

CONTRATTO DECENTRATO INTEGRATIVO DEL PERSONALE DEI LIVELLI ANNO 2012

Premesso che:

- in data 5 novembre 2012 è stata sottoscritta la preintesa sulla proposta di accordo decentrato integrativo del personale dei livelli per l'anno 2012;
- in data 19 novembre 2012 la giunta provinciale, con deliberazione n. 184, ha autorizzato la delegazione trattante di parte pubblica a sottoscrivere la relativa intesa;

Tra la Provincia di Sondrio, rappresentata come segue:

- Giuseppe Morrone – segretario generale;
- Pieramos Cinquini – dirigente;
- Evaristo Pini – dirigente

le organizzazioni sindacali:

- CGIL/F.P: Tito Giacomelli
- CISL/FIST: Rino Calviello e Italice Rasella
- UIL : Jessica Cavazzi
- C.S.A.: Giuseppe Sergi

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

- Gloria Busi
- Pasquale Carella
- Giorgio Gusmerini
- Enza Lo Prinzi
- Giacomino Moroni
- Ettore Mozzetti
- Angela Negrini
- Valeria Parolo
- Luca Ruffatti

Si stipula e si sottoscrive il seguente contratto decentrato integrativo del personale con qualifica non dirigenziale per l'anno 2012.

FONDO PER L'ANNO 2012

Fondo risorse destinate alle politiche di sviluppo delle risorse umane e per la produttività del personale non dirigente		
Riferimenti normativi	Voci risorse	2012
CCNL 1.4.1999 Art. 15, comma 1, lettera a)	Fondo storico	191.971,42
CCNL 1.4.1999 Art. 15, comma 1, lettera g)	Livello economico differenziato	28.987,69
CCNL 1.4.1999 Art. 15, comma 1 lettera h)	Indennità ex 8 ^a qualifica	6.449,26

CCNL 1.4.1999 Art. 15, comma 1, lettera j)	0,52% monte salari 1997	19.774,52
CCNL 1.4.1999 Art. 15, comma 1, lettera l)	Trattamento economico accessorio del personale trasferito	338.228,97
CCNL 1.4.1999 Art. 15 comma 1, lettera m)	3% straordinario	1.688,88
CCNL 5.10.2001 Art. 4 comma 1	1,1% monte salari 1999	44.298,18
CCNL 5.10.2001 Art. 4 comma 2	Recupero R.I.A. e assegni ad personam	97.350,41
CCNL 22.01.2004 Art. 32 comma 1	0,62% monte salari 2001	26.200,53
CCNL 22.01.2004 Art. 32 comma 2	0,50% monte salari 2001	21.129,46
CCNL 9.02.2006 Art. 4 comma 1	0,50% monte salari 2003	27.511,05
CCNL 11.04.2008 Art. 8 comma 2	0,60 monte salari 2005	38.532,64
Decurtazione per ATA		- 71.604,49
Decurtazione art. 9, comma 2 bis, legge 122/2010		- 51.537,36
Totale risorse stabili		718.981,16
CCNL 1.4.1999	Economie lavoro straordinario anno 2011	15.000,00
CCNL 1.4.1999 Art. 15 comma 2	1,2% monte salari 1997	30.717,02
Decurtazione art. 9, comma 2 bis, legge 122/2010		-1.545,23
D.lgs n. 163 del 12/4/2006	Importo presunto per compensi progettazione	150.000,00
Totale risorse variabili		194.171,79
Totale generale		913.152,95

[Handwritten signatures and initials in blue ink]

Le parti prendono atto che con la determinazione n. 1480 del 25 ottobre 2012, il dirigente del settore "Affari generali e Risorse Finanziarie" ha provveduto alla quantificazione del fondo per le politiche di sviluppo delle risorse umane e della produttività del personale non dirigenziale per l'anno 2012.

Le parti riconoscono l'esigenza della integrazione del fondo con le risorse di cui all'articolo 15, comma 2, del CCNL 1° aprile 1999 per euro 29.678,79, a cui sono collegate le disponibilità del bilancio 2012, debitamente approvato, destinate al salario accessorio del personale non dirigente.

Utilizzo risorse del fondo per le politiche di sviluppo delle risorse umane e della produttività		
Riferimenti normativi	Voci risorse	2012
CCNL 1.4.1999 Art. 17, comma 2, lettera a)	Incentivi alla produttività e miglioramento dei servizi	86.802,28
CCNL 1.4.1999 Art. 17, comma 2, lettera b)	Progressioni orizzontali	252.503,04
CCNL 1.4.1999 Art. 17, comma 2, lettera c)	Posizioni organizzative	235.950,00
CCNL 1.4.1999 Art. 17, comma 2, lettera d)	Indennità di turno	63.000,00
CCNL 1.4.1999 Art. 17, comma 2, lettera d)	Indennità di reperibilità	42.500,00
CCNL 1.4.1999 Art. 17, comma 2, lettera d)	Indennità di rischio	8.490,00
CCNL 1.4.1999 Art. 17, comma 2, lettera d)	Indennità maneggio valori	600,00
CCNL 1.4.1999 Art. 17, comma 2, lettera f)	Specifiche responsabilità	1.700,00
CCNL 22.1.2004 Art. 33	Indennità di comparto	68.835,63
Decurtazione per art. 7 commi 3 e 4 del CCNL 31.3.1999		2.772,00

[Handwritten signatures and initials in blue ink, including "gsp", "h", "BP", "del", and "Jen"]

D.lgs n. 163 del 12/4/2006	Importo presunto per compensi progettazione	150.000,00
Totale		913.152,95

RISORSE DESTINATE AL PAGAMENTO DELLE INDENNITA' DI RISCHIO, REPERIBILITA', INDENNITA' DI TURNO

1. Per l'erogazione dell'indennità di rischio viene stanziata la somma complessiva di € **8.490,00.**

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 quantificata in complessive **€ 30,00** mensili;
- c) si individuano i sottoindicati beneficiari dell'indennità:

profilo	n. addetti
Operai	6
Cantonieri	18
TOTALE	24

2. Per l'erogazione dell'indennità di reperibilità viene stanziata la somma complessiva di € **42.500,00.**

La disciplina dell'indennità di reperibilità è la seguente (articolo 23 CCNL 14/09/2000):

- 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 15 del CCNL del 1° aprile 1999. 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 nell'arco di trenta minuti;
- 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 viene così articolata:

Aree attività	Dipendenti	Somma stanziata
Polizia provinciale	Agenti/istruttori direttivi	14.500,00
Tecnico/manutentiva	operai/cantonieri/geometri	28.000,00
	TOTALE	42.500,00

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 **€ 63.000,00.**
4. Per l'indennità di maneggio valori viene stanziata la somma di **euro 600,00.**

RISORSE DESTINATE ALL'ESERCIZIO DI COMPITI CHE COMPORTANO SPECIFICHE RESPONSABILITA'

1. Le risorse relative all'attribuzione delle indennità per specifiche responsabilità di cui all'articolo 17, comma 2, lettera f), del CCNL 1° aprile 1999 sono fissate in € 1.700,00 e sono destinate a una dipendente provinciale ex APT in forza dell'articolo 11, comma 5, della legge regionale n. 8 del 14 aprile 2004.

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 rappresentate da ciò che residua dall'applicazione degli istituti contrattuali di cui all' art. 17 ccnl 1-4-99 ed i disposti dell'art. 9 comma 2 bis del DLgs 78/2010, pari ad euro 86.802,28, ovvero 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 Dlgs 150/2009.
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 da destinare ad obiettivi prioritari finanziati con il 2° comma dell'art.15 CCNL 1.04.1999, pari ad € 29.678,79, sono a destinazione vincolata sugli obiettivi e compensano il personale in base alla valutazione dell'apporto individuale (ex ante) secondo i criteri di cui al punto 4 e delle prestazioni individuali (ex post), in funzione del conseguimento degli obiettivi assegnati; eventuali avanzi non costituiscono economie di fondo e rientrano nelle disponibilità di bilancio.
4. 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.

5. Le risorse destinate alla performance organizzativa ed individuale saranno corrisposte al personale avente titolo, al termine del processo di valutazione, entro il mese di maggio dell'anno successivo.
6. La valutazione, ai fini della premialità, è effettuata sul personale in servizio per un periodo superiore ai tre mesi nell'anno.
7. 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.

8. 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.

9. Le modalità di calcolo della quota di produttività individuale verranno definite in una fase successiva.

RETRIBUZIONE DI RISULTATO DELLE POSIZIONI ORGANIZZATIVE

Si dà atto che le risorse destinate al finanziamento della retribuzione di risultato di ogni posizione organizzativa sono quantificate nel fondo nella misura del 10% del valore economico di ciascuna retribuzione di posizione.

NORMA FINALE

Per tutte le modalità e gli istituti non disciplinati dal presente contratto continuano ad applicarsi le pattuizioni contenute nei precedenti contratti decentrati integrativi.

GIUSEPPE MORRONE

PIERAMOS CINQUINI

EVARISTO PINI

CGIL/F.P.

CISL/FIST

UIL

C.S.A.

GLORIA BUSI

PASQUALE CARELLA

GIORGIO GUSMERINI

ENZA LO PRINZI

GIACOMINO MORONI

ETTORE MOZZETTI

ANGELA NEGRINI

VALERIA PAROLO

LUCA RUFFATTI

Sondrio, 30 novembre 2012