

CONTRATTO DECENTRATO INTEGRATIVO DEL PERSONALE DEI LIVELLI ANNO 2024

Vista la deliberazione del presidente della Provincia n. 169 del 23/12/2024, di autorizzazione alla sottoscrizione definitiva del contratto decentrato integrativo del personale con qualifica non dirigenziale per l'anno 2024;

la Provincia di Sondrio, rappresentata come segue:

- Pini Evaristo – dirigente

le organizzazioni sindacali:

- CGIL/F.P. - Turcatti Michela
- CISL/F.P. - Caiazza Francesco
- CISL/F.P. - Caputo Paolo
- UIL – Carnoli Ferdinando

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

- Fiorelli Sandro
- Franceschini Roberto
- Lanzini Andrea
- Rinaldi Tiziana
- Ruffatti Luca

Si conviene e si stipula il seguente contratto decentrato integrativo.

FONDO PER L'ANNO 2024

FONTE	DESCRIZIONE	Valore
RISORSE STABILI		
Soggette ai limiti art. 23, comma 2, D. Lgs. 75/2017		
<i>Art. 79 comma 1 lett. a)</i>	Risorse di cui all'art. 67, comma 1: Importo unico consolidato anno 2017	434.290,84
Art. 79 comma 1 lett. a) Risorse di cui all'art. 67, comma 2 lett.c) CCNL 21/05/2018	Retribuzioni di anzianità ed assegni ad personam del personale cessato l'anno precedente	3.029,26
Art. 79 comma 1 lett. a) Risorse di cui all'art. 67, comma 2 lett.d)	Risorse riassorbite ex art. 2 co. 3 D.Lgs 165/2001	0,00
Art. 79 comma 1 lett. a) Risorse di cui all'art. 67, comma 2 lett.e)	Incremento per processi associativi e delega di funzioni con trasferimento di personale	0,00
<i>Art. 79 comma 1 lett. c)</i>	Incremento per riorganizzazioni con aumento di dotazione organica	0,00
Non soggette ai limiti art. 23, comma 2, D. Lgs. 75/2017		
Art. 79 comma 1 lett. a) Risorse di cui all'art. 67, comma 2 lett.a)	Incremento € 83,20 per ogni dip. In servizio al 31/12/2015	12.896,00
Art. 79 comma 1 lett. a) Risorse di cui all'art. 67, comma 2 lett.b)	Differenziali PEO sul personale in essere al 1/3/2018	15.272,15
Art. 79 comma 1 lett. a) Risorse di cui all'art. 67, comma 2 lett.g)	Incremento per riduzione stabile fondo lavoro straordinario	0,00
<i>Art. 79 comma 1 lett. b)</i>	Incremento € 84,50 per ogni dip. In servizio al 31/12/2018 - anno 2023	11.745,50



FONTE	DESCRIZIONE	Valore
<i>Art. 79 comma 1 lett. d)</i>	Differenziale PEO personale in servizio alla data del 1/1/2021	10.399,35
<i>Art. 79 comma 1-bis</i>	Differenze stipendiali tra B3 e B1 e tra D3 e D1 a carico bilancio (dip. B3 e D3 al 1/4/2023)	45.442,19
TOTALE RISORSE STABILI		533.075,29
<i>Di cui soggette a limiti</i>		437.320,10
INCREMENTI VARIABILI		
Soggetti ai limiti art. 23, comma 2, D. Lgs. 75/2017		
Art 79 comma 2 lett. A) Risorse di cui all'art. 67, comma 3 lett.d)	Ratei di importi RIA su cessazioni dell'anno precedente	1.801,32
Art 79 comma 2 lett. A) Risorse di cui all'art. 67, comma 3 lett.f)	Rimborso spese notificazione atti dell'amm.ne finanziaria	0,00
Art 79 comma 2 lett. A) Risorse di cui all'art. 67, comma 3 lett.j)	Incremento per obiettivi del Piano performance	0,00
Art 79 comma 2 lett. A) Risorse di cui all'art. 67, comma 3 lett.k)	Quote per trasferimento personale in corso di anno a seguito di delega di funzioni	0,00
<i>Art. 79 comma 2 lett. b)</i>	Incremento max 1,2% monte salari 1997	0,00
<i>Art. 79 comma 2 lett. c)</i>	Risorse derivanti da scelte organizzative, gestionali e retributive	0,00
Non soggetti ai limiti art. 23, comma 2, D. Lgs. 75/2017		
Art 79 comma 2 lett. A) Risorse di cui all'art. 67, comma 3 lett.a)	Legge 449/1997, sponsorizzazioni, servizi conto terzi	0,00
Art 79 comma 2 lett. A) Risorse di cui all'art. 67, comma 3 lett.b)	Piani di razionalizzazione	0,00
Art 79 comma 2 lett. A) Risorse di cui all'art. 67, comma 3 lett.c)	Risorse da specifiche disposizioni di legge (funzioni tecniche, ICI, avvocatura, ecc.)	120.000,00
<i>Art. 79 comma 1 lett. b)</i>	Incremento € 84,50 per ogni dip. In servizio al 31/12/2018 - anno 2021 (se non inserito nel fondo 2022) e 2022	0,00
<i>Art. 79 comma 2 lett. d)</i>	Residui anno precedente lavoro straordinario (2023)	4.649,87
<i>Art. 80 comma 1</i>	Residui Fondo anno precedente da risorse stabili	0,00
<i>Art. 79 comma 3</i>	Incremento 0,22% monte salari 2018	6.714,46
<i>Piano di potenziamento CPI - convenzione R.L. 2024/2026</i>	Risorse regionali per premio dipendenti Centri Impiego	29.197,08
TOTALE INCREMENTI VARIABILI		162.362,73
<i>Di cui soggette a limiti -</i>		1.801,32
TOTALE FONDO 2023		695.438,02
Di cui assoggettati a limite 2016		437.320,10

FONTE	DESCRIZIONE	Valore
	<i>Riduzione per superamento limite 2016 -</i>	4.830,58
	FONDO 2024 DA APPROVARE	690.607,44

Le parti prendono atto che il dirigente del settore "Affari Generali e Risorse Finanziarie", con determinazione n. 1446 del 10 dicembre 2024, ha quantificato il fondo per le politiche di sviluppo delle risorse umane e della produttività del personale non dirigenziale per l'anno 2024 come sopra indicato.

UTILIZZO RISORSE DECENTRATE – PERSONALE NON DIRIGENTE		
Riferimenti normativi	Voci risorse	2024
CCNL 16.11.2022 Art. 80, comma 2, lett. a) e b)	Incentivi alla produttività e miglioramento dei servizi	202.181,17
CCNL 16.11.2022 Art. 80, comma 2, lett. a) e b)	Obiettivi strategici Convenzione con Regione Lombardia per la gestione servizi per il lavoro e delle politiche attive del lavoro DGR 1607/18.12.23 e DP 25/25.03.24 - potenziamento CPI	29.197,08
	Progressioni orizzontali	149.335,83
CCNL16.11.2022 Art. 80, comma 1	<i>Differenziale progressioni orizzontali</i>	10.399,35
CCNL16.11.2022 Art. 80, comma 1	Indennità di comparto	52.977,10
CCNL 16.11.2022 Art. 80, comma 1	Indennità ex VIII qualifica	774,72
CCNL 16.11.2022 Art. 80, comma 2, lett.c)	Indennità condizioni di lavoro	5.000,00
CCNL 16.11.2022 Art. 80, comma 2, lett. c)	Indennità maneggio valori	300,00
CCNL 16.11.2022 Art. 80, comma 2, lettera d)	Indennità di turno	30.000,00
CCNL 16.11.2022 Art. 80, comma 2, lettera d)	Indennità di reperibilità	40.000,00
CCNL 16.11.2022 Art. 80, comma 2, lett. g); (Art. 113 D. Lgs. 50/2016)	Importo per compensi progettazione (presunto 2024)	120.000,00
CCNL 16.11.2022 Art. 80, comma 2, lett. f)	Indennità di servizio esterno	5.000,00
CCNL 16.11.2022 Art. 80, comma 2, lett. j)	Differenziali stipendiali	45.442,19
TOTALE		690.607,44

Handwritten signatures and initials in blue ink at the bottom of the page, including a large signature on the left, several smaller signatures in the center, and initials 'AC' on the right.

**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) viene stanziata la somma complessiva di € 5.000,00.

L'indennità verrà erogata:

- a) 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, nella misura di € 1,50 al giorno ed è commisurata ai giorni di effettivo svolgimento delle attività soggette a rischio. Si individuano i sottoindicati beneficiari dell'indennità:

PROFILO	N. ADDETTI
Operai	2
Cantonieri	4
TOTALE	6

- b) al personale addetto al front-office, che opera in condizioni di disagio, correlato alla prestazione di servizi all'utenza anche con scarsa conoscenza della lingua italiana, nella misura di € 1 al giorno, a condizione che la prestazione lavorativa non sia inferiore a 6 ore. I beneficiari verranno individuati con provvedimento del dirigente del settore "Affari generali e risorse finanziarie", sentiti i dirigenti degli altri settori e la RSU.

2. Per l'erogazione dell'indennità di reperibilità viene stanziata la somma complessiva di € 40.000,00.

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 € 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;
- 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/Commissari
Tecnico/manutentiva	operai/cantonieri/capo-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.

2. Per l'erogazione dell'indennità di turno agli agenti di polizia provinciale viene stanziata la somma complessiva di € 30.000,00, riferita a n. 10 dipendenti.

3. Per l'indennità condizioni di lavoro correlata al maneggio valori viene stanziata la somma di euro 300,00.


4

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 € 5.000,00, 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 alla 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:

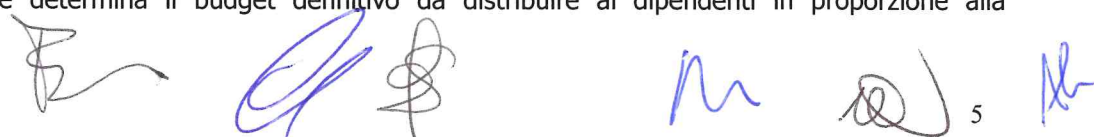
1. Le risorse destinate ad incentivare la performance organizzativa ed individuale sono quantificate in euro 202.181,17 e sono ricondotte agli obiettivi/processi di performance solo se certificati performanti dall'OIV, secondo i criteri definiti dall'art. 37 del CCNL 22.01.2004 e dagli artt. 5, comma 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 INCARICHI DI ELEVATA QUALIFICAZIONE – EX POSIZIONE ORGANIZZATIVA – CRITERI PER LA DETERMINAZIONE E L'EROGAZIONE

Il CCNL relativo al personale del comparto Funzioni Locali per il triennio 2019/2021 prevede:

- all'articolo 17, comma 4, "Gli enti definiscono i criteri per la determinazione e per l'erogazione annuale della retribuzione di risultato degli incarichi di E.Q., 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 incarico di E.Q.;
 - lettera j): la correlazione tra i compensi di cui all'art. 20, comma 1, lett. h), incentivi per funzioni tecniche previsti dall'art. 113 del D. Lgs. n. 50/2016, e la retribuzione di risultato dei titolari di incarico di E.Q.

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



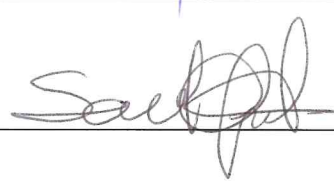

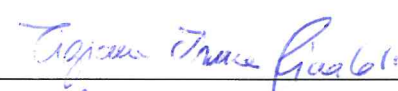
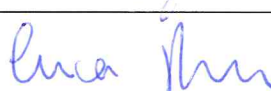
1. Una quota del fondo per la retribuzione di risultato dei titolari di incarichi di elevata qualificazione è destinata ai quattro che, secondo quanto previsto dal sistema di valutazione dell'ente, ottengono la valutazione più elevata e l'ammontare, fissato in € 2.000,00, viene suddiviso tra gli stessi in parti uguali. Rientrano nella suddivisione della quota, sempre in parti uguali, anche i titolari di incarichi di E.Q. con punteggio pari a quello del terzo classificato.
2. La parte rimanente del fondo è ripartita tra tutti i titolari di incarichi di E.Q. 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 E.Q. che percepiscano gli incentivi per funzioni tecniche (art. 113 del D. Lgs. 50/2016) la retribuzione di risultato viene così riproporzionata:



6

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 E.Q. 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 E.Q. non soggetti a decurtazioni.

PROVINCIA DI SONDRIO	PINI EVARISTO	
CGIL/F.P.	TURCATTI MICHELA	
CISL/F.P.	CAIAZZA FRANCESCO	
CISL/F.P.	CAPUTO PAOLO	CISL/F.P. PAOLO CAPUTO
UIL	CARNOLI FERDINANDO	
	FIGLIARELLI SANDRO	
	FRANCESCHINI ROBERTO	
RSU	LANZINI ANDREA	
	RINALDI TIZIANA IRMA	
	RUFFATTI LUCA	

Sondrio, 30 dicembre 2024



CONTRATTO DECENTRATO INTEGRATIVO DEL PERSONALE DEI LIVELLI 2024

DICHIARAZIONE A VERBALE N. 1

Fermo restando il budget assegnato alle indennità giornaliere relative al front-office la parte datoriale valuterà l'effettiva assegnazione delle risorse eterofinanziate destinate ai Centri per l'Impiego al personale che opera all'interno degli stessi.

I dipendenti non interessati dalla ripartizione delle risorse continueranno a percepire le indennità giornaliere legate alle attività di front-office.

Le eventuali economie che si andranno a generare all'interno del budget complessivo per il front-office verranno redistribuite, sempre con la medesima destinazione, tra la restante parte del personale valutando l'aumento proporzionale dell'indennità.


DICHIARAZIONE A VERBALE N. 2

Le parti si impegnano ad incontrarsi entro e non oltre il primo trimestre 2025 per avviare la contrattazione con particolare riferimento all'opportunità di avviare il percorso delle progressioni all'interno delle aree di cui all'art. 14 CCNL 2019-2021 (ex progressioni orizzontali).

DICHIARAZIONE A VERBALE 3

Le parti si impegnano a concludere il percorso delle progressioni tra le aree di cui all'art. 13 CCNL 2019-2021 (ex progressioni verticali) entro il 31 dicembre 2025.

Sondrio, 19 dicembre 2024

PROVINCIA DI SONDRIO PINI EVARISTO


CGIL/F.P. TURCATTI MICHELA


CISL/F.P. CATAZZA FRANCESCO


CISL/F.P. CAPUTO PAOLO


UIL CARNOLI FERDINANDO


RSU FIORELLI SANDRO

FRANCESCHINI ROBERTO
