

CONTRATTO DECENTRATO INTEGRATIVO DEL PERSONALE DEI LIVELLI ANNO 2021

Vista la deliberazione del presidente della Provincia n. 82 del 20/07/2021, di autorizzazione alla sottoscrizione definitiva del contratto decentrato integrativo del personale con qualifica non dirigenziale per l'anno 2021;

Tra la Provincia di Sondrio, rappresentata come segue:

Pieramos Cinquini – dirigente

le organizzazioni sindacali:

CGIL/F.P. - Turcatti Michela

CISL/F.P. - Caiazza Francesco

UIL – Sergi Giuseppe

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

Agnelli Michele

Armanasco Italo

Fiorelli Sandro

Rasella Italiceo

Valsecchi Antonella

Si conviene e si stipula il seguente contratto decentrato integrativo.

FONDO PER L'ANNO 2021

Fondo risorse decentrate - personale non dirigente		
RIFERIMENTI NORMATIVI	VOCI RISORSE	2021
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 a)	Risorse aggiuntive rinnovo contrattuale dal 2019	12.896,00
CCNL 21.05.2018 Art. 67, comma 2, lettera b)	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	0
TOTALE RISORSE STABILI		462.458,99
CCNL 21.05.2018 Art. 67, comma 2, lettera b)	Somme non utilizzate fondo anno 2019	0
CCNL 21.05.2018 Art. 67, comma 1	Economie lavoro straordinario anno 2019	0
CCNL 21.05.2018 Art. 67, comma 3, lettera c). Art. 113 D. Las. n. 50/2016	Importo presunto per compensi proaettazione	100.000,00
Totale risorse variabili non soggette al limite		0
TOTALE GENERALE		562.458,99

Orec

§

Roberti

Le parti prendono atto che il dirigente del settore "Affari Generali e Risorse Finanziarie", con determinazione n. 581 del 21 giugno 2021, ha quantificato il fondo per le politiche di sviluppo delle risorse umane e della produttività del personale non dirigenziale per l'anno 2021 come sopra indicato.

Utilizzo risorse del fondo risorse decentrate - personale non dirigente		
RIFERIMENTI NORMATIVI	VOCI RISORSE	2021
CCNL 21.05.2018 Art. 68, comma 2, lettere a) e b)	Incentivi alla produttività e miglioramento dei servizi	127.450,56
CCNL 21.05.2018 Art. 68, comma 1	Progressioni orizzontali	131.439,01
CCNL 21.05.2018 Art. 68	Progressioni orizzontali ANNO 2019	55.919,59
CCNL 21.05.2018 Art. 68	Progressioni orizzontali ANNO 2020	17.576,21
CCNL 21.05.2018 Art. 68	Progressioni orizzontali ANNO 2021	2.708,11
CCNL 21.05.2018 Art. 68, comma 1	Indennità di comparto	48.390,79
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	3.000,00
CCNL 21.05.2018 Art. 68, comma 2, lettera c)	Indennità maneggio valori	200,00
CCNL 21.05.2018 Art. 68, comma 2, lettera d)	Indennità di turno	40.000,00
CCNL 21.05.2018 Art. 68, comma 2, lettera d)	Indennità di reperibilità	31.000,00
CCNL 21.05.2018 Art. 68, comma 2, lettera f)	Indennità di servizio esterno	4.000,00
CCNL 21.05.2018 Art. 67, comma 3, lettera c), Art. 113 D. Lgs. n. 50/2016	Importo presunto per compensi progettazione	100.000,00
TOTALE		562.458,99

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 € 3.000,00.

La disciplina dell'indennità di rischio è la seguente:

- 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;
- c) si individuano i sottoindicati beneficiari dell'indennità:

PROFILO	N. ADDETTI
Operai	3
Cantonieri	7
TOTALE	10

2. Per l'erogazione dell'indennità di reperibilità viene stanziata la somma complessiva di € 31.000,00.

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/cantonieri/geometri

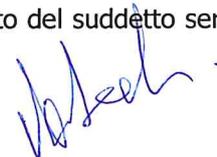
Si precisa che il compenso di reperibilità è aumentato in proporzione all'eventuale numero di ore effettivamente prestate oltre alle 12 prese a base per il calcolo.

3. Per l'erogazione dell'indennità di turno agli agenti di polizia provinciale viene stanziata la somma complessiva di € 40.000,00, riferita a n. 11 dipendenti.

4. Per l'indennità condizioni di lavoro correlata al maneggio valori viene stanziata la somma di euro 200,00.

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 € 4.000,00, compensa interamente i rischi e i disagi connessi all'espletamento dell'attività lavorativa in ambienti esterni.

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 matura per ogni giornata di servizio, secondo le modalità stabilite nell'atto di determinazione dell'orario di lavoro.

PROGRESSIONI ECONOMICHE ORIZZONTALI

Per l'anno 2021 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 ottobre 2021, 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 abbiano ottenuto almeno la media del 70% del punteggio di valutazione;
- c) non possono essere ammessi alla selezione i dipendenti cui è stata irrogata nei 2 anni precedenti la indizione della selezione per le progressioni economiche una sanzione disciplinare superiore alla multa.

Procedure selettive e criteri di valutazione.

- a) Le selezioni saranno effettuate, per l'anno 2021, con attribuzione della progressione economica con decorrenza 1° novembre 2021;
- 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) ai dipendenti che, alla data del 31/12/2020, hanno partecipato ai percorsi formativi realizzati dalla Provincia, con esame finale superato, verrà assegnato un punteggio massimo di 30 punti, ulteriore rispetto a quello derivante dalla valutazione della performance individuale;
- d) può beneficiare delle progressioni economiche orizzontali un numero di dipendenti non superiore al 50% dei soggetti aventi titolo a partecipare alle selezioni.

Per l'anno 2021 verrà destinata all'attivazione di nuove progressioni economiche orizzontali, con decorrenza 1° novembre 2021, la somma di € 2.708,11.

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 97.535,59 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 personali o familiari (art. 32 CCNL 21/05/2018), 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.

RETRIBUZIONE DI RISULTATO DEI TITOLARI DI POSIZIONE ORGANIZZATIVA – CRITERI PER LA DETERMINAZIONE E L'EROGAZIONE

Il CCNL relativo al personale del comparto Funzioni Locali per il triennio 2016/2018 prevede:



- all'articolo 15, comma 4, "Gli enti definiscono i criteri per la determinazione e per l'erogazione annuale della retribuzione di risultato delle posizioni organizzative, destinando a tale particolare voce retributiva una quota non inferiore al 15% delle risorse complessivamente finalizzate alla erogazione della retribuzione di posizione e di risultato di tutte le posizioni organizzative previste dal proprio ordinamento.";
- all'articolo 7, comma 4, "Sono oggetto di contrattazione integrativa ...
 - lettera v): i criteri generali per la determinazione della retribuzione di risultato dei titolari di posizione organizzativa;
 - lettera j): la correlazione tra i compensi di cui all'art. 18, comma 1, lett. h), incentivi per funzioni tecniche previsti dal D. Lgs. n. 50/2016, e la retribuzione di risultato dei titolari di posizione organizzativa.

Di seguito i criteri per il riconoscimento della retribuzione di risultato ai titolari di Posizione Organizzativa, definiti in applicazione degli articoli del CCNL sopra richiamati.

1. Una quota del fondo per la retribuzione di risultato dei titolari di Posizione Organizzativa è destinata ai quattro che, secondo quanto previsto dal sistema di valutazione dell'ente, ottengono la valutazione più elevata e l'ammontare, fissato in € 2.000,00, viene suddiviso tra gli stessi in parti uguali. Rientrano nella suddivisione della quota, sempre in parti uguali, anche i titolari di P.O. con punteggio pari a quello del terzo classificato.
2. La parte rimanente del fondo è ripartita tra tutti i titolari di P.O. sulla base della valutazione ottenuta da ciascuno (totale fondo / somma valutazioni = *valore punto* valore punto x valutazione individuale = retribuzione di risultato spettante al singolo).
3. Per i titolari di P.O. che percepiscano gli incentivi per funzioni tecniche (art. 113 del D. Lgs. 50/2016) la retribuzione di risultato viene così riproporzionata:

AMMONTARE ANNUO DEGLI INCENTIVI PER FUNZIONI TECNICHE	PERCENTUALE DI RIDUZIONE DELLA RETRIBUZIONE DI RISULTATO
fino a € 2.000,00	0%
da € 2.000,01 a € 4.000,00	10%
da € 4.000,01 a € 6.000,00	25%
da € 6.000,01 a € 10.000,00	70%
Oltre € 10.000,01	100%

4. Le eventuali economie determinate dal riproporzionamento della retribuzione di risultato conseguente alla durata dell'incarico di P.O. inferiore a 12 mesi e / o all'applicazione della correlazione tra la retribuzione di risultato e gli incentivi per funzioni tecniche (art.113 del D. Lgs. n.50 del 2016), verranno ripartite con il sistema del "valore punto" tra i titolari di P.O. non soggetti a decurtazioni.

Relativamente all'anno 2020, con determinazione dirigenziale n. 540 del 9 luglio 2020, è stato erogato ai titolari di posizione Organizzativa un acconto della retribuzione di risultato. Nel luglio 2021 sarà liquidato il saldo, calcolato in base ai criteri definiti da questo contratto.

PIERAMOS CINQUINI



CGIL/F.P. Turcatti Michela



CISL/F.P. Caiazza Francesco



UIL Sergi Giuseppe

AGNELLI MICHELE

//

ARMANASCO ITALO

//

FIGLIOLI SANDRO



RASELLA ITALICO



VALSECCHI ANTONELLA



Sondrio,

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 2021

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		<u>Preintesa 28 giugno 2021</u>
Periodo temporale di vigenza		Anno 2021
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 2021 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), g) e 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. d) criteri per la determinazione e l'erogazione della retribuzione di risultato ai titolari di Posizione Organizzativa (artt. 7, c. 4, lett. v) e j) e 15, c. 4 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? La verifica viene effettuata in fase di controllo amministrativo contabile.
		Nel caso l'Organo di controllo interno abbia effettuato rilievi, descriverli? Nessun rilievo.
		È stato adottato il Piano della performance previsto dall'art. 10 del d.lgs. 150/2009 Sì, in data 01/07/2021 (deliberazione P. n. 75/2021).
		È stato adottato il Piano triennale di prevenzione della corruzione e della trasparenza (Programma triennale per la trasparenza e l'integrità) previsto dall'art. 10 del d.lgs. 150/2009? Sì, in data 24/02/2021 (deliberazione P. n. 23/2021)
		È stato assolto l'obbligo di pubblicazione di cui alla delibera ANAC n. 1064 del 13/11/2019? 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 29 luglio 2020 – Verbale n. 2/2020.	
Eventuali osservazioni:		

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 Vengono fissati i criteri per la determinazione e l'erogazione della retribuzione di risultato ai titolari di Posizione Organizzativa, in applicazione dell'articolo 15, comma 4 e dell'articolo 7, comma 4, lettere v e j) del CCNL del 21/05/2018.

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	2020
CCNL 21.05.2018 art. 68, comma 2, lettere a) e b)	Incentivi alla produttività e miglioramento dei servizi	127.450,56
CCNL 21.05.2018 art. 68, comma 1	Progressioni orizzontali storiche	131.439,01
CCNL 21.05.2018 art. 68	Progressioni anno 2019	55.919,59
CCNL 21.05.2018 art. 68	Progressioni anno 2020	17.576,21
CCNL 21.05.2018 art. 68	Progressioni anno 2021	2.708,11
Ccnl 21.05.2018 art. 68, comma 1	Indennità di comparto	48.390,79
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	40.000,00
CCNL 21.05.2018 art. 68, comma 2, lettera d)	Indennità di reperibilità	31.000,00
CCNL 21.05.2018 art. 68, comma 2, lettera c)	Indennità di rischio – condizioni di lavoro	3.000,00
CCNL 21.05.2018 art. 68, comma 2, lettera c)	Indennità maneggio valori – condizioni di lavoro	200,00
CCNL 21.05.2018 art. 68, comma 2, lettera f)	Indennità di servizio esterno	4.000,00
CCNL 21.05.2018 art. 67, comma 3, lettera c) Art. 113 D.Lgs. 50/2016	Importo presunto per compensi progettazione	100.000,00
TOTALE		562.458,99

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 CDI prevede nuove progressioni economiche, con decorrenza 1° novembre 2021, per le quali è stanziata la somma di € 2.708,11. 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 2018/2020 e alla permanenza nella posizione economica in godimento dal almeno 24 mesi alla data del 31 ottobre 2021.

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 2021, approvato con deliberazione del Presidente della Provincia n. 75 del 1 luglio 2021, 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

=====

100.000,00	
00.000,00	TOTALE RISORSE VARIABILI

100.000,00	

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 Regioni Autonomie Locali, è stato quantificato dall'Amministrazione con determinazione n. 581 del 21 giugno 2021 nei seguenti importi:

Descrizione	Importo
Risorse stabili	462.458,99
Risorse variabili non soggette al limite	100.000,00
Totale	562.458,99

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 2021 è stata quantificata ai sensi delle disposizioni contrattuali vigenti, e quantificata in € 462.458,99.

Incrementi esplicitamente quantificati in sede di CCNL

Non sono stati effettuati incrementi rispetto all'anno 2020.

Sezione II – Risorse variabili

Le risorse variabili sono così determinate

Descrizione	Importo
CCNL 21.05.2018 art. 67, comma 3, lettera c) - Art. 113 D.Lgs. 50/2016 – importo presunto compensi progettazione	100.000,00
TOTALE RISORSE VARIABILI	100.000,00

Sezione III – Decurtazioni del fondo

La costituzione del Fondo 2021, 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.

Descrizione	Importo
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	462.458,99
Risorse variabili	100.000,00
Totale	562.458,99

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 € 354.100,32 relative a:

Descrizione	Importo
Progressioni orizzontali storiche	131.439,01
Progressioni orizzontali anno 2019	55.919,59
Progressioni orizzontali anno 2020	17.576,21
Indennità di comparto	48.390,79
Indennità ex VIII qualifica	774,72
Importo presunto compensi progettazione	100.000,00
TOTALE	354.100,32

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 € 208.358,67 così suddivise:

Descrizione	Importo
Incentivi alla produttività e miglioramento dei servizi	127.450,56
Progressioni orizzontali anno 2021	2.708,11
Indennità di rischio – condizioni di lavoro	3.000,00
Indennità di maneggio valori – condizioni di lavoro	200,00
Indennità di turno	40.000,00
Indennità di reperibilità	31.000,00
Indennità di servizio esterno	4.000,00
TOTALE	208.358,67

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	354.100,32
Somme regolate dal contratto	208.358,67
TOTALE	562.458,99

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 € 462.458,99, 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 € 254.100,32. 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 CDI prevede nuove progressioni economiche, con decorrenza 1° novembre 2021, per le quali è stanziata la somma di € 2.708,11. 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 2017/2019 e alla permanenza nella posizione economica in godimento dal almeno 24 mesi alla data del 31 ottobre 2021.

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

Descrizione	Anno 2020	Anno 2020	Differenza
Risorse stabili	462.458,99	462.458,99	0,00
Risorse variabili *	69.229,06	100.000,00	30.770,94
Totale	531.688,05	531.458,99	30.770,94

* Trattasi di risorse variabili non soggette al limite.

Per l'anno 2021, a differenza del 2020,

- sono inseriti maggiori importi destinati ai compensi per la progettazione
- non sono inserite né somme non utilizzate fondo anno precedente né economie lavoro straordinario anno precedente

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 programmatica della gestione

Tutte le somme relative al fondo delle risorse decentrate sono imputate su più capitoli di spesa del bilancio 2021; 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. 581 del 21 giugno 2021 è impegnato su più capitoli, secondo la classificazione del bilancio provinciale e la verifica dei limiti di impegno è costante.

Sondrio, 8 luglio 2021

Il Dirigente
Pieramos Cinquini

