

# Contratto collettivo decentrato integrativo

2024-2026

Il giorno 18/09/2024,

la delegazione del comune di Rodengo Saiano (delegazione di parte datoriale), segretario comunale unico componente, costituita con deliberazione della giunta n. 199 del 23/11/2022,

e

la delegazione delle organizzazioni sindacali rappresentative del personale dipendente (delegazione di parte sindacale) composta ai sensi dell'art. 7, co. 2, del CCNL 16/11/2022:

Signore Mara Fossati e Paola Cottali (CGIL, Federazione Territoriale, Lavoratori Funzione Pubblica).

richiamati:

il decreto legislativo 30/3/2001 n. 165 e smi, con particolare riferimento agli artt. 40 e 48;

i vigenti contratti collettivi nazionali del comparto Funzioni locali e, in particolare, il CCNL 16/11/2022 relativo al triennio 2019-2021;

**l'intesa preliminare sottoscritta dalle Parti il 17 luglio 2024 e la successiva deliberazione 28 agosto 2024, n. 118, con la quale l'esecutivo ha autorizzato la sottoscrizione del presente;**

tanto richiamato e premesso, la delegazione di parte sindacale e la delegazione di parte datoriale convengono e stipulano quanto segue:



## TITOLO I – Risorse e utilizzi

### Art. 1 – Durata

A norma dell'art. 8 del CCNL 16/11/2022, il presente ha durata triennale.

I criteri di ripartizione delle risorse sono negoziati con cadenza annuale e le risorse decentrate, realmente disponibili, sono quantificate anno per anno.

### Art. 2 – Risorse disponibili

Le risorse dell'esercizio sono state quantificate:

per quanto concerne la **parte stabile** (art. 79 co. 1 CCNL 16/11/2022), con determinazione n. 228 del 29/5/2024;

per quanto concerne la **quota variabile** (art. 79 co. 2 CCNL 16/11/2022) e le **risorse annualmente disponibili** (art. 80 co. 1 CCNL 16/11/2022), con deliberazione della giunta n. 82 del 29/5/2024.

La risorse decentrate dell'esercizio ammontano (euro):

importo consolidato e incrementi stabili	93.991,53
importi variabili	49.929,84
risorse annualmente disponibili	2.468,39
riduzione per rispettare il limite di cui all'art. 23 c. 2 d.lgs. 75/2017 (fondo 2016)	- 2.469,91
<b>Totale</b>	<b>143.919,85</b>

Al netto delle risorse di cui agli artt. 9 e 10, relativi rispettivamente agli incentivi delle funzioni tecniche (15.000 euro), sponsorizzazioni da terzi (25.000 euro) e compensi Istat (1.509,00 euro), le risorse annualmente disponibili ammontano a **102.410,85 euro**.

**Nel 2022**, tali risorse (al netto delle medesime voci di cui sopra) ammontavano a **84.815,00 euro**. L'aumento **(+17.595,85 euro)** è stato possibile grazie al ricalcolo complessivo e la correzione, nel 2023, del limite di cui all'art. 23 d.lgs. 75/2017 (cfr. deliberazione giuntale n. 122 del 5/7/2023).

### Art. 3 – Criteri per l'attribuzione dei premi correlati alla performance

La metodologia di misurazione e valutazione della performance individuale, anche del personale incaricato di posizione organizzativa, è stata approvata con **deliberazione giuntale n. 10 del 25/1/2023**. Successivamente, con deliberazione n. 16 del 7/2/2024, la giunta ha integrato la suddetta metodologia con il "Procedimento di conciliazione e rivalutazione in seno al modello di misurazione e valutazione della performance individuale" (cfr. comunicazione 8/2/2024 prot. 2752).

La misura della maggiorazione del premio individuale, di cui all'art. 81 CCNL 16/11/2022 (già introdotta dall'art. 69 CCNL 21/5/2018), è fissata applicando i criteri riportati nella scheda allegata al presente (**ALLEGATO A**). In precedenza, il CDI 2018-2020 prevedeva di procedere mediante "sorteggio" tra i dipendenti più meritevoli (art. 12).

Sono previsti i seguenti *progetti specifici* finalizzati migliorare la qualità dei servizi degli uffici interessati, incentivando il personale:

Dipendenti coinvolti	Progetti: disponibilità a rientrare in servizio	Risorse (euro)
<b>1- Personale degli uffici anagrafici e di gestione del cimitero</b>	<b>Finalità:</b> nelle giornate di chiusura, è opportuno garantire la continuità di taluni servizi per fronteggiare eventuali emergenze che, in genere, si verificano per la gestione di decessi e per il disbrigo delle pratiche funzionali a sepoltura o cremazione della salma.	1.800,00
<b>2- Personale addetto alle manutenzioni</b>	<b>Finalità:</b> quando i diversi assessorati organizzano manifestazione ed eventi, talvolta, necessitano di assistenza da parte del personale (per allestire gli spazi e le sale, predisporre le apparecchiature, riordinare al termine dell'evento, ecc.). Manifestazioni ed eventi si tengono, in genere, al di fuori dell'ordinario orario di lavoro, anche in giorni festivi. Pertanto, è opportuno compensare i dipendenti che si rendono disponibili a svolgere tali compiti di supporto.  <b>Il progetto prevede un numero massimo di 8 (otto) rientri per anno solare.</b>	700,00
<b>Disciplina comune</b>	<b>Indennità di progetto:</b> parte fissa di euro 300 annui; parte variabile di 50 euro lordi per ogni rientro.  Il dipendente percepisce una quota fissa, annua lorda, di 300 euro per la disponibilità. Inoltre, se chiamato a rientrare in <b>giorno festivo</b> o, comunque <b>quando gli uffici sono chiusi</b> , percepisce 50 euro per ogni rientro e potrà recuperare due ore nell'arco di trenta giorni. Il dipendente costretto a rientrare in servizio deve rimanere in ufficio il tempo necessario al disbrigo delle pratiche per le quali è stato convocato. Non è tenuto a rimanere per l'intera giornata lavorativa (come da orario ordinario).  Fermo restando che l'ufficio è organizzato in modo da assicurare la presenza di personale negli orari di lavoro e di apertura al pubblico, il medesimo trattamento economico di cui sopra è previsto nel caso in cui, per ragioni straordinarie, il <b>dipendente in ferie debba rientrare</b> in servizio.  In tale ipotesi, la giornata di congedo non si considera usufruita dal dipendente che, pertanto, mantiene il diritto alle ferie per 1 giorno intero. In tale ipotesi, il dipendente rimane in servizio fino al termine della giornata di lavoro (come da orario ordinario).	
	<b>Stanziamento complessivo</b>	<b>2.500,00</b>

Nel 2023 lo stanziamento era di 1.500 euro, poiché una dipendente venne assunta solo il 1° settembre 2023, tra l'altro, con *comando parziale* verso terzi da settembre a ottobre. Inoltre, non era programmato il progetto n. 2.

L'amministrazione procede alla definizione del contenuto specifico, delle modalità realizzative e di misurazione dei risultati effettivamente raggiunti in attuazione dei suddetti progetti.

#### Art. 4 – Indennità condizioni di lavoro

Le risorse di seguito specificate sono destinate a remunerare lo svolgimento di attività disagiate, esposte a rischi e, pertanto, pericolose o dannose per la salute, o implicantili il

maneggio di valori (artt. 70-bis CCNL 21/5/2018 e 84-bis CCNL 16/11/2023). Le indennità sono commisurate ai giorni di effettivo svolgimento delle attività.

**Attività disagiate:** non si prevedono stanziamenti per remunerare attività disagiate;

**Attività esposte a rischi:** come nel 2023, si stanziavano 1.000,00 euro per remunerare lo svolgimento di attività potenzialmente esposte a rischi, da parte dei dipendenti che curano la manutenzione del patrimonio e del demanio immobiliare dell'ente. L'indennità è fissata in quattro euro (4 euro) al giorno per 250 giorni circa.

**Attività implicanti maneggio valori:** come nel 2023, si stanziavano 1.250,00 euro per remunerare le attività che richiedono il maneggio di valori in via continuativa, presso l'ufficio economato e presso l'ufficio servizi demografici. L'indennità è fissata in due euro e cinquanta centesimi (2,5 euro) al giorno per 250 giorni circa (nel 2022, 1 euro/giorno).

### **Art. 5 – Indennità di turno**

A norma dell'art. 30 del CCNL 16/11/2022, come nel 2023 si stanziavano 7.200,00 euro per finanziare l'indennità da riconoscere al personale turnista. L'indennità è corrisposta per i soli periodi di effettiva prestazione della turnazione.

### **Art. 6 – Indennità di reperibilità**

Non sono destinate risorse per il servizio di pronta reperibilità in quanto non istituito dall'amministrazione.

L'art. 24 del CCNL 21/5/2018 prevede tuttora che per le aree di pronto intervento individuate dagli enti possa essere istituito il servizio di pronta reperibilità, remunerato con 10,33 euro per 12 ore al giorno, che raddoppiano in caso di reperibilità festiva o di riposo settimanale secondo il turno assegnato.

### **Art. 7 – Compensi per specifiche responsabilità**

A norma dell'art. 84 CCNL 16/11/2023, si stanziavano 8.000 euro (nel 2023, 7.000 euro) per compensare l'esercizio di compiti che comportano specifiche responsabilità da parte del personale delle categorie B, C e D, privo di incarico di EQ.

Le posizioni di lavoro, per le quali compete l'indennità sono individuate dai funzionari applicando i criteri seguenti:

- attività che comportano l'esercizio in autonomia di tutti i compiti di responsabile del procedimento elencati all'art. 6 della legge 241/1990, eventualmente estesi all'assunzione del provvedimento finale o alla sottoscrizione di provvedimenti efficaci verso l'esterno;
- oppure, compiti di "vice-responsabile" che coadiuvi, collabori con il responsabile e lo sostituisca, oltre che nei casi di assenza o impedimento, quando sia ritenuto utile dal responsabile stesso.

Inoltre, sempre in attuazione dell'art. 84 CCNL 16/11/2023, si stanziavano 2.000 euro per compensare specifiche responsabilità del personale delle categorie B, C e D al quale è assegnata la qualifica di ufficiale di stato civile e ufficiale di anagrafe, ovvero di messo notificatore che svolge funzioni di ufficiale giudiziario.

L'importo della singola indennità è fissato in **500 euro annui lordi** (come nel 2023, in precedenza 350 euro).

### **Art. 8 – Indennità della PL**

**Indennità di funzione:** non sono previste risorse per compensare l'esercizio di compiti di responsabilità connessi al grado rivestito dal personale della polizia locale, poiché i suddetti compiti non sono stati assegnati ad alcuno (come nel 2022).

L'art. 97 CCNL 16/11/2022 (in precedenza art. 56-sexies CCNL 21/5/2018) prevede che gli enti possano erogare, al personale della polizia locale inquadrato nelle categorie C e D che non risulti incaricato di posizione organizzativa, un'indennità di funzione per compensare l'esercizio di compiti di responsabilità connessi al grado rivestito.

L'indennità di funzione non è cumulabile l'indennità per specifiche responsabilità, di cui al precedente artt. 7.

Le posizioni di lavoro, per le quali compete l'indennità, sono individuate dal Responsabile dell'Area della polizia locale, applicando i criteri seguenti:

- attività che comportano l'esercizio in autonomia di tutti i compiti di responsabile del procedimento elencati all'art. 6 della legge 241/1990, eventualmente estesi all'assunzione del provvedimento finale o alla sottoscrizione di provvedimenti efficaci verso l'esterno;
- oppure, compiti di viceresponsabile che coadiuvi, collabori con il responsabile e lo sostituisca, oltre che nei casi di assenza o impedimento, quando sia ritenuto utile dal responsabile stesso.

**Indennità di servizio esterno:** come nel 2023 si stanziavano **3.000,00 euro** per il personale di polizia locale che, in via continuativa, renda la prestazione lavorativa in servizi esterni di vigilanza (art. 100 CCNL 16/11/2022).

L'indennità è commisurata alle giornate di effettivo svolgimento del servizio esterno.

L'indennità è quantificata in **3 euro al giorno** (per 250 giorni circa), per ogni tipologia di servizio (in orario diurno, in orario notturno, in giorno festivo).

Nel 2022 era previsto: 1 euro/giorno per servizio feriali, 2 euro/giorno per servizio festivo o notturno, 3 euro/giorno per servizio festivo notturno.

### **Art. 9 – Compensi previsti da disposizioni di legge**

A norma degli artt. 67 co. 3 lett. c) CCNL 21/5/2018 e 80 co. 2 lett. g) CCNL 16/11/2022, le parti prevedono quanto segue:

**Funzioni tecniche: importo indicativo presunto euro 15.000.**

Tali somme saranno ripartite e liquidate:

- secondo il *Regolamento del Fondo incentivante le funzioni tecniche* approvato dall'esecutivo con **deliberazione n. 39 dello 1/3/2023**, a norma dell'art. 113 d.lgs. 50/2016, per appalti e contratti precedenti il 30/6/2023;
- secondo i *Criteri di ripartizione del fondo incentivante le funzioni tecniche e per l'acquisto di beni e tecnologie funzionali a progetti di innovazione* approvati dall'esecutivo con

**deliberazione n. 100 del 24/5/2023**, in attuazione all'art. 45 del d.lgs. 36/2023, per appalti e contratti formalizzati a partire dal 1° luglio 2023.

**Ufficio tributi: importo indicativo presunto ND.**

- Il co. 1091, art. 1, della legge 145/2018 ha stabilito che i comuni che abbiano approvato il bilancio di previsione ed il rendiconto, entro i termini stabiliti dal TUEL, con proprio **regolamento**, possano prevedere che il maggiore gettito riscosso, relativo agli accertamenti IMU e TARI, entro la misura massima del 5%, sia destinato al potenziamento delle risorse strumentali degli uffici preposti alla gestione delle entrate e al trattamento accessorio del personale dipendente, anche dirigente, in deroga al limite di cui all'art. 23 del DL 75/2017.
- La quota destinata al trattamento economico accessorio, al lordo degli oneri riflessi e dell'IRAP a carico dell'amministrazione, è attribuita, mediante contrattazione integrativa, al personale impiegato nel raggiungimento degli obiettivi del settore entrate. Tale beneficio non può superare il 15% del trattamento tabellare annuo lordo individuale.
- **Il regolamento previsto dal co. 1091, art. 1, della legge 145/2018 non è mai stato proposto e approvato. Le somme correlate non possono essere né stanziare, né liquidate.**

**Compensi ISTAT: importo comunicato 1.509,00 euro.**

I compensi riconosciuti al personale del comune dall'ISTAT per la partecipazione attiva a censimenti nazionali e ad altre rilevazioni periodiche saranno riconosciuti al personale nella medesima misura liquidata dall'ISTAT.

**Art. 10 – Sponsorizzazioni e accordi di collaborazione**

A norma dell'art. 43 della legge 449/1997, dell'art. 67 co. 3 lett. a) CCNL 21/5/2018 e dell'art. 79 co. 2 lett. a) CCNL 16/11/2023, si conviene quanto segue:

**l'art. 2 dell'Accordo stipulato il 29/4/2024** tra il comune e la società proprietaria del Franciacorta Outlet Village (Frankie Retail Holdco Srl), ratificato con **deliberazione giuntale n. 72 8/5/2024**, ha previsto che:

- il comune di Rodengo Saiano, con autonomia organizzativa e gestionale, anche in gestione associata con altri enti, assicuri un servizio di vigilanza del traffico veicolare nelle giornate di apertura domenicale, festiva e, comunque, nelle giornate in cui è prevista la massima affluenza all'outlet;
- Frankie Retail Holdco Srl concorre alla copertura dei suddetti servizi con un contributo annuo forfetario di euro 30.000.

Di tale somma, il comune trattiene 5.000 euro per coprire i costi fissi e di ammortamento degli investimenti funzionali all'erogazione dei servizi di polizia municipale come definiti dagli artt. 1, 3 e 5 della legge 65/1986 e smi.

I restanti **euro 25.000** saranno ripartiti dal responsabile dell'Area della Polizia locale, di **concerto con il segretario comunale**, tra i componenti dell'Area stessa in proporzione della partecipazione effettiva del singolo ai servizi previsti dalla citata **deliberazione**.

**Art. 11 – Progressione economica**

Si stanziavano **3.100 euro** per le progressioni economiche.



A norma dell'art. 14 CCNL 16/11/2022, la progressione economica può essere riconosciuta, in modo selettivo, ad una quota limitata di dipendenti. Le progressioni economiche sono attribuite in relazione alle risultanze della valutazione della performance individuale del triennio che precede l'anno in cui è adottata la decisione di attivazione dell'istituto, tenendo conto eventualmente a tal fine anche dell'esperienza maturata negli ambiti professionali di riferimento, nonché delle competenze acquisite e certificate a seguito di processi formativi.

Le Parti condividono i seguenti criteri:

1- l'attribuzione dei differenziali stipendiali (progressione economica) avviene mediante procedura selettiva di area (art. 14 co. 2 lett. a) CCNL 16/11/2022); accede alla progressione un solo dipendente per ciascuna delle **aree** di cui al sistema di classificazione previsto dall'art. 12 del CCNL 16/11/2022 (art. 14 co. 2 lett. b);

2- Per accedere alla selezione, il dipendente, in servizio da almeno tre anni:

nei tre anni precedenti, non ha beneficiato di progressione economica;

non è risultato destinatario, nei due anni precedenti, di provvedimenti disciplinari superiori alla multa. Trova applicazione l'art. 14 co. 2 lett. a) ultimo paragrafo CCNL 16/11/2022;

3- La graduatoria è definita in base ai seguenti criteri:

media delle ultime tre valutazioni individuali annuali conseguite o, comunque, le ultime tre valutazioni disponibili in ordine cronologico (peso 70%);

esperienza professionale, in termini di anni di anzianità di servizio nel medesimo profilo o equivalente (peso 30%).

(NB. Unicamente per l'esercizio 2023, non hanno avuto accesso alla selezione i dipendenti assunti per mobilità in entrata a partire dal 1° gennaio 2021).

## **Art. 12 – Risorse per la performance**

Le risorse previste dall'art. 79 CNL 16/11/2022 devono essere utilizzate per finanziare le seguenti voci stipendiali a carattere continuativo:

indennità di comparto	14.668,44
progressioni economiche storiche	28.494,13
Incremento dell'indennità del personale educativo degli asili nido	0,00
<b>Totale</b>	<b>43.162,57</b>

Dopo aver finanziato le voci stipendiali di cui sopra ed applicato gli istituti normati dal presente (artt. 3-11), da ripartire tra il personale in base al sistema di misurazione e valutazione della performance, rimangono:

$$143.919,85 - 43.162,57 - 69.559,00 = \mathbf{31.198,28 \text{ euro}}$$

Nel caso non siano utilizzate, parzialmente o totalmente, entro il termine dell'esercizio, somme stanziare agli articoli precedenti, **queste confluiranno immediatamente nelle somme di cui sopra da ripartire tra tutto il personale in base al sistema di misurazione e valutazione della performance.**

## TITOLO II – Altre disposizioni

### Art. 13 – Incarichi di Elevata Qualificazione (EQ)

In attuazione dell'art. 7 co. 4 lett. v) CCNL 16/11/2022 (in precedenza, art. 7 co. 4 lett. v) CCNL 21/5/2018), le Parti dichiarano che i criteri fissati nella metodologia di misurazione e valutazione della performance di cui all'art. 2 del presente si applicano anche per determinare la retribuzione di risultato dei titolari di incarico di EQ (già Posizione organizzativa).

Ai sensi della lett. j) del medesimo art. 7 CCNL 16/11/2022, si precisa che i titolari di incarico di EQ accedono alla Retribuzione di risultato soltanto se **realizzano gli obiettivi loro assegnati in misura non inferiore al 70%**.

### Art. 14 – Banca delle ore

A norma dell'art. 33 CCNL 16/11/2022 è confermata la “Banca delle ore” con un conto individuale per ciascun lavoratore. Nel conto confluiscono, su richiesta del dipendente, le ore di lavoro straordinario autorizzate, entro il limite massimo di 36 per ogni anno solare.

Le ore accantonate possono essere richieste da ciascun lavoratore, o in forma di retribuzione o come permessi compensativi. Il dipendente le utilizza in forma di permessi al massimo entro l'anno successivo a quello di maturazione.

L'utilizzo in forma di permessi è sempre subordinato alla preventiva autorizzazione del funzionario responsabile dell'ufficio cui appartiene il dipendente. Il responsabile può negare l'autorizzazione, con riferimento ai tempi, alla durata ed al numero dei lavoratori contemporaneamente ammessi alla fruizione, per esigenze tecniche, organizzative e di servizio.

Le maggiorazioni per le prestazioni di lavoro straordinario vengono pagate il mese successivo alla prestazione lavorativa.

### Art. 15 – Flessibilità

A norma dell'art. 36 CCNL 16/11/2023, al fine di conciliare il tempo dedicato al lavoro con la vita familiare, è fissata in **trenta minuti la fascia temporale di flessibilità in entrata e in uscita**. La fascia di flessibilità è applicabile a tutti i dipendenti, sia a tempo pieno che a tempo parziale.

Ferma la necessità di assicurare l'apertura al pubblico degli uffici e la presenza di personale durante l'orario di lavoro, **la flessibilità è concessa sia in entrata, che in uscita:**

**in entrata:** il dipendente può accedere in ritardo (o in anticipo) rispetto all'avvio dell'orario di servizio, entro il limite di 30 minuti giornalieri;

**in uscita:** il dipendente si assenta in anticipo (o in ritardo) rispetto al termine dell'orario di servizio, entro il limite di 30 minuti giornalieri.

I minuti di flessibilità devono essere recuperati entro i due mesi successivi, secondo modalità e termini da concordare con il dirigente.

Eventuali eccedenze, oltre i 30 minuti, ovvero i mancati recuperi entro i due mesi successivi, sono compensati:

avvalendosi dei permessi orari previsti dagli artt. 41 e 42 CCNL 16/11/2022



utilizzando la Banca delle ore di cui all'articolo precedente.

In ogni caso, il personale dovrà sempre assicurare la presenza in servizio entro l'orario di apertura al pubblico dell'ufficio e sino alla chiusura al pubblico.

Il personale turnista, affinché i turni di lavoro siano assicurati senza soluzione di continuità, non accede alla flessibilità. Il personale turnista beneficia di un *marginale di tolleranza*, sia in entrata che in uscita, di cinque minuti. Riguardo al recupero dei minuti di tolleranza, si applicano le disposizioni di cui sopra relative alla flessibilità.

### **Art. 16 – Pasti**

Ai sensi dell'art. 35 co. 10 CCNL 16/11/2022, le categorie che possono usufruire della pausa per la consumazione dei pasti all'inizio, ovvero, al termine del dell'orario di lavoro, sono:

il personale appartenente all'Area della Polizia locale e di protezione civile, compreso il funzionario responsabile;

i profili di manutentore, operaio, operaio specializzato dell'Area dei servizi tecnici;

il personale destinato al servizio di biblioteca (nel caso di orario continuato).

### **Art. 17 – Rinvio**

Per tutto quanto non previsto, si applicano le norme dei contratti collettivi nazionali del comparto tutt'ora in vigore e, ovviamente, la disciplina del pubblico impiego.

## **Dichiarazione congiunta**

le parti condividono la seguente nota congiunta rispetto all'applicazione del lavoro agile:

*"evidenziamo l'idea che lo strumento del lavoro agile non sia una modalità di lavoro sussidiaria, ma debba essere concepita come una delle possibili modalità di lavoro ordinario;*

*la stessa comporta molteplici benefici, quali risparmi in termini economici (anche per l'amministrazione), quale buono pasto, riscaldamento, costi degli spostamenti, una spinta alla digitalizzazione anche per i cittadini, ecc. e un beneficio a livello psicofisico del lavoratore/lavoratrice poiché vengono ottimizzati i tempi.*

*Il suo utilizzo è in grado di prevenire richieste di mobilità da parte di lavoratori con particolari necessità familiari dando, invece, un servizio costante all'ufficio e garantendo una maggiore efficacia ed efficienza del servizio".*

Letto dalle delegazioni, queste ritengono il presente conforme agli accordi raggiunti e, approvandone i contenuti, lo sottoscrivono.

Mara Fossati \_\_\_\_\_

Paola Cottali \_\_\_\_\_

Omar Gozzoli \_\_\_\_\_

# Allegato A

del Contratto collettivo decentrato integrativo

## Maggiorazione del premio individuale, di cui all'art. 69 del CCNL 21/5/2018

Il numero dei dipendenti può variare anno per anno. Allo stesso modo varia il numero dei dipendenti *più meritevoli*, anche tenuto conto dei *pari merito* il cui numero non è sempre costante. Inoltre, non è fisso nemmeno il valore delle risorse da distribuire.

Ben tre variabili, pertanto, possono oscillare nel tempo. Per tale motivo, il sistema di quantificazione delle somme da accantonare per la maggiorazione da riconoscere ai dipendenti *più meritevoli* si adegua a tali variazioni.

Premio medio procapite (P) calcolato considerando le variabili di cui sopra:

$$P = \text{fondo} / (n + 0,3 \times n_1)$$

dalla equazione:

$$\text{fondo} = (P \times n) + (0,3 \times P \times n_1)$$

P = premio pro-capite medio

n = numero dei dipendenti

$n_1$  = numero dei dipendenti più meritevoli (*primi tre in graduatoria, oltre ai pari merito*)

fondo = risorse da distribuire

maggiorazione per ciascun dipendente meritevole: 30% di P =  $0,3 \times P$

quota del fondo da accantonare per i più meritevoli =  $0,3 \times P \times n_1$

quota del fondo da ripartire tra tutti i dipendenti =  $\text{fondo} - (0,3 \times P \times n_1)$ .

