

CONTRATTO DECENTRATO INTEGRATIVO DEL PERSONALE DEI LIVELLI ANNO 2019

Vista la deliberazione del Presidente della Provincia n. 121 del 18 novembre 2019, di autorizzazione alla sottoscrizione definitiva del contratto decentrato integrativo del personale con qualifica non dirigenziale per l'anno 2019;

Tra la Provincia di Sondrio, rappresentata come segue:

- Pieramos Cinquini – dirigente

le organizzazioni sindacali:

- CGIL/F.P.
- CISL/F.P.
- UIL

la R.S.U. dei dipendenti della Provincia di Sondrio:

- Agnelli Michele
- Armanasco Italo
- Carella Pasquale
- Fiorelli Sandro
- Gusmerini Giorgio
- Rasella Italo
- Valsecchi Antonella

Si conviene e si stipula la seguente ipotesi di contratto collettivo integrativo.

FONDO PER L'ANNO 2019

Fondo risorse decentrate - personale non dirigente		
RIFERIMENTI NORMATIVI	VOCI RISORSE	2019
CCNL 21.05.2018 Art. 67, comma 1	FONDO UNICO CONSOLIDATO – Fondo storico	657.271,84
CCNL 21.05.2018 Art. 67, comma 2, lettera b)	Risorse aggiuntive rinnovo contrattuale dal 2019	12.896,00
CCNL 21.05.2018 Art. 67, comma 2, lettera a)	Risorse aggiuntive rinnovo contrattuale	15.272,15
CCNL 21.05.2018 Art. 67, comma 1	DECURTAZIONE IMPORTI POSIZIONI ORGANIZZATIVE	-222.981,00
Articolo 33 , comma 2, decreto legge 30/04/2019, n. 34	DECURTAZIONE IMPORTI	-8.832,60
TOTALE RISORSE STABILI		453.626,39
CCNL 21.05.2018 Art. 67, comma 2, lettera b)	Somme non utilizzate fondo anno 2018	2.206,50

1

Totale risorse variabili non soggette al limite	2.206,50
TOTALE GENERALE	455.832,89

Le parti prendono atto che il dirigente del settore "Affari Generali e Risorse Finanziarie", con determinazione n. 922 del 26 settembre 2019, ha quantificato il fondo per le politiche di sviluppo delle risorse umane e della produttività del personale non dirigenziale per l'anno 2019 come sopra indicato.

Utilizzo risorse del fondo risorse decentrate - personale non dirigente		
RIFERIMENTI NORMATIVI	VOCI RISORSE	2019
CCNL 21.05.2018 Art. 68, comma 2, lettere a) e b)	Incentivi alla produttività e miglioramento dei servizi	116.357,58
CCNL 21.05.2018 Art. 68, comma 1	Progressioni orizzontali	182.988,20
CCNL 21.05.2018 Art. 68	Progressioni orizzontali ANNO 2019 – decorrenza 01/11/2019	11.167,00
CCNL 21.05.2018 Art. 68, comma 1	Indennità di comparto	48.215,39
CCNL 21.05.2018 Art. 68, comma 1	Indennità ex VIII qualifica	774,72
CCNL 21.05.2018 Art. 68, comma 2, lettera c)	Indennità di rischio	5.000,00
CCNL 21.05.2018 Art. 68, comma 2, lettera c)	Indennità maneggio valori	330,00
CCNL 21.05.2018 Art. 68, comma 2, lettera d)	Indennità di turno	47.000,00
CCNL 21.05.2018 Art. 68, comma 2, lettera d)	Indennità di reperibilità	39.000,00
CCNL 21.05.2018 Art. 68, comma 2, lettera f)	Indennità di servizio esterno	5.000,00
TOTALE		455.832,89

RISORSE DESTINATE AL PAGAMENTO DELLE INDENNITÀ CONDIZIONI DI LAVORO, REPERIBILITÀ, INDENNITÀ DI TURNO

1. Per l'erogazione dell'**indennità condizioni di lavoro**, (articolo 70 bis CCNL 21.05.2018, ex indennità di rischio) viene stanziata la somma complessiva di € 5.000,00.

La disciplina dell'indennità di rischio è la seguente:

[Handwritten signatures and notes]

- a) l'indennità viene erogata al personale destinato a prestazioni comportanti condizioni di particolare esposizione a rischio, nei settori di cui all'allegato B del d.p.r. n. 347/83;
- b) l'indennità è fissata nella misura di € 1,50 al giorno ed è commisurata ai giorni di effettivo svolgimento delle attività soggette a rischio, fatto salvo quanto già corrisposto nel corso del 2018 in base all'articolo 37 del CCNL 14.09.2000;
- c) si individuano i sottoindicati beneficiari dell'indennità:

Profilo	n. addetti
Operai	3
Cantonnier	12
TOTALE	15

2. Per l'erogazione dell'indennità di reperibilità viene stanziata la somma complessiva di € 39.000,00.

La disciplina dell'indennità di reperibilità è la seguente (articolo 24 CCNL 21/05/2018):

- a) per le aree di pronto intervento individuate dagli enti, può essere istituito il servizio di pronta reperibilità. Esso è remunerato con la somma di € 10,33 per 12 ore al giorno. Ai relativi oneri si fa fronte in ogni caso con le risorse previste dall'articolo 67 del CCNL del 21 maggio 2018. Tale importo è raddoppiato in caso di reperibilità cadente in giornata festiva, anche infrasettimanale o di riposo settimanale secondo il turno assegnato;
- b) in caso di chiamata l'interessato dovrà raggiungere il posto di lavoro assegnato nel minor tempo possibile;
- c) ciascun dipendente non può essere messo in reperibilità per più di sei volte in un mese; gli enti assicurano la rotazione tra più soggetti anche volontari;
- d) l'indennità di reperibilità di cui al comma a) non compete durante l'orario di servizio a qualsiasi titolo prestato. Detta indennità è frazionabile in misura non inferiore a quattro ore ed è corrisposta in proporzione alla sua durata oraria maggiorata, in tal caso, del 10%. Qualora la pronta reperibilità cada di domenica o comunque di riposo settimanale secondo il turno assegnato, il dipendente ha diritto ad un giorno di riposo compensativo anche se non è chiamato a rendere alcuna prestazione lavorativa. La fruizione del riposo compensativo non comporta, comunque, alcuna riduzione dell'orario di lavoro settimanale;
- e) l'indennità di reperibilità attiene a:

Aree attività	Dipendenti
Polizia provinciale	Agenti/istruttori direttivi
Tecnico/manutentiva	operai/cantonnier/geometri

Si precisa che il compenso di reperibilità è aumentato in proporzione all'eventuale numero di ore effettivamente prestate oltre alle 12 prese a base per il calcolo.

3. Per l'erogazione dell'indennità di turno agli agenti di polizia provinciale viene stanziata la somma complessiva di € 47.000,00, riferita a n. 16 dipendenti.

4. Per l'indennità condizioni di lavoro correlata al maneggio valori viene stanziata la somma di euro 330,00.

INDENNITÀ DI SERVIZIO ESTERNO (ART. 56-QUINQUIES CCNL 21.05.2018)

Al personale del corpo di "Polizia Provinciale" che rende la prestazione lavorativa ordinaria in servizio esterno di vigilanza compete una indennità di € 1,50 per ogni giornata di effettivo svolgimento del suddetto servizio esterno. Questa indennità, stimata in € 5.000,00, compensa interamente i rischi e i disagi connessi all'espletamento dell'attività lavorativa in ambienti esterni.

[Handwritten signatures and initials in blue and black ink]

BUONI PASTO

A decorrere dal 1° ottobre 2012, il valore del buono pasto è fissato in € 7,00.

Il diritto al buono pasto si matura alle seguenti condizioni:

1. attività lavorativa al mattino con prosecuzione nelle ore pomeridiane (artt. 45 e 46 CCNL 14 settembre 2000), con una pausa minima di 30 minuti e massima di 2 ore e 30 minuti (nel rispetto delle fasce orarie flessibili e obbligatorie stabilite dalla contrattazione decentrata);
2. effettuazione di un minimo di 5 ore di servizio effettivo, all'interno delle fasce orarie stabilite dalla contrattazione decentrata, delle quali almeno l'ora precedente e l'ora successiva alla pausa pranzo (*minimo 30 minuti - massimo 2 ore e 30 minuti*);
3. PART – TIME: effettuazione di un minimo di 5 ore di servizio, delle quali almeno l'ora precedente e l'ora successiva alla pausa pranzo (minimo 30 minuti – massimo 2 ore e 30 minuti).
4. nessun permesso è computabile come effettivo servizio ai fini della corresponsione del buono pasto, ad eccezione dei permessi sindacali.

Le regole succitate non sono applicate ai dipendenti adibiti alle seguenti attività:

- segreteria del presidente;

per gli stessi il diritto al buono pasto si matura per ogni giornata di servizio, secondo le modalità stabilite nell'atto di determinazione dell'orario di lavoro.

PROGRESSIONI ECONOMICHE ORIZZONTALI

Per l'anno 2019 si stabilisce l'effettuazione di progressioni economiche orizzontali del personale a tempo indeterminato, ai sensi dell'articolo 16 del CCNL Comparto Funzioni Locali del 16/05/2018.

Si fissano i seguenti criteri per la definizione delle procedure:

Requisiti di partecipazione.

- a) Per potere partecipare alle selezioni occorre avere maturato, alla data del 31 dicembre dell'anno precedente a quello della selezione, l'anzianità minima nella posizione economica in godimento di 24 mesi;
- b) non possono essere ammessi alla selezione i dipendenti che nell'ultimo triennio non hanno ottenuto almeno la media del 70% del punteggio di valutazione.

Procedure selettive e criteri di valutazione.

- a) Le selezioni saranno effettuate, per l'anno 2019, con attribuzione della progressione economica con decorrenza 1° novembre.
- b) La valutazione sarà effettuata sulla base della media del punteggio conseguito nell'ultimo triennio nella scheda di valutazione delle performance come definite nel Sistema di misurazione e valutazione della performance.
- c) Possono essere beneficiari delle progressioni economiche una quantità non superiore al 50% dei soggetti aventi titolo a partecipare alle selezioni.
- d) ai dipendenti cui è stata irrogata nei 2 anni precedenti la indizione della selezione per le progressioni economiche una sanzione disciplinare superiore alla multa non è consentito l'accesso alla selezione.

Per l'anno 2019 viene destinata all'attribuzione di nuove progressioni economiche orizzontali la somma presunta di € 11.167,00, che rapportata su base annua corrisponde ad una somma presunta di € 67.000,00.

I dipendenti in possesso dei requisiti sono 133 e quelli che possono beneficiare del passaggio (max 50%) sono 66.

Per l'anno 2020 verrà destinata all'attivazione di nuove progressioni economiche orizzontali, con decorrenza 1° gennaio 2020, la somma di € 25.000,00.

Per l'anno 2021 verrà destinata all'attivazione di nuove progressioni economiche orizzontali, con decorrenza 1° novembre 2021, la somma di € 25.000,00.

La Provincia si impegna a realizzare percorsi formativi per i dipendenti che non beneficeranno della progressione economica orizzontale relativamente agli anni 2019 e 2020.

RISORSE DESTINATE AD INCENTIVARE LA PERFORMANCE ORGANIZZATIVA ED INDIVIDUALE PERSONALE DEI LIVELLI

Le risorse destinate alla produttività collettiva e al miglioramento dei servizi vengono distribuite nel seguente modo:

1. Le risorse destinate ad incentivare la performance organizzativa ed individuale sono quantificate in euro 116.357,58 e sono ricondotte agli obiettivi/processi di performance solo se certificati performanti dall'OIV, secondo i criteri definiti dall'art. 37 del CCNL 22.01.2004 e dagli artt. 5, comma 2 e 7 del D. Lgs. 150/2009 e ss.mm. e ii.
2. La disciplina contenuta nei seguenti commi costituisce l'applicazione dei criteri generali della metodologia di valutazione del personale ai fini della ripartizione delle risorse incentivanti destinate.
3. Le risorse destinate alla performance organizzativa ed individuale sono destinate per ciascun Settore in proporzione ai dipendenti assegnati; per il calcolo dei dipendenti si tiene conto delle frazioni per assunzioni/cessazioni in corso d'anno e per il tempo parziale.

Ad esempio:

5 dipendenti tempo pieno dal 1.01 al 31.12	1 x 5	5
1 dipendente tempo pieno assunto il 1.07	1 x 0,5	0,50
1 dipendente tempo pieno cessato il 31.03	1 x 0,25	0,25
1 dipendente tempo pieno in aspettativa per 6 mesi	1 x 0,50	0,50
2 dipendenti p.t. 18 ore dal 1.01 al 31.12	2 x 0,5	1,00

	Totale	7,25

Le parti convengono che il 60% del budget di ciascun settore sarà ripartito in base al grado di raggiungimento degli obiettivi e il 40% in base all'apporto individuale ai processi/obiettivi assegnati.

A consuntivo, l'OIV, verificato il conseguimento degli obiettivi e dei processi, ne certifica la percentuale di raggiungimento, che determina il budget definitivo da distribuire ai dipendenti in proporzione alla percentuale finale di apporto quali-quantitativo e alla valutazione espressa dal dirigente di riferimento secondo le schede approvate.

4. Le risorse destinate alla performance organizzativa ed individuale saranno corrisposte al personale avente titolo, al termine del processo di valutazione, entro il mese di giugno dell'anno successivo.
5. La valutazione, ai fini della premialità, è effettuata sul personale in servizio per un periodo superiore ai tre mesi nell'anno.
6. Il budget individuale ai fini della presenza in servizio è abbattuto per giorni lavorativi, con una franchigia di 30 giorni per le assenze dovute a malattia personale.
Non rientrano nel calcolo delle assenze: ferie, recupero festività soppresse, astensione anticipata per maternità, ferie elettorali, funzioni elettorali, infortunio, Legge 104/92 per se stessi, maternità, permessi sindacali, permessi per lutto, permessi per particolari motivi (art. 19 CCNL 6/7/1995), malattia figlio.
7. Le eventuali economie determinate da assenze verranno ripartite all'interno del settore/servizio tra le valutazioni uguali e superiori all'80% sulla base del riparto per valore punto.

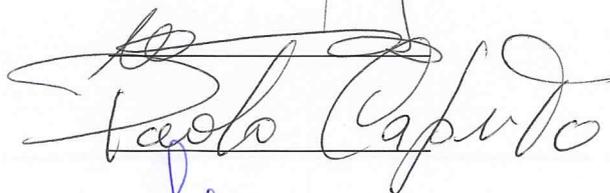
DIFFERENZIAZIONE DEL PREMIO INDIVIDUALE

Ai dipendenti, stabiliti nel numero di 6, che conseguiranno le valutazioni più elevate, secondo quanto previsto dal sistema di valutazione dell'ente, verrà attribuita una maggiorazione del premio individuale nella misura del 30% del valore medio pro capite dei premi previsti per il personale valutato positivamente.

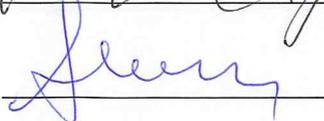
PIERAMOS CINQUINI



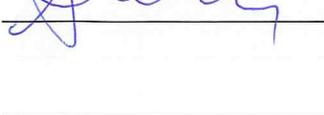
CGIL/F.P.



CISL/F.P.



UIL



AGNELLI MICHELE

PROVINCIA DI SONDRIO

Contratto collettivo decentrato integrativo ai sensi dell'articolo 8 del CCNL 21/05/2018, in merito all'utilizzo delle risorse decentrate dell'anno 2019

RELAZIONE ILLUSTRATIVA

Modulo 1 - Scheda 1.1 Illustrazione degli aspetti procedurali, sintesi del contenuto del contratto ed autodichiarazione relative agli adempimenti della legge

Data di sottoscrizione		Preintesa 5 novembre 2019
Periodo temporale di vigenza		Anno 2019
Composizione della delegazione trattante		Parte Pubblica (ruoli/qualifiche ricoperti): Componenti dirigenti – dott. Pieramos Cinquini Organizzazioni sindacali ammesse alla contrattazione (elenco sigle): FP CGIL, CISL-FP, UIL-FPL, Firmatarie dell'accordo ponte: FP-CGIL, CISL- FP, UIL FPL, RSU della Provincia di Sondrio
Soggetti destinatari		Personale non dirigente
Materie trattate dal contratto integrativo (descrizione sintetica)		a) Utilizzo risorse decentrate dell'anno 2019 b) fattispecie, i criteri, i valori e le procedure per l'individuazione e la corresponsione dei compensi relativi alle finalità previste dall'art. 68, comma 2, lettere a), b), j) e dall'art. 69 del CCNL 21.05.2018; c) valore dei compensi previsti negli articoli 23, 24, 56-quinquies e 70-bis del CCNL 21.05.2018.
Rispetto dell'iter procedurale degli adempimenti e degli atti propedeutici e successivi alla contrattazione	Intervento dell'Organo di controllo interno. Allegazione della Certificazione dell'Organo di controllo interno alla Relazione illustrativa.	È stata acquisita la certificazione dell'Organo di controllo interno? In attesa della certificazione
		Nel caso l'Organo di controllo interno abbia effettuato rilievi, descriverli? In attesa della certificazione
		È stato adottato il Piano della performance previsto dall'art. 10 del d.lgs. 150/2009 Sì, in data 18/06/2019 (deliberazione P. n. 68/2019).
	Attestazione del rispetto degli obblighi di legge che in caso di inadempimento comportano la sanzione del divieto di erogazione della retribuzione accessoria	È stato adottato il Programma triennale per la trasparenza e l'integrità previsto dall'art. 11, comma 2 del d.lgs. 150/2009? Sì, in data 16/01/2019 (deliberazione P. n.5/2019)
	È stato assolto l'obbligo di pubblicazione di cui ai commi 6 e 8 dell'art. 11 del d.lgs. 150/2009? Sì.	
	La Relazione della Performance è stata validata dall'OIV ai sensi dell'articolo 14, comma 6. del d.lgs. n. 150/2009? Sì - approvazione schede performance in data 18 giugno 2019.	
Eventuali osservazioni:		

9

Modulo 2 Illustrazione dell'articolato del contratto (Attestazione della compatibilità con i vincoli derivanti da norme di legge e di contratto nazionale – modalità di utilizzo delle risorse accessorie - risultati attesi - altre informazioni utili)

A) illustrazione di quanto disposto dal contratto integrativo

- Articolo 1. Contiene la tabella analitica della costituzione del fondo.
- Articolo 2. Le parti prendono atto della quantificazione del complesso delle risorse disponibili effettuata dall'amministrazione.
- Articolo 3. Vengono fissati i criteri per la ripartizione e destinazione delle risorse destinate al pagamento delle indennità di turno, di reperibilità, di servizio esterno e per condizioni di lavoro ai dipendenti (già indennità di rischio e maneggio valori).
- Articolo 4. Viene fissato il valore del buono pasto erogato ai dipendenti e definite le condizioni per la maturazione dello stesso.
- Articolo 5. Vengono fissati i criteri per l'attuazione delle progressioni economiche orizzontali, come disciplinate dall'articolo 16 del CCNL del 21/05/2018.
- Articolo 6. Vengono fissati i criteri per la distribuzione delle risorse destinate ad incentivare la performance organizzativa ed individuale del personale con qualifica non dirigenziale e per l'applicazione della differenziazione del premio individuale prevista dall'art. 69 del CCNL del 21/05/2018.
- Articolo 7. Si confermano le pattuizioni contenute nei contratti decentrati integrativi precedenti non modificate dal presente contratto.

B) quadro di sintesi delle modalità di utilizzo delle risorse

Sulla base dei criteri di cui agli articoli 3, 4, 5 e 6 le risorse vengono utilizzate nel seguente modo:

Riferimenti normativi	Voci risorse	2019
CCNL 21.05.2018 art. 68, comma 2, lettere a) e b)	Incentivi alla produttività e miglioramento dei servizi	116.357,58
CCNL 21.05.2018 art. 68, comma 1	Progressioni orizzontali storiche	182.988,20
CCNL 21.05.2018 art. 68	Progressioni anno 2019	11.167,00
Ccnl 21.05.2018 art. 68, comma 1	Indennità di comparto	48.215,39
Ccnl 21.05.2018 art. 68, comma 1	Indennità ex VIII qualifica	774,72
CCNL 21.05.2018 art. 68, comma 2, lettera d)	Indennità di turno	47.000,00
CCNL 21.05.2018 art. 68, comma 2, lettera d)	Indennità di reperibilità	39.000,00
CCNL 21.05.2018 art. 68, comma 2, lettera c)	Indennità di rischio – condizioni di lavoro	5.000,00
CCNL 21.05.2018 art. 68, comma 2, lettera c)	Indennità maneggio valori – condizioni di lavoro	330,00
CCNL 21.05.2018 art. 68, comma 2, lettera f)	Indennità di servizio esterno	5.000,00
TOTALE		455.832,89

C) effetti abrogativi impliciti

Non si determinano effetti abrogativi impliciti.

D) illustrazione e specifica attestazione della coerenza con le previsioni in materia di meritocrazia e premialità

Le previsioni sono coerenti con le disposizioni in materia di meritocrazia e premialità in quanto verso il personale si applica il Sistema integrato di valutazione della performance organizzativa dell'ente e del personale (approvato con deliberazione della Giunta provinciale n. 176 del 12/09/2011). Tali valutazioni saranno altresì utilizzate per l'applicazione della differenziazione del premio individuale previsto dall'articolo 69 del CCNL 21.05.2018.

E) illustrazione e specifica attestazione della coerenza con il principio di selettività delle progressioni economiche;

Lo schema di CCDI prevede nuove progressioni economiche, con decorrenza 1° novembre 2019, per le quali è stanziata la somma di € 11.167,00. I criteri per l'attuazione della selezione sono definiti in coerenza con l'articolo 16 del CCNL del 21/05/2018, con particolare riferimento: al principio di selettività, in base al quale solo il 50% degli aventi diritto a partecipare alla selezione saranno beneficiari della progressione orizzontale, alla valutazione ottenuta dai dipendenti nel triennio 2016/2018 e alla permanenza nella posizione economica in godimento dal almeno 24 mesi alla data del 31 dicembre antecedente la selezione.

F) illustrazione dei risultati attesi dalla sottoscrizione del contratto integrativo, in correlazione con gli strumenti di programmazione gestionale

Dalla sottoscrizione del contratto, essendo previsto lo stanziamento di somme dedicate al raggiungimento di specifici obiettivi di produttività previsti nel piano della performance per l'anno 2019, approvato con deliberazione del Presidente della Provincia n. 68 del 18 giugno 2019, ci si attende un incremento della produttività del personale volto soprattutto al miglioramento della qualità dei servizi erogati

G) altre informazioni eventualmente ritenute utili per la migliore comprensione degli istituti regolati dal contratto

=====

Descrizione	Importo
...	...
TOTALE RISORSE VARIABILI	...

Descrizione	Importo
...	...
...	...

RELAZIONE TECNICO-FINANZIARIA

Modulo I – La costituzione del fondo per la contrattazione integrativa

Il fondo di produttività, in applicazione delle disposizioni dei contratti collettivi nazionali vigenti nel Comparto Regione Autonomie Locali, è stato quantificato dall'Amministrazione con determinazione n. 922 del 26 settembre 2019 nei seguenti importi:

Descrizione	Importo
Risorse stabili	453.626,39
Risorse variabili non soggette al limite	2.206,50
Totale	455.832,89

Sezione I – Risorse fisse aventi carattere di certezza e di stabilità

Risorse storiche consolidate

La parte "stabile" del fondo per le risorse decentrate per l'anno 2019 è stata quantificata ai sensi delle disposizioni contrattuali vigenti, e quantificata in € 453.626,39.

Incrementi esplicitamente quantificati in sede di CCNL

È stato effettuato l'incremento previsto dall'articolo 67, comma 2, lettera a) del CCNL del 21.05.2018, per un importo di € 12.896,00.

Sezione II – Risorse variabili

Le risorse variabili sono così determinate

Descrizione	Importo
Art. 67, comma 2, lett. b) CCNL 21.05.2018 Somme non utilizzate fondo anno 2018	2.206,50
TOTALE RISORSE VARIABILI	2.206,50

Sezione III –Decurtazioni del fondo

La costituzione del Fondo 2019, secondo quanto dispone l'articolo 67 del CCNL del 21.05.2018, prevede che l'unico importo consolidato delle risorse decentrate stabili relative all'anno 2018, come certificate dal collegio dei revisori, sia quantificato al netto delle risorse che gli enti hanno destinato, nel 2018, a carico del Fondo, alla retribuzione di posizione e di risultato delle posizioni organizzative. Vengono, altresì, decurtate le risorse di cui all'articolo 33, comma 2, del Decreto Legge 30 aprile 2019, n. 34.

Descrizione	Importo
Articolo 33, comma 2, decreto legge 30/04/2019, n. 34	-8.832,60
Decurtazione importi retribuzione di posizione e di risultato posizioni organizzative – articolo 67, comma 1, CCNL 21.05.2018	-222.981,00

Sezione IV – Sintesi della costituzione del fondo sottoposto a certificazione

Descrizione	Importo
Risorse stabili	453.626,39
Risorse variabili	2.206,50
Totale	€ 455.832,89

Sezione V – Risorse temporaneamente allocate all'esterno del fondo
Parte non pertinente allo specifico accordo illustrato.

Modulo II - Definizione delle poste di destinazione del Fondo per la contrattazione integrativa

Sezione I - Destinazioni **non** disponibili alla contrattazione integrativa o comunque **non** regolate specificamente dal Contratto Integrativo sottoposto a certificazione

Non vengono regolate dal presente contratto somme per totali € 231.978,31 relative a:

Descrizione	Importo
Progressioni orizzontali storiche	182.988,20
Indennità di comparto	48.215,39
Indennità ex VIII qualifica	774,72

Le somme suddette sono effetto di disposizioni del CCNL e di progressioni economiche orizzontali pregresse.

Sezione II - Destinazioni specificamente regolate dal Contratto Integrativo

Vengono regolate dal contratto somme per complessivi euro 223.854,58 così suddivise:

Descrizione	Importo
Incentivi alla produttività e miglioramento dei servizi -	116.357,58
Progressioni orizzontali anno 2019	11.167,00
Indennità di rischio – condizioni di lavoro	5.000,00
Indennità di maneggio valori – condizioni di lavoro	330,00
Indennità di turno	47.000,00
Indennità di reperibilità	39.000,00
Indennità di servizio esterno	5.000,00
TOTALE	223.854,58

Sezione III - (eventuali) Destinazioni ancora da regolare

Parte non pertinente allo specifico accordo illustrato

Sezione IV - Sintesi della definizione delle poste di destinazione del Fondo per la contrattazione integrativa sottoposto a certificazione

Descrizione	Importo
Somme non regolate dal contratto	231.978,31
Somme regolate dal contratto	223.854,58
Totale	455.832,89

Sezione V - Destinazioni temporaneamente allocate all'esterno del Fondo
Parte non pertinente allo specifico accordo illustrato

Sezione VI - Attestazione motivata, dal punto di vista tecnico-finanziario, del rispetto di vincoli di carattere generale

a. attestazione motivata del rispetto di copertura delle destinazioni di utilizzo del Fondo aventi natura certa e continuativa con risorse del Fondo fisse aventi carattere di certezza e stabilità;

Le risorse stabili ammontano a € 453.626,39, le destinazioni di utilizzo aventi natura certa e continuativa (progressioni orizzontali, comparto, indennità ex VIII qualifica) come previste dall'articolo 67 CCNL 21.05.2018, ammontano a € 231.978,31. Pertanto le destinazioni di utilizzo aventi natura certa e continuativa sono tutte finanziate con risorse stabili.

b. attestazione motivata del rispetto del principio di attribuzione selettiva di incentivi economici;

Gli incentivi economici sono erogati in base al CCNL e la parte di produttività è erogata in applicazione delle norme regolamentari dell'Ente in coerenza con il d.lgs. 150/2009 e con la supervisione dell'OIV.

c. attestazione motivata del rispetto del principio di selettività delle progressioni di carriera finanziate con il Fondo per la contrattazione integrativa (progressioni orizzontali)

Lo schema di CCDI prevede nuove progressioni economiche, con decorrenza 1° novembre 2019, per le quali è stanziata la somma di € 11.167,00. I criteri per l'attuazione della selezione sono definiti in coerenza con l'articolo 16 del CCNL del 21/05/2018, con particolare riferimento: al principio di selettività, in base al quale solo il 50% degli aventi diritto a partecipare alla selezione saranno beneficiari della progressione orizzontale, alla valutazione ottenuta dai dipendenti nel triennio 2016/2018 e alla permanenza nella posizione economica in godimento dal almeno 24 mesi alla data del 31 dicembre antecedente la selezione.

Modulo III - Schema generale riassuntivo del Fondo per la contrattazione integrativa e confronto con il corrispondente Fondo certificato dell'anno precedente

Descrizione	Anno 2018	Anno 2017	Differenza
Risorse stabili	453.626,39	450.020,90	3.605,49
Risorse variabili *	2.206,50	3.584,00	-1.377,50
Totale	455.832,89	453.604,90	2.227,99

- * Trattasi di risorse variabili non soggette al limite. Per l'anno 2019, a differenza del 2018, non sono inseriti:
- nelle risorse stabili gli importi destinati al finanziamento della retribuzione di posizione e di risultato delle posizioni organizzative;
 - nelle risorse variabili non soggetti al limite gli importi destinati ai compensi per la progettazione e le economie sul lavoro straordinario.

Modulo IV - Compatibilità economico-finanziaria e modalità di copertura degli oneri del Fondo con riferimento agli strumenti annuali e pluriennali di bilancio

Sezione I - Esposizione finalizzata alla verifica che gli strumenti della contabilità economico-finanziaria dell'Amministrazione presidiano correttamente i limiti di spesa del Fondo nella fase programmatoria della gestione

Tutte le somme relative al fondo delle risorse decentrate sono imputate su più capitoli di spesa del bilancio 2019; la verifica tra sistema contabile e dati del fondo di produttività è costante.

Sezione II - Verifica delle disponibilità finanziarie dell'Amministrazione ai fini della copertura delle diverse voci di destinazione del Fondo

Il totale del fondo come determinato dall'Amministrazione con determinazione n. 922 del 26 settembre 2019 è impegnato su più capitoli, secondo la classificazione del bilancio provinciale e la verifica dei limiti di impegno è costante.

Sondrio, 6 novembre 2019

Il Dirigente
Pieramos Cinquini

