



Contratto Collettivo Decentrato Integrativo

2018-2020

Accordo economico anno 2021 - Personale delle categorie

Il giorno 23 dicembre 2021 dalle ore 14,00 alle ore 14.30, presso la sede della Provincia di Varese ha avuto luogo l'incontro tra la delegazione trattante della Provincia di Varese, la R.S.U. e le sotto indicate Organizzazioni Sindacali, per la sottoscrizione del Contratto Collettivo Decentrato Integrativo - Parte economica 2021 - Personale delle categorie.

R.S.U.

- ☐ AMALFI ROSA
- ☒ BERENGAN BRUNO
- ☒ BOTTINELLI ALDO
- ☒ CANGEMI EMANUELE
- ☒ CARENA ENRICO
- ☒ CICCIO SERGIO
- ☐ INDONI GIANLUIGI
- ☐ PANDOLFO FLAVIO
- ☒ SIMONINI FABRIZIO
- ☐ ZAULI SILVANO

OO.SS.

- ☒ FP CGIL (Moretto)
- ☒ CISL FP (Praticò)
- ☐ UIL FPL (Raia)
- ☐ CSA REGIONI AUT. LOCALI (Brunelli)

PROVINCIA

- ☒ Dott.ssa Antonella GUARINO
- ☒ Dott. Antonello ZANDA
- ☐ Dott. Rodolfo DI GILIO
- ☒ Ing. Gabriele OLIVARI

Al termine della riunione le parti sottoscrivono l'allegato Contratto Collettivo Decentrato Integrativo 2018-2021 - Personale delle categorie.

Contratto Collettivo Decentrato Integrativo

2018-2020

Accordo economico anno 2021 - Personale delle categorie

Nell'ambito della CCDI tra le suddette Parti si conviene e si sottoscrive quanto segue:

Progressioni economiche orizzontali (art 16 CCNL 21.5.2018)

La progressione orizzontale è uno strumento che si intende utilizzare per premiare in modo selettivo l'acquisizione di livelli distintivi di professionalità dei dipendenti dell'ente e presuppone la presenza di risorse stabili da impegnare per l'applicazione di tale istituto. La Provincia di Varese, in esecuzione della deliberazione presidenziale n. 131 del 12/11/2021, intende attivare l'istituto delle progressioni economiche secondo i principi contenuti nell'art. 15 del CCDI sottoscritto il 20 dicembre 2018.

Le progressioni non sono un diritto acquisito di tutti i dipendenti e vengono riconosciute, in modo selettivo ad una quota limitata di dipendenti in relazione alle risultanze della valutazione della performance individuale del triennio che precede l'anno in cui è adottata la decisione di attivazione dell'istituto ai sensi dell'art. 15 del CCDI.

Le selezioni per le progressioni orizzontali sono gestite direttamente dal Settore Gestione del Personale mediante accesso diretto ai fascicoli dei dipendenti ed alle schede di valutazione del triennio di riferimento, nonché sulla base delle risorse destinate annualmente a tale istituto.

Tenuto conto che le progressioni orizzontali devono avvenire in modo selettivo e fermo restando il rispetto del limite massimo del 50% dei dipendenti potenzialmente progredibili, come da indicazioni del Dipartimento della Funzione Pubblica e della Ragioneria Generale dello Stato, si prevede l'attivazione dell'istituto per il personale dell'ente, in possesso dei requisiti per l'anno 2021, alle sotto indicate percentuali di dipendenti per categoria:

100% dei dipendenti appartenenti alla categoria A

80% (percentuale massima) dei dipendenti appartenenti alla categoria B

60% (percentuale massima) dei dipendenti appartenenti alla categoria C

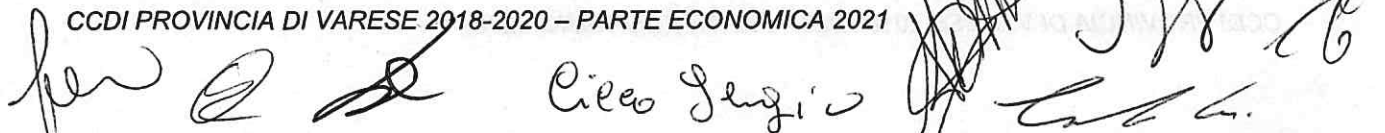
34% (percentuale massima) dei dipendenti appartenenti alla categoria D

Per l'anno 2021 le progressioni economiche sono attribuite complessivamente ad una percentuale massima pari al 50% dei dipendenti potenziali beneficiari.

Requisiti di accesso e criteri di selezione per la progressione economica

Concorrono alla progressione orizzontale tutti i dipendenti dell'Ente aventi i seguenti requisiti:

- essere in servizio con rapporto di lavoro a tempo indeterminato da almeno 36 mesi alla data del 1° gennaio dell'anno di attivazione dell'istituto presso la Provincia di Varese;
- essere in possesso di un'anzianità minima di servizio di 24 mesi nella posizione economica all'interno della categoria giuridica di appartenenza alla data del 1° gennaio dell'anno di attivazione dell'istituto;
- non aver ricevuto sanzioni disciplinari, nel biennio precedente e fino alla data di approvazione delle graduatorie, superiori alla "sospensione dal servizio per 10 giorni";
- per i dipendenti di categoria A, B e C: aver riportato una media della fascia di valutazione della performance individuale pari o superiore a 1,61 corrispondente al punteggio di fascia di 100 (prestazioni adeguate) nel triennio che precede l'anno di attivazione dell'istituto;



- e) per i dipendenti appartenenti alla categoria D: aver riportato una media della fascia di valutazione dei risultati in relazione agli obiettivi individuali pari o superiore a 2 (obiettivo raggiunto in misura adeguata) nel triennio che precede l'anno di attivazione dell'istituto;
- f) per i dipendenti appartenenti alla categoria D titolari di posizione organizzativa: aver riportato una media della fascia di valutazione dei risultati in relazione agli obiettivi individuali pari o superiore al 70% degli obiettivi assegnati (prestazioni adeguate) nel triennio che precede l'anno di attivazione dell'istituto;
- g) non aver superato 180 giorni di assenza dal servizio nei 24 mesi antecedenti la data di decorrenza della progressione. A tal fine non sono considerate assenze quelle relative all'attività sindacale (permessi, distacco, aspettativa).

I suddetti requisiti devono essere posseduti altresì dal personale provinciale comandato o distaccato presso enti, amministrazioni e aziende che concorre alla progressione orizzontale.

La graduatoria per l'attribuzione della progressione economica orizzontale esaurirà i suoi effetti con l'individuazione dei dipendenti cui attribuire la progressione stessa.

Le progressioni economiche saranno riconosciute con decorrenza dal 1° gennaio dell'anno di attivazione.

I criteri di selezione considerati per collocare in graduatoria i dipendenti in ciascuna categoria e posizione economica, ai fini della progressione orizzontale, sono i seguenti:

CATEGORIE A, B e C

Valutazione della performance individuale in relazione alle risultanze della media delle valutazioni del triennio che precede l'anno di attivazione dell'istituto.

CATEGORIA D

Valutazione della performance individuale in relazione alle risultanze della media delle valutazioni del triennio che precede l'anno di attivazione dell'istituto.

Per equiparare le schede di valutazione del personale di categoria D e i titolari di posizione organizzativa, per gli anni 2018, 2019 e 2020, ai fini della valutazione della performance individuale verrà preso in considerazione unicamente il parametro relativo alla valutazione dei risultati.

Più specificamente, per quanto riguarda il personale di categoria D si farà riferimento al punteggio conseguito nell'area dei risultati della scheda individuale di valutazione (Mod. 1), mentre per quanto riguarda i titolari di posizione organizzativa si farà riferimento alla valutazione del raggiungimento degli obiettivi della scheda individuale di valutazione (Mod. 2), opportunamente riparametrati secondo la seguente scala:

scheda Mod 1	valutazione assegnata	pari a 2
scheda Mod 2	% di raggiungimento degli obiettivi	≥ 70 e < 80 = 2
scheda Mod 1	valutazione assegnata	pari a 3
scheda Mod 2	% di raggiungimento degli obiettivi	≥ 80 a < 90 = 3
scheda Mod 1	valutazione assegnata	pari a 4 = 4
scheda Mod 2	% di raggiungimento degli obiettivi	≥ 90

PER OGNI SINGOLA CATEGORIA GIURIDICA

Per la definizione delle graduatorie si procederà considerando la media aritmetica delle valutazioni del singolo dipendente conseguite nel triennio precedente alla decorrenza delle PEO.

In relazione alla necessità di armonizzare le valutazioni tra diversi soggetti valutatori, onde mitigare possibili effetti distorsivi dovuti all'elemento soggettivo della singola valutazione, appare coerente introdurre il seguente metodo di perequazione:

- Si procede alla identificazione della media aritmetica delle valutazioni del triennio di riferimento per ogni dipendente
- Si procede a identificare fasce di valutazioni omogenee di dipendenti accorpandoli sulla base dello stesso valore di media
- Si procede a computare il numero dei dipendenti appartenenti alla singola fascia di valutazione
- Tale numero viene rapportato al numero totale dei dipendenti del valutatore
- Si confrontano i rapporti percentuali dei valutatori, onde normalizzarli tra loro

- Si ripartiscono le risorse attribuite alla progressione sulla base di tali percentuali, cominciando dalle fasce di valutazione più alte, man mano scendendo fino a esaurimento del budget
- Qualora sia necessario procedere, all'interno della medesima fascia di valutazione, alla identificazione degli aventi diritto al passaggio orizzontale si procederà secondo quanto previsto dal paragrafo seguente.

A maggior chiarezza del metodo, si allega alla presente un esempio della procedura di perequazione (allegato A).

PER TUTTE LE CATEGORIE

A parità di valore della fascia di valutazione, la precedenza in graduatoria sarà riconosciuta:

- a) in prima istanza, al dipendente con maggiore anzianità nella posizione economica della categoria giuridica di appartenenza, acquisita presso la Provincia di Varese alla data del 31 dicembre dell'anno precedente l'attivazione dell'istituto;
- b) in seconda istanza, al dipendente con maggiore anzianità di servizio acquisita presso la Provincia di Varese;
- c) in caso di ulteriore parità si tiene conto dell'anzianità anagrafica, con prevalenza del dipendente più anziano di età.

In caso di mancato utilizzo delle risorse destinate alle progressioni, i risparmi confluiranno nel fondo per la performance.

Posizioni organizzative (art. 7, lettera u e art. 67, comma 7 CCNL 21.5.2018)

Le risorse destinate alla corresponsione della retribuzione di posizione e di risultato delle posizioni organizzative sono incrementate per il corrente anno di un importo pari a €. 20.000,00.=, a fronte di una corrispondente riduzione del Fondo risorse decentrate.

Per l'anno 2021 l'incremento è destinato alla remunerazione della retribuzione di risultato delle posizioni organizzative da calcolarsi secondo i criteri stabiliti nel vigente sistema di valutazione approvato con delibera n. 140 del 7/10/2020.

Attribuzione dei premi correlati alla performance (art. 69 CCNL 21.5.2018)

Alle valutazioni più elevate, secondo quanto previsto dal Sistema di Valutazione dell'Ente, così come sancito dall'art. 69 del CCNL, è attribuita una maggiorazione del 30% del valore medio pro-capite dei premi attribuiti al personale valutato.

Viene definito un budget complessivo da destinare ad una percentuale del personale pari all'8%.

Indennità di servizio esterno (art. 56-quinquies, CCNL 2018)

L'indennità di servizio esterno per il personale appartenente alla vigilanza ittico-venatoria è rideterminata nell'importo giornaliero pari a €. 3,50.=.

Sistema di valutazione

Si conferma il sistema approvato con Deliberazione Presidenziale n. 140 del 7/10/2020.

Utilizzo del fondo per le risorse decentrate

L'utilizzo del fondo per le risorse decentrate è quello di cui all'allegata tabella (allegato B).

(ALLEGATO A)

ESEMPIO DELLA PROCEDURA DI PEREQUAZIONE

Settore (DIR PREVALENTE NEL TRIENNIO)	VALUTAZIONE			Media triennale per dipendente
	ANNO 1	ANNO 2	ANNO 3	
DIR1	4,00	4,00	4,00	4,00
DIR1	4,00	4,00	4,00	4,00
DIR1	4,00	4,00	4,00	4,00
DIR1	4,00	4,00	4,00	4,00
DIR1	4,00	4,00	3,00	3,67
DIR1	4,00	4,00	3,00	3,67
DIR1	3,00	4,00	4,00	3,67
DIR1	4,00	4,00	3,00	3,67
DIR1	4,00	3,50	3,00	3,50
DIR1	3,00	4,00	3,00	3,33
DIR1	4,00	3,00	3,00	3,33
DIR1	4,00	3,00	3,00	3,33
DIR1	3,00	3,00	4,00	3,33
DIR1	3,00	3,00	3,00	3,00
DIR1	3,00	3,00	3,00	3,00
DIR1	3,00	3,00	3,00	3,00
DIR1	2,00	3,00	3,00	2,67
DIR1	3,00	3,00	2,00	2,67
DIR1	3,00	3,00	2,00	2,67
DIR1	2,00	2,00	2,00	2,00

DIR2	4,00	4,00	4,00	4,00
DIR2	4,00	4,00	4,00	4,00
DIR2	4,00	4,00	4,00	4,00
DIR2	4,00	4,00	4,00	4,00
DIR2	4,00	4,00	4,00	4,00
DIR2	4,00	4,00	4,00	4,00
DIR2	4,00	4,00	3,00	3,67
DIR2	4,00	4,00	3,00	3,67
DIR2	3,00	4,00	4,00	3,67
DIR2	3,00	3,00	4,00	3,33
DIR2	3,00	3,00	4,00	3,33
DIR2	4,00	3,00	3,00	3,33
DIR2	3,00	3,00	3,00	3,00
DIR2	3,00	3,00	3,00	3,00
DIR2	4,00	2,00	2,00	2,67
DIR2	3,00	2,00	2,00	2,33
DIR2	2,00	2,00	2,00	2,00

DIR3	4,00	4,00	4,00	4,00
DIR3	4,00	4,00	4,00	4,00
DIR3	4,00	4,00	4,00	4,00
DIR3	4,00	4,00	4,00	4,00
DIR3	4,00	4,00	4,00	4,00
DIR3	4,00	4,00	4,00	4,00
DIR3	4,00	4,00	4,00	4,00
DIR3	4,00	4,00	4,00	4,00
DIR3	4,00	4,00	3,00	3,67
DIR3	3,00	3,00	3,00	3,00
DIR3	3,00	3,00	3,00	3,00
DIR3	3,00	3,00	3,00	3,00
DIR3	3,00	3,00	3,00	3,00
DIR3	3,00	2,53	3,00	2,84
DIR3	3,00	3,00	2,00	2,67
DIR3	3,00	2,00	2,00	2,33

per

Circo Sergio

Q

cc

Luigi

Paul

h

PROVINCIA DI VARESE

Dott.ssa Antonella GUARINO

ANTONELLO ZANDA

Dott.ssa Maria Teresa MARINO

Dott. Rodolfo DI GILIO

Ing. Gabriele OLIVARI

R.S.U

Amalfi Rosa

Berengan Bruno

Bottinelli Aldo

Cangemi Emanuele

Carena Enrico

Cicco Sergio

Indoni Gianluigi

Pandolfo Flavio

Simonini Fabrizio

Zauli Silvano

OO.SS.

(CGIL – FP) (Moretto Gianna)

(CISL – FPS) (Pratico' Nunzio)

(UIL – F.P.L.) (Raia Lorenzo)

(CSA Regioni ed aut. locali) (Brunelli Roberto)

Dichiarazione congiunta n.1

Le parti si impegnano reciprocamente a proseguire le iniziative per le progressioni orizzontali nei prossimi anni a concorrenza del personale ad oggi escluso, secondo le previsioni del dettato contrattuale.

allegato B)

PROVINCIA DI VARESE

FONDO PER LE RISORSE DECENTRATE - COSTITUZIONE 2021

Descrizione	2020	2021
Art. 14 comma 4 CCNL 01/04/1999 Riduzione 3% del lavoro straordinario anno 1999		
Art. 15 comma 1 lettera a) CCNL 01/04/1999 fondo storico	996.285,00	996.285,00
Art. 15, c. 1, lett. b), CCNL 01/04/1999 Art. 32, CCNL 06/07/1995: 0,50% m.s. 1993 Art. 3, CCNL 16/07/1996: 0,65% m.s. 1995	-	-
Art. 15 comma 1 lettera g) CCNL 01/04/1999 risorse destinate per l'anno 1998 al finanziamento del L.E.D.	141.539,00	141.539,00
Art. 15 comma 1 lettera h) CCNL 01/04/1999 risorse Lit. 1.500.000 ex art. 37, c. 4, CCNL 06/07/1995 (direzione struttura)	41.833,00	41.833,00
Art. 15 comma 1 lettera j) CCNL 01/04/1999 0,52% del monte salari anno 1997 a decorrere dall'anno 2000	64.379,96	64.379,96
Art. 4 comma 1 CCNL 05/10/2001 incremento 1,1% del monte salari anno 1999	125.826,00	125.826,00
Art. 4 comma 2 CCNL 05/10/2001 RIA e assegni personali acquisiti al fondo per il personale cessato con decorrenza 01/01/2000 fino al 31/12/2003	-	-
art. 31, comma 2, CCNL 22/01/2004 IMPORTO UNICO CONSOLIDATO ANNO 2003	1.369.862,96	1.369.862,96
Art. 15 comma 5 CCNL 01/04/1999 risorse da destinare ad incrementi della dotazione organica dall'01/01/2004	-	-
Art. 4 comma 2 CCNL 05/10/2001 RIA e assegni personali acquisiti al fondo per il personale cessato con decorrenza 01/01/2004	289.236,38	289.236,38
Art. 32 comma 1 CCNL 22/01/2004 incremento 0,62% del m.s. anno 2001 con decorrenza 2003	77.788,00	77.788,00
Art. 32 comma 2 CCNL 22/01/2004 incremento 0,50% del m.s. anno 2001 con decorrenza 2003	62.732,26	62.732,26
Art. 32 comma 7 CCNL 22/01/2004 incremento 0,20% del m.s. anno 2001 con decorrenza 2003	25.092,90	25.092,90
Art. 4, c. 1, CCNL 09/05/2006 incremento 0,50% m.s. 2003, decorrenza 2005	76.770,78	76.770,78
Art. 8, c. 2, CCNL 11/04/2008 incremento 0,60% m.s. 2005 con decorrenza 2008	99.029,90	99.029,90
Integrazione per incremento peo finanziate con i rinnovi del CCNL	-	-
art. 67, comma 1, CCNL 21/05/2018 IMPORTO UNICO CONSOLIDATO ANNO 2017	2.000.513,18	2.000.513,18
Art. 67, comma 2, lett. c), CCNL 21/05/2018 RIA e assegni ad personam dal 2018	16.753,36	12.666,29
Art. 67, comma 2, lett. d), CCNL 21/05/2018 risorse riassorbite ex art. 2, c. 3, D.Lgs. 165/2001		
Art. 67, comma 2, lett. e), CCNL 21/05/2018 risorse relative a personale trasferito		
Art. 67, comma 2, lett. f), CCNL 21/05/2018 0,20% minore spesa dirigenza - solo regioni		
Art. 67, comma 2, lett. g), CCNL 21/05/2018 incremento per riduzione stabile del fondo straordinario		
Art. 67, comma 2, lett. h), CCNL 21/05/2018 incremento stabile di dotazione organica		
Reinternalizzazione personale		
Decurtazioni (ATA, PO ed esternalizzazioni)		
RISORSE STABILI	2.017.266,54	2.013.179,47

C. Leo Sergio

bb

cc

lee

[illegible][illegible]

		Media ponderata delle valutazioni	Somma complessiva per progressioni	Quota per dirigente	Costo passaggio massimo della categoria	n.r. Passaggi massimi	Aventi diritto	Costo aventi diritto	Resti per fasce inferiori
Dir 1		19,05%	=20/(20+35+50)	€ 5.428,57		6	4	€ 3.200,00	€ 2.228,57
Dir 2	VOTO 4,00	33,33%	=35/(20+35+50)	€ 9.500,00	€ 800,00	11	7	€ 5.600,00	€ 3.900,00
Dir 3		47,62%	=50/(20+35+50)	€ 13.571,43		16	10	€ 8.000,00	€ 5.571,43
									€ 11.700,00

Media ponderata delle valutazioni		Somma complessiva per progressioni	Quota per dirigente	Costo passaggio massimo della categoria	nr. Passaggi massimi	Avanti diritto	Costo avanti diritto	Resti per fasce inferiori
Dir 1	40,00%		€ 4.680,00		5	4	€ 3.200,00	€ 1.480,00
Dir 2	40,00%	€ 11.700,00	€ 4.680,00	€ 800,00	5	4	€ 3.200,00	€ 1.480,00
Dir 3	20,00%		€ 2.340,00		2	2	€ 1.600,00	€ 740,00
								€ 3.700,00

		Media ponderata delle valutazioni		Somma complessiva per progressioni	Quota per dirigente	Costo passaggio massimo della categoria	n.r. Passaggi massimi	Aventi diritto	Costo aventi diritto	Resti per fasce inferiori
Dir 1		100,00%	= $\frac{5}{(5+0+0)}$		€ 3.700,00		4	1	€ 800,00	€ 2.900,00
Dir 2	VOTO 3.50	0,00%	= $\frac{0}{(5+0+0)}$	€ 3.700,00	€ -	€ 800,00	0	0	€ -	€ -
Dir 3		0,00%	= $\frac{0}{(5+0+0)}$		€ -		0	0	€ -	€ -
										€ 2.900,00

Media ponderata delle valutazioni		Somma complessiva per progressioni	Quota per dirigente	Costo passaggio massimo della categoria	nr. Passaggi massimi	Aventi diritto	Costo aventi diritto	Resti per fasce inferiori
Dir 1	57,14% $=20/(20+15+0)$		€ 1.657,14		2	4		
Dir 2	42,86% $=15/(20+15+0)$	€ 2.900,00	€ 1.242,86	€ 800,00	1	3		
Dir 3	0,00% $=0/(20+15+0)$		€ -		0	0		
								€ -

Dato che i passaggi massimi sono meno degli aventi diritto, la fascia del 3,33 sarà stabilita non con questo algoritmo, ma secondo gli altri criteri definiti da regolamento.

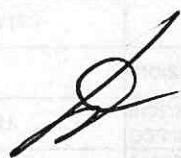
Cisco Sengco



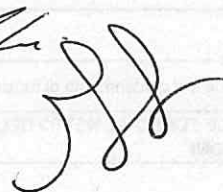
IPOTESI UTILIZZO DEL FONDO PER LE RISORSE DECENTRATE

Descrizione	2020	2021
Utilizzi di parte stabile		
Progressioni economiche orizzontali	659.093,67	615.000,00
Indennità di comparto	150.393,35	151.868,00
Indennità reperibilità	26.672,41	27.776,00
Indennità turno e magg festive	18.336,71	17.820,00
Indennità condizioni di lavoro: rischio - art. 70-bis CCNL 2018	3.229,78	3.048,00
Indennità condizioni di lavoro: agente contabile - art. 70-bis CCNL 2018	389,11	269,00
Indennità condizioni di lavoro: servizi esterni PC - art. 70-bis CCNL 2018	25,00	66,00
Indennità di servizio esterno VIGILI - art. 56-quinquies CCNL 2018	4.032,50	5.500,00
Indennità specifiche responsabilità		
Indennità ex VIII Q.F. no P.O.	6.843,05	5.422,80
Totale utilizzi di parte stabile	869.015,58	826.769,80
Totale Fondo disponibile	1.606.570,71	1.588.275,47
Disponibilità di parte stabile	709.280,99	731.526,77
Disponibilità di parte variabile	28.274,14	29.978,90
Incentivi tecnici a destinazione vincolata	162.656,28	300.000,00
Incentivi avvocatura a destinazione vincolata	9.179,89	4.716,65
Totale utilizzo	869.015,58	826.769,80
Totale fondo	1.606.570,71	1.588.275,47
Art. 68 c. 2 lett. j) CCNL 21.02.2018 PEO	-	170.000,00
Somma da destinarsi alla performance	737.555,13	591.505,67

Cicco Sengio

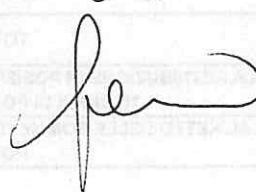














Art. 15, c. 1, lett. d), CCNL 01/04/1999 - Attuazione L. 449/1997 Art. 67, comma 3, lett. a) CCNL 21/05/2018 (sponsorizzazioni, convenzioni e contributi utenza)		
Art. 15 comma 1 lettera k) CCNL 01/04/1999 Art. 67, comma 3, lett. c) CCNL 21/05/2018 (funzioni locali, ICI, avvocatura, ISTAT, ecc.)		
Art. 15 comma 1 lettera m) CCNL 01/04/1999 Art. 67, comma 3, lett. e), CCNL 21/05/2018 economie sul fondo straordinario anno precedente (escluse dal limite)	28.274,14	29.978,90
Art. 15 comma 2 CCNL 01/04/1999 Art. 67, comma 3, lett. h), e comma 4, CCNL 21/05/2018 incremento 1,20% m.s. 1997		
Art. 15 comma 5 CCNL 01/04/1999 Art. 67, comma 3, lett. i), e comma 5, lett. b), CCNL 21/05/2018 risorse per obiettivi di performance		
Art. 67, comma 3, lett. d), CCNL 21/05/2018 Ria e assegni ad personam	1.518,14	6.842,60
Art. 68, comma 1, CCNL 21/05/2018 Economie del fondo anno precedente		
Art. 54 CCNL 14/09/2000 Compenso messi notificatori		
RISORSE VARIABILI NON SOGGETTE AL LIMITE	28.274,14	29.978,90
RISORSE VARIABILI SOGGETTE AL LIMITE	1.518,14	6.842,60
TOTALE RISORSE STABILI E VARIABILI	2.047.058,82	2.050.000,97
Risorse escluse dal limite del fondo a destinazione vincolata		
Art. 15 comma 1 lettera k) CCNL 01/04/1999 Art. 67, comma 3, lett. c) CCNL 21/05/2018 (incentivi avvocatura)	30.000,00	4.716,55
Risorse escluse dal limite del fondo a destinazione vincolata		
Art. 15 comma 1 lettera k) CCNL 01/04/1999 Art. 67, comma 3, lett. c) CCNL 21/05/2018 (incentivi tecnici)	287.706,66	300.000,00
TOTALE RISORSE VARIABILI A DESTINAZIONE VINCOLATA	317.706,66	304.716,55
Art. 9, c. 2-bis, D.L. 78/2010 Riduzione per blocco del fondo al 2010 (stabili e variabili)		
Art. 1, c. 236, L. 208/2015 Riduzione per blocco del fondo al 2015 (stabili e variabili)		
Art. 23, c. 2, D.L. 75/2017 Riduzione per blocco del fondo al 2016 (stabili e variabili)	323.472,88	324.710,27
LIMITE FONDO 2016	1.695.311,80	1.695.311,80
RISORSE VARIABILI NON SOGGETTE AL LIMITE	28.274,14	29.978,90
TOTALE RISORSE STABILI E VARIABILI	1.723.585,94	1.725.290,70
riduzione per conferimento di funzioni	- 11.657,20	- 11.657,20
TOTALE FONDO AL NETTO DELLA RIDUZIONE PER CONFERIMENTO DI FUNZIONI	1.711.928,74	1.713.633,50
RIVERSAMENTI DA ALTRE AMMINISTRAZIONI	-	-
Art. 67, comma 2, lett. b), CCNL 21/05/2018 differenziali PEO	31.154,37	31.154,37
Art. 67, comma 2, lett. a), CCNL 21/05/2018 Incremento Euro 83,20 dal 2019	38.937,60	38.937,60
TOTALE RISORSE STABILI	1.753.746,57	1.753.746,57
TOTALE RISORSE VARIABILI	28.274,14	29.978,90
TOTALE FONDO ANNUALITA'	1.782.020,71	1.783.725,47
SOMME DESTINATE ALLA RETRIBUZIONE DI POSIZIONE E DI RISULTATO DEI TITOLARI DI POSIZIONE ORGANIZZATIVA	- 175.450,00	- 195.450,00
TOTALE FONDO AL NETTO DELLE SOMME DESTINATE AI TITOLARI DI POSIZIONE ORGANIZZATIVA	1.606.570,71	1.588.275,47

Cicco Genzio

Aut. L.

578



Funzione Pubblica Cgil Varese

Via Nino Bixio, 37 - 21100 Varese

Telefono: 0332/1956200

Fax: 0332/812976

www.cgil.varese.it

fpvarese@cgil.lombardia.it

Nota a verbale del 25 novembre 2021

Con la presente la scrivente organizzazione sottoscrive la presente ipotesi di accordo al fine di garantire l'inizio del percorso di progressioni orizzontali al personale dipendente della Provincia come da mandato assembleare, rilevando positivamente che, a differenza di quanto all'atto unilaterale dell'anno precedente, si è introdotto un metodo perequativo tra i diversi valutatori.

Si rileva però l'assenza di una specifica perequazione per la distribuzione delle valutazioni tra lavoratori "D" con P.O. e senza P.O, ricordando altresì che questa fattispecie fece decidere nel 2020 (verbale del 18.12.2020) di affrontare il problema con più attenzione mediante un tavolo congiunto, che non si è avuto, rinviando le progressioni delle categorie "D" all'anno successivo.

Certi che comunque questa evidente svolta nell'operato della parte datoriale sarà seguita da un più approfondito studio congiunto, anche sulla scorta di quanto sarà contabilizzato nel corrente anno.

la Segretaria FP CGIL Varese
(D.ssa Gianna Moretto)

