla Parte sindacale.
2. In corso d'anno, nel caso in cui si rilevino scostamenti previsionali superiori al 20% in una o più voci di ripartizione rispetto all'ipotesi di cui al c. 1 e in relazione agli utilizzi di cui alle lett. c) [indennità condizioni di lavoro], d) [indennità di turno, reperibilità, riposo compensativo], e) [indennità per specifiche responsabilità] ed f) [indennità di funzione ed indennità di servizio esterno] dell'art. 80, c. 2, del CCNL 16 novembre 2022, tali scostamenti sono tempestivamente comunicati alla R.S.U. e alle OO.SS. al fine di valutare congiuntamente la situazione.
3. L'intervento di norme o clausole contrattuali che comportino variazioni all'importo del Fondo di cui all'art. 79 del CCNL 16 novembre 2022 è tempestivamente comunicato alle R.S.U. e alle OO.SS. per l'esame delle eventuali implicazioni sulla gestione delle risorse.

### Art. 6 - Criteri per la ripartizione e destinazione delle risorse disponibili alla contrattazione integrativa (art. 7, c. 4, lett. a), CCNL 16 novembre 2022)

1. La parte stabile del Fondo di cui all'art. 79, c. 1, del CCNL 16 novembre 2022, come incrementata ai sensi del c. 1bis del medesimo articolo, è destinata a finanziare prioritariamente gli istituti economici stabili individuati nell'art. 80, c. 1, del CCNL 16 novembre 2022, ossia:
  - a) progressione economica orizzontale e/o differenziali stipendiali, spettante al personale beneficiario delle stesse in anni precedenti;
  - b) quote dell'indennità di comparto, di cui all'art. 33, c. 4, lett. b) e c), del CCNL del 22.1.2004;
  - c) incremento delle indennità riconosciute al personale educativo degli asili nido, di cui all'art. 31, c.7, secondo periodo, del CCNL 14.9.2000 e all'art. 6 del CCNL 5.10.2001;
  - d) indennità corrisposte al personale dell'ex VIII qualifica funzionale non titolare di incarico di elevata qualificazione, ai sensi dell'art. 37, c. 4, del CCNL 6.7.1995.
2. La parte stabile del Fondo, dedotte le risorse destinate alle voci di cui al precedente c. 1, punti a), b), c) e d), rappresenta la quota di "Risorse Stabili Disponibili" per la contrattazione integrativa.
3. Alla Performance Organizzativa è attribuito il 15% delle Risorse Stabili Disponibili.
4. Alla Performance Individuale è attribuito il 30% delle Risorse Stabili Disponibili.
5. Ai seguenti istituti del salario accessorio, di cui all'art. 80, c. 2, lettere:
  - a) Performance Organizzativa
  - b) Performance Individuale
  - c) Indennità Condizioni di Lavoro
  - d) Indennità Turno, Reperibilità e compensi art. 24, c. 1, CCNL 14.9.2000
  - e) Compensi Specifiche Responsabilità
  - f) Indennità di Funzione ed Indennità di Servizio Esterno

del CCNL 16 novembre 2022 è destinata la parte prevalente delle risorse variabili di cui all'art. 79, c. 2, con esclusione delle lettere c), f) e g) del c.3 dell'art. 67 del CCNL 21 maggio 2018 e, specificamente, alla Performance Individuale, comunque, almeno il 30% di tali risorse.

6. Alla Performance Individuale è inoltre destinata la quota di Risorse Stabili Disponibili, e delle Risorse Variabili residue (di cui all'art. 79, c. 2, con esclusione delle lettere c) - compensi per specifiche disposizioni di legge, f) - compensi messi notificatori - e g) - compensi case da gioco - del CCNL 16 novembre 2022), previamente decurtate delle risorse eventualmente destinate ai nuovi differenziali stipendiali nell'anno di riferimento, delle risorse destinate alla Performance Organizzativa e individuale nella misura di cui ai precedenti commi 3. e 4. del presente articolo, nonché delle risorse destinate agli istituti di cui all'art. 80 c. 2, lett. da c) a f), lett. k) e af) del CCNL 16 novembre 2022.

### Art. 7 - Criteri per l'attribuzione dei premi legati alla Performance Organizzativa (art. 7, c. 4, lett. b), CCNL 16 novembre 2022)

1. I premi collegati alla Performance Organizzativa del personale non titolare di incarico di elevata qualificazione, di cui all'art. 68, c. 2, lett. a), del CCNL del 16 novembre 2022, sono erogati al personale interessato in funzione:
  - dell'area professionale di appartenenza;
  - della presenza in servizio nell'anno di riferimento utile ai fini del riconoscimento del premio in oggetto;
  - delle risultanze del sistema di misurazione e valutazione della performance del personale del comparto adottato dall'Ente;
2. Il premio correlato alla Performance Organizzativa, è riconosciuto ai dipendenti assunti con contratto a tempo indeterminato e determinato che abbiano conseguito, nell'anno di riferimento:
  - a) un punteggio di valutazione della Performance Organizzativa pari o superiore al 60% del massimo punteggio conseguibile;

b) un numero di "ore di servizio utili ai fini della distribuzione del premio Performance Organizzativa" (nel seguito, anche "Ore Utili P.O."), pari o superiore a 400; la suddetta soglia è proporzionalmente ricalcolata per i dipendenti con contratto di lavoro a tempo parziale; le "Ore Utili P.O." sono calcolate considerando, nell'anno di riferimento:

- le ore di servizio effettivamente prestate, con esclusione del lavoro straordinario a pagamento;
- i periodi di congedo di maternità, paternità e parentale;
- i permessi ex art. 33 della Legge 5 febbraio 1992, n. 104;
- i permessi per donazioni di sangue e midollo osseo;
- i permessi sindacali;
- i permessi per terapie salvavita di cui all'art. 37 del CCNL 21 maggio 2018;

3. Per ogni dipendente di cui al c. 2. viene calcolato il relativo Budget di Performance Organizzativa (BPO) suddividendo la quota del Fondo Risorse Decentrate destinato al premio correlato alla Performance Organizzativa, per il numero dei dipendenti medesimi, per ognuno dei quali sarà operata la parametrizzazione rispetto a:

a) "ore utili P.O." del dipendente;

b) Area Professionale di appartenenza, come nel seguito indicato:

AREA PROFESSIONALE	PARAMETRO AREA PROFESSIONALE
Operatori	1,00
Operatori Esperti	1,04
Istruttori	1,17
Funzionari ed Elevate Qualificazioni	1,27

4. Il premio Performance Organizzativa è determinato, per il personale avente diritto, sulla base delle risultanze del sistema di misurazione e valutazione della performance del personale del comparto, come nel seguito indicato:

FASCIA DI PUNTEGGIO DI VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE ORGANIZZATIVA	PUNTEGGIO DI VALUTAZIONE DI PERFORMANCE ORGANIZZATIVA (espresso in termini percentuali rispetto al massimo punteggio conseguibile)	% BPO DA EROGARE
A	>= 85% e <=100%	100%
B	>= 80% e < 85%	90%
C	>= 75% e < 80%	80%
D	>=70% e < 75%	70%
E	>=65% e < 70%	60%
F	>= 60% e < 65%	50%
G	< 60%	Nessun premio di Performance Organizzativa

5. Solo in caso di conseguimento di un punteggio di valutazione di Performance Organizzativa uguale o superiore a 70, gli importi residuali derivanti dalla differenza tra i Budget di Performance Organizzativa e i Premi di Performance Organizzativa erogati, incrementano le risorse destinate alla maggiorazione del Premio Individuale ex art. 81 CCNL 16 novembre 2022, nel limite massimo dell'importo già destinato a tale istituto, ai sensi del successivo art. 10, c.2, lettera a).

6. Il presente articolo si applica con riferimento al premio correlato alla performance organizzativa riferito all'annualità 2024 e successive.

**Art. 8 - Criteri per l'attribuzione dei premi legati alla Performance Individuale (art. 7, c. 4, lett. b), CCNL 16 novembre 2022)**

1. I premi collegati alla Performance Individuale del personale non titolare di incarico di elevata qualificazione, di cui all'art. 68, c. 2, lett. b), del CCNL del 16 novembre 2022, sono erogati al personale interessato, in funzione:

- dell'area professionale di appartenenza;
- della presenza in servizio nell'anno di riferimento utile ai fini del riconoscimento del premio in oggetto;
- delle risultanze del sistema di misurazione e valutazione della performance del personale del comparto adottato dall'Ente;
- dell'applicazione di correttivi riduttivi a fronte di altre forme di incentivo percepite dal lavoratore previste da disposizioni speciali di legge e/o contrattuali.

2. Il premio correlato alla Performance Individuale, è riconosciuto ai dipendenti assunti con contratto a tempo indeterminato e determinato in possesso dei seguenti requisiti nell'anno di riferimento:

a) numero di "ore di servizio utili ai fini della distribuzione del premio Performance Individuale" (nel seguito, anche "Ore Utili P.I."), pari o superiore a 400; la suddetta soglia è proporzionalmente ricalcolata per i dipendenti con contratto di lavoro a tempo parziale; le "Ore Utili P.I." sono calcolate considerando, nell'anno di riferimento:

- le ore di servizio effettivamente prestate, con esclusione del lavoro straordinario a pagamento;
  - i periodi di congedo di maternità, paternità e parentale;
  - i permessi ex art. 33 della Legge 5 febbraio 1992, n. 104;
  - i permessi per donazioni di sangue e midollo osseo;
  - i permessi sindacali;
  - i permessi per terapie salvavita di cui all'art. 50 del CCNL 16 novembre 2022;
- b) valutazione positiva di Performance Individuale rilevata sulla base del sistema di valutazione in uso nell'Ente. Per i dipendenti in possesso del requisito di cui al precedente punto a), ma per i quali non sia stata formulata la valutazione di Performance Individuale (per non raggiungimento della soglia minima di ore di servizio effettivo prevista dal sistema di valutazione della performance adottato dall'Ente), sarà considerato, ai soli fini della distribuzione del Premio Performance Individuale, il punteggio di valutazione di Performance Individuale conseguito dal dipendente nell'anno precedente (rilevato sulla base del sistema di valutazione in uso nell'Ente) o, in mancanza di tale valutazione, il punteggio medio di valutazione della Performance Individuale conseguito nell'anno di valutazione dal personale dell'Ente appartenente alla medesima area professionale.
3. Per ogni dipendente in possesso dei requisiti di cui al precedente c.2 si procede al calcolo del relativo Budget di Performance Individuale (BPI) suddividendo la quota del Fondo Risorse Decentrate destinato al premio correlato alla Performance Individuale (al netto della quota destinata alla maggiorazione del premio Performance Individuale ex art. 81 del CCNL 16 novembre 2022 e al netto delle risorse destinate a titolo di premio Performance Individuale sulla base dei criteri stabiliti ai commi 8, 9 e 10 del presente articolo) per il numero dei dipendenti medesimi, per ognuno dei quali sarà operata la parametrizzazione rispetto a:

- a) "Ore Utili P.I." del dipendente;
- b) Area Professionale di appartenenza, come nel seguito indicato:

AREA PROFESSIONALE	PARAMETRO AREA PROFESSIONALE
Operatori	1,00
Operatori Esperti	1,04
Istruttori	1,17
Funzionari ed Elevate Qualificazioni	1,27

- c) Altre forme di incentivazione percepite dal dipendente. In particolare, nel caso in cui il dipendente, nell'anno della valutazione, percepisca compensi per le forme di incentivazione previste da disposizioni speciali di legge e di CCNL, il BPI è proporzionalmente ridotto come segue:

Compenso previsto da specifiche disposizioni di legge	% riduzione BPI
<= a € 1.000	Nessuna decurtazione
> € 1.000,00 e <= € 3.000,00	10%
> € 3.000,00 e <= € 5.000,00	20%
> € 5.000,00 e <= € 7.000,00	25%
> € 7.000,00 e <= € 9.000,00	30%
> € 9.000,00 e <= € 11.000,00	35%
> € 11.000,00 e <= € 13.000,00	40%
> € 13.000,00 e <= € 15.000,00	45%
> € 15.000,00 e <= € 17.000,00	50%
> € 17.000,00 e <= € 19.000,00	55%
> € 19.000,00	60%

4. La sommatoria delle decurtazioni operate secondo quanto previsto dal comma 3, lett. c) del presente articolo, incrementa il BPI (in misura proporzionale all'importo dei relativi BPI) dei dipendenti che non hanno percepito le forme di incentivazione considerate ai fini della correlazione dei premi di performance individuale e organizzativa.
5. Ai fini della correlazione dei premi legati alla Performance Individuale a altre forme di incentivazione percepite dal personale dipendente, assumono rilievo, a titolo esemplificativo e non esaustivo:
- a) i compensi per i messi notificatori, secondo le previsioni dell'art. 54 del CCNL del 14.9.2000;
  - b) gli incentivi per funzioni tecniche, secondo le previsioni dell'art.113 del D.Lgs. n. 50/2016;
  - c) i compensi professionali degli avvocati, ai sensi dell'art.9 della legge n.114/2014;
  - d) i compensi incentivanti connessi ai progetti per condono edilizio, secondo le disposizioni della legge n. 326/2003 e ai sensi dell'art. 6 del CCNL 9.5.2006;
  - e) i compensi incentivanti connessi alle attività di recupero dell'evasione dei tributi locali, ai sensi dell'art.3, c. 57, della legge n. 662/1996 e dall'art.59, c. 1, lett. p), del D.Lgs. n. 446/1997 e dell'art. 1, comma 1091 della L. 145/2018;
  - f) i compensi connessi agli effetti applicativi dell'art. 12, c. 1, lett. b), del D.L. n. 437/1996, convertito nella legge n. 556/1996, spese del giudizio.

6. Non sono considerati ai fini della correlazione in oggetto i compensi elencati alle lettere da a) a g) dell'art. 20 c.1 del CCNL 16 novembre 2022, nonché i compensi percepiti in applicazione dell'art. 43 della L. 449/1997 (anche tenuto conto di quanto esplicitato dall'art. 15, c. 1, lettera d) del CCNL dell'1.4.1999, come modificato dall'art. 4, c. 4, del CCNL del 5.10.2001), nonché i compensi di cui all'art. 55, comma 8, del CCNL 16 novembre 2022.
7. Il premio Performance Individuale spettante al personale interessato è determinato, sulla base delle risultanze del sistema di misurazione e valutazione della performance del personale del comparto, come nel seguito indicato:

FASCIA DI PUNTEGGIO DI VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE INDIVIDUALE	PUNTEGGIO DI VALUTAZIONE DI PERFORMANCE INDIVIDUALE <i>(espresso in termini percentuali rispetto al massimo punteggio conseguibile)</i>	% BPI DA EROGARE
A	>= 85% e <=100%	100%
B	>= 80% e < 85%	95%
C	>= 75% e < 80%	80%
D	>=70% e < 75%	70%
E	>=65% e < 70%	60%
F	>= 60% e < 65%	50%
G	< 60%	Nessun premio di Performance Individuale

8. Al personale educativo degli asili nidi è riconosciuto un premio di Performance Individuale in caso di svolgimento di attività ulteriori, rispetto a quelle definite nel calendario scolastico degli asili nido, ai sensi dell'art. 87, c. 5, del CCNL del 16 novembre 2022. In particolare, per le attività prestate dal personale educativo per garantire l'apertura dei nidi nelle settimane ulteriori rispetto alle 42 previste nel calendario scolastico, è previsto un compenso pari a € 60,00 per ogni giornata di servizio effettivamente prestato (tale importo è riproporzionato in caso di rapporto di lavoro a tempo parziale). Il compenso in oggetto è riconosciuto al personale educativo impegnato nelle attività in oggetto, che è assunto con:

- contratto a tempo indeterminato;
- contratto a tempo determinato che, nell'anno, ha già prestato almeno 6 mesi di servizio alla data del 30 giugno.

Le settimane richieste al personale educativo degli asili nido per le attività ulteriori in oggetto, di norma, non possono essere superiori a 4 (ovvero max 20 giornate).

Il compenso di cui al presente comma è cumulabile con altre fattispecie di premio Performance Individuale previste dal presente articolo.

9. Le risorse acquisite al Fondo risorse decentrate ai sensi dell'art. 43 della Legge n. 449/1997 (cfr. art. 67, c. 3, lettera a), CCNL 21.05.2008) per le prestazioni rese dal personale in relazione a servizi conto terzi sono interamente destinate, anch'esse a titolo di premio Performance Individuale, ai dipendenti che operano per l'organizzazione e l'erogazione di tali servizi sulla base delle disposizioni contenute in specifici provvedimenti dell'amministrazione. Nello specifico, il relativo compenso individuale è determinato suddividendo l'importo delle predette risorse tra il numero dei dipendenti che ha operato per i servizi aggiuntivi resi conto terzi in funzione del numero di ore effettivamente prestate e dell'area professionale di appartenenza (utilizzando gli stessi parametri area professionale riportati al precedente comma 3). I compensi di cui al presente comma sono cumulabili con eventuali altre fattispecie di premio Performance Individuale previste dal presente articolo.
10. Le risorse acquisite al Fondo risorse decentrate legate ai progetti di potenziamento dei servizi di controllo finalizzati alla sicurezza urbana e alla sicurezza stradale finanziati dall'art. 208 del D.lgs. n. 285/1992 ("Nuovo Codice della Strada"), sono destinate, a titolo di premio di Performance Individuale, ai dipendenti coinvolti nella realizzazione degli obiettivi proporzionalmente al contributo prestato da ciascuno di essi al raggiungimento degli obiettivi medesimi. Le risorse sono erogate solo a consuntivo, dopo aver accertato i risultati conseguiti. A tal fine, il Dirigente competente è tenuto a attestare il grado di raggiungimento degli obiettivi - soggetto a verifica e validazione da parte del Nucleo Indipendente di Valutazione - e il contributo prestato da ogni dipendente effettivamente coinvolto nel progetto, tramite compilazione delle apposite sezioni dell'Allegata Scheda di Progetto (**Allegato 1**). I compensi di cui al presente comma sono cumulabili con eventuali altre fattispecie di premio Performance Individuale previste dal presente articolo.
11. Il presente articolo si applica con riferimento ai premi correlati alla performance individuale riferiti all'annualità 2024 e annualità successive.

#### Art. 9 - Differenziazione del premio individuale (art. 7, c. 4, lett. ae) e art. 81 CCNL 16 novembre 2022)

1. La maggiorazione del premio di Performance Individuale ex art. 81 CCNL 16 novembre 2022 (nel seguito, anche "Premio ex art. 81") è erogata in applicazione dei criteri nel seguito esplicitati.
2. Al "Premio ex art. 81" sono destinate le seguenti risorse (nel seguito, anche "Risorse ex art. 81"):
- a) il 5% delle risorse complessivamente destinate al premio correlato alla Performance Individuale di cui all'art. 8 del presente contratto (escluse le risorse specificamente destinate ai premi di Performance Individuale di cui ai commi 8., 9., e 10 del medesimo art. 8).
  - b) l'eventuale quota residua di Premio Performance Organizzativa di cui al precedente art. 7, comma 5, nel limite massimo rappresentato dall'importo di cui alla precedente lett. a).
3. Il "Premio ex art. 81" è riconosciuto a una quota limitata di dipendenti, non superiore al 10% del totale dei dipendenti che partecipano alla distribuzione del premio di Performance Individuale.

4. L'importo del "Premio ex-art. 81" non può essere inferiore al 40% del valore medio pro-capite del premio di Performance Individuale, calcolato con riferimento al personale collocato nella fascia di valutazione A, come individuata all'art. 8, c.7 (nel seguito, anche "Valore Pro-Capite").
5. L'importo individuale del "Premio ex art. 81" è pari al maggior valore tra:
  - l'importo determinato suddividendo le "Risorse ex art. 81" per il numero corrispondente al 10% del totale dei dipendenti che partecipano alla distribuzione del premio di Performance Individuale (numero arrotondato per difetto);
  - l'importo pari al 40% del Valore Pro-Capite.
6. Il numero massimo di dipendenti dell'Ente che possono beneficiare del "Premio ex art. 81" (nel seguito anche "Quota Ente") è calcolato dividendo le "Risorse ex art. 81" per l'importo individuale del "Premio ex art. 81", determinato in applicazione del precedente c.5. Tale numero è ripartito tra i Settori/Direzioni. L'eventuale Settore/Direzione al quale risultino assegnati meno di dieci dipendenti che partecipano alla distribuzione del premio di Performance Individuale, è accorpato al Settore/Direzione il cui punteggio medio di valutazione di Performance Individuale risulti maggiormente prossimo.
7. Il numero massimo di dipendenti di ciascun Settore/Direzione o accorpamento degli stessi che può beneficiare del "Premio ex art. 81" (nel seguito anche "Quota Settore") è determinato dividendo la "Quota Ente" proporzionalmente al numero dei dipendenti di ciascun Settore/Direzione o accorpamento degli stessi che partecipano alla distribuzione del premio di Performance Individuale; i risultati ottenuti sono arrotondati all'unità inferiore.
8. Per identificare i soggetti beneficiari del "Premio ex art. 81" sono predisposte, con riferimento ai soli dipendenti collocati nella Fascia "A" di Valutazione di Performance Individuale, distinte graduatorie per ogni Settore/Direzione (o accorpamento degli stessi), in ordine decrescente di punteggio di Performance Individuale conseguito nell'anno oggetto di valutazione (anno x).
9. I soggetti beneficiari del "Premio ex art. 81" sono individuati con riferimento a ciascuna graduatoria di Settore/Direzione (o accorpamento degli stessi), fino al raggiungimento della "Quota Settore" calcolata in applicazione del precedente c.7. In caso di parità, si applicano, in ordine di elencazione, i seguenti criteri di priorità:
  - a) maggior punteggio valutazione di Performance Individuale nell'anno precedente (anno x-1); sono considerate a tal fine unicamente le valutazioni formulate secondo il sistema di valutazione adottato dall'Ente (in caso di assenza di tale valutazione nell'anno x-1, la priorità è determinata solo con riferimento ai dipendenti pari-merito per i quali è stata formulata la valutazione);
  - b) maggior numero di ore di servizio effettivamente prestate nell'anno x, con esclusione del lavoro straordinario a pagamento.
  - c) maggiore età anagrafica.
10. L'eventuale quota residua di "Risorse ex art. 81" non distribuita in esito all'applicazione di quanto sopra previsto, costituisce un'economia del Fondo portata in aumento del Fondo dell'anno successivo ai sensi dell'art. 80, c.1 (ultimo periodo) CCNL 16 novembre 2022.
11. La differenziazione di cui al presente articolo, si applica a valere sui premi di performance individuale riferiti all'annualità 2024 e successive.

#### Art.10 - Progressioni economiche all'interno delle aree (art. 7, c. 4, lett. c), CCNL 16 novembre 2022)

1. I differenziali stipendiali, che si configurano come progressione economica all'interno delle aree ai sensi dell'art. 52, comma 1-bis, D.lgs. 165/2001 e dell'art. 14 del CCNL 2019-2021, sono riconosciuti mediante procedura selettiva nel limite della quota individuata nell'ambito delle risorse stabili effettivamente disponibili, secondo le procedure nel seguito indicate.
2. Le parti concordano le seguenti modalità per l'attribuzione dei differenziali stipendiali.

##### A - Quantificazione delle risorse

Le risorse destinate annualmente ai differenziali stipendiali ammontano al 70% delle risorse corrispondenti agli incrementi retributivi annuali per progressione economica del personale cessato dal servizio nell'anno precedente o destinatario di passaggi tra le aree. Le risorse annue così quantificate sono denominate: **Budget Annuo PEO**

Le risorse eventualmente necessarie per gli incrementi del differenziale per il personale educativo, docente ed insegnante dell'area istruttori (art. 92 CCNL 2019-2021), degli istruttori di polizia locale addetti a funzioni di coordinamento (art. 96 CCNL 2019-2021) e del personale iscritto ad ordini e albi professionali (art. 102 CCNL 2019-2021) sono finanziate con eventuali risparmi derivanti dalla effettiva assegnazione di progressioni economiche all'interno delle aree (a titolo esemplificativo: avanzo risorse per arrotondamenti, assegnazione a dipendenti a tempo parziale, dipendenti cessati in corso d'anno). In caso di incapienza la spesa è finanziata da risparmi su altre voci di destinazione finanziate con risorse stabili.

##### B - Quota annua di differenziali stipendiali attribuibili per area

Ad ogni area professionale è assegnata una quota del Budget Annuo PEO, proporzionale al costo dei passaggi di progressione economica di tutti i dipendenti della medesima area che siano in possesso dei requisiti per la partecipazione alla procedura selettiva (di cui al successivo punto C), rapportato al costo dei passaggi di tutti i dipendenti dell'Ente in possesso dei requisiti. Tale quota è denominata **Budget PEO Area**.

La quota annua di differenziali stipendiali attribuibili a ciascuna area (**Quota PEO Area**) è determinata suddividendo il Budget PEO Area per il costo del differenziale riportato nella Tabella A del CCNL Funzioni Locali 2019-2021, arrotondata all'unità inferiore.

##### C - Requisiti di partecipazione

I requisiti di ammissione alle procedure per l'individuazione dei beneficiari della progressione economica, verificati al 1° gennaio di ogni anno di decorrenza della progressione, sono i seguenti:

- 1) essere dipendente del Comune di Monza con contratto di lavoro a tempo indeterminato, anche in posizione di comando o di distacco presso altri soggetti;
- 2) essere in possesso di un'anzianità nel livello economico in godimento di almeno 36 mesi;
- 3) assenza di provvedimenti disciplinari negli ultimi due anni superiori alla multa. Qualora al 1° gennaio dell'anno di riferimento siano in corso procedimenti disciplinari, il dipendente viene ammesso alla procedura con riserva e, ove lo stesso rientri in posizione utile nella graduatoria, la liquidazione del differenziale viene sospesa sino alla conclusione del procedimento disciplinare; se dall'esito del procedimento al dipendente viene comminata una sanzione superiore alla multa, il dipendente viene definitivamente escluso dalla procedura.

#### D) Ponderazione dei criteri di valutazione per determinazione punteggio PEO

I criteri su cui fondare la progressione economica sono fissati nella valutazione della performance individuale del triennio che precede l'anno di decorrenza della PEO (criterio prevalente), e nell'esperienza maturata (criterio residuale).

Per ciascun soggetto in possesso dei requisiti di partecipazione viene calcolato un **Punteggio PEO**, che tiene conto dei suddetti criteri, come nel seguito indicato:

Tabella Parametri determinazione punteggio PEO				
Area Contrattuale	Parametro VALUTAZIONE (non inferiore a 40)	Parametro ESPERIENZA (non superiore a 40)	Parametro COMPETENZE	MAX PUNTEGGIO PEO
Operatori/ Operatori esperti / Istruttori / Funzionari EQ	60	40	==	100

#### Parametro Valutazione:

si intende la media delle ultime tre valutazioni di performance individuale annuale conseguite nel triennio antecedente la data di decorrenza della progressione, o comunque le ultime tre valutazioni disponibili in ordine cronologico, qualora non sia stato possibile effettuare la valutazione a causa di assenza dal servizio in relazione ad una delle annualità.

Nel caso in cui:

- le valutazioni della performance siano state formulate da soggetti terzi utilizzando propri sistemi di valutazione, il punteggio totale conseguito sarà riparametrato secondo la scala di valutazione in uso nel Comune di Monza;
- non siano disponibili tre valutazioni, la somma del punteggio delle valutazioni disponibili, è comunque diviso per 3.

Il punteggio risultante dalla media delle valutazioni è proporzionalmente riparametrato in funzione del punteggio massimo assegnabile al parametro valutazione.

#### Parametro Esperienza:

Si intende l'esperienza maturata alla data di decorrenza dell'ultima progressione orizzontale, nel medesimo profilo o equivalente (in quanto afferente alla medesima famiglia professionale), con o senza soluzione di continuità, anche a tempo determinato o a tempo parziale, nella stessa o altra amministrazione del comparto nonché, nel medesimo o corrispondente profilo, presso altre amministrazioni di comparti diversi.

Per determinare il Parametro Esperienza sono attribuiti n. 2 punti per ogni anno dall'ultimo passaggio in progressione orizzontale secondo le specifiche appena esposte, proporzionalmente calcolati in caso di frazioni di anno, FINO AD UN MAX DI 40 PUNTI.

#### E) Identificazione beneficiari della progressione economica

Per identificare i beneficiari del passaggio economico, tra i soggetti in possesso dei requisiti di ammissione alla progressione, sono predisposte distinte graduatorie per ogni Settore/Direzione e per Area Contrattuale in ordine decrescente di **Punteggio PEO**.

Il dipendente è inserito nella graduatoria di competenza in funzione dell'area contrattuale e del Settore/Direzione di assegnazione alla data di decorrenza della progressione.

Gli eventuali Settori/Direzioni ai quali, alla data di decorrenza della PEO, risultino assegnati meno di sei dipendenti appartenenti alla medesima area contrattuale in possesso dei requisiti di ammissione alla progressione economica, sono accorpate ai fini dell'applicazione di quanto previsto nel presente documento.

Nel caso in cui, a seguito dell'accorpamento, non si raggiunga il valore soglia di sei dipendenti, i settori/direzioni interessati saranno accorpate alla struttura afferente al Segretario Generale.

Per ogni graduatoria di Settore/accorpamento di Settore è definito il numero massimo di passaggi di progressione (**Quota PEO AREA settore**) suddividendo la Quota PEO AREA (cfr. precedente punto B), proporzionalmente al numero dei dipendenti di ciascuna graduatoria rispetto al totale dipendenti per area contrattuale presenti in tutte le graduatorie formulate; il numero derivante da tale rapporto è arrotondato all'unità inferiore.

Le quote non utilizzate per ciascuna Area contrattuale (per effetto dell'arrotondamento all'unità inferiore) rispetto alla relativa Quota PEO Area, sono riassegnate all'interno della medesima Area contrattuale utilizzando i seguenti criteri in ordine di priorità:

- 1) Assegnazioni alle direzioni con Quota PEO AREA settore = 0, in ordine di maggiore Quota PEO AREA settore prima dell'arrotondamento all'unità inferiore (in caso di parità, la quota è assegnata alla direzione con maggiore punteggio medio del parametro Valutazione)

a titolo esemplificativo:

Quota PEO AREA settoriale Direzione A= 0,88

Quota PEO AREA settoriale Direzione B= 0,54

→ La quota è assegnata al settore A (0,88 > di 0,54)

2) Assegnazione alle altre direzioni con più elevato decimale della Quota PEO AREA settore prima dell'arrotondamento all'unità inferiore (in caso di parità, la quota è assegnata alla direzione con maggiore punteggio medio del parametro Valutazione)

a titolo esemplificativo:

Quota PEO AREA settoriale Direzione C= 2,79

Quota PEO AREA settoriale Direzione D= 3,84

→ La quota è assegnata al settore D (0,84 > di 0,79)

Per ciascuna graduatoria, i beneficiari del passaggio sono identificati in funzione del relativo posizionamento, fino al raggiungimento della Quota PEO AREA settore di riferimento.

Nell'ambito di ciascuna graduatoria, in caso di pari punteggio tra due o più soggetti si applicheranno, nell'ordine, i seguenti criteri di precedenza:

- maggiore Parametro Valutazione;
- maggiore Parametro Esperienza;
- maggiore età anagrafica.

#### Art. 11 - Indennità condizioni di lavoro (art. 7, c. 4, lett. d), CCNL 16 novembre 2022)

1. I criteri per il riconoscimento delle indennità condizioni di lavoro sono stati concordati e sottoscritti tra le Parti con Accordo prot. gen. n. 46779/2024.

#### Art. 12 - Indennità per specifiche responsabilità (art. 7, c. 4, lett. f), CCNL 16 novembre 2022)

1. Al personale appartenente alle aree Istruttori e Funzionari ed EQ, che non risulti titolare di incarico di EQ e non assunto con contratto a tempo determinato di Alta Specializzazione ex art. 110 D.lgs. 267/2000, può essere riconosciuta una o più indennità per specifiche responsabilità, in presenza dello svolgimento delle seguenti funzioni, formalmente assegnate con atto del Dirigente:

a) Responsabilità del coordinamento di unità organizzativa spettante a personale di area Funzionari ed EQ cui è assegnato almeno un dipendente, escluso il responsabile stesso. L'entità dell'indennità annua lorda è riconosciuta in applicazione del seguente algoritmo:

**Indennità Responsabile del coordinamento di unità organizzativa = [€ 975,00 \* "Coefficiente Responsabili Gerarchici" \* "Coefficiente Risorse Umane"]**

N. responsabili struttura sovraordinati formalmente incaricati (incluso il dirigente)	Coefficiente "Responsabili Gerarchici"
3	1
2	1,3 *
1	1,6

\* alle Segreterie di Settore e di Servizio è attribuito coefficiente "1,3"

N. risorse umane formalmente assegnate all'unità organizzativa, escluso il responsabile	Coefficiente "Risorse Umane"
1-5	1
6-15	1,25
>15	1,50

Per i responsabili del coordinamento di unità organizzative "complesse" (che si ripartiscono in più unità organizzative), il numero di risorse umane assegnate (ai fini dell'individuazione del relativo "Coefficiente Risorse Umane") è così calcolato:

*Numero risorse umane direttamente coordinate + 0.5 \* Numero di risorse umane indirettamente coordinate*

Nel caso in cui a un dipendente già formalmente incaricato della responsabilità del coordinamento di unità organizzativa, sia temporaneamente assegnata la responsabilità del coordinamento di un'altra unità organizzativa, allo stesso dipendente è riconosciuto il 50% dell'indennità riferita a tale ulteriore unità organizzativa e calcolata ai sensi di quanto sopra precisato.

Il valore dell'indennità di responsabilità del coordinamento di unità organizzativa è definito sulla base della situazione organizzativa rilevata al momento dell'assegnazione dell'incarico, ed è revisionata con cadenza annuale (al 1° febbraio di ogni anno).

b) Responsabilità di coordinamento di gruppi di lavoro spettante a personale di area Istruttori, con autonomia gestionale, di altro personale di categoria pari o inferiore, in caso di struttura priva di responsabile appartenente alla medesima struttura. L'entità dell'indennità annua lorda è riconosciuta in applicazione del seguente algoritmo:

**Indennità Responsabile di coordinamento di gruppi di lavoro = [€ 600,00 \* "Coefficiente Risorse Umane"]**

N. risorse umane coordinate	Coefficiente "Risorse Umane"
1-4	1
5-10	1,25
>10	1,50

Il valore dell'indennità di responsabilità di coordinamento di gruppi di lavoro è definito sulla base della situazione organizzativa rilevata al momento dell'assegnazione, ed è revisionata con cadenza annuale (al 1° febbraio di ogni anno).

c) Responsabilità spettante a personale di area Istruttori e Funzionari/EQ per specifiche professionalità poste a presidio di attività/processi/procedimenti complessi, rilevanti e trasversali che non trovano riconoscimento attraverso altri istituti regolamentati dalle vigenti previsioni normative o regolamentari.

Ogni Dirigente può assegnare tali responsabilità nell'ambito del budget di risorse a disposizione. Il budget è assegnato a ciascuna direzione previa valutazione e validazione da parte del Direttore Generale e della direzione risorse umane delle proposte di assegnazione formulata da ciascun dirigente. L'importo annuo lordo spettante non può essere inferiore a € 300 e superiore a € 2.000 ed è definito, nell'ambito delle risorse settoriali assegnate, in funzione di:

- complessità e rilevanza dei processi, dei progetti e delle attività assegnate e variabilità degli stessi;
- rilevanza delle specifiche responsabilità attribuite a livello trasversale nonché derivanti dall'essere punto di riferimento tecnico, amministrativo e/o contabile in procedimenti complessi;
- grado di autonomia nell'esercizio della responsabilità.

d) L'indennità di particolare responsabilità è riconosciuta, inoltre al personale al quale, tramite atto formale dell'organo competente sono state attribuite specifiche responsabilità derivanti dall'esercizio di compiti legati alle qualifiche di ufficiale di stato civile ed anagrafe ed Ufficiale elettorale: importo annuo lordo pari a € 350,00.

Le indennità di cui al presente comma sono cumulabili tra loro.

2. Le indennità di cui al presente articolo, che non possono comunque superare complessivamente il limite massimo annuo lordo di € 3.000,00 per il personale inquadrato nell'area degli istruttori e di € 4.000,00 per il personale nell'area dei funzionari/EQ, sono erogate mensilmente e non riguardano, come previsto dall'art. 84, comma 2, del CCNL 16 novembre 2022 il personale appartenente ai profili di educatore, insegnante e docente di cui alla Sezione personale educativo e scolastico del medesimo CCNL, nonché il personale appartenente al Corpo di Polizia Locale.
3. Le indennità di cui al presente articolo sono calcolate computando a tal fine i soli mesi di formale attribuzione delle funzioni indennizzate (periodi inferiori a 15 giorni non danno luogo al computo della mensilità).
4. Le parti concordano di introdurre in via sperimentale le indennità di cui al precedente comma 1) lett. c), riservandosi una rivalutazione dopo un anno dalla loro effettiva e pratica applicazione. A tale indennità e all'indennità di cui al successivo art. 20, comma 1, lett. c) le Parti concordano di destinare un importo massimo pari a €35.000,00 per l'annualità 2024 (corrispondentemente a un importo massimo pari a € 70.000,00 su base annua).

**Art. 13 - Indennità di reperibilità (art. 7, c. 4, lett. k) CCNL 16 novembre 2022)**

1. Il limite di sei volte al mese per la messa in reperibilità in presenza di situazioni di emergenza nelle aree di pronto intervento individuate dall'Amministrazione comunale è elevato a dieci volte al mese. L'aumento dei turni in questione non può superare individualmente la durata di mesi tre continuativi. L'amministrazione si impegna comunque a contenere la turnazione nei limiti contrattuali, avuta comunque ragione delle esigenze da affrontare.

**Art. 14 - Turnazioni (art. 7, c. 4, lett. z), e art. 30 CCNL 16 novembre 2022)**

1. La disciplina delle turnazioni è contenuta nell'articolo 30 del CCNL del 16 novembre 2022 che demanda alla contrattazione integrativa l'esenzione dai turni in presenza di particolari situazioni personali e familiari (art. 7, c.4, lett. z).
2. Le parti convengono che i richiami di legge sono sufficientemente esaustivi (art. 53, c.2, D.Lgs. n. 151/2001), per cui agli stessi, oltre a quelli indicati nel CCNL, si rinvia.

**Art. 15 - Compensi per attività di docenza interna (art. 7, c. 4, lett. af) e art. 55, comma 8, CCNL 16 novembre 2022)**

1. Al personale che presta attività di docenza, ai sensi dell'art. 55, comma 8, del CCNL del 16 novembre 2022, è possibile riconoscere un compenso fino a un massimo di € 240,00 per giornata di formazione - erogata in orario di servizio - di durata pari o superiore a 6 ore. L'importo è proporzionalmente ricalcolato in caso di interventi formativi di durata inferiore a 6 ore, in funzione dell'importo orario massimo di € 40,00.
2. I compensi in oggetto potranno essere riconosciuti solo a seguito dell'approvazione di specifica disciplina che definisca requisiti e caratteristiche dei formatori interni.
3. I compensi in oggetto sono erogati nell'anno successivo a quello di riferimento, in base alla rendicontazione delle attività di docenza effettivamente prestate e subordinatamente alla destinazione annua di apposite risorse nel Fondo risorse decentrate.

### Titolo III - WELFARE INTEGRATIVO

#### Art. 16 - Welfare integrativo (art. 7, c. 4, lett. h), CCNL 16 novembre 2022)

1. Le Parti concordano di erogare ai dipendenti a tempo indeterminato, nonché determinato con contratto di lavoro di durata almeno pari a dodici mesi, comprensivi di proroghe, i benefici di natura assistenziale e previdenziale, secondo quanto previsto dal Piano delle Azioni Positive dell'ente.
2. La disciplina delle modalità di assegnazione di tali benefici, sono approvate dall'Amministrazione comunale ai sensi dell'art. 5, c. 2, del D.lgs. n. 165/2001, previo confronto con il Comitato Unico di Garanzia.
3. Le Parti concordano di destinare annualmente un importo di risorse del Fondo risorse decentrate, pari a almeno € 15.000,00, al finanziamento del welfare integrativo, e nello specifico, al finanziamento dei voucher di conciliazione previsti nel Piano Azioni Positive, al fine di garantire l'integrale riconoscimento dei medesimi voucher agli aventi diritto. A tali benefici possono concorrere tutti i dipendenti che non accedono alle forme di welfare di cui al successivo comma.
4. Le risorse rimosse e rese disponibili a seguito di rendiconto della ripartizione dei proventi per violazioni al codice della strada, nella quota dall'ente determinata ai sensi dell'art. 208, comma 4, lettera c), D.Lgs. n. 285/1992, sono destinate al personale di Polizia Locale e utilizzate per le finalità di cui all'art. 98, comma 1, lett. a) del CCNL Funzioni Locali del 16 novembre 2022 (contributi datoriali al Fondo di previdenza complementare Perseo-Sirio) e/o per la fruizione di benefici di natura assistenziale e sociale, di cui all'art. 82 dello stesso CCNL, secondo le modalità e gli strumenti attivati dall'Ente e coerentemente a quanto previsto dall'intesa sottoscritta tra l'Amministrazione comunale e le rappresentanze sindacali, prot. gen. n. 230276/2018, sull'individuazione dei soggetti destinatari e sulla definizione delle modalità attuative delle misure assistenziali e previdenziali di cui all'art. 208, comma 4, lettera c), D.Lgs. n. 285/1992, e successiva integrazione sottoscritta con accordo integrativo prot. gen. n. 48619 del 18 marzo 2021.



## Titolo IV - PERSONALE TITOLARE DI INCARICO DI ELEVATA QUALIFICAZIONE

**Art. 17 - Criteri generali per la determinazione della retribuzione di risultato dei titolari di incarico di elevata qualificazione (art. 7, c. 4, lett. v), CCNL 16 novembre 2022)**

1. La retribuzione di risultato massima teorica correlata a ciascun incarico di elevata qualificazione è stabilita dall'Ente, nel rispetto del vincolo di cui all'art. 15, c. 4, del CCNL 16 novembre 2022 che prevede che a tale voce retributiva deve essere destinata una quota non inferiore al 15% delle risorse complessivamente finalizzate alla erogazione della retribuzione di posizione e di risultato delle posizioni organizzative.
2. La retribuzione di risultato è riconosciuta ai titolari di incarico di elevata qualificazione che abbiano prestato servizio effettivo nell'anno di valutazione per un numero di ore pari o superiore a 550 (o eventuale diversa soglia stabilita nel vigente sistema di misurazione e valutazione della performance). Le ore di servizio sono calcolate in applicazione dei criteri previsti all'art. 7, comma 2, lett. b).
3. La retribuzione di risultato effettivamente spettante ai titolari di incarico di elevata qualificazione è attribuita proporzionalmente ai mesi di copertura effettiva dell'incarico (periodi inferiori a 15 giorni non danno luogo al computo della mensilità), sulla base delle risultanze del sistema di misurazione e valutazione della performance delle posizioni organizzative, come nel seguito indicato:

FASCIA DI PUNTEGGIO DI VALUTAZIONE DELLA RETRIBUZIONE DI RISULTATO	PUNTEGGIO DI VALUTAZIONE DI DELLA PERFORMANCE <i>(espresso in termini percentuali rispetto al massimo punteggio conseguibile)</i>	% RETRIBUZIONE DI RISULTATO DA EROGARE
A	>= 90% e <=100%	100%
B	>= 85% e < 90%	90%
C	>= 80% e < 85%	85%
D	>= 75% e < 80%	80%
E	>= 70% e < 75%	70%
F	>= 65% e < 70%	60%
G	>= 60% e < 65%	45%
I	< 60%	Nessuna retribuzione di risultato

4. Il presente articolo si applica con riferimento al premio di risultato dell'annualità 2024 e successive.

**Art. 18 - Correlazione tra compensi di cui all'art. 18, c. 1, lett. h), CCNL 16 novembre 2022 e retribuzione di risultato dei titolari di incarico di elevata qualificazione (art. 7, c. 4, lett. j), CCNL 16 novembre 2022)**

1. Le parti sono chiamate a definire la correlazione tra la retribuzione di risultato e particolari compensi previsti da specifiche disposizioni di legge.
2. Ai fini del precedente comma assumono rilievo, a titolo esemplificativo e non esaustivo:
  - a) gli incentivi per funzioni tecniche, secondo le previsioni dell'art.113 del D.Lgs. n. 50/2016;
  - b) i compensi professionali degli avvocati, ai sensi dell'art.9 del DL 90/2014 convertito nella legge n.114/2014;
  - c) i compensi incentivanti connessi ai progetti per condono edilizio, secondo le disposizioni della legge n. 326/2003 e ai sensi dell'art. 6 del CCNL 9.5.2006;
  - d) i compensi incentivanti connessi alle attività di recupero dell'evasione dei tributi locali, ai sensi dell'art.3, c. 57, della legge n. 662/1996 e dall'art.59, c. 1, lett. p), del D.Lgs. n. 446/1997 e dell'art. 1, comma 1091 della L. 145/2018;
  - e) i compensi connessi agli effetti applicativi dell'art. 12, c. 1, lett. b), del D.L. n. 437/1996, convertito nella legge n. 556/1996, di integrazione all'art. 15 del D.Lgs. n. 546/1992, spese del giudizio.

Non sono considerati ai fini della correlazione in oggetto i compensi percepiti dai titolari di incarico di elevata qualificazione elencati alle lettere da a) a g) dell'art. 20 c.1 del CCNL 16 novembre 2022, nonché i compensi percepiti in applicazione dell'art. 43 della L. 449/1997 (anche tenuto conto di quanto esplicitato dall'art. 15, c. 1, lettera d) del CCNL dell'1.4.1999, come modificato dall'art. 4, c. 4, del CCNL del 5.10.2001).

3. Nel caso in cui il titolare di incarico di elevata qualificazione, nell'anno di riferimento percepisca compensi per le forme di incentivazione previste da disposizioni speciali di legge e di CCNL (cfr. precedente c. 2), l'importo della relativa retribuzione di risultato massima teorica spettante è ridotto come nel seguito indicato.

Compenso previsto da specifiche disposizioni di legge	% riduzione Retribuzione di Risultato
<= a € 1.000	Nessuna decurtazione
> € 1.000,00 e <= € 3.000,00	10%
> € 3.000,00 e <= € 5.000,00	20%
> € 5.000,00 e <= € 7.000,00	25%
> € 7.000,00 e <= € 9.000,00	30%

Compenso previsto da specifiche disposizioni di legge	% riduzione Retribuzione di Risultato
> € 9.000,00 e <= € 11.000,00	35%
> € 11.000,00 e <= € 13.000,00	40%
> € 13.000,00 e <= € 15.000,00	45%
> € 15.000,00 e <= € 17.000,00	50%
> € 17.000,00 e <= € 19.000,00	55%
> € 19.000,00	60%

4. La sommatoria delle decurtazioni operate secondo quanto previsto dal comma 3, del presente articolo, incrementa la retribuzione di risultato massima teorica spettante ai titolari di incarico di elevata qualificazione dei dipendenti che non hanno percepito le forme di incentivazione di cui al comma 2, in misura proporzionale al relativo valore di retribuzione di risultato massima teorica.
5. Il presente articolo si applica con riferimento al premio di risultato dell'annualità 2024 e successive.

Remb  
Y  
R  
R

## Titolo V - PERSONALE POLIZIA LOCALE

### Art. 19 - Indennità di servizio esterno (art. 7, c. 4, lett. e) e art. 100 CCNL 16 novembre 2022)

1. I criteri per il riconoscimento delle indennità di servizio esterno sono stati concordati e sottoscritti tra le Parti con Accordo prot. gen. n. 46779/2024.

### Art. 20 - Indennità di funzione (art. 7, c. 4, lett. w) e art. 97 CCNL 16 novembre 2022)

1. Al personale appartenente alle aree Istruttori e Funzionari ed EQ appartenente al Corpo di Polizia Locale, che non risulti titolare di incarico di EQ e non assunto con contratto a tempo determinato di Alta Specializzazione ex art. 110 D.lgs. 267/2000, può essere riconosciuta una o più indennità per specifiche responsabilità, in presenza dello svolgimento delle seguenti funzioni, formalmente assegnate con atto del Dirigente:

a) Responsabilità del coordinamento di unità organizzativa spettante a personale di area Funzionari ed EQ cui è assegnato almeno un dipendente, escluso il responsabile stesso. L'entità dell'indennità annua lorda è riconosciuta in applicazione del seguente algoritmo:

**Indennità Responsabile del coordinamento di unità organizzativa = [€ 975,00 \* "Coefficiente Responsabili Gerarchici" \* "Coefficiente Risorse Umane"]**

N. responsabili struttura sovraordinati formalmente incaricati (incluso il Dirigente)	Coefficiente "Responsabili Gerarchici"
3	1
2	1,3*
1	1,6

\* alle Segreterie di Settore e di Servizio è attribuito coefficiente "1,3"

N. risorse umane formalmente assegnate all'unità organizzativa, escluso il responsabile	Coefficiente "Risorse Umane"
1-5	1
6-15	1,25
>15	1,50

Per i responsabili del coordinamento di unità organizzative "complesse" (che si ripartiscono in più unità organizzative), il numero di risorse umane assegnate (ai fini dell'individuazione del relativo "Coefficiente Risorse Umane") è così calcolato:

*Numero risorse umane direttamente coordinate + 0.5 \* Numero di risorse umane indirettamente coordinate*

Nel caso in cui a un dipendente già formalmente incaricato della responsabilità del coordinamento di unità organizzativa, sia temporaneamente assegnata la responsabilità del coordinamento di un'altra unità organizzativa, allo stesso dipendente è riconosciuto il 50% dell'indennità riferita a tale ulteriore unità organizzativa e calcolata ai sensi di quanto sopra precisato.

Il valore dell'indennità di responsabilità del coordinamento di unità organizzativa è definito sulla base della situazione organizzativa rilevata al momento dell'assegnazione dell'incarico, ed è revisionata con cadenza annuale (al 1° febbraio di ogni anno).

b) Responsabilità di coordinamento di gruppi di lavoro spettante a personale di area Istruttori appartenente al Corpo di Polizia Locale, con autonomia gestionale, di altro personale di categoria pari o inferiore, in caso di struttura priva di responsabile appartenente alla medesima struttura. L'entità dell'indennità annua lorda è riconosciuta in applicazione del seguente algoritmo:

**Indennità Responsabile di coordinamento di gruppi di lavoro = [€ 600,00 \* "Coefficiente Risorse Umane"]**

N. risorse umane coordinate	Coefficiente "Risorse Umane"
1-4	1
5-10	1,25
>10	1,50

Il valore dell'indennità di responsabilità di coordinamento di gruppi di lavoro è definito sulla base della situazione organizzativa rilevata al momento dell'assegnazione, ed è revisionata con cadenza annuale (al 1° febbraio di ogni anno).

c) Responsabilità spettante a personale di area Istruttori e Funzionari ed EQ appartenente al Corpo di Polizia per specifiche professionalità poste a presidio di attività/processi/procedimenti complessi, rilevanti e trasversali che non trovano riconoscimento attraverso altri istituti regolamentati dalle vigenti previsioni normative o regolamentari.

Ogni Dirigente può assegnare tali responsabilità nell'ambito del budget di risorse a disposizione. Il budget è assegnato a ciascuna direzione previa valutazione e validazione da parte del Direttore Generale e della direzione risorse umane delle proposte di assegnazione formulata da ciascun dirigente. L'importo annuo lordo spettante non può essere inferiore a € 300,00 e superiore a € 2.000,00 ed è definito, nell'ambito delle risorse settoriali assegnate, in funzione di:

- complessità e rilevanza dei processi, dei progetti e delle attività assegnate e variabilità degli stessi;
- rilevanza delle specifiche responsabilità attribuite a livello trasversale nonché derivanti dall'essere punto di riferimento tecnico, amministrativo e/o contabile in procedimenti complessi;
- grado di autonomia nell'esercizio della responsabilità.

Le indennità di cui al presente comma sono cumulabili tra loro.

2. Le indennità di cui al presente articolo, che non possono comunque superare complessivamente il limite massimo annuo lordo di € 3.000,00 per il personale inquadrato nell'area degli istruttori e di € 4.000,00 per il personale nell'area dei funzionari/EQ, sono erogate mensilmente.
3. Le indennità di cui al presente articolo sono calcolate computando a tal fine i soli mesi di formale attribuzione delle funzioni indennizzate (periodi inferiori a 15 giorni non danno luogo al computo della mensilità).
4. Le parti concordano di introdurre in via sperimentale le indennità di cui al precedente comma 1) lett. c), riservandosi una rivalutazione dopo un anno dalla loro effettiva e pratica applicazione. A tale indennità e all'indennità di cui al precedente art. 12, comma 1, lett. c) le Parti concordano di destinare un importo massimo pari a €35.000,00 per l'annualità 2024 (corrispondentemente a un importo massimo pari a € 70.000.00 su base annua).



## Titolo VI - TRATTAMENTI ACCESSORI FISSATI PER LEGGE

### Art. 21 - Trattamenti accessori fissati per legge (art. 7, c. 4, lett. g), CCNL 16 novembre 2022)

1. I trattamenti accessori previsti da specifiche disposizioni di legge o contrattuali, elencati nel seguito a titolo esemplificativo e non esaustivo:

- incentivi connessi alle attività di recupero dell'evasione dei tributi locali, ai sensi dell'art.3, c. 57, della legge n. 662/1996 e dall'art.59, c. 1, lett. p), del D.Lgs. n. 446/1997 e dell'art. 1, comma 1091, della Legge 30 dicembre 2018 n. 145
- incentivi per funzioni tecniche ai sensi dell'art. 113 del D.Lgs. n. 50/2016, e art. 45 D. Lgs. 36/2023, nei limiti dettati dalla stessa norma
- compensi professionali degli avvocati ai sensi dell'art. 9, D.L. n. 90/2014 convertito nella legge n.114/2014
- compensi ISTAT di cui all'art.70-ter del CCNL del 16 novembre 2022
- compensi per i messi notificatori di cui all'art. 54 del CCNL del 14.9.2000
- compensi erogati in applicazione dell'art. 43 della Legge n. 449/1997, anche tenuto conto di quanto esplicitato dall'art. 15, c. 1, lettera d) del CCNL dell'1.4.1999, come modificato dall'art. 4, c. 4, del CCNL del 5.10.2001;
- compensi per attività di docenza in applicazione dell'art. 55, comma 8, del CCNL del 16 novembre 2022.

sono destinati ai dipendenti coinvolti nelle attività che ne determinano l'erogazione, secondo quanto previsto dai regolamenti comunali o da specifici provvedimenti che ne disciplinano il funzionamento, e da quanto eventualmente previsto dal presente contratto integrativo.



<b>TITOLO PROGETTO:</b>
<b>DESCRIZIONE PROGETTO:</b>
<b>DIRIGENTE REFERENTE GESTIONALE</b> (incaricato anche della rendicontazione):
<b>SETTORE/DIREZIONE:</b>
<b>TOTALE ORE A PREVENTIVO</b> ( $\Sigma$ ore complessive di lavoro sul progetto degli operatori coinvolti - ESCLUSO DIRIGENTI/P.O./A.P.):
<b>RISORSE DESTINATE ALLA REALIZZAZIONE DEL PROGETTO:</b>

PLANNING													
Nr.	Descrizione	G	F	M	A	M	G	L	A	S	O	N	D
1	Descrizione attività												
2	Descrizione attività												
3	Descrizione attività												

INDICATORI MISURABILI					
Nr.	Denominazione	Unità di misura	Risultato atteso (Target)	Risultato raggiunto	% di raggiungimento
1	indicatore	n.			
2	indicatore	n.			
3	indicatore	n.			
<b>Valore medio % di raggiungimento</b>					

DIPENDENTI COINVOLTI (ESCLUSO DIRIGENTI, P.O., A.P.)					
Nr.	Cognome e Nome	Cat.	Profilo professionale	% di incidenza individuale sui risultati a preventivo	% di incidenza individuale sui risultati a consuntivo
1					
2					
3					

ATTESTAZIONE GRADO DI RAGGIUNGIMENTO DEGLI OBIETTIVI	
<b>SINTESI GRADO DI RAGGIUNGIMENTO OBIETTIVI</b>	__%

PREMIO PERFORMANCE INDIVIDUALE DA EROGARE A CONSUNTIVO			
Nr.	Cognome e Nome	Cat.	Valore economico del progetto * Valore medio % di raggiungimento * % di incidenza individuale sui risultati a consuntivo
1			
2			
3			

FIRMA DIRIGENTE REFERENTE PER CONFERMA INFORMAZIONI PREVENTIVE SCHEDA: \_\_\_\_\_

FIRMA DIRIGENTE REFERENTE PER CONFERMA INFORMAZIONI A CONSUNTIVO SCHEDA: \_\_\_\_\_

FIRMA NUCLEO INDIPENDENTE DI VALUTAZIONE PER ATTESTAZIONE GRADO DI RAGGIUNGIMENTO DEGLI OBIETTIVI : \_\_\_\_\_

Rendito



