

**ACCORDO**  
**CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO INTEGRATIVO  
SULL'UTILIZZAZIONE DEL FONDO PER LE RISORSE  
DECENTRATE RELATIVE ALL'ANNO 2023 - PERSONALE DEL  
COMUNE DI CONCOREZZO**

Il giorno 6 dicembre 2023, tra la delegazione di Parte pubblica e le Organizzazioni sindacali e le RSU, è stata sottoscritta la seguente preintesa, precisando fin da ora che la sottoscrizione definitiva del contratto resta subordinata all'autorizzazione finale alla sottoscrizione espressa dalla Giunta comunale:

*per la parte pubblica:*

Sabina Maria Ricapito (*Presidente, Segretario generale*)

Sergio Locatelli

Elena Lomazzi

*per le RSU*

Marco Mauro Polletta

Monia Moalli

Simona Federica Capitano

Francesca Megna

Giorgio Giulio Scalise

*per le OO.SS.*

Tania Goldonetto – FP CGIL

Nicola Turdo – CISL FP

La convocazione per la definizione del presente accordo è stata effettuata, con lettera del 30 novembre 2023, prot. n. 25663/2023, trasmessa per e-mail.

Dato atto che:

- il 16 novembre 2022 è stato sottoscritto il CCNL Funzioni Locali relativo al rinnovo 2019/2021 (di seguito denominato CCNL);
- il vigente sistema di misurazione e di valutazione delle performance del personale dipendente è quello approvato e allegato alla deliberazione della Giunta comunale n. 90 del 28 agosto 2013, modificato con la deliberazione n. 162 del 30 novembre 2022;
- il bilancio di previsione degli esercizi finanziari 2023-2025 è stato approvato con atto consiliare n. 17 del 9 marzo 2023;
- con la deliberazione del Consiglio comunale n. 16 del 9 marzo 2023 è stato approvato il documento unico di programmazione per gli anni 2023-2025;
- con deliberazione della Giunta comunale n. 27 del 9 marzo 2023 è stato approvato il PEG (Piano esecutivo di gestione) relativo agli esercizi 2023-2025;

- con la deliberazione della Giunta comunale n. 37 del 30 marzo 2023 è stato approvato il piano integrato di attività e organizzazione per gli anni 2023-2025, modificato con la deliberazione n. 63 del 17 maggio 2023;
- in data 3 ottobre 2019 è stato sottoscritto il Contratto Collettivo Decentrato Integrativo del personale dipendente del Comune di Concorezzo – Parte giuridica – valevole per il triennio 2019-2021, al quale si è inteso attribuire vigenza fino all’anno 2022;

Atteso che:

- con la deliberazione della Giunta comunale n. 160 del 23 novembre 2022 è stata costituita la delegazione trattante di parte datoriale;
- con la deliberazione n. 121 dell’11 ottobre 2023, la Giunta comunale ha formulato un atto di indirizzo per la costituzione del fondo per le risorse decentrate, relativo all’anno 2023, e per la contrattazione decentrata;
- con la determinazione n. 543 del 18 ottobre 2023, il Responsabile del Settore Finanze e Contabilità, in linea con gli indirizzi forniti con la citata deliberazione n. 121/2023, ha provveduto alla costituzione del fondo per le risorse decentrate relativo all’anno 2023;
- il Collegio dei Revisori il 18 ottobre 2023 ha certificato la compatibilità degli oneri contrattuali con i vincoli di bilancio e la loro coerenza con i vincolo del CCNL e delle norme di legge, con particolare riferimento alle disposizioni inderogabili che incidono sulla misura e sulla corresponsione dei trattamenti accessori (art.40-bis, comma 1, D.Lgs.165/2001);
- la preintesa relativa al presente accordo è stata firmata il 14 novembre 2023 ed è stata approvata dalla Giunta con la deliberazione n. 140 del 22 novembre 2023.

*Le parti richiamate sopra convengono e stipulano la seguente intesa sul contratto collettivo decentrato integrativo del personale non dirigente del Comune di Concorezzo – parte economica – anno 2023.*

#### **CAMPO DI APPLICAZIONE**

Il presente contratto collettivo decentrato integrativo si applica a tutto il personale delle categorie professionali comparto Funzioni Locali, dipendente del Comune di Concorezzo, con rapporto di lavoro a tempo indeterminato e determinato, ivi compreso il personale comandato o distaccato o utilizzato a tempo parziale e ha ad oggetto l’utilizzo delle risorse stabili e variabili per l’intero anno **2023**.

#### **UTILIZZAZIONE DELLE RISORSE STABILI E VARIABILI DEL FONDO PER LE RISORSE DECENTRATE DELL’ANNO 2023**

Le risorse del fondo per le risorse decentrate relativo all’anno 2023, pari a € **244.202,63** sono destinate, nei termini indicati nell’allegato **prospetto riepilogativo - allegato 1) - parte integrante e sostanziale** del presente atto:

a) per il finanziamento delle destinazioni vincolate/storiche (art. 80, c. 1, CCNL 16/11/2022): € 96.373,49, così articolate:

a.1) € 63.911,32 per progressioni economiche orizzontali attribuite al personale dipendente (a regime);

a.2) € 30.100,00 per indennità di comparto (quota a carico fondo);

a.3) € 316,65 per quota oneri per la riclassificazione del personale secondo il CCNL 31 marzo 1999 (art. 7, comma 7) e dichiarazione congiunta n. 19 CCNL 22 gennaio 2004;

a.4) € 2.045,52 per incremento indennità personale scolastico (art. 6 CCNL 5 ottobre 2001);

b) per il finanziamento delle indennità di reperibilità e maggiorazioni lavoro ordinario, di condizioni di lavoro e di servizio esterno € 22.000,00 (delle quali:

b.1) € 2.700,00 per il finanziamento delle indennità per condizioni di lavoro di cui all'art. 70-bis, c. 1, lett. a), b) e c): attività disagiate € 300,00; attività esposte a rischi e, pertanto, pericolose o dannose per la salute € 1.200,00; attività implicanti il maneggio di valori € 1.200,00;

b.2) € 3.000,00 per le indennità di servizio esterno di cui all'art. 100 del CCNL 16/11/2022;

b.3) € 16.300,00 per le indennità di cui all'art. 80, c. 2, lett. d), CCNL 16/11/2022: € 14.600,00 per indennità di turno; € 100,00 per indennità di reperibilità e € 1.600,00 per i compensi di cui all'art. 24, c. 1, CCNL 14/9/2000;

c) per il finanziamento di compensi previsti da specifiche disposizioni di legge:

c.1) *Risorse previste da disposizioni di legge per incentivi per le funzioni tecniche (art. 113 D. Lgs. n. 50/2016 e art. 45 D. Lgs. n. 36/2023) - art. 67, c. 3, lett. c, CCNL 21/5/2018: € 30.000,00;*

c.2) *compensi ISTAT - art. 67, c. 3, lett. a), CCNL 21/5/2018: € 1.000,00;*

d) per il finanziamento di compensi previsti da specifiche disposizioni ai sensi dell'art. 67, c. 3, lett. f), CCNL Funzioni Locali parte variabile: incentivi di produttività a favore dei messi notificatori per una quota parte del 30% del rimborso delle spese per ogni notificazione di atti dell'amministrazione finanziaria: € 50,00;

e) incentivi per il centro estivo scuola dell'infanzia comunale ex art. 79, c. 2, lett. c), CCNL 16/11/2022: € 3.200,00;

f) per il finanziamento delle indennità per specifiche responsabilità di cui all'art. 84 del CCNL 16/11/2022:

f.1) *compensi per le specifiche responsabilità attribuite con atto formale derivanti dalla qualifica di Ufficiale di stato civile e anagrafe e Ufficio elettorale: € 992,00;*

f.2) *compensi per l'esercizio di compiti che comportano specifiche responsabilità del personale che non risulti incaricato di posizione organizzativa: € 13.500,00;*

h) per il finanziamento di nuove progressioni economiche orizzontali di cui all'art. 14 CCNL 16/11/2022: € 10.000,00;

i) per il finanziamento dei premi correlati alla performance individuale di cui all'art. 80, c. 2, lett. b), CCNL 16/11/2022: € 67.087,14. *I premi correlati alla performance organizzativa e individuale saranno distribuiti sulla base degli esiti delle valutazioni secondo le disposizioni del sistema di misurazione e valutazione della performance del Comune di Concorezzo approvato con deliberazione della Giunta n. 90 del 28 agosto 2013.*

#### **RISORSE PER IL LAVORO STRAORDINARIO – € 23.612,00**

Il limite autorizzato per il lavoro straordinario per l'anno 2023 è di € 23.612,00.

Per l'anno 2023 sono stati assunti impegni di spesa per il pagamento del lavoro straordinario, ex art. 14 CCNL 1° aprile 1999, in complessivi € 18.500,00, per effetto della determinazione del Responsabile del Settore Finanze e Contabilità n. 5 del 10 gennaio 2023, modificata con le determinazioni n. 304 del 7 giugno 2023 e n. 393 del 25 luglio 2023.

#### **ART. 98, C. 1, LETT. A) CCNL 16/11/2022 – PREVIDENZA COMPLEMENTARE PER IL PERSONALE DELLA POLIZIA LOCALE DEI PROVENTI DELLE SANZIONI AMMINISTRATIVE AL CODICE DELLA STRADA EX ART. 208 D. LGS. 285/1992 - € 5.400,00**

La destinazione alla previdenza complementare per il personale della Polizia Locale dei proventi delle sanzioni amministrative al codice della strada è operata secondo quanto indicato nel verbale di accordo per l'istituzione di forme di previdenza complementare sottoscritto tra le parti il 19 luglio 2011. Le forme di previdenza sono finanziate con una quota dei proventi derivanti dalle sanzioni amministrative pecuniarie per violazione al Codice della Strada, comprese annualmente nella parte del documento unico di programmazione - DUP - sulla destinazione delle somme ex art. 208 C.d.S. Tale quota annuale corrisponde, per il 2023, a € 600,00 pro capite lordo (su tali somme grava il contributo di solidarietà INPDAP del 10%), proporzionato ai mesi di servizio, per un totale di € 5.400,00.

#### **STANZIAMENTO PER ELEVATE QUALIFICAZIONI (EQ)**

Lo stanziamento a bilancio destinato alle retribuzioni di posizione e di risultato degli incarichi di elevata qualificazione (ex posizioni organizzative) è pari ad € 96.389,73 (dei quali € 77.126,03 per retribuzioni di posizione e € 19.263,70 per retribuzioni di risultato), a cui vengono aggiunti € 1.239,88, quale quota proporzionale delle risorse di cui allo 0,22% del monte salari 2018, con suddivisione degli stessi in base allo stanziamento dell'anno in corso.

L'ammontare delle risorse destinate alla retribuzione di risultato è determinata nella misura del 20% del fondo complessivamente determinato per la retribuzione accessoria delle posizioni organizzative.

**DISTRIBUZIONE DELLE RISORSE STABILI E VARIABILI DEL FONDO PER LE RISORSE DECENTRATE DELL'ANNO 2023**

**1) ART. 80, C. 2, LETT. D), CCNL 16/11/2022- INDENNITÀ DI REPERIBILITÀ, DI TURNO E MAGGIORAZIONI LAVORO ORDINARIO – € 16.300,00**

Per l'anno 2023 i fondi per il pagamento delle indennità di cui all'art. 80, c. 2, lett. d), CCNL 16/11/2022 ammontano a € 16.300,00: € 14.600,00 per indennità di turno; € 100,00 per indennità di reperibilità e € 1.600,00 per i compensi di cui all'art. 24, c. 1, CCNL 14/9/2000.

Il servizio di reperibilità è istituito per il *corpo di polizia locale e per il personale dei servizi demografici per il verificarsi di due o più festività consecutive* come stabilito dallo specifico accordo sottoscritto in data 3 ottobre 2019.

Al personale turnista è corrisposta una indennità che compensa interamente il disagio derivante dalla particolare articolazione dell'orario di lavoro, secondo quanto previsto dall'art. 30 del CCNL 16/11/2022.

**2) INDENNITÀ CONDIZIONI DI LAVORO DI CUI ALL'ART. 70-BIS, C. 1, LETT. A), B) E C), CCNL 21/5/2018: COMPENSI PER DISAGIO, RISCHIO E MANEGGIO VALORI - € 2.700,00**

L'indennità di **disagio** è attribuita ai **messi comunali** nella misura giornaliera di € 1,00, per ogni giorno di presenza effettiva, per ciascun dipendente, a fronte di una relazione annuale del Responsabile di Settore in cui attesti il maggior sacrificio rispetto ad altri dipendenti dell'Ente per attività svolta in condizioni difficili e/o faticose.

Per il riconoscimento della indennità di **rischio** si individua il **personale operaio** e le **assistenti sociali**, per i giorni di effettivo impiego nelle attività relazionali con l'utenza di particolare criticità. L'importo viene erogato nella misura giornaliera di € 1,50 in base all'effettiva presenza in servizio o per i giorni di effettivo impiego nelle attività relazionali con l'utenza di particolare criticità, comunicati dal responsabile di Settore.

La misura dell'indennità di **maneggio valori** è corrisposta nei seguenti importi giornalieri:

- € 2,00 all'economista comunale

- € 1,00 ad ogni altro agente contabile interno

per i giorni di effettivo svolgimento del servizio, convalidati dal Responsabile competente.

La tabella riassuntiva è la seguente:

<b>Indennità condizioni di lavoro</b>	<b>Misura giornaliera</b>
<i>Disagio – Messi comunali</i>	<i>€ 1,00 per ogni giorno di effettiva presenza</i>
<i>Rischio – Operai e assistenti sociali</i>	<i>€ 1,50 per ogni giorno di effettiva presenza</i>
<i>Maneggio valori – Economo comunale</i>	<i>€ 2,00 per ogni giorno di effettiva presenza</i>
<i>Maneggio valori – Agenti contabili interni</i>	<i>€ 1,00 per ogni giorno di effettiva presenza</i>

**3) INDENNITÀ DI SERVIZIO ESTERNO DI CUI ALL'ART. 100 CCNL 16/11/2022 - € 3.000,00**

Le indennità competono al personale di polizia locale che svolge servizi esterni di vigilanza ed è corrisposta per servizi resi “*in via continuativa*”.

Le indennità sono commisurate alle giornate di effettivo svolgimento del servizio esterno e compensano i rischi e i disagi connessi all'espletamento di tale servizio.

La misura dell'indennità giornaliera è pari a € 1,50.

**4) ART. 67, C. 3, LETT. A), CCNL 21/5/2018 – COMPENSI ISTAT – € 1.000,00**

La materia dei compensi Istat è disciplinata dall'art. 70-ter del CCNL 21/5/2018. I compensi sono determinati dall'Istat che accredita le somme da corrispondere ai lavoratori che partecipano all'indagine.

**5) ART. 67, C. 3, LETT. C, CCNL 21/5/2018 - INCENTIVI AL PERSONALE PER LE FUNZIONI TECNICHE (ART. 113 D. LGS. N. 50/2016 E ART. 45 D. LGS. N. 36/2023) – € 30.000,00**

Gli incentivi per le progettazioni interne ex art. 113 del D. Lgs. n. 50/2016 ed ex art. 45 del D. Lgs. n. 36/2023 sono erogati secondo le disposizioni dei regolamenti comunali in materia (regolamento ex art. 113 del D. Lgs. n. 50/2016 approvato con la deliberazione della Giunta n. 83 del 14 giugno 2017 e modificato con la deliberazione n. 115 del 29 agosto 2018; regolamento ex art. 45 del D. Lgs. n. 36/2023 in predisposizione).

**6) INCENTIVI DI PRODUTTIVITÀ A FAVORE DEI MESSI NOTIFICATORI PER UNA QUOTA PARTE DEL 30% DEL RIMBORSO DELLE SPESE PER OGNI NOTIFICAZIONE DI ATTI DELL'AMMINISTRAZIONE FINANZIARIA (ART. 67, C. 3, LETT. F), CCNL 21/5/2018) – € 50,00**

Il 30% del rimborso spese per ogni notificazione di atti dell'amministrazione finanziaria è finalizzato all'erogazione di incentivi di produttività a favore dei messi notificatori.

**7) UTILIZZAZIONE DELLE RISORSE EX ART. 88, COMMA 5, DEL CCNL 16/11/2022: INCENTIVI PER CENTRO ESTIVO DELLA SCUOLA DELL'INFANZIA COMUNALE – € 3.200,00**

Per incentivare il personale docente della scuola dell'infanzia comunale – ex art. 88, c. 5, del CCNL 16/11/2022 – è costituito un fondo di € 3.200,00

(oltre oneri) per la realizzazione del centro estivo per gli alunni in età prescolare. Il progetto è quello deliberato dalla Giunta comunale con provvedimento n. 12 dell'11 ottobre 2023, i cui contenuti sono qui integralmente richiamati e approvati dalle parti.

La distribuzione del fondo sarà effettuata, a consuntivo, suddividendo il fondo di € 3.200,00 tra il personale docente in misura direttamente proporzionale alla quantità della sua effettiva partecipazione al progetto.

**8) INDENNITÀ PER SPECIFICHE RESPONSABILITÀ DI CUI ALL'ART. 84 CCNL 16/11/2022: COMPENSI PER L'ESERCIZIO DI COMPITI CHE COMPORTANO SPECIFICHE RESPONSABILITÀ DEL PERSONALE CHE NON RISULTI INCARICATO DI POSIZIONE ORGANIZZATIVA – € 13.500,00**

Le indennità per l'esercizio di compiti che comportano specifiche responsabilità, al personale delle categorie B, C e D che non sia incaricato di funzioni dell'area delle posizioni organizzative, per l'anno 2023, sono attribuite sulla base della pesatura effettuata dal Nucleo comunale di valutazione, sentiti i Responsabili di Settore interessati e il Segretario comunale, attribuendo un punteggio da 1 a 5 per ciascuno dei parametri per la collocazione del personale al quale sono state attribuite le specifiche responsabilità nelle fasce di punteggio sotto riportate:

<i>A) Autonomia operativa</i>
<i>B) Grado di responsabilità operativa in relazione agli obiettivi e alle scadenze previste o assegnate</i>
<i>C) Grado di responsabilità di coordinamento e realizzazione piani di attività</i>
<i>D) Livello di responsabilità istruttoria di procedure complesse</i>
<i>E) Complessità normativa di riferimento</i>
<i>F) Responsabilità di sistemi relazionali complessi</i>

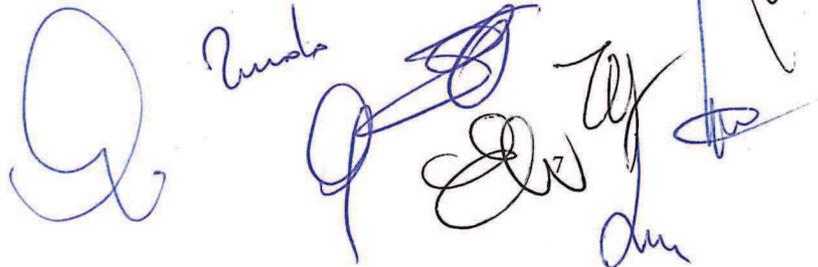
In funzione del punteggio raggiunto l'indennità viene valorizzata come segue:

<i>1</i>	<i>Da 26 a 30 punti</i>	<i>€ 2.500,00</i>
<i>2</i>	<i>Da 22 a 25 punti</i>	<i>€ 2.000,00</i>
<i>3</i>	<i>Da 18 a 21 punti</i>	<i>€ 1.500,00</i>
<i>4</i>	<i>Da 14 a 17 punti</i>	<i>€ 1.000,00</i>

Le indennità di cui al presente articolo, legate all'effettivo esercizio dei compiti e prestazioni a cui sono correlate, possono essere soggette a revisioni, integrazioni e revoca. La loro corresponsione è subordinata alla verifica, almeno una volta all'anno, del permanere delle condizioni che hanno determinato l'attribuzione utilizzando i sopra elencati fattori.

I trattamenti accessori indicati nel presente paragrafo, dato che non sono collegati alla durata della prestazione lavorativa, sono applicati in favore del personale a tempo parziale in misura non frazionata o non direttamente proporzionale al regime orario adottato.

In considerazione delle responsabilità conferite con specifico provvedimento da parte dei responsabili di posizione organizzativa e



asseverati dal Nucleo di valutazione inerente la pesatura delle stesse, per l'anno 2023, sono riconosciute le seguenti indennità di responsabilità annue, da rapportare al periodo di attribuzione:

BILANCIO E RISULTATI DI GESTIONE	PUNTI 24	€ 2.000,00	12 MESI
TRIBUTI	PUNTI 26	€ 2.500,00	12 MESI
PERSONALE	PUNTI 30	€ 2.500,00	12 MESI
SEGRETARIA con funzioni ICT	PUNTI 23	€ 2.000,00	12 MESI
URBANISTICA EDILIZIA PRIVATA	PUNTI 26	€ 2.500,00	12 MESI
ECOLOGIA	PUNTI 24	€ 2.000,00	12 MESI

Le indennità, così attribuite, ammontano a complessivi **€ 13.500,00=**: il costo complessivo annuale delle suindicate indennità non è superiore all'8% del totale del fondo decentrato di parte stabile (8% di € 184.812,90 pari a € 14.785,03).

Si provvederà alla liquidazione di quanto spettante ai responsabili al termine dell'anno o inizio anno successivo, in unica soluzione.

**9) INDENNITÀ PER SPECIFICHE RESPONSABILITÀ DI CUI ALL'ART. 84 CCNL 16/11/2022: COMPENSI PER LE SPECIFICHE RESPONSABILITÀ ATTRIBUITE CON ATTO FORMALE DERIVANTI DALLA QUALIFICA DI UFFICIALE DI STATO CIVILE E ANAGRAFE E UFFICIO ELETTORALE - € 992,00**

Le indennità per specifiche responsabilità attribuite con atto formale derivanti dalla qualifica di Ufficiale di stato civile e anagrafe e Ufficiale elettorale sono attribuite, per l'anno 2023, nell'importo di € 300,00 annue, a ciascuno degli Ufficiali di anagrafe e di stato civile.

Gli importi annui sono proporzionalmente ridotti per il personale con rapporto di lavoro a tempo parziale, in relazione alla percentuale di riduzione dell'orario di lavoro, e sono proporzionate al periodo di tempo intercorrente tra la data di inizio dell'esercizio del compito che comporta la specifica responsabilità e la conclusione dello stesso.

**10) NUOVE PROGRESSIONI ECONOMICHE ORIZZONTALI DI CUI ALL'ART 14 CCNL 16/11/2022 – € 10.000,00=**

Per remunerare il maggior grado di competenza professionale progressivamente acquisito dai dipendenti nello svolgimento delle funzioni proprie dell'area, agli stessi possono essere attribuiti "*differenziali stipendiali*", da intendersi come incrementi stabili dello stipendio. La misura annua lorda di ciascun "*differenziale stipendiale*", da corrispondersi mensilmente per tredici mensilità, è individuata, distintamente per ciascuna area e sezione del sistema di classificazione, nella Tabella A del vigente CCNL 16/11/2022.

L'attribuzione dei "*differenziali stipendiali*", che si configura come progressione economica all'interno dell'area ai sensi dell'art. 52, comma 1-bis, del D. Lgs. n. 165/2001, non determina l'attribuzione di mansioni superiori, avviene mediante procedura selettiva di area, attivabile

annualmente in relazione alle risorse disponibili nel Fondo risorse decentrate e secondo le procedure definite nel sistema di misurazione e valutazione delle performance, da ultimo modificato dalla Giunta deliberazione n.162 del 30 novembre 2022 e secondo quanto previsto dall'art.14 comma 2 del vigente CCNL.

I “*differenziali stipendiali*” sono attribuiti, fino a concorrenza del numero fissato per ciascuna area, previa graduatoria dei partecipanti alla procedura selettiva, definita in base ai seguenti criteri:

1) media delle ultime tre valutazioni individuali annuali conseguite 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;

2) esperienza professionale. Per “*esperienza professionale*” si intende quella maturata nel medesimo profilo od equivalente, 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;

3) ulteriori criteri come definiti in sede di contrattazione decentrata integrativa.

Possono partecipare alla procedura selettiva i lavoratori che negli ultimi 3 anni non abbiano beneficiato di alcuna progressione economica; ai fini della verifica del predetto requisito si tiene conto delle date di decorrenza delle progressioni economiche effettuate.

Le parti concordano di destinare alle nuove progressioni orizzontali € **10.000,00**.



Rundo

**11) PREMI CORRELATI ALLA PERFORMANCE INDIVIDUALE (ART. 80, C. 2, LETT. B) CCNL 16/11/2022) SECONDO I RISULTATI ACCERTATI DAL SISTEMA PERMANENTE DI VALUTAZIONE – € 67.087,14=**

I premi correlati alla performance organizzativa e individuale secondo i risultati accertati dal sistema permanente di valutazione ammontano, per l'anno 2023, a € 67.087,14=, sono attribuiti ed erogati con il meccanismo di premialità indicato nel sistema di misurazione e valutazione della performance in vigore (paragrafo 3 – valutazione del personale dipendente non responsabile di settore), approvato con deliberazione di Giunta n. 154 del 19 dicembre 2012, modificato con deliberazione della stessa Giunta n. 90 del 28 agosto 2013.

Le valutazioni sono effettuate utilizzando le schede che costituiscono l'**allegato B** (*per i dipendenti della categoria B*), l'**allegato C** (*per i dipendenti della categoria C*) e l'**allegato D** (*per i dipendenti della categoria D*) del sistema di misurazione e valutazione della performance approvato con la deliberazione n. 90/2013.

*Differenziazione del premio individuale* - La misura della maggiorazione è determinata nel 30% del valore medio pro capite dei premi attribuiti del personale valutato positivamente.

Per l'anno 2023, così come per il triennio 2021– 2023, la maggiorazione è attribuita ad una percentuale del 10% dei dipendenti (con esclusione delle posizioni organizzative) in servizio in ogni Settore, con arrotondamento all'unità superiore.

In caso di parità di valutazione dei dipendenti, per l'attribuzione della maggiorazione, si terrà conto della valutazione media dell'ultimo triennio e, in ultima analisi la maggiore anzianità di servizio presso il Comune di Concorezzo senza che un dipendente possa risultare assegnatario, per tale motivazione, per due anni consecutivi.

Le risorse dell'anno 2023 sono ripartite tra i settori che costituiscono l'articolazione organizzativa del Comune in proporzione al numero dei dipendenti assegnati, nel modo seguente, tenendo conto anche dei premi differenziati da attribuire in ciascun settore:

SETTORE	N. DIP.	QUOTA PER SETTORE
STAFF DEL SINDACO -AFFARI GENERALI – ICT	12,97	15.474,31
FINANZE E CONTABILITA'	5,32	6.347,21
URBANISTICA E AMBIENTE	4,79	5.714,87
SERVIZI SUL TERRITORIO	7,13	8.506,69
SERVIZI SOCIALI	4,65	5.512,05
BIBLIOTECA CULTURA SPORT GIOVANI ISTRUZIONE	12,27	14.639,15
POLIZIA LOCALE	9,13	10.892,86
<b>TOTALE</b>	<b>57,00</b>	<b>67.087,14</b>

All'interno della quota attribuita a ciascun settore, le remunerazioni di ciascun dipendente appartenente al settore sono determinate in relazione al punteggio raggiunto nel sistema di valutazione, così come indicato di seguito:

Fino al 400 punti	Nessun premio
Da 401 a 500 punti	50% del premio massimo attribuibile (*)
Da 501 a 600 punti	60% del premio massimo attribuibile (*)
Da 601 a 700 punti	70% del premio massimo attribuibile (*)
Da 701 a 800 punti	80% del premio massimo attribuibile (*)
Da 801 a 900 punti	90% del premio massimo attribuibile (*)
Da 901 a 1000 punti	100% del premio massimo attribuibile (*)

(\*) il "premio massimo attribuibile" a ciascun dipendente è dato dalla quota di risorse decentrate attribuita a ciascun settore diviso il numero dei dipendenti del settore stesso.

Non si eroga il premio correlato alla performance individuale ai dipendenti che non sono presenti, ovvero sono assenti, per più di sei mesi, anche non continuativi, nel corso dell'anno.

Le economie nell'assegnazione del premio andranno a beneficio di tutti i dipendenti.

Ai dipendenti che percepiscono specifici incentivi, così come indicati all'art. 14, lett. a.2), b.2) e a.3), del contratto decentrato integrativo per la parte giuridica 2019 – 2021, si applicherà una decurtazione del premio legato alla performance individuale con le seguenti modalità:

Importo incentivi art. 14, lett. a.2), b.2) e a.3)	% decurtazione premio performance individuale
Da € 2.500,00 e fino € 4.999,99	10%
Da € 5.000,00 e fino € 9.999,99	30%
Da € 10.000,00	50%

Tale decurtazione, come stabilito dall'art. 21 del CCDI sottoscritto in data 3 ottobre 2019, è prevista in egual misura sulla retribuzione di risultato anche per i responsabili di posizione organizzativa.

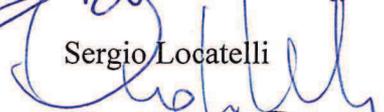
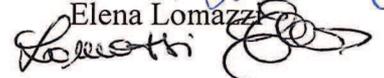
Concorezzo, 6 dicembre 2023

Allegati:

B/1 - Relazione tecnico-finanziaria circa la costituzione del fondo per le risorse decentrate relativo all'anno 2023

B/2) - Relazione illustrativa circa la costituzione del fondo per le risorse decentrate relativo all'anno 2023

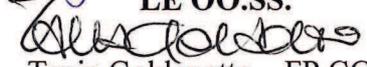
**LA DELEGAZIONE DI PARTE  
PUBBLICA**

  
Sabina Maria Ricapito  
  
Sergio Locatelli  
  
Elena Lomazzi

**LE RSU**

  
Marco Mauro Polletta  
  
Maura Moalli  
  
Simona Federica Capitanio  
  
Francesca Megna  
  
Giorgio Giulio Scalise

**LE OO.SS.**

  
Tania Goldonetto – FP CGIL

Nicola Turdo – CISL FP  
