



# Città di Cesano Maderno

Provincia di Monza e Brianza

---

**CONTRATTO COLLETTIVO INTEGRATIVO  
PER IL PERSONALE NON DIRIGENTE 2023-2025  
– APPENDICE NORMATIVA E ANNUALITA' ECONOMICA 2025 –**

*[Handwritten signatures and initials]*  
Vch gmm pete



# Città di Cesano Maderno

Provincia di Monza e Brianza

In data **12/12/2025**

- la **Delegazione trattante di parte datoriale**, assistita da Alessandra Marelli, responsabile U.O. Programmazione, organizzazione e gestione del personale, nella persona di  
**Giampaolo Zarcone** Segretario Generale e Presidente
- le **R.S.U.** rappresentate da:  
**Vito Caprara**  
**Nicola Del Giudice**  
**Davide Galeotafiore**  
**Luca Vecchio**  
**Ivano Presotto**  
**Vanessa Parco**
- le **Organizzazioni sindacali territoriali** nelle persone di  
**Tania Goldonetto** F.P. CGIL  
**Nicola Turdo** CISL F.P.  
**Antonio Durante** UIL FPL MB  
**Alessandro Deiana** UIL FPL MB

## LE PARTI

Premesso che

- in data 28/11/2025 è stata definita la Preintesa al Contratto Collettivo Integrativo per il personale non dirigente 2023-2025 - appendice normativa e annualità economica 2025 -;
- con certificazione acquisita al protocollo dell'Ente in data 67226 n. 09/12/2025 il Collegio dei Revisori ha espresso parere favorevole sulla Preintesa al CCI del 28/11/2025;
- con deliberazione n. 233 del 11/12/2025 la Giunta Comunale ha autorizzato il Presidente della Delegazione trattante di parte datoriale alla sottoscrizione definitiva del Contratto Collettivo Integrativo per il personale non dirigente 2023-2025 - appendice normativa e annualità economica 2025 -;

Tanto premesso, le Parti

## SOTTOSCRIVONO

l'allegato: "CONTRATTO COLLETTIVO INTEGRATIVO PER IL PERSONALE NON DIRIGENTE 2023-2025 – APPENDICE NORMATIVA E ANNUALITA' ECONOMICA 2025".

Per la **Delegazione trattante di parte datoriale**

**Giampaolo Zarcone** Segretario Generale e Presidente

Per la **R.S.U.**:

**Vito Caprara**

**Nicola Del Giudice**

**Davide Galeotafiore**

**Luca Vecchio**



# Città di Cesano Maderno

Provincia di Monza e Brianza

Ivano Presotto

Vanessa Parco

Per le OO. SS.

Tania Goldonetto

Nicola Turdo

Antonio Durante

Alessandro Deiana

**Funzioni di assistenza e verbalizzazione**  
Alessandra Marelli



# Città di Cesano Maderno

Provincia di Monza e Brianza

Le previsioni seguenti integrano e aggiornano il CCI 2023-2025 sottoscritto in data 22/12/2023 e 27/12/2024 costituendo appendice normativa e disciplinano l'annualità economica 2025.

## INDICE

### **TITOLO I      DISPOSIZIONI GENERALI**

- ART. 1 -      Oggetto
- ART. 2 -      Ambito di applicazione
- ART. 3 -      Durata

### **TITOLO II      APPENDICE NORMATIVA AI C.C.I. DEL 22/12/2023 E DEL 27/12/2024**

- ART. 4 -      Lavoro straordinario e Banca delle ore
- ART. 5 -      Servizio mensa e buono pasto
- ART. 6 -      PROGRESSIONE ECONOMICA ALL'INTERNO DELLE AREE - Criteri generali
- ART. 7 -      PROGRESSIONE ECONOMICA ALL'INTERNO DELLE AREE - Procedure per le progressioni all'interno delle Aree

### **TITOLO III      ANNUALITA' ECONOMICA 2025 – CRITERI PER LA RIPARTIZIONE DELLE RISORSE**

- ART. 8 -      Criteri di ripartizione delle risorse disponibili per la contrattazione integrativa, anno 2025 e successivi
- ART. 9 -      Disposizioni finali

*[Handwritten signatures and initials]*



# Città di Cesano Maderno

Provincia di Monza e Brianza

## TITOLO I      DISPOSIZIONI GENERALI

### **ART. 1 – Oggetto**

1. Il presente contratto collettivo decentrato integrativo (di seguito per brevità "Contratto") integra per l'anno 2025, le disposizioni contrattuali normative dei Contratti Collettivi Integrativi del 22/12/2023 e del 27/12/2024, costituendo un'appendice che disciplina altresì l'annualità economica 2025 relativamente alle modalità di utilizzo e ripartizione del Fondo risorse decentrate disponibili di cui all'art. 80 del Contratto Collettivo Nazionale del Lavoro relativo al personale del comparto funzioni locali del 16/11/2022 (di seguito per brevità C.C.N.L. del 16/11/2022).

### **ART. 2 – Ambito di applicazione**

1. Il presente Contratto si applica a tutte/i le/i lavoratrici/ori con qualifica non dirigenziale in servizio, a tempo indeterminato e determinato, ivi compreso il personale comandato o distaccato, nonché al personale in servizio con contratto di somministrazione di lavoro secondo quanto previsto dalle disposizioni di legge.
2. Per quanto non previsto dal presente Contratto e compatibilmente con quanto ivi disciplinato, nonché con le norme di legge e di contratto nazionale sopravvenute, continuano ad applicarsi gli articoli del C.C.I. del 22/12/2023 e del 27/12/2024.

### **ART. 3 – Durata**

1. Le disposizioni del presente Contratto restano in vigore sino a quando non saranno espressamente sostituite da successivo contratto collettivo integrativo e, comunque, a meno che non intervengano norme di legge o di contratto nazionale contrastanti con quanto disciplinato in questa sede, salvo quanto disposto nel TITOLO III ANNUALITA' ECONOMICA 2025 – CRITERI PER LA RIPARTIZIONE DELLE RISORSE – art. 8.

## TITOLO II      APPENDICE NORMATIVA AI C.C.I. DEL 22/12/2023 E DEL 27/12/2024

### **ART. 4 – Lavoro straordinario e Banca delle ore**

art. 7, comma 4, lett. o) Ccnl 16/11/2022 (se modifica a lett. b) 20 ore  
art. 7, comma 4, lett. s) Ccnl 16/11/2022

1. In applicazione agli articoli 7, comma 4, lettera o) e s), 33, comma 2, del CCNL-2022, le parti concordano che:
  - a) ai sensi dell'art. 32, comma 3, del CCNL-2022, il limite massimo individuale di cui all'art. 14 comma 4 del CCNL 01/04/1999, per l'anno 2025 è elevato in 225 ore annue maturate in corrispondenza all'applicazione della nuova disciplina in materia (G.C. 41/2025), per n. 3 unità di personale dipendente non dirigente, assegnato al Settore servizi alla persona;
  - b) in relazione all'anno 2025 nel conto ore confluiscono, su richiesta del dipendente, le ore di straordinario, debitamente autorizzate nel limite complessivo di 20 ore di lavoro, da utilizzare entro l'anno successivo;
  - c) le ore eccedenti rispetto al numero di 20 verranno liquidate d'ufficio alla chiusura dei conteggi per l'anno 2025;
  - d) le parti concordano che per il solo anno 2025 si prevede un piano di rientro da concludersi entro il mese di giugno 2026, da definire secondo specifiche disposizioni, in relazione alle ore eccedenti rispetto al numero di 20, derivanti dalla messa a regime dell'istituto in oggetto nel corso dell'anno 2025, in applicazione della nuova disciplina sopra richiamata, e limitatamente al saldo riportato dagli anni precedenti;





# Città di Cesano Maderno

Provincia di Monza e Brianza

## ART. 5 – Servizio mensa e buono pasto

art. 7, comma 4, lett. aa) Ccnl 16/11/2022

1. Ai sensi degli articoli 7, comma 4, lettera aa) e 35, comma 10, del CCNL-2022, le parti danno atto dei criteri vigenti per il riconoscimento del buono pasto in sostituzione del servizio mensa come da disciplina in materia (G.C. 41/2025).
2. A decorrere dal 01/01/2025, è riconosciuto il buono pasto anche per il turno antimeridiano e articolazione oraria antimeridiana per i dipendenti che svolgono un'attività lavorativa effettiva per almeno 7 ore.
3. A decorrere dal 01/12/2025 non è riconosciuto il buono pasto in caso di servizio prestato in modalità di lavoro agile secondo la regolamentazione vigente in materia.

## ART. 6 – PROGRESSIONE ECONOMICA ALL'INTERNO DELLE AREE - Criteri generali

(articoli 14, 92, 96, 102 e 106 CCNL del 16/11/2022)

art. 7, comma 4, lett. c) Ccnl 16/11/2022

1. In relazione a quanto previsto dall'art. 7, comma 4, lett. c), del CCNL 16 novembre 2022, le parti definiscono come di seguito i criteri per l'attribuzione al personale dipendente dei differenziali stipendiali di cui alla Tabella A dello stesso CCNL del 16/11/2022 (c.d. "progressioni economiche").
2. L'istituto della progressione economica all'interno dell'area di appartenenza del dipendente si realizza mediante acquisizione, in sequenza, dopo il trattamento tabellare di uno o più "differenziali stipendiali", di pari importo, da intendersi come incrementi stabili dello stipendio. La misura annua lorda di ciascun "differenziale stipendiale", da corrispondersi mensilmente per tredici mensilità, è individuata, distintamente per ciascuna area e sezione del sistema di classificazione, nella Tabella "A" del CCNL del 16/11/2022.
3. Gli importi e il numero dei differenziali sono definiti come da tabella di seguito riportata, tenuto conto delle disposizioni di cui agli artt. 101 e 102 del CCNL del 16/11/2022:

|  |   |                   |
|--|---|-------------------|
| Area funzionari/elevate qualificazioni | Importo ogni differenziale stipendiale: euro 1600 | Numero massimo: 6 |
| Area istruttori                        | Importo ogni differenziale stipendiale: euro 750  | Numero massimo: 5 |
| Area operatori esperti                 | Importo ogni differenziale stipendiale: euro 650  | Numero massimo: 5 |
| Area operatori                         | Importo ogni differenziale stipendiale: euro 550  | Numero massimo: 5 |

4. La progressione economica viene attribuita a decorrere dal 1° gennaio dell'anno di sottoscrizione definitiva della sezione negoziale annuale, nel limite delle risorse stabili effettivamente disponibili (art. 14, comma 3, CCNL del 16/11/2022), secondo le procedure di seguito stabilite.



# Città di Cesano Maderno

Provincia di Monza e Brianza

## **ART. 7 - PROGRESSIONE ECONOMICA ALL'INTERNO DELLE AREE - Procedure per le progressioni all'interno delle Aree**

1. Sulla base delle risorse stanziare per le progressioni economiche, in sede di contrattazione per l'utilizzo delle risorse, con prelevamento dalle risorse di cui all'art. 79, comma 1, del CCNL del 16/11/2022, vengono avviate le procedure per l'assegnazione dei differenziali stipendiali.
2. Le parti, conseguentemente, provvedono ogni anno, in sede di contrattazione integrativa, a quantificare distintamente e separatamente, per ciascuna delle quattro aree di inquadramento del personale del comparto (Operatori; Operatori esperti; Istruttori; Funzionari e della Elevata Qualificazione), l'ammontare delle risorse decentrate stabili destinate all'attribuzione dei differenziali stipendiali ai dipendenti assunti a tempo indeterminato.
3. In via prioritaria, i differenziali stipendiali all'interno delle aree vengono finanziati con i risparmi delle progressioni economiche e dei "differenziali stipendiali" del personale cessato a qualsiasi titolo.
4. 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 e non determina l'attribuzione di mansioni superiori, avviene mediante procedura selettiva di area, attivabile annualmente.
5. Per l'anno 2025 possono partecipare alla procedura selettiva annuale i lavoratori che in servizio al 1° gennaio non abbiano beneficiato di alcuna progressione economica negli ultimi tre (3) anni; ai fini della verifica del predetto requisito si tiene conto delle date di decorrenza delle progressioni economiche effettuate. Per gli anni successivi tale termine è oggetto di specifica previsione in sede di contrattazione integrativa annuale.
6. Sono esclusi dalla procedura i dipendenti che negli ultimi due anni, siano stati oggetto di provvedimenti disciplinari superiori alla multa; qualora il procedimento disciplinare sia in corso si applica il comma 2, lettera a), ultimo periodo dell'art. 14 del CCNL del 16/11/2022.
7. Il numero di differenziali stipendiali attribuibili nell'anno per ciascuna area viene definito in sede di contrattazione integrativa, in coerenza con le risorse previste per la copertura finanziaria aventi caratteristiche di certezza, stabilità e continuità nel fondo risorse decentrate.
8. La progressione economica viene attribuita a decorrere dal 1° gennaio dell'anno di sottoscrizione definitiva del CCI.
9. L'esito della procedura selettiva ha vigenza per il solo anno per il quale è stata prevista l'attribuzione della progressione economica.
10. La procedura di selezione a cura della UO del personale ha inizio con un avviso, da pubblicare per almeno 15 giorni.
11. I dipendenti interessati possono presentare, entro il termine riportato nell'avviso, apposita domanda. I candidati, nella domanda di partecipazione debitamente sottoscritta, devono autocertificare il possesso dei requisiti prescritti e dichiarati.
12. I differenziali stipendiali sono attribuiti mediante graduatorie definite sulla base dei seguenti criteri, in linea con quanto disposto dall'art. 14, comma 2, lett. e), del CCNL 16 novembre 2022:



# Città di Cesano Maderno

Provincia di Monza e Brianza

| CRITERIO<br>art. 14, comma 2, lett. d   | PUNTEGGIO<br>MASSIMO | SPECIFICHE   |
|---|----------------------|--|
| <b>Punto 1</b><br><b>VALUTAZIONE:</b><br>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 o per cause diverse non imputabili al dipendente | 70                   | Si applica la seguente pesatura annuale: la media delle ultime tre valutazioni   |
| <b>Punto 2</b><br><b>ESPERIENZA PROFESSIONALE</b><br>Esperienza professionale 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 Funzioni locali  | 30                   | Due punti all'anno, per massimo quindici anni, per ogni anno di permanenza del dipendente nella area di inquadramento dall'ultima progressione economica ricevuta. Per la valutazione di tale requisito si intende assegnare punti per ogni anno di anzianità nel profilo professionale maturata o in proporzione tenuto conto della frazione di anno. |

13. Ai sensi dell'art. 14, comma 2, lettere g) e art. 7, comma 4, lettera c), CCNL del 16/11/2022, le parti concordano che a parità di punteggio, riferito alla graduatoria di ciascuna area, si applicano, nell'ordine, i seguenti criteri di priorità:

- 1) dipendente che ha ottenuto il punteggio medio più elevato nel triennio precedente;
- 2) dipendente che da più anni non ha ottenuto un differenziale stipendiale o progressione economica;
- 3) dipendente con maggiore anzianità di servizio complessivamente reso nella Pubblica Amministrazione;
- 4) dipendente più anziano di età.

14. Per ogni dipendente viene redatta una scheda dalla quale è desumibile la composizione del punteggio individuale. Il punteggio ottenuto da ciascun dipendente sarà dato dalla sommatoria dei punteggi di cui ai punti come sopra definiti.

15. Ogni dipendente sottoscrive la propria scheda in segno di presa d'atto del punteggio riportato. In caso di opposizione, è stabilito un termine massimo di 7 giorni dal ricevimento della scheda per presentare le proprie osservazioni, decorso il quale si procede con gli atti conseguenti.

16. La graduatoria diventa definitiva con l'atto di approvazione e assegnazione e viene portata a conoscenza dei dipendenti interessati nelle stesse modalità utilizzate per l'avviso da parte del Servizio Personale.

17. Per l'anno 2025 si prevedono progressioni economiche all'interno delle Aree per un importo previsto di € 9.200,00, salvo l'applicazione delle disposizioni di cui agli artt. 101 e 102 del CCNL del 16/11/2022, come di seguito riportato:

*[Handwritten signatures and initials]*





# Città di Cesano Maderno

Provincia di Monza e Brianza

| AREA  | N.<br>PROGRESSIONI<br>PREVISTE | COSTO<br>UNITARIO | COSTO<br>COMPLESSIVO |
|---|--------------------------------|-------------------|----------------------|
| AREA DEI FUNZIONARI E DELL'ELEVATA QUALIFICAZIONE | 3                              | € 1.600,00        | € 4.800,00           |
| AREA DEGLI ISTRUTTORI                             | 5                              | € 750,00          | € 3.750,00           |
| AREA DEGLI OPERATORI ESPERTI                      | 1                              | € 650,00          | € 650,00             |
| TOTALE  |                                |                   | € 9.200,00           |

18. Per l'anno 2025 ai differenziali sono destinate in via prioritaria somme definite nel limite dei risparmi realizzati allo stesso titolo, conseguenti alla cessazione di personale nell'anno, e, in via residuale, somme appositamente stanziare nell'ambito delle risorse stabili all'interno del fondo dell'anno 2025.

19. I risparmi conseguenti alla cessazione di personale dell'anno sono quantificati a cura dell'UO Programmazione Organizzazione e Gestione del personale prima dell'avvio della procedura di selezione.

## **TITOLO III      ANNUALITA' ECONOMICA 2025 – CRITERI PER LA RIPARTIZIONE DELLE RISORSE**

### **ART. 8 – Criteri di ripartizione delle risorse disponibili per la contrattazione integrativa, anno 2025 e successivi**

art. 7, comma 4, lett. a) Ccnl 16/11/2022

1. Per l'anno 2025 il Fondo risorse decentrate è costituito secondo le indicazioni contenute nell'articolo 79, del CCNL del 16/11/2022. Si dà atto che lo stesso prevede l'applicazione dell'art. 14, comma 1bis, D.L. n. 25 del 14/03/2025, convertito in legge n. 69 del 9/05/2025. Il Fondo, tenuto conto delle dovute decurtazioni per il rispetto dei limiti, risulta sintetizzato come segue:

| <b><u>RIEPOLOGO FONDO RISORSE DECENTRATE 2025</u></b><br><b><u>AL NETTO dello STANZIAMENTO FONDO EQ</u></b>  |                     |
|--|---------------------|
| A) Riporto TOTALE RISORSE <u>STABILI</u>   | 496.457,85 €        |
| B) Riporto TOTALE RISORSE <u>VARIABILI</u>   | 155.070,21 €        |
| di cui RISORSE VARIABILI AL NETTO DELLE RISORSE DERIVANTI DA SPECIFICHE DISPOSIZIONI DI LEGGE (109.763,45 €) | 45.306,76 €         |
| <b>C) TOTALE FONDO RISORSE DECENTRATE 2025</b><br>al netto dello stanziamento fondo EQ                       | <b>651.528,06 €</b> |
| di cui RISORSE SOGGETTE AL LIMITE 2016   | € 316.162,56        |
| di cui RISORSE NON SOGGETTE AL LIMITE  | € 335.365,50        |



# Città di Cesano Maderno

Provincia di Monza e Brianza

2. In via previsionale l'utilizzo delle risorse è definito nello schema che segue con evidenza delle risorse disponibili per la contrattazione integrativa al netto delle risorse necessarie per corrispondere:
- a) i differenziali di progressione economica al personale beneficiario delle stesse in anni precedenti di cui all'art. 78, comma 3, lettera b) CCNL del 16/11/2022;
  - b) quote dell'indennità di comparto, di cui all'art. 33, comma 4, lettere b) e c), del CCNL del 22 gennaio 2004;
  - c) l'indennità che continua ad essere corrisposta al personale dell'ex VIII qualifica funzionale, non titolare di posizione organizzativa, ai sensi dell'art. 37, comma 4, del CCNL del 6 luglio 1995;
  - d) indennità di cui all'art. 70-septies CCNL 21/05/2018 riconosciuta a favore del personale legittimato a riceverla in quanto inquadrato entro il 31/03/2023 in profili della categoria A o nella categoria B posizione economica B1;

| PREVISIONE UTILIZZO<br>del FONDO RISORSE DECENTRATE ANNO 2025                   |  |              |
|---|--|--------------|
| TOTALE FONDO 2025 escluso stanziamento fondo EQ                                 |  | 651.528,06 € |
|   | di cui A) RISORSE STABILI  | 496.457,85 € |
|   | di cui B) RISORSE VARIABILI  | 155.070,21 € |
| UTILIZZO INDISPONIBILE  |  |              |
| Art. 80 comma 1<br>CCNL 16/11/2022  | DIFFERENZIALI DI PROGRESSIONE ECONOMICA di cui all'art. 78 comma 3 lett. b) (" <i>valore complessivo delle posizioni economiche in godimento derivanti dall'istituto delle progressioni economiche di cui all'art. 16 del CCNL 21/05/2018 mantenuto a titolo di differenziale stipendiale</i> ") ed eventuali NUOVI DIFFERENZIALI 2025 | 220.000,00 € |
| Art. 80 comma 1<br>CCNL 16/11/2022  | QUOTA dell'INDENNITA' DI COMPARTO di cui all'art. 33 comma 4 lett. b) e c) del CCNL 22/01/2004   | 72.000,00 €  |
|   | INDENNITA' che continuano ad essere CORRISPOSTE al PERSONALE dell'ex-VIII qualifica funzionale non titolare di posizione organizzativa ai sensi dell'art. 37 comma 4 del CCNL 06/07/1995   | 1.000,00 €   |
| Art. 70-septies<br>CCNL 21/05/2018 e ARAN<br>CFL 196                            | Indennità di cui all'art. 70-septies CCNL 21/05/2018 riconosciuta a favore del personale legittimato a riceverla in quanto inquadrato entro il 31/03/2023 in profili della categoria A o nella categoria B posizione economica B1  | 750,00 €     |
| C) TOTALE VOCI INDISPONIBILI  |  | 293.750,00 € |
| D) AVANZO RISORSE STABILI AL NETTO DELLE SOLE VOCI<br>INDISPONIBILI<br>(D= A-C) |  | 202.707,85 € |
| UTILIZZO DISPONIBILE  |  |              |



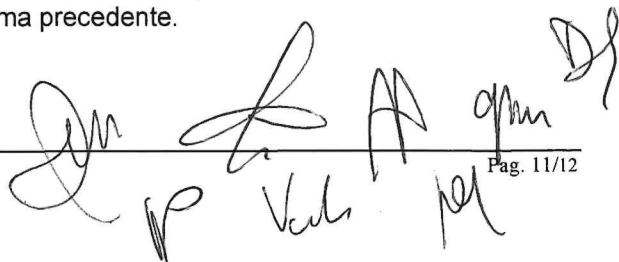
# Città di Cesano Maderno

Provincia di Monza e Brianza

|  |  |                     |
|--|--|---------------------|
| ART. 80 comma 2 lett. c)<br>CCNL 16/11/2022 e<br>Art. 70-bis del CCNL<br>21/05/2018  | Indennità condizioni di lavoro - DISAGIO   | 9.000,00 €          |
|  | Indennità condizioni di lavoro - RISCHIO   |                     |
|  | Indennità condizioni di lavoro - MANEGGIO VALORI   |                     |
| ART. 80 comma 2 lett. d)<br>CCNL 16/11/2022  | Indennità di TURNO   | 47.000,00 €         |
|  | Compensi di cui all'art. 24 comma 1 del CCNL 14/09/2000 (compensi per attività prestata in giorno festivo e maggiorazione oraria)  | 500,00 €            |
| ART. 80 comma 2 lett. e) e<br>ART. 84<br>CCNL 16/11/2022<br>Indennità per SPECIFICHE<br>RESPONSABILITA'  | Indennità per compiti di specifiche responsabilità, attribuite con atto formale, in capo al personale delle aree di Operatori, Operatori Esperti, Istruttori e Funzionari ed EQ che non risulti titolari di incarico di EQ | 26.000,00 €         |
| ART. 80 comma 2 lett. f)<br>CCNL 16/11/2022  | Indennità di FUNZIONE al personale inquadrato nell'Area degli Istruttori e nell'Area dei Funzionari e dell'E.Q. (art. 97 CCNL 16/11/2022)  | 6.500,00 €          |
|  | Indennità di SERVIZIO ESTERNO (art. 100 CCNL 16/11/2022)   | 11.000,00 €         |
| ART. 80 comma 2 lett. g)<br>CCNL 16/11/2022<br>COMPENSI PREVISTI DA<br>DISPOSIZIONI DI LEGGE,<br>riconosciuti esclusivamente a<br>valere sulle risorse di cui<br>all'art. 67, comma 3, lett. c)<br>del CCNL 21/05/2018 ivi<br>compresi i compensi di cui<br>all'art. 70-ter del CCNL del<br>21/05/2018 | Incentivazioni per specifiche disposizioni di legge - RECUPERO<br>EVASIONE (IMU)<br>(somma al netto degli oneri e dell'Irap)   | 32.763,45 €         |
|  | COMPENSI ISTAT (art. 70-ter CCNL 21/05/2018)<br>(somma al lordo degli oneri e dell'Irap)   | 3.000,00 €          |
|  | INCENTIVI FUNZIONI TECNICHE - Art. 113 D.lgs. n. 50/2016 e art. 45<br>D.Lgs. n. 36/2023<br>(somma al netto degli oneri e dell'Irap)  | 74.000,00 €         |
| ART. 80 comma 2 lett. k)<br>CCNL 16/11/2022  | Risorse destinate all'attuazione dei PIANI WELFARE ai sensi dell'art. 82<br>comma 2 CCNL 16/11/2022  | ----                |
| Art. 80 comma 2 lett a) e b)<br>CCNL 16/11/2022  | PREMI collegati alla PERFORMANCE<br>(vd. come da proiezione disponibilità)   |                     |
| <b>E) TOTALE UTILIZZO CONTRATTATO</b>  |  | <b>209.763,45 €</b> |
| <b>F) TOTALE GENERALE UTILIZZO FONDO<br/>(F=C+E)</b>   |  | <b>503.513,45 €</b> |
| <b>PROIEZIONE DISPONIBILITA' PERFORMANCE</b>   |  | <b>148.014,61 €</b> |

3. Per gli anni successivi al 2025, gli importi di cui sopra, adeguati da quanto previsto nell'articolato, vengono confermati salvo definizione con cadenza annuale, in sede di contrattazione decentrata, secondo la previsione dell'articolo 8, comma 1, del CCNL del 16/11/2022.

4. La quantificazione delle risorse destinate alla performance è individuata in via residuale al netto delle risorse utilizzate per le indennità e istituti esposti nello schema precedente.





# Città di Cesano Maderno

Provincia di Monza e Brianza

5. Nel caso di ridefinizione in aumento del fondo risorse decentrate le maggiori risorse sono destinate alla performance.
6. Le somme disponibili per la contrattazione integrativa derivanti da risorse variabili e non utilizzate andranno ad aumentare la somma destinata alla performance per il medesimo anno di riferimento.
7. Le eventuali maggiori spese dovute a turno, reperibilità, maggiorazioni, la cui misura è stabilita automaticamente dal contratto, comporteranno un'automatica riduzione delle somme a disposizione della performance del medesimo anno di riferimento.

## ART. 9 – Disposizioni finali

Per tutto quanto non diversamente previsto la presente disciplina trova applicazione dalla sottoscrizione.

Il presente CCI, dalla sua data di stipulazione definitiva, disapplica tutti i contratti decentrati integrativi, gli accordi e i protocolli stipulati anteriormente a tale data e incompatibili con quanto qui disciplinato.

*[Handwritten signatures and initials]*