

CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO INTEGRATIVO

A seguito dell'autorizzazione alla sottoscrizione rilasciata da parte della giunta comunale con deliberazione n. 358 del 27 novembre 2019, il giorno 09 dicembre 2019 alle ore 15:02 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
- Gritti Marco
- Mozzi Andrea
- Panizza Marco Luigi
- Perregrini Davide
- Piatti Paola
- Puleri Leonardo Antonio
- Quattrini Alessandro

- C.G.I.L./F.P. nella persona di CLAUDIO BOTTAL
- C.I.S.L./FPS nella persona di PAOLO CAPUTO
- UIL/FPL nella persona di GIUSEPPE SERGI
- 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 2019 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. In considerazione dell'incertezza esistente in ordine sia all'immediata applicabilità che alle modalità applicative dell'art. 33, comma 2, del d.l. 34/2019, il presente CCDI viene stipulato nel rispetto del limite di cui

all'art. 23, comma 2, del d. lgs. 75/2017, fatta salva la sua revisione in base agli sviluppi normativi ed interpretativi sulla disciplina applicabile.

4. Per l'anno 2019 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 da' atto che la determinazione delle risorse – e conseguentemente il loro utilizzo – è stabilito in via provvisoria nelle more dell'applicazione dell'art. 33, comma 2, del d.l. 34/2019, convertito con legge n. 58/2019

5. Per l'anno 2019, 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 progetti finalizzati, maneggio valori e orario)

1. Il comma 3 dell'art. 6 del ccdi stipulato il 13/12/2018 è sostituito, a decorrere dall'1/1/2019, dal seguente:

“I progetti finalizzati dovranno essere svolti secondo le modalità definite nel singolo progetto e liquidati previa attestazione da parte del competente organo di gestione del raggiungimento degli obiettivi fissati”.

2. All'art. 8, comma 4, del ccdi 13/12/2018 è aggiunto il seguente periodo: “l'indennità è corrisposta con riferimento ad incassi/pagamenti effettuati con utilizzo di denaro contante; ai fini del presente articolo non vengono presi in considerazione pagamenti effettuati con strumenti elettronici”.

3. L'art. 17, comma 2, del ccdi 13/12/2018 - in considerazione di quanto previsto dall'art. 22, commi 1 e 4 lett. c), e dall'art. 49, comma 1, lett. c) del CCNL del 21/05/2018 - è disapplicato a partire dal 01/01/2020.

Art. 3

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

L'art. 14 del ccdi stipulato il 13/12/2018 è sostituito, in via sperimentale per l'anno 2019, 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 21/05/0018 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. Le parti concordano nel valorizzare la professionalità dei lavoratori del Comune di Sondrio mediante l'istituto delle progressioni orizzontali. A tal fine, in presenza di risorse disponibili e nel rispetto della normativa vigente tempo per tempo, si impegnano a verificare la sussistenza delle condizioni per l'attribuzione di ulteriori progressioni orizzontali nel corso del biennio 2020/2021.

Art. 5

(Disposizioni finali)

1. Per tutto quanto qui non disciplinato le parti rinviano ai CCNL vigenti tempo per tempo.
2. Il presente CCDI deve essere attuato entro 30 giorni dalla stipula.

Parti firmatarie:

Letto, confermato e sottoscritto:

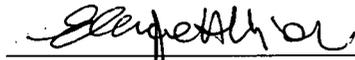
Per il Comune di Sondrio:
(Livio Tirone)



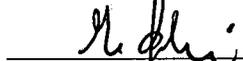
Per le organizzazioni sindacali:

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

Abbiati Elena



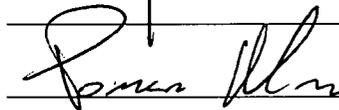
Gritti Marco



Mozzi Andrea

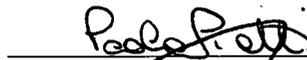


Panizza Marco



Perregrini Davide

Piatti Paola



Puleri Leonardo Antonio



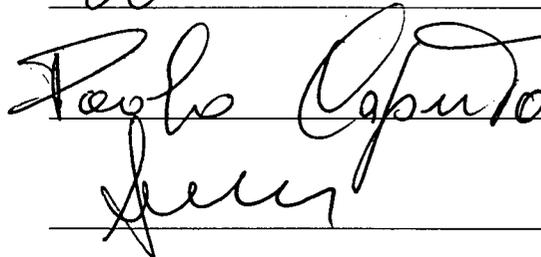
Quattrini Alessandro



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



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



- UIL/FPL:



- C.S.A.:

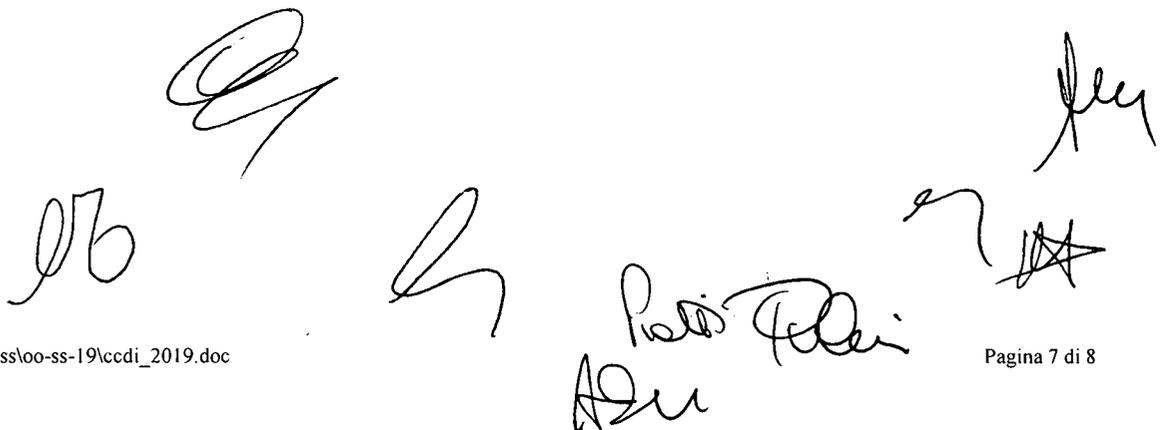
- DICCAP

ALLEGATO "A" AL CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO INTEGRATIVO

IMPORTO FONDO RISORSE DECENTRATE 2019	
Fondo unico per le risorse decentrate	
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)	47.232,53
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	375.808,43
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	322.195,89
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	350.317,77
RISORSE VARIABILI	
risorse ex art. 43 l. 449/97 (art. 67 c.3/a CCNL 16-18)	100.556,00
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)	4.535,00
RIA e ass. ad personam personale cessato (art. 67 c.3/d CCNL 16-18)	2.036,94
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)	500,00
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**	5.000,00
Incentivi ex d. lgs. 50/2016 s.m.i. – da determinare – non soggetto limite 2016	
parziale soggetto limite 2016	154.849,14
somme non utilizzate fondo anno precedente –non soggette al limite 2016	1.290,65
Totale Risorse Variabili	156.139,79
importo risorse decentrate soggette al limite 2016 (322.195,89+ 154.849,14)	477.045,03
importo r. posizione e risultato posizioni organizzative – soggette limite 2016	103.662,00
totale r. decentrate incluse risorse per posizioni organizzative	580.707,03
decurtazione per rispetto limite 2016 - fondo anno 2016 da non superare 580.707,79	0,00
TOTALE FONDO RISORSE DECENTRATE 2019 (totale stabili + variabili)	506.457,56

* 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 2019

utilizzo risorse stabili	
progressioni orizzontali già attribuite	254.774,00
indennità di comparto quote 2003 e 2004	54.907,00
ind. personale educativo nido	11.715,00
Indennità ex VIII q.f.	2.647,00
parziale	324.043,00
utilizzo risorse variabili	
turno	27.500,00
Indennità di servizio esterno	3.598,00
indennità condizioni di lavoro	13.604,00
reperibilità /maggiorazioni	4.020,00
maneggio valori	4.850,00
ind. messi	500,00
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	28.825,00
incentivi tecnici (art. 113 d. lgs. 50/2016)*	
Incentivi per attività di accertamento ICI **	5.000,00
performance organizzativa	6.185,56
Performance individuale ***	45.332,00
Parziale	182.414,55
Totale fondo uscite	506.457,56

* importo presunto 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.