

CONTRATTO DECENTRATO INTEGRATIVO DEL PERSONALE DEI LIVELLI ANNO 2022

Vista la deliberazione del presidente della Provincia n. 137 del 13/12/2022, di autorizzazione alla sottoscrizione definitiva del contratto decentrato integrativo del personale con qualifica non dirigenziale per l'anno 2022;

la Provincia di Sondrio, rappresentata come segue:

i Pieramos Cinquini – dirigente

le organizzazioni sindacali:

i CGIL/F.P. - Turcatti Michela

i CISL/F.P. - Caiazza Francesco

i UIL – Merolla Massimo

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

i Armanasco Italo 

i Fiorelli Sandro

i Franceschini Roberto

i Lanzini Andrea

i Rinaldi Tiziana

i Ruffatti Luca

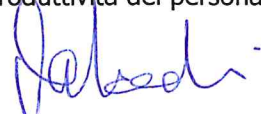
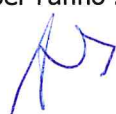
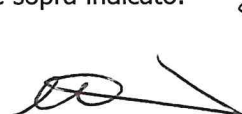
i Valsecchi Antonella

Si conviene e si stipula il seguente contratto decentrato integrativo.

FONDO PER L'ANNO 2022

Fondo risorse decentrate - personale non dirigente		
RIFERIMENTI NORMATIVI	VOCI RISORSE	2022
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
TOTALE RISORSE STABILI		462.458,99
CCNL 21.05.2018 Art. 67, comma 2, lettera b)	Somme non utilizzate fondo anno 2021	8.304,81
CCNL 21.05.2018 Art. 67, comma 3, lettera c). Art. 113 D. Las. n. 50/2016	Importo presunto per compensi proaettazione	113.756,54
Totale risorse variabili non soggette al limite		122.061,35
TOTALE GENERALE		584.520,34

Le parti prendono atto che il dirigente del settore "Affari Generali e Risorse Finanziarie", con determinazione n. 920 del 12 Ottobre 2022, ha quantificato il fondo per le politiche di sviluppo delle risorse umane e della produttività del personale non dirigenziale per l'anno 2022 come sopra indicato.



Utilizzo risorse del fondo risorse decentrate - personale non dirigente		
RIFERIMENTI NORMATIVI	VOCI RISORSE	2022
CCNL 21.05.2018 Art. 68, comma 2, lettere a) e b)	Incentivi alla produttività e miglioramento dei servizi	132.193,24
CCNL 21.05.2018 Art. 68	Progressioni orizzontali	192.640,24
CCNL 21.05.2018 Art. 68, comma 1	Indennità di comparto	59.055,60
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	100,00
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	37.800,00
CCNL 21.05.2018 Art. 68, comma 2, lettera f)	Indennità di servizio esterno	5.200,00
CCNL 21.05.2018 Art. 67, comma 3, lettera c), Art. 113 D. Lgs. n. 50/2016	Importo presunto per compensi progettazione	113.756,54
TOTALE		584.520,34

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
Cantonnieri	7

Jabedi

AS

[Signature]

[Signature]
Mr. L. G.

[Signature]

TOTALE	10
--------	----

1. Per l'erogazione dell'indennità di reperibilità viene stanziata la somma complessiva di € 37.800,00.

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

- per le aree di pronto intervento individuate dagli enti, può essere istituito il servizio di pronta reperibilità. Esso è remunerato con la somma di € **13,00** 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;
- in caso di chiamata l'interessato dovrà raggiungere il posto di lavoro assegnato nel minor tempo possibile;
- 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;
- 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;
- 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.

- 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.
- Per l'indennità condizioni di lavoro correlata al maneggio valori viene stanziata la somma di euro 100,00.

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 € **2,00** per ogni giornata di effettivo svolgimento del suddetto servizio esterno. Questa indennità, stimata in € 5.200,00, 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:

- 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);
- 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*);
- 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).

Debedi

[Signature]

[Signature]
3
M.L.L. Q

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 132.193,24 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.

DICHIARAZIONE A VERBALE

L'organizzazione sindacale CISL FP chiede che il fondo delle risorse decentrate, parte variabile, venga integrato dell'importo corrispondente all'1,2% del monte salari 1997.

La parte pubblica si riserva di verificare la coerenza con il limite di spesa di cui all'articolo 23, comma 2, del decreto legislativo n. 75/2017, sia in sede di verifica della compatibilità economico-finanziaria che in sede di certificazione da parte dell'organo di revisione contabile.

PIERAMOS CINQUINI

Pieramos Cinquini

CGIL/F.P. Turcatti Michela

Michela Turcatti

CISL/F.P. Caiazza Francesco

UIL Merolla Massimo

Massimo Merolla

ARMANASCO ITALO

Italo Armanasco

FIGLIOLI SANDRO

FRANCESCHINI ROBERTO

Roberto Franceschini

LANZINI ANDREA

RINALDI TIZIANA

Tiziana Rinaldi

RUFFATTI LUCA

Luca Ruffatti

VALSECCHI ANTONELLA

Antonella Valsecchi

Sondrio, 23/12/22