

CONTRATTO DECENTRATO INTEGRATIVO DEL PERSONALE DEI LIVELLI ANNO 2018

Vista la deliberazione del Presidente della Provincia n. 90 del 3 dicembre 2018, di autorizzazione alla sottoscrizione definitiva del contratto decentrato integrativo del personale con qualifica non dirigenziale per l'anno 2018;

Tra la Provincia di Sondrio, rappresentata come segue:

- Pieramos Cinquini – dirigente

le organizzazioni sindacali:

- CGIL/F.P. *emanolo BOTTI*
- 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.

Le parti convengono sulla durata annuale del presente CCI, dando atto che il prossimo CCI, relativo al periodo 2019/2021, potrà realizzare il pieno allineamento con la contrattazione nazionale.

In applicazione di quanto previsto dall'articolo 8 del CCNL del 21 maggio 2018, le parti convengono altresì di avviare entro il mese di gennaio 2019 le trattative per la definizione del contratto integrativo triennale 2019/2021.

FONDO PER L'ANNO 2018

Fondo risorse decentrate - personale non dirigente		
RIFERIMENTI NORMATIVI	VOCI RISORSE	2018
CCNL 21.05.2018 Art. 67, comma 1	FONDO UNICO CONSOLIDATO – Fondo storico	650.748,75
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	-216.000,00

De Vecchi *KS*

[Signature]

[Signature]

TOTALE RISORSE STABILI		450.020,90
CCNL 21.05.2018 Art. 67, comma 2, lettera e)	Economie lavoro straordinario anno 2017	747,00
CCNL 21.05.2018 Art. 67, comma 2, lettera b)	Somme non utilizzate fondo anno 2017	2.837,00
Totale risorse variabili non soggette al limite		3.584,00
TOTALE GENERALE		453.604,90

Le parti prendono atto che il dirigente del settore "Affari Generali e Risorse Finanziarie" provvederà a quantificare il fondo per le politiche di sviluppo delle risorse umane e della produttività del personale non dirigenziale per l'anno 2018 come sopra indicato.

Utilizzo risorse del fondo risorse decentrate - personale non dirigente		
RIFERIMENTI NORMATIVI	VOCI RISORSE	2018
CCNL 21.05.2018 Art. 68, comma 2, lettere a) e b)	Incentivi alla produttività e miglioramento dei servizi	109.982,36
CCNL 21.05.2018 Art. 68, comma 1	Progressioni orizzontali	192.871,04
CCNL 21.05.2018 Art. 68, comma 1	Indennità di comparto	51.002,78
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	5.894,00
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	50.000,00
CCNL 21.05.2018 Art. 68, comma 2, lettera d)	Indennità di reperibilità	36.000,00
CCNL 21.05.2018 Art. 68, comma 2, lettera f)	Indennità di servizio esterno	6.750,00

Handwritten signatures and initials in blue ink.

TOTALE	453.604,90
--------	------------

**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 € 5.894,00.

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, 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
Cantonieri	12
TOTALE	15

2. Per l'erogazione dell'indennità di reperibilità viene stanziata la somma complessiva di € 36.000,00.

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 € 50.000,00, 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 € 6.750,00, 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.

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 109.982,36 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.

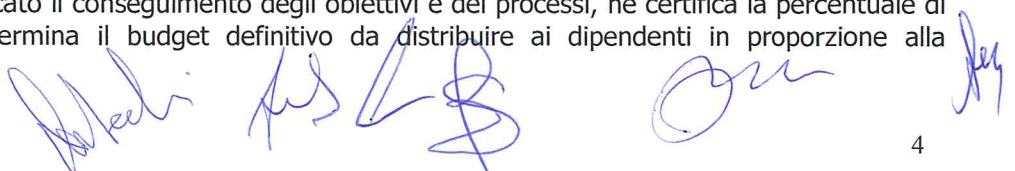
Ad esempio:

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

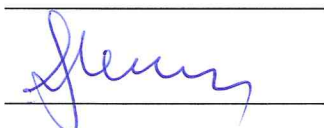


CGIL/F.P.



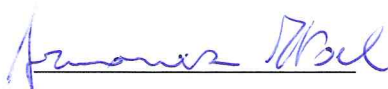
CISL/F.P.

UIL



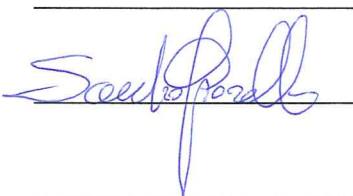
AGNELLI MICHELE

ARMANASCO ITALO



CARELLA PASQUALE

FIORELLI SANDRO



GUSMERINI GIORGIO

RASELLA ITALICO



VALSECCHI ANTONELLA



Sondrio, 10 DICEMBRE 2018