

## CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO INTEGRATIVO

A seguito dell'autorizzazione alla sottoscrizione rilasciata da parte della giunta comunale con deliberazione n. 245 del 24 novembre 2020, il giorno 04 dicembre 2020 alle ore 03:40 presso la sede municipale

TRA

Il Comune di Sondrio, rappresentato ai sensi della deliberazione della giunta comunale n. 168 del 24/05/2018 come segue:

- dirigente del settore servizi istituzionali – Presidente (Livio Tirone);

e le organizzazioni sindacali:

- R.S.U. dei dipendenti del Comune di Sondrio nelle persone di:

- Abbiati Elena
- Mozzi Andrea
- Panizza Marco Luigi
- Piatti Paola
- Pozzoni Camilla
- Puleri Leonardo Antonio
- Quattrini Alessandro

- |                 |                  |
|-----------------|------------------|
| - C.G.I.L./F.P. | nella persona di |
| - C.I.S.L./FPS  | nella persona di |
| - UIL/FPL       | nella persona di |
| - C.S.A.        | nella persona di |
| - DICCAP        | nella persona di |

si conviene il seguente contratto collettivo decentrato integrativo.

### Art. 1 (Campo di applicazione)

1. Il presente contratto collettivo decentrato integrativo, in seguito chiamato per brevità anche CCDI, dà attuazione per i dipendenti fino alla categoria contrattuale D (ex VII e VIII q.f.) del Comune di Sondrio ai Contratti Collettivi Nazionali di Lavoro, in seguito chiamati per brevità: CCNL 6/7/1995; CCNL 13/5/1996; CCNL 16/7/1996; CCNL 31/03/1999; CCNL 01/04/1999; CCNL 14/09/2000; CCNL 5/10/2001; CCNL 22/01/2004; CCNL 9/5/2006; CCNL 11/04/2008; CCNL 31/07/2009; CCNL 21/05/2018.

2. Per l'anno 2020 per la parte normativa si applica il ccdi stipulato il 13/12/2018 con le modifiche apportate dal presente CCDI e per la parte economica quanto previsto dal presente CCDI.

3. Il presente CCDI sarà oggetto di revisione in considerazione del nuovo Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro 2019 – 2021 e della normativa applicabile tempo per tempo.

4. Per l'anno 2020 l'importo delle risorse decentrate è indicato nell'allegato "A" al presente CCDI. L'utilizzo delle risorse decentrate è parimenti indicato all'allegato "A". Si dà atto che la determinazione delle risorse – e conseguentemente il loro utilizzo – è stabilito in via provvisoria e



con riserva, a conclusione dell'anno 2020, di procedere a verifiche a consuntivo sul rispetto della normativa con conseguente eventuale effettuazione dei necessari adeguamenti compensativi.

5. Per l'anno 2020, nel caso di partecipazione a progetti eterofinanziati e/o nel caso di servizi in convenzione (riferimento deliberazioni Corte Conti sez. Autonomie n. 20/2017 e 23/2017) che prevedano che gli oneri relativi gravino per intero a carico di enti diversi dal Comune di Sondrio, potranno essere attivati, nei limiti delle risorse trasferite dagli altri enti, progetti per i dipendenti del Comune di Sondrio coinvolti direttamente e proficuamente in modo da riflettere il diverso apporto quali-quantitativo.

## **Art. 2**

(Disposizioni in materia di orario)

1. A partire dal 01 gennaio 2020, l'art. 2, comma 3, del CCDI del 09-12-2019 è disapplicato e l'art. 17, comma 2, del CCDI del 13/12/2018 è sostituito dal seguente:

“Per il personale educativo dell'asilo nido, si conferma la piena vigenza dell'art. 31 del CCNL del 14-09-2000, con particolare riferimento alle previsioni in materia di rapporto diretto educatore-bambini, fissato in trenta ore settimanali, e di quantificazione ed utilizzo del monte ore per le attività integrative, fissato in venti ore mensili. Il debito orario sarà quindi assolto completamente con il rispetto dei limiti sopra indicati.”.

## **Art. 3**

(Disposizioni in materia di compensi diretti ad incentivare la performance)

L'art. 14 del ccdi stipulato il 13/12/2018 è sostituito, dall'1/1/2020, dal seguente:

1. Il presente articolo dà attuazione alle previsioni di cui all'art. 68, comma 2, lettere a) e b) e all'art. 69 del CCNL del 21/5/2018.

2. Le somme stanziare per erogare i premi diretti ad incentivare la performance organizzativa e individuale di cui al presente articolo verranno erogate:

a) ai dipendenti assunti a tempo indeterminato;

b) ai dipendenti assunti a tempo determinato che abbiano prestato servizio nell'anno considerato per un periodo, anche non continuativo, superiore a 6 mesi, con esclusione dal compenso in caso di periodo lavorato inferiore o uguale a 6 mesi;

c) qualora non vengano percepiti emolumenti accessori di competenza di ciascun anno di validità del presente contratto per un ammontare superiore ad € 3.500,00. A tal fine non si considerano rientranti nel limite di € 3.500,00 i compensi accessori derivanti da: indennità di turno, rischio, disagio, reperibilità, maneggio valori, personale educativo, vigilanza, maggiorazioni per lavoro festivo, lavoro straordinario, specifiche responsabilità. Ai soli fini del presente articolo, per trattamento fondamentale si intendono i seguenti emolumenti: stipendio tabellare, salario di anzianità, indennità di comparto, indennità ex III e IV qf, indennità ex VIII q.f., progressione orizzontale, assegno IIS ex VIII e V q.f..

3. L'erogazione dei compensi avverrà a consuntivo, nell'anno solare immediatamente successivo a quello di riferimento, a conclusione del processo di valutazione delle prestazioni e dei risultati. In particolare dovrà essere accertato da parte del nucleo di valutazione o servizio di controllo interno il raggiungimento degli specifici obiettivi di cui all'art. 5, comma 2, lett. a) del ccdi del 13/12/2018.

4. L'erogazione dei compensi a titolo di performance avverrà come di seguito disciplinato. In particolare:

per la performance organizzativa, in base al grado di raggiungimento degli obiettivi di performance individuati come performance comunale nella deliberazione di giunta comunale di approvazione del PEG secondo lo schema:

- punteggio finale PEG da 0 a 60: nessuna attribuzione
- punteggio finale PEG da 61 a 70: attribuzione per il 50%
- punteggio finale PEG da 71 a 80: attribuzione per il 75%
- punteggio finale PEG da 81 a 84: attribuzione per il 85%
- punteggio finale PEG da 85 a 100: attribuzione per il 100%

per la performance individuale, in base al grado di raggiungimento degli obiettivi di performance individuati come performance di settore e/o servizio e/o individuale nella deliberazione di giunta comunale di approvazione del PEG secondo lo schema:

- punteggio finale PEG da 0 a 60: nessuna attribuzione
- punteggio finale PEG da 61 a 70: attribuzione per il 50%
- punteggio finale PEG da 71 a 80: attribuzione per il 75%
- punteggio finale PEG da 81 a 84: attribuzione per il 85%
- punteggio finale PEG da 85 a 100: attribuzione per il 100%

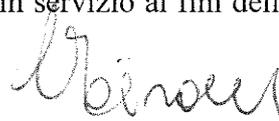
Tale sistema di fasce aperte si applica insieme al complessivo sistema di valutazione disciplinato dal presente articolo anche in caso di implementazione dei piani di razionalizzazione previsti dall'art. 16 del d.l. n. 98/2011, convertito con legge n. 111/2011 e dall'art. 4, comma 2, lett g) del presente ccdi; l'erogazione avverrà con le modalità di cui al comma 6 del presente articolo.

5. Per l'erogazione dei compensi a titolo di performance individuale si procederà, ai sensi dell'art. 69 del CCNL del 21/05/2018, come segue:

- a) la quota massima di personale valutato a cui attribuire la maggiorazione del premio individuale di cui all'art. 68, comma 2, lett. b) del CCNL del 21/05/2018 è pari al 10 % con arrotondamento per difetto;
- b) la misura della maggiorazione è definita nel 30% del valore medio pro-capite del premio di performance organizzativa valutato positivamente;
- c) le risorse stanziare per la maggiorazione di cui alle lettere precedenti sono determinate nella misura percentuale pari al 3% delle risorse disponibili per i premi di performance individuale di cui al presente articolo;
- d) si procederà quindi a sottrarre dal totale delle risorse disponibili per i premi di performance individuale di cui al presente articolo la quota di cui alla lettera c). La parte residua, costituente la performance individuale, verrà attribuita in base a quanto previsto dai commi seguenti;
- e) la quota di cui alla lettera c) verrà attribuita al personale di cui alla lettera a) che abbia conseguito le valutazioni più elevate, con riproporzionamento in caso di part-time. In caso di parità nelle ultime posizioni le quote di premi verranno ripartite in parti eguali fino a concorrenza delle risorse di cui alla lettera c).

6. La ripartizione dei premi di performance individuale e organizzativa di cui al presente articolo avverrà come segue:

- a) il dipendente dovrà aver riportato nella scheda individuale di cui all'art. 13 una valutazione superiore al 60% del punteggio massimo attribuibile; a tal fine dovranno essere valutate anche le prestazioni individuali del personale a tempo determinato che rientra nelle condizioni di cui al precedente comma 2 lett. b);
- b) in caso di assenze si determinerà una decurtazione proporzionale del compenso. A decorrere dall'1/1/2019 tutte le assenze non sono equiparate a presenza in servizio ai fini dell'erogazione del



compenso di cui al presente articolo fatta eccezione per le assenze che in base al CCNL danno luogo alla corresponsione del trattamento accessorio;

c) i risparmi derivanti dalla decurtazione del premio per performance organizzativa per effetto delle assenze che rientrano nell'ipotesi di cui all'art. 71, comma 1, del d.l. 112/2008 convertito con legge n. 133/2008 costituiscono economie di bilancio;

d) il compenso sarà determinato in funzione della valutazione individuale ma, così determinato, verrà decurtato in proporzione alle assenze dal servizio;

e) l'erogazione del premio per performance relativo a tutti i dipendenti tenuto conto di quanto precisato sopra, avverrà secondo le seguenti formule:

$$p1 = \frac{v}{V} \times \frac{h}{H} \times F \times k$$

$$p = p1 - \frac{p1}{h} \times m$$

dove:

p1 = premio teorico individuale spettante;

v = valutazione individuale espressa come punti superiori alla valutazione minima del 60% (es. valutazione 61; 63; 65; 84; v = 1; 3; 5; 24);

V = somma di tutti i punti eccedenti la valutazione minima del 60% attribuiti al personale che ha titolo al compenso; (es. valutazione 61; 63; 65; 84; V = 1+3+5+24 = 33);

h = ore lavorate da ciascun dipendente, senza decurtazioni per assenze ex art. 71, comma 1, d.l. 112/2008 convertito con legge n. 133/2008;

H = somma delle ore lavorate dai dipendenti che hanno titolo al compenso senza decurtazioni per assenze ex art. 71, comma 1, d.l. 112/2008 convertito con legge n. 133/2008;

F = importo totale fondo da ripartire;

k = numero che viene calcolato per interazione affinché  $\sum p1 = F$

p = premio individuale effettivo spettante;

m = assenze individuali ex art. 71, comma 1, d.l. 112/2008 convertito con legge n. 133/2008;

con le seguenti precisazioni:

- le ore annue teoriche lavorative, al netto di ferie e festività, sono quantificate in 1.600; tale valore è proporzionalmente ridotto in caso di rapporti a tempo parziale;
- per determinare il parametro "h" dal valore di 1600 sono detratte le assenze, ricondotte ad ore, non utili ai fini del premio (vedi lett. c del presente comma), ad eccezione delle assenze ex art. 71, comma 1, d.l. 112/2008 convertito con legge n. 133/2008.

7. La ripartizione del compenso verrà disposta con determinazione del competente organo di gestione ma su di essa comparirà solo un elenco nominativo in ordine alfabetico dei dipendenti con indicazione dell'importo attribuito. La tabella analitica di ripartizione sarà depositata presso l'ufficio personale e visionabile da ciascun dipendente e dalle organizzazioni sindacali firmatarie del ccdi. Per salvaguardare la riservatezza dei dati, sulla tabella in visione compariranno, oltre al nominativo dei beneficiari, solo i seguenti ulteriori elementi della formula di cui al comma 4 lett. f): h, v, p.

#### Art. 4

(Progressione orizzontale nella categoria)

1. Con riferimento all'art. 16 del ccdi 13/12/2018 si prevede che:

- per l'anno 2020 viene destinata all'attribuzione di nuove progressioni orizzontali la somma massima di € 4.166,67 che rapportata su base annua determina una somma massima di € 25.000,00;



tali risorse verranno destinate al personale di categoria contrattuale D (inclusi i profili professionali precedentemente riconducibili alla categoria D3);

- per l'anno 2020 sono escluse le progressioni verso la posizione economica finale della categoria (D7);

- l'attribuzione delle progressioni, nel rispetto del limite delle risorse stanziato, avverrà con decorrenza 01/12/2020 e con le modalità di seguito indicate:

1.1 - requisiti per l'accesso alla progressione:

a) essere dipendenti a tempo indeterminato in servizio alla data di decorrenza della progressione;

b) avere una permanenza della posizione economica in godimento pari o superiore a tre anni presso il Comune di Sondrio;

c) avere riportato un punteggio medio di valutazione nel triennio 2017 – 2019, salvo riproporzionamento in caso di periodi lavorativi inferiori, pari o superiore a 89/100 ma con almeno una valutazione di 90/100 nel triennio di riferimento;

d) esclusione dalla graduatoria dei dipendenti che hanno conseguito una progressione orizzontale dal 01 dicembre 2016;

1.2 - formazione della graduatoria:

a) sulla base dei criteri di cui sopra e delle valutazioni agli atti verrà formata la graduatoria;

b) in caso di parità nella graduatoria verrà data preferenza al personale secondo i seguenti criteri elencati in ordine di applicazione:

a) posizione iniziale di assunzione nella categoria;

b) maggiore anzianità di servizio nella posizione economica in godimento;

c) maggiore età anagrafica;

c) l'attribuzione delle progressioni avverrà mediante scorrimento della graduatoria fino a concorrenza delle risorse stanziato;

d) verranno attribuite solo le progressioni che risulteranno completamente finanziate in base alle risorse disponibili; eventuali residui verranno destinati ad incremento del fondo di cui all'art. 68, comma 2, lettere a) e b).

2. Le graduatorie verranno approvate con determinazione del dirigente del servizio personale ma su di esse comparirà solo un elenco nominativo in ordine alfabetico dei dipendenti che hanno avuto accesso alla progressione. Le graduatorie saranno depositate presso l'ufficio personale e visionabili da ciascun dipendente e dalle organizzazioni sindacali firmatarie del ccdd.

3. Le parti danno atto che per effetto di quanto disposto nel presente articolo, a partire dall'anno 2020 le risorse stabili disponibili per il trattamento accessorio saranno conseguentemente ridotte.

## Art. 5

(Disposizioni finali)

1. Per tutto quanto qui non disciplinato le parti rinviando ai CCNL vigenti tempo per tempo.

2. Il presente CCDI deve essere attuato entro 30 giorni dalla stipula.



Letto, confermato e sottoscritto

Per il Comune di Sondrio:  
(Livio Tirone)

Livio Tirone

Per le organizzazioni sindacali:

R.S.U. dei dipendenti del Comune di Sondrio:

Abbiati Elena

F.TO

Mozzi Andrea

F.TO

Panizza Marco

Piatti Paola

F.TO

Pozzoni Camilla

F.TO

Puleri Leonardo Antonio

F.TO

Quattrini Alessandro

F.TO

- C.G.I.L./F.P.:

F.TO

- C.I.S.L./FP:

F.TO

- UIL/FPL:

F.TO

- C.S.A.:

F.TO

- DICCAP

**ALLEGATO "A" AL CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO INTEGRATIVO**

IMPORTO FONDO RISORSE DECENTRATE 2020	
<b>Fondo unico per le risorse decentrate</b>	
Risorse fisse aventi carattere di certezza e stabilità	
Unico importo consolidato anno 2017 (art. 67 c. 1 CCNL 16/18)	327.256,90
RIA e ass. ad personam personale cessato (art. 67 c.2/c CCNL 16-18)	51.000,06
Risparmi ex art. 2 c. 3 d. lgs. 165/2001 (art. 67 c.2/d CCNL 16-18)	
incr. per pers. trasferito (art. 67 c.2/e CCNL 16-18)	
incr. per riduz. organico (art. 67 c.2/f CCNL 16-18) - solo per le Regioni	
incr. per riduz. stabile lav. straord. (art. 67 c.2/g CCNL 16-18)	1.319,00
incr. dotazioni organiche (art. 67 c.2/h CCNL 16-18)	
parziale soggetto limite 2016 senza decurtazione 2011/2014	379.575,96
decurtazione 2011/2014 - art. 9 c.2bis l.122/2010; circ. RGS 13/2016*	-53.612,54
parziale soggetto limite 2016 dopo decurtazione 2011/2014	325.963,42
incrementi progr. ec. (art. 67 - c.2/b CCNL 16/18) – non soggetto limite 2016	14.643,48
aumento 83,20 ( art. 67 - c.2/a CCNL 16/18) - escluso dal limite 2016	13.478,40
Totale Risorse Stabili	<b>354.085,30</b>
<b>RISORSE VARIABILI</b>	
risorse ex art. 43 l. 449/97 (art. 67 c.3/a CCNL 16-18)	97.553,00
risorse ex art. 16 d.l. 98/2011 (art. 67 c.3/b CCNL 16-18)	
specifiche disp. di legge (art. 67 c.3/c CCNL 16-18)	3.000,00
RIA e ass. ad personam personale cessato (art. 67 c.3/d CCNL 16-18)	2.282,96
risp. da straord. accertati a consuntivo (art.67 c.3/e CCNL 16-18)	3.845,00
messi notificatori (art. 67 c.3/f CCNL 16-18)	200,00
trattamento personale case da gioco (art. 67 c. 3/g CCNL 16-18)	
integrazione 1,2% (art. 67 c. 3/h CCNL 16-18)	38.376,20
obiettivi di performance (art. 67 c.3/i CCNL 16-18)	
rec. ev. ICI e spese giudizio (art. 3 c. 57 l.662/96; art. 59 d.lgs. 446/97**)	3.000,00
Incentivi ex d. lgs. 50/2016 s.m.i. – da determinare – non soggetto limite 2016	
Totale Risorse Variabili	<b>148.257,16</b>
importo risorse decentrate soggette al limite 2016 adeguato (325.963,42+ 148.257,16)	474.220,58
importo r. posizione e risultato posizioni organizzative – soggette limite 2016	111.176,42
totale r. decentrate incluse risorse per posizioni organizzative	585.397,00
Limite anno 2016 adeguato da non superare	585.397,35
<b>TOTALE FONDO RISORSE DECENTRATE 2020 (totale stabili + variabili)</b>	<b>502.342,46</b>

\* applicata integralmente su risorse fisse ai sensi della Circolare del Ministero dell'economia e delle Finanze – Dipartimento Ragioneria Generale dello Stato – n. 13 del 15/4/2016;

\*\* importo presunto da determinare in funzione dello specifico regolamento

## ART. 68 CCNL 21/5/2018 – UTILIZZO RISORSE DECENTRATE ANNO 2020

<b>utilizzo risorse stabili</b>	
progressioni orizzontali già attribuite	226.500,00
Progressioni orizzontali decorrenza 1/12/2020	4.166,67
indennità di comparto quote 2003 e 2004	55.306,58
ind. personale educativo nido	12.198,94
Indennità ex VIII q.f.	2.324,16
<b>parziale</b>	<b>300.496,35</b>
<b>utilizzo risorse variabili</b>	
turno	26.500,00
Indennità di servizio esterno	3.500,00
indennità condizioni di lavoro	13.500,00
reperibilità /maggiorazioni	4.100,00
maneggio valori	3.000,00
ind. messi	200,00
f.do specifiche resp.	36.800,00
Indennità di funzione	4.200,00
f.do specifiche resp. urp/anagrafe	2.000,00
spesa per progetti	38.825,00
incentivi tecnici (art. 113 d. lgs. 50/2016)*	
Incentivi per attività di accertamento ICI **	3.000,00
performance organizzativa	18.361,11
Performance individuale ***	47.860,00
<b>Parziale</b>	<b>201.846,11</b>
<b>Totale fondo uscite</b>	<b>502.342,46</b>

\* importo da determinare in funzione dello specifico regolamento;

\*\* importo presunto da determinare in funzione dello specifico regolamento;

\*\*\* oltre alle eventuali economie sul fondo lavoro straordinario e sugli altri fondi in uscita, secondo le indicazioni del ccdi.