

**CONTRATTO DECENTRATO INTEGRATIVO DEL PERSONALE NON DIRIGENTE
TRIENNIO 2025/2027 (PARTE GIURIDICA)
ANNO 2025 (PARTE ECONOMICA)
- PREINTESA**

Il giorno 12 settembre 2025 alle ore 9.30 presso la Sala Giunta della Provincia di Sondrio ha avuto luogo l'incontro tra:

la Provincia di Sondrio, rappresentata come segue:

- Giudici Sabrina – dirigente

le organizzazioni sindacali:

- CGIL/F.P. - Turcatti Michela
- CGIL/F.P. – Puleri Leonardo
- CISL/F.P. - Caiazza Francesco
- CISL/F.P. – Tosi Roberto
- ~~UIL/F.P.L. – Carnoli Ferdinando~~
- UIL/F.P.L.– Pollieno Piermario

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

- Della Valle Simona (CISL FP)
- Franceschini Roberto (CGIL FP)
- Lanzini Andrea (CISL FP)
- Paini Beatrice (CGIL FP)
- Poloni Simona (CGIL FP)
- Ruffatti Luca (CISL FP)

Si conviene e si stipula il seguente contratto decentrato integrativo.

Art. 1

OGGETTO E DURATA DEL CONTRATTO COLLETTIVO INTEGRATIVO

1. Il presente contratto collettivo integrativo si applica a tutto il personale dipendente della Provincia di Sondrio e disciplina tutte le materie demandate alla contrattazione integrativa. Sono destinatari del contratto decentrato tutti i lavoratori in servizio presso l'ente, a tempo indeterminato e a tempo determinato.
2. Il presente contratto collettivo integrativo ha efficacia dal momento della sottoscrizione, fatta salva una diversa decorrenza indicata negli articoli seguenti. Per il personale comandato o distaccato si applicano le specifiche disposizioni dei contratti collettivi nazionali vigenti, nonché quelle previste dal presente contratto.
3. La sua durata è triennale, salvo:
 - la ripartizione annuale delle risorse del fondo per il salario accessorio;
 - la volontà delle parti di rivederne le condizionie conserva, comunque, validità fino alla stipula del successivo contratto integrativo, salvo il caso in cui intervengano contrastanti norme di legge o di contratto nazionale.
4. Per quanto non previsto dal presente contratto sulle procedure e modalità di contrattazione e di concertazione, sul diritto all'informazione e su tutti gli istituti che la contrattazione nazionale prevede, si demanda al vigente CCNL Funzioni Locali.



Art. 2
INTERPRETAZIONE AUTENTICA DEI CONTRATTI COLLETTIVI INTEGRATIVI

1. Nel caso insorgano controversie sull'interpretazione del contratto collettivo integrativo, le delegazioni trattanti si incontrano per definire consensualmente il significato delle clausole controverse, come organo di interpretazione autentica.
2. L'iniziativa può anche essere unilaterale; nel qual caso la richiesta di convocazione delle delegazioni deve contenere una breve descrizione dei fatti e degli elementi di diritto sui quali si basa la contestazione. La riunione si terrà in tempi congrui, di norma entro 15 giorni dalla richiesta avanzata.
3. L'eventuale accordo di interpretazione è soggetto alla stessa procedura di stipulazione del presente contratto e sostituisce la clausola controversa con efficacia retroattiva di vigenza dello stesso. L'accordo di interpretazione autentica ha effetto sulle eventuali controversie individuali in corso, aventi ad oggetto le materie regolate dall'accordo, solo con il consenso delle parti interessate.

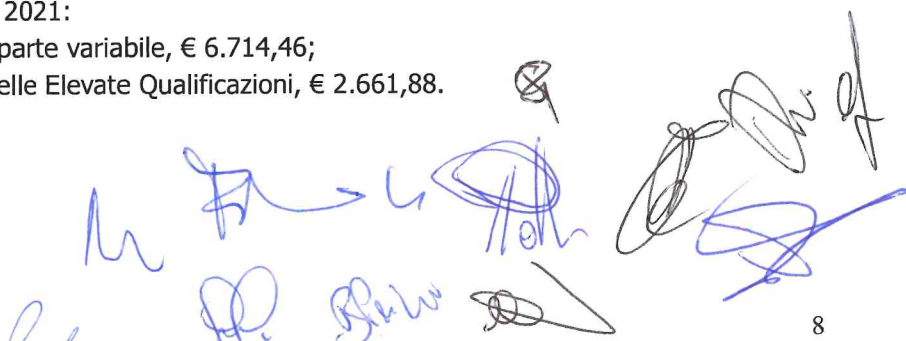
Art. 3
FONDO ANNO 2025 – COSTITUZIONE E RIPARTIZIONE

1. L'Amministrazione provinciale, inoltre, vista la possibilità di aumentare la parte stabile del fondo ai sensi del Decreto Legge n. 25/2025, così come convertito in Legge 9 maggio 2025 n. 69, che consente l'incremento in parola nel rispetto del valore "soglia" determinato ai sensi dell'art. 33, comma 1-bis, del d.l. 34/2019 conv. in legge 58/2019 e dal relativo d.m. attuativo, nonché dell'equilibrio pluriennale di bilancio asseverato dall'organo di revisione, in deroga al limite al trattamento accessorio (c.d. "limite 2016") posto dall'art. 23, comma 2, del d.lgs. 75/2017, con deliberazione del Presidente n. 163 del 05.09.2025 ha deliberato le seguenti linee di indirizzo:

- destinare a decorrere dall'anno 2025, verificato il rispetto del vincolo di spesa di personale di cui al comma 557 della Legge 296/2006, risorse aggiuntive alla parte stabile del Fondo risorse decentrate del personale per un importo pari a **€ 150.000,00** finalizzato a recuperare il maggior costo delle progressioni economiche all'interno delle aree, incentivando di conseguenza la performance organizzativa e individuale del personale non dirigenziale;
- destinare parte delle risorse aggiuntive disponibili all'incremento delle indennità previste per le Elevate Qualificazioni, per **€ 30.000,00**;
- stanziare nel bilancio di previsione 2025/2027 le risorse complessive necessarie pari a € 150.000,00 più oneri ed IRAP, quindi **€ 204.270,00**.

Le parti prendono favorevolmente atto delle maggiori risorse messe a disposizione e condividono la proposta di destinazione.

2. Le parti prendono atto che, conseguentemente, il dirigente del settore "Affari Generali e Risorse Finanziarie", con determinazione n. 1078 del 05.09.2025, ha quantificato il fondo per le politiche di sviluppo delle risorse umane e della produttività del personale non dirigenziale per l'anno 2025 come da Allegato A).
3. La ripartizione e la destinazione delle risorse decentrate avverranno secondo quanto previsto dall'art. 80 del CCNL 16.11.2022, come meglio dettagliato nell'Allegato B).
4. Ai fini della determinazione del fondo di parte variabile, si dà atto che l'organo esecutivo dell'Ente, con deliberazione n. 163 del 05.09.2025 si è espresso positivamente per l'integrazione ex art. 79, comma 3 del CCNL 16.11.2022, in attuazione dell'art. 1, comma 604, della legge 234/2021, di un importo pari allo 0,22% del monte salari anno 2018, ammontante ad un totale di € 9.376,34, così proporzionalmente suddiviso rispetto ai valori dell'anno 2021:
 - sul fondo risorse decentrate, parte variabile, € 6.714,46;
 - alla retribuzione di risultato delle Elevate Qualificazioni, € 2.661,88.



Art. 4
**RISORSE DESTINATE AL PAGAMENTO DELLE INDENNITÀ CONDIZIONI DI LAVORO,
REPERIBILITÀ, INDENNITÀ DI TURNO**

2. Per l'erogazione dell'**indennità condizioni di lavoro**, (articolo 70 bis CCNL 21.05.2018) viene stanziata la somma complessiva di € 8.000,00.

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	6
TOTALE	8

- a) 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;
- a) in caso di chiamata l'interessato dovrà raggiungere il posto di lavoro assegnato nel minor tempo possibile;
- a) 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;
- a) 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;
- a) 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. 12 dipendenti.
2. Per l'indennità condizioni di lavoro correlata al maneggio valori viene stanziata la somma di euro 300,00.

Art. 5
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.

Art. 6
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);
1. 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).
3. 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.

Art. 7
RISORSE DESTINATE AD INCENTIVARE LA PERFORMANCE ORGANIZZATIVA ED INDIVIDUALE PERSONALE NON DIRIGENZIALE

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 **252.159,49** 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.
1. 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.
1. 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.

1. 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.
1. La valutazione, ai fini della premialità, è effettuata sul personale in servizio per un periodo superiore ai tre mesi nell'anno.
1. 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.

1. 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".

Art. 8

DIFFERENZIAZIONE DEL PREMIO INDIVIDUALE

1. 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.

Art. 9

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. 45 del D.Lgs. 36/2023 (ex 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. 45 D.Lgs. 36/2023 -ex 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 E.Q. inferiore a 12 mesi e / o all'applicazione della correlazione tra la retribuzione di risultato e gli incentivi per funzioni tecniche (art. 45 D.Lgs. 36/2023 – ex 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.

Art. 10

COMPENSI DERIVANTI DA SPECIFICHE DISPOSIZIONI DI LEGGE – COMPENSI COMMISSIONI CONCURSUALI

1. L'importo di € 400,00 è destinato al compenso per la partecipazione di dipendenti provinciali a Commissioni concorsuali presso altri Enti; tali compensi costituiscono trattamento economico accessorio e devono essere liquidati ai dipendenti interessati a valere sul Fondo Risorse decentrate (le somme ricevute confluiscono nella parte variabile del Fondo Risorse Decentrate, ai sensi dell'art. 79, comma 2, del CCNL Funzioni Locali 16.11.2022, che richiama l'art. 67, comma 3, lett. c) del CCNL 21.05.2018).

Art. 11

PROGRESSIONI ECONOMICHE ALL'INTERNO DELLE AREE

1. Per l'anno 2025 le risorse destinate alle nuove progressioni economiche all'interno delle Aree di cui all'art. 14 del CCNL 16.11.2022 potranno arrivare sino ad un massimo di € 75.350,00.
Le parti concordano di accantonare sul Fondo 2025 la somma di € 25.550,00, quale importo da utilizzare nel 2026 per future progressioni.
2. Gli effetti decorreranno dal 01.01.2025 in caso di sottoscrizione del presente contratto collettivo integrativo entro il 31.12.2025.
3. L'istituto della progressione economica all'interno delle Aree si realizza mediante l'attribuzione di "differenziali stipendiali", la cui misura annua lorda, da corrispondersi mensilmente per tredici mensilità, è individuata distintamente per ciascuna area nella Tabella A del CCNL 16/11/2022.
4. I differenziali stipendiali sono riconosciuti, nel limite della quota individuale nell'ambito delle risorse stabili effettivamente disponibili, secondo le procedure definite nel presente contratto.
5. I requisiti per l'ammissione, i criteri di selezione ed il numero di differenziali stipendiali attribuibili nell'anno 2025 sono i seguenti:



Requisiti per l'ammissione

Per conseguire l'ammissione alla selezione gli aspiranti - a pena di esclusione - debbono essere in possesso dei seguenti requisiti:

- essere dipendente a tempo indeterminato della Provincia di Sondrio;
- aver maturato un'anzianità di **servizio presso la Provincia di Sondrio di almeno 3 anni alla data del 1° GENNAIO 2025** – i periodi prestati presso altri enti con inquadramento nella stessa area professionale posseduta alla data del 01/01/2025 sono valutati nell'anzianità di servizio con un peso inferiore (1/3) rispetto ai periodi presso la Provincia;
- appartenere, alla data di scadenza del presente bando, all'Area corrispondente alla categoria in cui si era inquadrati alla data del 01/01/2025;
- non aver ottenuto una progressione tra le aree /verticale nel triennio precedente al 01/01/2025 né nel periodo intercorrente tra il 01/01/2025 e la data di approvazione della graduatoria relativa alla presente selezione. Il dipendente che dovesse ottenere una progressione tra le aree successivamente alla data di scadenza per la presentazione delle domande ed entro la data di approvazione della graduatoria relativa al presente bando sarà automaticamente escluso dalla procedura;
- non aver avuto nei due anni precedenti la selezione una sanzione disciplinare superiore alla multa

Criteri di selezione

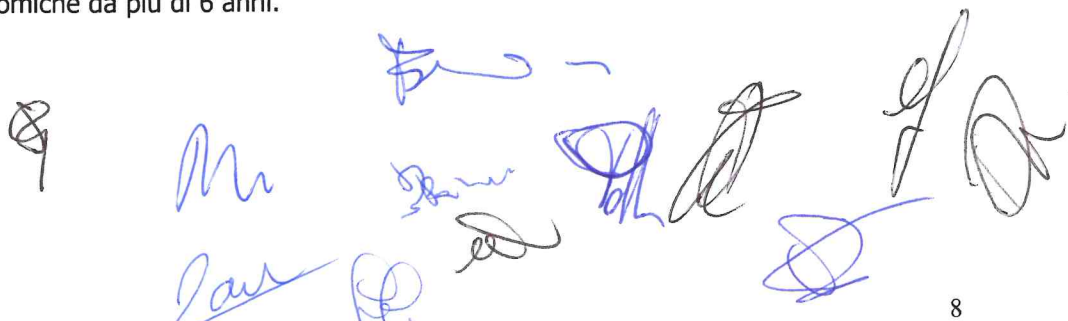
L'attribuzione della progressione economica all'interno dell'area avverrà attraverso la predisposizione di una graduatoria, previa verifica del possesso dei requisiti di ammissione dei dipendenti che hanno presentato domanda.

La graduatoria sarà stilata sulla base dei seguenti criteri:

- a. **esperienza professionale.** Per "esperienza professionale" si intende quella maturata nella **medesima area** od equivalente, con o senza soluzione di continuità, anche a tempo determinato o a tempo parziale, nella stessa o altra amministrazione del comparto nonché, nel medesimo o corrispondente profilo, presso altre amministrazioni di comparti diversi; **max 40 punti – 3 punti per anno di anzianità presso la Provincia di Sondrio + 1 punto per anno di anzianità presso altri enti**
- b. **media delle ultime tre valutazioni individuali annuali conseguite** o comunque le ultime tre valutazioni disponibili in ordine cronologico, qualora non sia stato possibile effettuare la valutazione a causa di assenza dal servizio in relazione ad una delle annualità; **max 60 punti**

MEDIA VALUTAZIONE NEL TRIENNIO 2022/2024	PUNTI MAX 60
DA 100% A 99%	60
DA 98,99% A 97%	55
DA 96,99% A 95%	50
DA 94,99% A 90%	45
DA 89,99% A 86%	30
DA 85,99% A 80%	20
INFERIORE A 80%	0

- c. **punteggio aggiuntivo** complessivamente non superiore al 3% del punteggio ottenuto con l'applicazione dei criteri di cui ai punti a., b. e c per il personale che non abbia conseguito progressioni economiche da più di 6 anni.

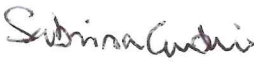


Numero differenziali stipendiali attribuibili nel 2025

Il numero di "differenziali stipendiali" attribuibili nell'anno per ciascuna Area viene individuato nella misura del 50% degli aventi diritto alla data del 01.01.2025, in relazione alle risorse concordate del Fondo risorse decentrate di cui all'art. 79 del CCNL.

Area	Platea aventi diritto	Platea potenziali beneficiari	Misura annua differenziale stipendiale	Costo complessivo per il 2025
Operatori esperti	7	3	€ 650,00	€ 1.950,00
Istruttori	73	36	€ 750,00	€ 27.000,00
Funzionari	58	29	€ 1.600,00	€ 46.400,00
Totale	138	68		€ 75.350,00

- La graduatoria di merito, nell'ambito delle diverse tipologie di progressione, è formata secondo l'ordine della votazione complessiva riportata da ciascun candidato. A parità di punteggio la graduatoria viene predisposta secondo l'ordine di anzianità anagrafica dei candidati.
- L'esito della procedura selettiva ha una vigenza limitata al solo anno per il quale sia stata prevista l'attribuzione della progressione economica all'interno dell'area.
- Gli eventuali risparmi derivanti dall'applicazione del presente articolo saranno portati in aumento delle somme destinate ad incentivare la produttività ed il miglioramento dei servizi.
- Le parti si impegnano a proseguire il percorso avviato di progressioni all'interno delle Aree nell'anno 2027 compatibilmente con le risorse a disposizione.

PROVINCIA DI SONDRIO GIUDICI SABRINA 

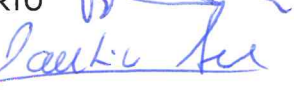
CGIL/F.P. TURCATTI MICHELA 

CGIL/FP PULERI LEONARDO 

CISL/F.P. CAIAZZA FRANCESCO

CISL/F.P. TOSI ROBERTO 

~~UIL/F.P.L.~~ ~~GARNOLI FERDINANDO~~

UIL/F.P.L. POLLIENO PIERMARIO 
DELLA VALLE SIMONA 
FRANCESCHINI ROBERTO 
LANZINI ANDREA 

PAINI BEATRICE 

POLONI SIMONA 

RUFFATTI LUCA 

Sondrio, 12 settembre 2025

M. B. Zew. 01/11/2018 9

ALLEGATO B) – FONDO PER L'ANNO 2025 – DESTINAZIONE

UTILIZZO RISORSE DECENTRATE – PERSONALE NON DIRIGENTE

Riferimenti normativi	Voci risorse	2025
CCNL 16.11.2022 Art. 80, comma 2, lett. a) e b)	Incentivi alla produttività e miglioramento dei servizi	252.159,49
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 - DGR 4036/2025 - potenziamento CPI	33.951,91
CCNL 16.11.2022 Art. 80, comma 1	Progressioni economiche all'interno delle aree	147.350,51
	Progressioni economiche all'interno delle aree - 2025	75.350,00
	Differenziale progressioni economiche	10.399,35
CCNL 16.11.2022 Art. 80, comma 1	Indennità di comparto	53.426,37
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	8.000,00
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);	Importo per compensi progettazione (presunto 2025)	120.000,00
CCNL 16.11.2022 Art. 80, comma 2, lett. g);	Compensi per Commissioni concorsuali presso altri Enti (rimborsati alla Provincia)	400,00
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
	Importi da utilizzare nel 2026 per future progressioni	25.550,00
TOTALE		848.104,54