

Comune di Sondrio – contratto collettivo decentrato integrativo 2018-2021
CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO INTEGRATIVO

A seguito dell'autorizzazione alla sottoscrizione rilasciata da parte della giunta comunale con deliberazione n. 362 del 4 dicembre 2018, il giorno *13 dicembre* 2018 alle ore *8:00* 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 BOTTA'*
- 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 2018 per la parte normativa si applica il ccdi stipulato il 15/12/2017 con le modifiche apportate dal presente CCDI e per la parte economica quanto previsto dal presente CCDI. Il presente CCDI ha inoltre validità giuridica per il triennio 2019-2021, fatta salva la sua revisione che le parti si impegnano ad esaminare entro il primo quadrimestre dell'anno 2019.

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 2018 l'importo delle risorse decentrate è indicato nell'allegato "A" al presente CCDI. L'utilizzo delle risorse decentrate è parimenti indicato all'allegato "A".

5. Per l'anno 2018 in via sperimentale, 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

(Progressione orizzontale nella categoria)

1. L'art. 2 del ccdi 2017-2018 è sostituito, a decorrere dall'1/1/2018, come segue:

- per l'anno 2018 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 ripartite tra le categorie C e D in proporzione al numero dei dipendenti in servizio in ciascuna categoria alla data di decorrenza della progressione; qualora le risorse destinate ad una categoria risultassero eccedenti rispetto alle progressioni teoriche possibili, la quota eccedente, nel rispetto del limite massimo stanziato, andrà proporzionalmente ad incrementare le risorse destinate all'altra categoria;

- per l'anno 2018 sono escluse le progressioni verso le nuove posizioni economiche introdotte dal CCNL 21/5/2018 (C6 e D7);

- l'attribuzione delle progressioni, nel rispetto del limite delle risorse stanziate, avverrà con decorrenza 01/12/2018 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 2015 - 2017, salvo riproporzionamento in caso di periodi lavorativi inferiori, pari o superiore a:
 - 80/100 per personale di categoria contrattuale C;
 - 90/100 per personale di categoria contrattuale D;

1.2 - formazione della graduatoria:

- a) sulla base dei criteri di cui sopra e delle valutazioni agli atti verranno formate graduatorie distinte per ciascuna categoria contrattuale come sopra individuata;
- b) in caso di parità nelle graduatorie 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 stanziate;
- 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, lett. a) del CCNL del 21/05/2018.

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 stesse saranno depositate presso l'ufficio personale e visionabili da ciascun dipendente e dalle organizzazioni sindacali firmatarie del ccdi.

3. Le parti danno atto che per effetto di quanto disposto nel presente articolo, a partire dall'anno 2018 le risorse stabili disponibili per il trattamento accessorio saranno conseguentemente ridotte.

Art. 3

(Disposizioni in materia di sciopero nei servizi pubblici essenziali)

1. In attuazione degli articoli 2 e 5 dell'Accordo Collettivo Nazionale in materia di norme di garanzia del funzionamento dei servizi pubblici essenziali nell'ambito del Comparto Regioni – Autonomie Locali del 19 settembre 2002, come integrato dall'Accordo dell'8 marzo 2016, si individuano i servizi, le professionalità, le qualifiche ed i contingenti di cui appresso:

N. servizio ex art. 2, comma 2, accordo 19/9/2002 integrato dall'accordo 8/3/2016	Uff./Servizio interessato	C.C.	PROFILO	CONTINGENTI DI PERSONALE
1	STATO CIVILE	C	ISTR. AMM.	1 in reperibilità
2	ELETTORALE(*)	C B	ISTR. AMM. ESECUTORE AMMIN.	1 in servizio 1 in servizio
3	CIMITERIALE	B	ES. TECNICO	2 in reperibilità (**)
4	POLITICHE SOCIALI	D	ASSIST. SOCIALE	1 in reperibilità
8, 9 e 15	SETTORE SERVIZI TECNICI	C B	ISTR. TECNICO ESEC. TECNICO	1 in reperibilità 2 in reperibilità
12 e 15	POLIZIA LOCALE	D D C	COMANDANTE P.L. ISTR. DIRETTIVO DI P.L. AGENTE P.L.	1 in reperibilità 1 in servizio 2 in servizio
14	PERSONALE(***)	C	ISTR. AMM.	1 in servizio (**)
18	ISTRUZIONE (****)	B B	ESECUTORE DI CUCINA ES. AUSILIARIO	5 in servizio 1 per asilo nido
18	ISTRUZIONE	C	ISTR. ED. NIDO	1 EDUCATRICE ogni 8 bimbi > a 1 ogni 5 bimbi < a 1
	INFORMATICO	C	ISTR. INF. o ISTR. CED	1 in reperibilità
13	BIBLIOTECA	C B	ISTR. CULTURALE ESECUTORE	2 in servizio 1 in servizio
13	MUSEO	C	ISTR. CULTURALE	1 in servizio

(*) = limitatamente alle attività necessarie ad assicurare il regolare svolgimento delle consultazioni elettorali;

(**) = prestazione lavorativa ridotta al 50%

(***) = limitatamente al periodo di elaborazione degli stipendi;

(***) = relativamente ai servizi educativi e scolastici si conviene che:

- per lo sciopero riguardante tutte o una sola delle categorie di lavoratori impiegati nel servizio e di durata inferiore all'intera giornata e per la partecipazione all'assemblea sindacale, la collocazione oraria dello sciopero e dell'assemblea dovrà avvenire in modo da garantire la continuità del servizio e la preparazione e somministrazione dei pasti alle ore previste;
- per lo sciopero per l'intera giornata riguardante solo il personale non insegnante il servizio è aperto all'utenza e dovranno essere garantiti i servizi minimi essenziali relativi alla preparazione e somministrazione dei pasti, ove previsti. Presso l'asilo nido il servizio del personale ausiliario va garantito solo per l'orario necessario alla preparazione e somministrazione del vitto e della pulizia dei soli locali delle cucine, delle stoviglie e dei servizi igienici;
- per lo sciopero riguardante tutte le categorie dei lavoratori impiegati nel servizio e di durata superiore all'intera giornata, il servizio del personale ausiliario presso l'asilo nido va garantito solo per l'orario necessario alla preparazione e somministrazione del vitto e della pulizia dei soli locali delle cucine, delle stoviglie e dei servizi igienici.

2. Si dà atto che per i servizi non indicati al comma 1, ma previsti dagli articoli 2 e 5 dell'Accordo Collettivo Nazionale in materia di norme di garanzia del funzionamento dei servizi pubblici essenziali nell'ambito del Comparto Regioni - Autonomie Locali del 19 settembre 2002, come integrato dall'Accordo dell'8 marzo 2016, la competenza a rendere i servizi stessi è posta in capo a società o enti terzi rispetto al Comune, anche se eventualmente partecipati o controllati dal Comune, ed ai quali si applicano contratti collettivi di un diverso comparto; conseguentemente il presente CCDI non è titolato ad esprimersi.

3. La scelta dei dipendenti nei servizi con più addetti verrà effettuata per ordine alfabetico e con criterio di rotazione.

4. L'Amministrazione si impegna ad evitare di concedere giornata di ferie o di riposo compensativo o di formazione o di missione coincidente con la giornata di sciopero.

5. I dipendenti posti in reperibilità per la durata del normale orario di servizio o per il minor periodo, a seconda che lo sciopero sia indetto per una giornata intera o per sua frazione, dovranno presentarsi al posto di lavoro, in caso di chiamata, anche telefonica, entro 30 minuti dalla chiamata.

6. L'utilizzo dell'istituto della reperibilità per la garanzia dei minimi di servizio è da considerarsi al di fuori dei limiti contrattuali previsti.

7. Si rinvia per ogni altro aspetto all'Accordo Collettivo Nazionale in materia di norme di garanzia del funzionamento dei servizi pubblici essenziali nell'ambito del Comparto Regioni - Autonomie Locali del 19 settembre 2002, come integrato dall'Accordo dell'8 marzo 2016.

8. Per le assemblee sindacali si osserveranno le seguenti regole:

- a) saranno convocate, fatti salvi i casi gravi ed imprevedibili, con un preavviso di almeno giorni 3 lavorativi, nel rispetto di quanto previsto dal CCNQ del 4/12/2017;
- b) per la partecipazione all'assemblea non occorre autorizzazione da parte del responsabile dell'ufficio;
- c) per l'uscita dall'ufficio per la partecipazione all'assemblea non occorre strisciare il badge o timbrare il cartellino;
- d) i trenta minuti immediatamente precedenti l'inizio dell'assemblea ed i trenta minuti immediatamente successivi saranno considerati "tempo tecnico" per recarsi dal luogo di lavoro all'assemblea e viceversa;
- e) qualora al termine dell'assemblea più 30 minuti di "tempo tecnico" risultasse che il dipendente non abbia ancora raggiunto l'orario minimo giornaliero, in caso di assemblea convocata di pomeriggio il tempo mancante:

- per chi è in orario flessibile potrà, a scelta del dipendente, essere lavorato nel corso della medesima giornata o recuperato nel corso della settimana senza bisogno di autorizzazione;
 - per chi è in orario non flessibile dovrà essere lavorato nel corso della medesima giornata;
- f) durante le assemblee dovranno essere garantiti i servizi minimi essenziali previsti in caso di sciopero.

Art. 4

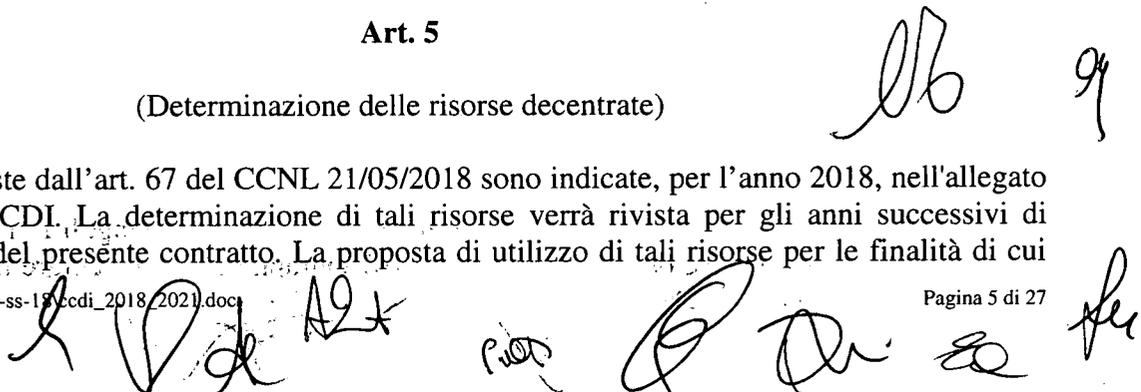
(Relazioni sindacali)

1. L'Amministrazione garantisce la convocazione delle delegazioni, nei casi e nei termini previsti dai CCNL. Relativamente alle materie oggetto di confronto si osserverà la disciplina prevista dall'art. 5 del CCNL del 21/05/2018.
2. Per ogni incontro deve essere previsto l'ordine del giorno degli argomenti da trattare.
3. Di ogni seduta verrà steso un verbale sintetico degli argomenti affrontati e delle eventuali intese raggiunte, che verrà successivamente sottoscritto dai componenti le delegazioni trattanti, fatte salve le approvazioni previste da norme di legge o di regolamento per l'attività della parte pubblica.
4. Qualora gli argomenti in discussione non siano completamente trattati o vengano rinviati alla fine dell'incontro verrà fissata la data dell'incontro successivo.
5. L'obbligo dell'informazione preventiva è soddisfatto con la spedizione mediante strumenti telematici della stessa alla RSU e alle Organizzazioni Sindacali Territoriali.
6. Le OO.SS. e la RSU hanno diritto di affiggere pubblicazioni, testi e comunicati inerenti a materie di interesse sindacale su apposite bacheche che l'ente ha l'obbligo di predisporre in luoghi facilmente accessibili a tutti i lavoratori. La RSU ha diritto di utilizzare la posta elettronica interna per le comunicazioni sindacali.
7. A richiesta di una delle parti sottoscriventi il presente CCDI e comunque almeno una volta all'anno le parti firmatarie si incontreranno per effettuare una verifica sullo stato di attuazione del CCDI.
8. Le riunioni sindacali all'interno dell'orario di servizio sono escluse dal monte ore di permessi per attività sindacali.
9. I permessi sindacali dovranno formare oggetto di apposita richiesta preventiva. La loro fruizione dovrà essere documentata, anche mediante una dichiarazione del lavoratore interessato.
10. Si rinvia per ogni altro aspetto agli articoli dal 3 al 10 del CCNL 21/05/2018 ed al contratto collettivo nazionale quadro stipulato il 4 dicembre 2017 sulle modalità di utilizzo dei distacchi, aspettative e permessi nonché delle altre prerogative sindacali.

Art. 5

(Determinazione delle risorse decentrate)

1. Le risorse previste dall'art. 67 del CCNL 21/05/2018 sono indicate, per l'anno 2018, nell'allegato "A" al presente CCDI. La determinazione di tali risorse verrà rivista per gli anni successivi di vigenza giuridica del presente contratto. La proposta di utilizzo di tali risorse per le finalità di cui



all'art. 68 del CCNL 21/05/2018 è parimenti indicata nell'allegato "A". Qualora per effetto di innovazioni normative e/o interpretative fosse possibile integrare le risorse indicate nell'allegato "A" successivamente alla stipulazione del presente CCDI e prima della liquidazione del fondo di cui all'art. 68, comma 2, lett. a) del CCNL 21/05/2018 tali risorse verranno utilizzate ad incremento del medesimo fondo previa apposita integrazione al presente CCDI. Qualora il fondo fosse già stato liquidato le risorse andranno ad incrementare lo stesso fondo per l'anno successivo.

2. Relativamente all'individuazione delle risorse disponibili si precisa che:

a) in attuazione dell'art. 43 della legge n. 449/1997, richiamato dall'art. 67, comma 3, lett a) del CCNL 21/05/2018, sono stati individuati specifici obiettivi trasversali di accertamento di sponsorizzazioni o di risparmi di spesa che per l'anno 2018 sono indicati nell'allegato "A" e per gli anni successivi dovranno essere quantificati;

b) per l'anno 2018 viene confermata la riduzione degli straordinari pari a € 3.845,00 oltre alla riduzione del 3% di cui all'art. 67, comma 2, lett.g) del CCNL 21/05/2018;

c) le parti prendono atto che le risorse finanziarie occorrenti per la progressione orizzontale siano da rinvenire sempre all'interno delle risorse per il trattamento accessorio, anche per gli anni successivi a quello di prima erogazione, e ciò fino a quando future norme di contratto collettivo nazionale non dispongano in senso diverso. Gli aumenti nei valori economici delle singole progressioni derivanti dall'applicazione:

- del CCNL del 5/10/2001, quantificate in € 4.577,00;
- del CCNL del 22/01/2004, quantificate in € 10.475,00,
- del CCNL del 9/5/2006, quantificate in € 2.726,00,
- del CCNL del 11/04/2008, quantificate in € 121,68,
- del CCNL del 31/07/2009, quantificate in € 3.241,71
- del CCNL del 21/05/2018, quantificate in € 945,32 con riferimento all'anno 2016, € 3.103,21 con riferimento all'anno 2017 ed € 9.518,09 per l'anno 2018

non gravano sulle risorse per il trattamento accessorio, limitatamente alle progressioni già attribuite alla data di stipulazione dei CCNL stessi. L'importo relativo agli anni 2001-2009, pari ad € 21.141,39 è assorbito nell'unico importo consolidato di cui all'art. 67, comma 1, del CCNL 21/5/2018; la cifra di € 13.566,62, relativa all'incremento dei differenziali in applicazione del CCNL 21/5/2018, viene riportata nell'allegato "A" quale voce distinta in quanto esclusa dal limite del fondo 2016.

d) il fondo per la corresponsione della retribuzione di posizione e di risultato per i titolari di posizioni organizzative è determinato come segue:

anno 2018: € 85.038,86; tale importo è a carico del bilancio del comune ai sensi dell'art. 15, comma 5, del CCNL 21/05/2018, ma concorre al rispetto del limite di spesa di cui all'art. 23, comma 2, del d. lgs. 75/2017 ai sensi dell'art. 67, comma 7, del CCNL 21/5/2018;

e) le risorse per l'indennità di comparto sono quantificate, in via presuntiva e salvo verifica a consuntivo, come segue:

- anno 2018: € 82.222,00 complessivi di cui € 55.012,00 finanziati con fondi risorse decentrate ed € 27.210,00 con oneri a carico del bilancio, in quanto riferiti alla quota dell'anno 2002 ed a nuove assunzioni su posti vacanti;

f) preso atto della sussistenza nel bilancio del Comune della capacità di spesa, le risorse variabili sono incrementate ai sensi dell'art. 67, comma 4, del CCNL 21/05/2018 in misura pari al 1,2% del monte salari 1997;

g) in attuazione dell'art. 16 del d.l. n. 98/2011, convertito con legge n. 111/2011 potranno essere attivati appositi piani di razionalizzazione a partire dall'anno 2018.

3. Eventuali economie accertate a fine dell'esercizio finanziario sui singoli fondi di cui agli articoli 14 del CCNL 01/04/1999 e 68 del CCNL 21/5/2018 andranno ad incrementare il fondo di cui all'art.

68, comma 2, lett. a) del CCNL 21/5/2018. Le eventuali economie su tale ultimo fondo, come previsto dall'art. 68, comma 1, ultimo periodo del CCNL 21/05/2018, andranno ad incrementare lo stesso fondo per l'anno successivo.

4. In attuazione della normativa nazionale, (es. in materia di Anagrafe Nazionale della Popolazione Residente) qualora venissero riconosciute al Comune di Sondrio dal Ministero dell'Interno o da altre Amministrazioni Statali somme per tali finalità, le stesse entreranno a far parte del fondo di cui all'art. 67, comma 3, lettera c) del CCNL del 21/05/2018 e verranno liquidate agli operatori del servizio demografico in base alle indicazioni del dirigente competente pro-tempore.

Art. 6

(Disposizioni concernenti il fondo per il compenso del lavoro straordinario e i progetti finalizzati)

1. Le eventuali prestazioni di lavoro straordinario rese nell'ambito delle attività di cui al d. lgs. 50/2016 s.m.i. sono escluse dalla remunerazione prevista dal fondo per il compenso del lavoro straordinario, essendo retribuite secondo quanto stabilito dall'articolo 15 del presente CCDI.

2. In attuazione dell'art. 14, comma 3, del CCNL 01/04/1999 nel corso degli anni di vigenza giuridica del presente contratto, e previa acquisizione della disponibilità degli interessati, alcuni gruppi di lavoratori individuati per uffici o centri di costo saranno esclusi dalla possibilità di effettuare prestazioni di lavoro straordinario remunerate, ferma restando la possibilità di ricorrere al lavoro straordinario retribuito in occasione di consultazioni elettorali o referendarie e di eventi eccezionali. Le eventuali ore in supero rispetto all'obbligo settimanale che si dovessero rendere necessarie per esigenze di servizio verranno recuperate nel corso dell'anno e comunque entro e non oltre il 30 aprile dell'anno successivo a quello di maturazione.

3. Nell'ambito della performance individuale di cui all'art. 68, comma 2, lett. b) del CCNL del 21/05/2018, possono essere attivati progetti finalizzati. Gli stessi 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 e subordinati in ogni caso al conseguimento da parte dei dipendenti interessati di un punteggio nella scheda di valutazione delle prestazioni individuali non inferiore a 61/100. La liquidazione del progetto potrà avvenire, in via provvisoria, anche nel corso dello stesso anno di attuazione, ma nel caso in cui la valutazione individuale non raggiungesse il minimo stabilito, si procederà al recupero di quanto corrisposto. Tale comma si applica anche ai progetti attuati a decorrere dall'1/1/2018.

Art. 7

(Indennità di turno)

1. Al ricorrere delle condizioni, dei presupposti e delle verifiche previste dalla contrattazione collettiva nazionale, ed in attuazione dell'art. 23, comma 7, e 68, comma 2, lett. d) del CCNL 21/05/2018, verrà corrisposta l'indennità di turno, secondo gli importi determinati ai sensi della contrattazione nazionale al personale in servizio presso il corpo di polizia locale che presta la propria attività con criteri di rotazione in base alle diverse articolazioni d'orario giornaliero assegnate.

Art. 8

(Indennità condizioni di lavoro)

1. In attuazione dell'art. 70-bis del CCNL 21/05/2018, a decorrere dall'1/1/2019 verrà corrisposta l'indennità condizioni di lavoro con le modalità di seguito indicate. Tale indennità sostituisce le indennità di rischio, disagio e maneggio valori dei precedenti CCNL e CCDI che, dalla decorrenza indicata, cessano di essere corrisposte.

2. Ai dipendenti di categoria contrattuale B e C che si trovano a svolgere una delle attività con esposizione a rischio come di seguito indicato è riconosciuta un'indennità condizioni di lavoro per ogni giorno di effettivo svolgimento dell'attività stessa determinato come segue:

- a) prestazioni di lavoro che prevedono frequenti attività di manutenzione stradale o segnaletica stradale o spostamenti in presenza di traffico: € 1,70/giorno;
- b) prestazioni di lavoro che prevedono l'utilizzo frequente di sostanze chimiche potenzialmente nocive e/o antiparassitari: € 1,70/giorno ;
- c) prestazioni di lavoro che prevedono frequenti attività di inumazioni e/o esumazioni e/o tumulazioni e/o estumulazioni: € 1,70/giorno;
- d) prestazioni di lavoro con utilizzo frequente di mezzi meccanici, attrezzi, strumenti rumorosi, taglienti, a percussione, ivi inclusi i mezzi per le attività di potatura e manutenzione del verde e apparecchi per centralini telefonici: € 1,70/giorno;
- e) prestazioni di lavoro che prevedono frequente assistenza domiciliare a persone con esposizione a rischio biologico: € . 1,70/giorno;
- f) prestazioni di lavoro che prevedono attività esterna per sopralluoghi e/o controlli e/o verifiche su cantieri pubblici e/o privati: € . 1,70/giorno;
- g) prestazioni di lavoro che prevedono attività di regolazione del traffico: € 1,50/giorno.

Le attività descritte non si cumulano tra loro; l'indennità è corrisposta nella misura unica indicata ed è riferita all'attività prevalentemente svolta.

Con riferimento alle situazioni di rischio di cui alle lettere f) e g) i giorni di effettivo svolgimento dell'attività dovranno essere documentati esclusivamente mediante apposita timbratura di uscita/entrata conforme alle specifiche tecniche del software di rilevazione presenze in uso; in caso di svolgimento più volte nello stesso giorno dell'attività rischiosa sarà sufficiente registrare la prima uscita/entrata; l'indennità non verrà corrisposta in assenza delle specifiche timbrature.

3. Qualora i dipendenti di categoria contrattuale B e C si trovino a svolgere, oltre alle attività di cui sopra, anche una o più delle seguenti attività disagiate l'importo dell'indennità condizioni di lavoro per ogni giorno di effettivo svolgimento delle attività stesse è rideterminato come segue:

- a) prestazioni di lavoro comportanti la presenza costante in centri di cottura con orario di lavoro non flessibile: € 2,60/giorno;
- b) prestazioni di lavoro da rendere prevalentemente all'esterno in squadre multiruolo: € 2,60/giorno
- c) prestazioni di lavoro da rendere prevalentemente all'esterno: € 2,10/giorno;
- d) prestazioni di lavoro presso più sedi lavorative e/o presso luoghi diversi e/o abitazioni private e/o comunità e/o ambienti di lavoro con prevalente assenza di interazione con altri lavoratori: € 2,10/giorno.

Le attività descritte non si cumulano tra loro; l'indennità è corrisposta nella misura unica indicata ed è riferita all'attività prevalentemente svolta.

4. Ai dipendenti incaricati con atto formale del maneggio dei valori è attribuita, per ogni giorno di effettivo svolgimento dell'attività di maneggio valori, un'indennità condizioni di lavoro determinata come segue:

fascia – valori in €	importo indennità giornaliera
Fino a 2.000,00	Nessuna indennità
Da 2.000,01 a 15.500,00	€ 1,00

Da 15.500,001 a 20.000,00	€ 1,03
Da 20.000,01 in su	€ 1,47

L'Amministrazione assume a suo carico, salvi i casi di dolo o colpa grave del dipendente, il rischio dello smarrimento da parte del dipendente incaricato del maneggio dei valori delle somme che si trovino al di sotto della soglia minima per il riconoscimento dell'indennità.

Le fasce verranno calcolate in base ai dati dell'anno precedente, fermo restando che l'indennità va attribuita in base alle presenze dell'anno in corso e con riferimento ai giorni di svolgimento dell'attività stessa.

5. Il competente organo di gestione individuerà i singoli lavoratori rientranti nelle situazioni di cui ai commi 2, 3 e 4 e comunicherà i nominativi all'ufficio personale.

6. Il diritto a percepire l'indennità è subordinato all'effettivo svolgimento delle attività individuate. La corresponsione dell'indennità avverrà con cadenza mensile con riferimento alle indennità di cui ai commi 2 e 3, con pagamento nel mese successivo rispetto a quello di competenza. L'indennità di cui al comma 4 verrà corrisposta con cadenza semestrale posticipata.

Art. 9

(Servizi di reperibilità)

1. I servizi di:

- reperibilità per il servizio demografico;
 - reperibilità per avverse condizioni meteorologiche;
- sono disciplinati nell'allegato "B".

Art. 10

(Indennità per specifiche responsabilità)

1. Per l'anno 2019 la somma disponibile a finanziare le indennità per specifiche responsabilità di cui all'art. 70-quinquies, comma 1, del CCNL 21/05/2018, ammonta a € 35.800,00.

2. L'attribuzione dell'indennità di cui al comma 1 avverrà secondo le regole di cui all'allegato "C" al presente CCDI.

3. Per l'anno 2019 la somma disponibile a finanziare le indennità di cui all'art. 70-quinquies, comma 2, del CCNL 21/05/2018, ammonta ad € 2.000,00. L'attribuzione di tali indennità avverrà secondo le regole di cui all'allegato "C" al presente CCDI.

4. Per l'anno 2018 trova applicazione la disciplina di cui all'allegato "C" al ccdi stipulato il 15/12/2017, ma l'erogazione dell'indennità ex art. 17, comma 2, lett. f) del CCNL 1/4/99, come sostituito dall'art. 7, comma 1, del CCNL 9/5/2006 viene considerata rientrante Nell'ambito della performance individuale di cui all'art. 68, comma 2, lett. b) del CCNL del 21/05/2018, e quindi è subordinata al conseguimento da parte del titolare di un punteggio sulla scheda di valutazione delle prestazioni individuali non inferiore a 61/100.

Art. 11

(Indennità per messi notificatori)

1. In attuazione dell'art. 54 del CCNL del 14/09/2000, richiamato dall'art. 67, comma 3, lettera f) del CCNL 21/5/2018, si conviene che, qualora vengano introitate somme a titolo di rimborso per notificazioni di atti all'amministrazione finanziaria, il fondo di cui all'allegato "A" al presente CCDI venga incrementato in entrata di una somma pari a € 2,11 (oltre ad oneri a carico del Comune) per ogni notifica di atti dell'amministrazione finanziaria.

2. Con decorrenza 01/01/2019 viene attribuita a favore dei notificatori un'indennità di € 2,11 per ciascuna notifica effettuata fino ad un massimo individuale annuale di € 1.032,91.

Art. 12

(Indennità personale polizia locale)

1. A decorrere dal 1/1/2019 al personale di categoria C e D del corpo di polizia locale che svolge in via continuativa servizi esterni di vigilanza è corrisposta un'indennità giornaliera, esclusivamente per i giorni di effettivo svolgimento di tali servizi, di importo pari ad 1,50 €/giorno.

2. L'indennità di cui al comma 1 non è cumulabile con quelle di cui all'art. 8, commi 2 e 3 del presente CCDI.

3. A decorrere dall'1/1/2019 al finanziamento dell'indennità di funzione di cui all'art. 56-sexies del CCNL 21/5/2018 è destinata la somma di € 5.200,00 la cui attribuzione avverrà secondo le regole di cui all'allegato "C" al presente CCDI.

Art. 13

(Criteri generali delle metodologie di valutazione)

1. Le prestazioni rese dai dipendenti saranno oggetto di valutazione mediante la scheda individuale di cui all'allegato "D" valevole a decorrere dall'1/1/2019, a condizione che siano stati effettivamente presenti in servizio, a prescindere dalle cause di assenza fatta eccezione per gli infortuni sul lavoro riconosciuti e per le assenze che in base al CCNL danno luogo alla corresponsione del trattamento accessorio, per un periodo pari o superiore a sei mesi nell'anno solare di riferimento, salvi i casi di collocamento a riposo per i quali il periodo viene ridotto a tre mesi.

2. La valutazione avverrà con cadenza almeno annuale e verrà comunicata ai valutati. In caso di richiesta di chiarimenti mediante comparazione con altri dipendenti, il dirigente dovrà fornire i ragguagli del caso motivando la sua scelta ma senza far visionare o fornire copia delle schede di valutazione degli altri dipendenti, che verranno conservate nei fascicoli personali di ciascun dipendente e che potranno essere visionate solo dal dipendente stesso o dal suo dirigente o, su sua delega, dal responsabile di servizio, per salvaguardare la riservatezza dei dipendenti.

3. La valutazione sarà rilevante ai fini della distribuzione dei premi correlati alla performance nonché ogni qualvolta debba essere valorizzata la qualità della prestazione individuale.

4. La valutazione dei titolari di posizioni organizzative avverrà secondo le regole stabilite dall'Amministrazione.

Art. 14

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

1. Il presente articolo dà attuazione alle previsioni di cui all'art. 67, comma 3, e all'art. 69 del CCNL del 21/5/2018 e si applica dal 1/1/2018.

2. Per l'anno 2018 si considerano rientranti nella performance individuale le risorse di cui agli articoli 6, comma 3, e 10, comma 4 del presente CCDI, risorse che risultano essere € 69.825,00 pari al 34,65% delle risorse variabili con esclusione delle lettere c) ed f) dell'art. 67, comma 3. Tali risorse saranno incrementate con le risorse di cui al comma 4 del presente articolo. L'erogazione della somma indicata avviene con le modalità indicate nelle norme soprarichiamate.

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 presente ccdi.

4. Una volta determinato l'importo delle risorse disponibili per i premi di performance di cui al presente articolo, 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 organizzativa e individuale di cui al presente articolo;

d) si procederà quindi a sottrarre dal totale delle risorse disponibili per i premi di performance di cui al presente articolo la quota di cui alla lettera c). La parte residua, costituente la performance organizzativa, 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).

5. La ripartizione dei premi di performance 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) erogazione dei premi avverrà in base al grado di raggiungimento degli obiettivi con riferimento al PEG dell'intero comune 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;

c) per la sola performance organizzativa in caso di assenze si determinerà una decurtazione proporzionale del compenso. A decorrere dall'1/1/2018 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;

d) 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;

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

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

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

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

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 effettiva 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.

6. 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. 15

(Disposizioni in materia di risorse che specifiche disposizioni di legge finalizzano all'incentivazione di prestazioni o di risultati del personale)

1. Le risorse destinate all'attuazione dell'art. 113 del d. lgs. 50/2016 s.m.i., dell'art. 2 del d. lgs. n. 468/1994 e dell'art. 59 del d. lgs. n. 446/1997, sono disciplinate dagli specifici regolamenti approvati dalla giunta comunale.
2. L'adozione del regolamento di cui al successivo comma 3 e le sue modifiche saranno oggetto di informazione preventiva alle organizzazioni sindacali.
3. La ripartizione dell'80 per cento del fondo di cui all'art. 113 del d. lgs. 50/2016 s.m.i. dovrà avvenire in base ad uno specifico regolamento che tenga conto delle seguenti modalità e criteri:
 - a) individuazione dei soggetti beneficiari del riparto in modo conforme a quanto previsto dall'art. 113, comma 2, del citato d. lgs. n. 50/2016;
 - b) per ciascuna opera o lavoro, servizio, fornitura rientrante tra quelle per le quali è previsto per legge l'incentivo, verrà determinata nel regolamento la percentuale massima di incentivo;
 - c) il riparto tra i soggetti di cui alla lettera a) avverrà:
 - in modo da distinguere le responsabilità connesse alle specifiche prestazioni da svolgere secondo le previsioni di legge;
 - avendo cura altresì di operare decurtazioni per le opere od i lavori per i quali si riscontrino incrementi dei tempi o dei costi non conformi alle norme del d. lgs. 50/2016
 - d) liquidazione a consuntivo entro il primo semestre dell'anno successivo a quello di riferimento e trasmissione della relativa determinazione alle organizzazioni sindacali.
 - e) liquidazione a consuntivo entro il primo semestre dell'anno successivo a quello di riferimento e trasmissione della relativa determinazione alle organizzazioni sindacali.

Art. 16

(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 triennio 2019/2021.

Art. 17

Istituti attinenti l'articolazione oraria lavorativa

1. In attuazione degli artt. 22 e 25 del CCNL 21/5/2018, relativamente all'orario di lavoro del personale educativo dell'asilo nido si individuano i seguenti principi generali:

- a) il calendario è pari alle disposizioni regionali vigenti tempo per tempo, con un minimo di quarantaquattro settimane annue e verrà determinato dal Comune per ciascun anno di attività; il calendario deve prevedere interruzioni per Natale e Pasqua; in tali periodi il personale potrà usufruire alternativamente o in parte delle ferie o della sospensione. Il personale in sospensione è a disposizione dell'ente per attività connesse alla qualifica funzionale rivestita;
- b) all'inizio di ciascun anno formativo il personale educativo predisporrà, d'intesa con il dirigente competente, una proposta di programma, suscettibile di variazione nel corso dell'anno, di impiego del monte ore di cui all'art. 31 del CCNL 14/9/2000, monte ore che dovrà essere esaurito nell'arco delle settimane di apertura dell'asilo nido.

2. A decorrere dall'1/9/2002, in attuazione dell'art. 31 del CCNL 14/9/2000, l'orario di lavoro del personale educativo presso l'asilo nido è di 35 ore settimanali.

3. Relativamente ai rapporti di lavoro a tempo parziale, in attuazione ed integrazione della disciplina di cui agli articoli 53, 54 e 55 del CCNL 21/05/2018 e del decreto legislativo 25/02/2000 n. 61 si stabilisce quanto previsto dai commi seguenti.

4. Il Comune di Sondrio può costituire rapporti di lavoro a tempo parziale che utilizzino una delle seguenti quattro modalità:

- a) tempo parziale orizzontale: la riduzione di orario rispetto all'orario a tempo pieno è prevista in relazione all'orario normale giornaliero di lavoro;
- b) tempo parziale verticale: l'attività lavorativa è svolta a tempo pieno, ma limitatamente a periodi predeterminati nel corso della settimana, del mese, dell'anno;
- c) tempo parziale verticale ridotto: la prestazione lavorativa è limitata a periodi predeterminati nel corso della settimana, del mese, dell'anno ed è di durata inferiore rispetto all'orario normale giornaliero;
- d) tempo parziale orizzontale settimanale: la riduzione di orario rispetto all'orario a tempo pieno è prevista in relazione all'orario normale settimanale di lavoro, pertanto nella settimana la prestazione lavorativa può articolarsi in modo diverso per ciascun giorno, prevedendo anche giorni con orario pieno.

5. Al fine di avvicinare le esigenze del lavoratore con quelle del datore di lavoro, il rapporto di lavoro a tempo parziale è improntato al criterio della flessibilità, da realizzarsi nel rispetto dei diritti fondamentali del lavoratore. Conseguentemente nei rapporti costituiti secondo le modalità di cui al comma 4, lettere a), c), d) l'effettuazione di prestazioni di lavoro supplementare è possibile, ma richiede in ogni caso il consenso del lavoratore interessato. Le ore di lavoro supplementare non possono essere monetizzate – ved. art 55 - ; l'obbligo di recupero di tali ore, unitamente al consenso del dipendente per l'effettuazione delle stesse, consente di rispettare sempre il limite di prestazione lavorativa convenuto nel contratto individuale di lavoro e, quindi, di meglio tutelare il lavoratore stesso. Si conviene altresì che:

- a) le eventuali ore di lavoro supplementare devono essere recuperate entro il termine di cui all'art. 38bis del CCNL del 14/9/2000;
- b) il numero massimo delle ore di lavoro supplementare effettuabili in un anno è pari al 20% del monte ore lavorative annue per ciascun lavoratore a tempo parziale;
- c) nella singola giornata non possono essere effettuate più di 3 ore di lavoro supplementare;

d) le ore di lavoro supplementare possono essere effettuate in presenza di una delle seguenti circostanze:

- calamità naturali;
- adempimenti derivanti dall'effettuazione di elezioni e referendum;
- partecipazione a corsi di formazione o aggiornamento o commissioni;
- effettuazione di missioni;
- particolari esigenze di servizio debitamente individuate dal dirigente competente.

Art. 18

Previdenza complementare personale del Corpo di Polizia Locale

1. Con riferimento all'applicazione ed attuazione di quanto previsto dall'art. 208, comma 4, lett. c) del d. lgs. n. 285/1992 e dall'art. 56-quater del CCNL 21/5/2018 le parti prendono atto che il Comune di Sondrio ha attivato la previdenza complementare per il personale della polizia locale a decorrere dal 1/1/2015 con versamento al fondo Perseo-Sirio e che i versamenti a tale titolo continueranno ad essere effettuati presso tale Fondo.

2. Beneficiari dei versamenti di cui al comma 1) sono i dipendenti assegnati al Corpo di Polizia Locale del Comune di Sondrio in servizio a tempo indeterminato e che abbiano superato il periodo di prova. L'importo da destinare al fondo sarà determinato in via definitiva in sede di consuntivo e versato nell'annualità successiva a quella cui si riferisce. L'importo individuale, nei limiti delle risorse a tal fine stanziare dalla Giunta Comunale, sarà pari, dal 01 gennaio 2019 e fino al termine di vigenza giuridica del presente contratto, ad euro 600,00/anno.

3. L'obbligo di versamento delle risorse di cui al comma 2 da parte del Comune inizia contestualmente a quello relativo ai versamenti obbligatori derivanti dall'iscrizione individuale a Perseo Sirio, salvo che nel caso di iscrizione a Perseo Sirio durante il periodo di prova. In tale ultimo caso l'obbligo contributivo del Comune, per la durata di tale periodo, è limitato alla quota obbligatoria per legge e non si estende alle risorse del codice della strada. Nel caso in cui l'obbligo di versamento non coincida con l'intero anno solare di riferimento, l'importo annuale stanziato verrà rapportato su base mensile, considerando la frazione di mese superiore a quindici giorni come mese intero e trascurando la frazione inferiore o pari a quindici giorni.

4. Il versamento della quota è subordinato all'adesione del singolo lavoratore al Fondo Perseo Sirio. Non è possibile aderire al fondo con le sole risorse derivanti dal Codice della Strada; tali risorse sono aggiuntive rispetto alla quota individuale ed a quella obbligatoria per legge a carico del Comune.

5. In caso di dipendenti con rapporto di lavoro a tempo parziale l'importo del versamento è rapportato alla percentuale della prestazione lavorativa, oltre che al periodo di iscrizione come indicato al comma 4.

6. Il versamento della quota individuale verrà decurtato in modo proporzionale alle assenze dal servizio derivanti da:

- aspettativa per motivi personali;
- distacco sindacale;
- congedo parentale;
- sanzione disciplinare conservativa che comporti la sospensione dal servizio;
- in ogni altra ipotesi in cui per legge o per CCNL non sussista obbligo di versamento previdenziale.

7. L'obbligo di versamento a carico del Comune cessa:

- a seguito della cessazione, per qualsiasi causa, del rapporto di lavoro dipendente con il Comune di Sondrio;

- a seguito della cessazione dell'assegnazione al Corpo di Polizia Locale per mobilità interna verso altri settori/servizi comunali.

In tali casi il dipendente ha diritto al versamento per il periodo di servizio svolto con assegnazione al Corpo tenendo conto del criterio temporale indicato al comma 3.

8. L'organismo di cui all'art. 17 del CCNL 22/01/2004 è costituito da n. 2 rappresentanti del Corpo di Polizia Locale individuati dagli appartenenti al Corpo tra i dipendenti assegnati al Corpo stesso. Dell'individuazione dovrà essere data formale comunicazione al Dirigente del Servizio Personale. L'organismo ha diritto di richiedere informazioni e chiarimenti necessari all'espletamento del suo mandato relativamente agli adempimenti derivanti dal presente documento. I dipendenti individuati durano in carica 3 anni e possono essere confermati.

9. L'obbligo di versamento alla previdenza complementare di cui al presente articolo decorre dall'1/1/2019 e durerà fino al permanere dell'obbligo di cui all'art. 208, comma 4, lett. c) del codice della strada, fatta salva la possibilità di revisione congiunta dell'attuale disciplina in considerazione dell'evoluzione del quadro normativo di riferimento, dell'esperienza maturata, di mutamenti organizzativi e della possibilità di introdurre un'ulteriore decurtazione al comma 6 legata agli eventi di malattia.

Art. 19

(Disposizioni in materia di prevenzione e sicurezza nei luoghi di lavoro)

1. Gli interventi di prevenzione e sicurezza nei luoghi di lavoro vanno considerati prioritari e sostanziali e non possono essere ritenuti meri adempimenti formali o burocratici.
2. Al/i datore/i di lavoro ed al responsabile per la sicurezza devono essere assegnati budgets congrui e sufficienti per la rimozione dei fattori di rischio.
3. La condizione di disabilità non deve essere elemento di discriminazione e devono essere adottate le misure più idonee a facilitare la prestazione lavorativa dei dipendenti disabili.

Art. 20

(Formazione ed aggiornamento professionale)

1. L'Amministrazione promuove e favorisce forme di intervento per la formazione, l'aggiornamento, la riqualificazione, la qualificazione e la specializzazione professionale del personale inquadrato in tutte le categorie e profili professionali, garantendo pertanto a tutti i dipendenti pari opportunità di formazione, nel rispetto della vigente normativa che regola la materia.
2. A tal fine l'Amministrazione, destina annualmente un importo complessivo per la formazione e l'aggiornamento professionale non inferiore all'1% del costo complessivo del personale dipendente complessivo di oneri riflessi, fatte salve eventuali diverse indicazioni di legge.
3. La formazione e/o aggiornamento dovrà privilegiare obiettivi di operatività da conseguirsi prioritariamente nei seguenti campi:
 - a. favorire la diffusione della cultura informatica e dell'utilizzo di strumenti informatici;
 - b. favorire l'analisi delle procedure e dell'organizzazione, con l'introduzione della cultura del dato statistico;

- c. favorire lo sviluppo di profili di managerialità capace di progettare le attività, di valutare comparativamente i risultati di gestione ed in grado di analizzare i costi ed i rendimenti;
- d. favorire gli approfondimenti sulla normativa contrattuale e legislativa;
- e. favorire la formazione del personale addetto al ricevimento degli utenti ivi compreso quello da adibire all'ufficio per le relazioni con il pubblico;
- f. favorire la conoscenza della legge 241/90, della normativa in materia di anticorruzione, dei codici di comportamento dei pubblici dipendenti e di Ente;
- g. favorire la diffusione dell'apprendimento delle lingue straniere indirizzato, soprattutto, a quel personale che deve farne uso pratico;
- h. favorire la conoscenza delle norme base di sicurezza, pronto soccorso, salute e igiene nei luoghi di lavoro;
- i. favorire la prevenzione degli infortuni e la sicurezza dei lavori a rischio, con particolare riguardo a quanto contenuto nel D. Lgs. 81/2008 ed alla formazione dei rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza, del datore di lavoro, del responsabile della sicurezza e, se costituito, dei componenti il servizio di protezione/prevenzione;
- l. favorire una sempre maggiore specializzazione e qualificazione del personale nelle mansioni proprie del profilo professionale di appartenenza, con particolare riguardo al personale neoassunto da un lato e dall'altro favorire l'acquisizione di conoscenze e competenze interdisciplinari che permettano maggiore flessibilità e maggiori opportunità di carriera.

4. Il personale che partecipa a corsi di formazione e/o aggiornamento promossi dall'Amministrazione, è considerato in servizio a tutti gli effetti ed i relativi oneri sono a carico dell'Amministrazione. Qualora i corsi si svolgano fuori sede, compete, ricorrendone i presupposti, l'indennità di missione ed il rimborso delle spese secondo la normativa vigente.

5. Il personale, in aggiunta a quanto previsto dai precedenti commi, può chiedere all'Amministrazione che venga inserita nel fascicolo personale la documentazione relativa ad altri corsi di formazione e/o aggiornamento cui ha partecipato fuori dall'orario di lavoro, con la possibilità di valutazione di tale documentazione per l'Amministrazione.

6. L'Amministrazione, sulla base delle indicazioni contenute nel presente articolo, predispone il Piano della Formazione e/o Aggiornamento dandone preventiva informazione alla delegazione trattante. Entro il primo semestre dell'anno successivo a quello di riferimento, l'Amministrazione informa la delegazione trattante sugli atti di gestione adottati in attuazione del piano di Formazione e/o Aggiornamento dell'anno precedente e sui risultati conseguiti.

7. L'Amministrazione si riserva altresì di organizzare direttamente corsi di formazione rivolti a personale comunale ed a personale di altri enti, previo versamento da parte di tali enti di una quota di partecipazione che sarà determinata di volta in volta.

Art. 21

(Disposizioni in materia di copertura assicurativa)

1. Il Comune si impegna a comunicare ai lavoratori coperti dalle polizze assicurative in atto il grado di copertura, nonché ad estendere la copertura assicurativa anche ai responsabili di procedimento incaricati dai dirigenti con atto formale. In ogni caso gli oneri sono ad esclusivo carico del dipendente.

Art. 22

(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.

DICHIARAZIONE CONGIUNTA N. 1

Si conviene che la partecipazione alle esequie funebri di dipendenti in servizio sia considerata attività lavorativa svolta in rappresentanza dell'Ente. In ogni caso i dirigenti ed il comandante della P.M. dovranno assicurare la copertura dei servizi minimi essenziali.

DICHIARAZIONE CONGIUNTA N. 2

Le parti prendono atto della problematica esposta dalla R.S.U. riguardo al fenomeno dell'aggressività nei confronti del personale professionale del servizio sociale dell'Ente, impegnandosi a verificare nell'anno 2019 l'attuazione delle misure di contrasto, tra cui anche quelle contenute nel documento già agli atti delle delegazioni.

Letto, confermato e sottoscritto:

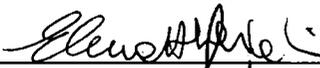
Per il Comune di Sondrio:
(Livio Tirone)



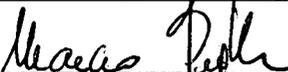
Per le organizzazioni sindacali:

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

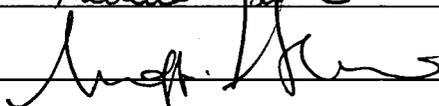
Abbiati Elena



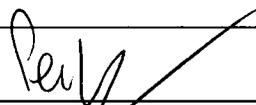
Gritti Marco



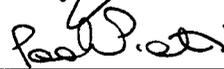
Mozzi Andrea



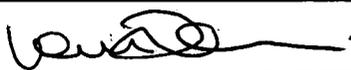
Panizza Marco



Perregrini Davide



Piatti Paola



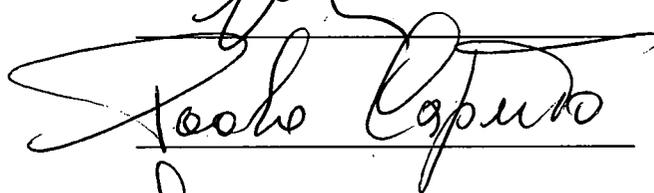
Puleri Leonardo Antonio



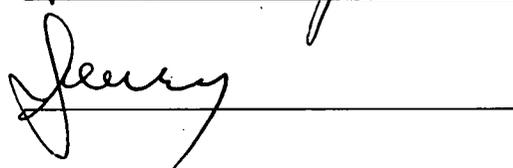
Quattrini Alessandro



- 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 2018	
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
aumento 83,20 (art. 67 - c.2/a CCNL 16/18) - dal 2019	
RIA e ass. ad personam personale cessato (art. 67 c.2/c CCNL 16-18)	43.328,11
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. straordinario (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	371.804,01
decurtazione 2011/2014 - art. 9 c.2/bis l.122/2010; circ. RGS 13/2016*	-53.612,54
parziale soggetto limite 2016 dopo decurtazione 2011/2014	318.291,47
incrementi progr. ec. (art. 67 - c.2/b CCNL 16/18) – non soggetto limite 2016	13.566,62
Totale Risorse Stabili	331.858,09
RISORSE VARIABILI	
risorse ex art. 43 l. 449/97 (art. 67 c.3/a CCNL 16-18)	125.116,25
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)	4,84
risp. da straordinario 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	177.377,29
somme non utilizzate fondo anno precedente –non soggette al limite 2016	29.600,00
Totale Risorse Variabili	206.977,29
importo risorse decentrate soggette al limite 2016 (318.291,47 + 177.377,29)	495.668,76
importo r. posizione e risultato posizioni organizzative – soggette limite 2016	85.039,00
totale r. decentrate incluse risorse per posizioni organizzative	580.707,76
decurtazione per rispetto limite 2016 - fondo anno 2016 da non superare 580.707,79	0,00
TOTALE FONDO RISORSE DECENTRATE 2018 (totale stabili + variabili)	538.835,38

* 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 2018

utilizzo risorse stabili	
progressioni orizzontali già attribuite	242.876,50
progressioni orizzontali decorrenza 01/12/2018	4.166,67
indennità di comparto quote 2003 e 2004	55.011,63
ind. personale educativo nido	11.793,68
Indennità ex VIII q.f.	3.098,88
parziale	316.947,36
utilizzo risorse variabili	
turno	29.500,00
rischio	16.000,00
disagio	4.500,00
reperibilità /maggiorazioni	6.500,00
maneggio valori	6.500,00
ind. messi	500,00
f.do specifiche resp. / performance individuale	41.000,00
f.do specifiche resp. urp/anagrafe	2.000,00
spesa per progetti / performance individuale	28.825,00
incentivi tecnici (art. 113 d. lgs. 50/2016)*	
Incentivi per attività di accertamento ICI **	5.000,00
Performance organizzativa/individuale ***	81.563,02
Parziale	221.888,02
Totale fondo uscite	538.835,38

* 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.

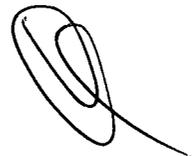
ALLEGATO "B" AL CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO INTEGRATIVO

Art. 1 - Reperibilità servizio demografico:

1. Il servizio deve essere effettuato nell'ipotesi di doppia festività.
2. Lo scopo del servizio è di evitare che lo svolgimento del funerale o il trasporto della salma fuori Comune avvengano oltre due giorni dalla data di morte.
3. Il periodo di reperibilità avrà durata dalle ore 8.00 alle ore 14.00 per ogni giorno considerato.
4. Il personale interessato è quello di categoria D, C con la possibilità di firmare gli atti concernenti il servizio e, relativamente all'ufficio cimitero di categoria B. La scelta del personale avverrà con criterio di rotazione, ferma restando la possibilità per gli interessati di sostituzione reciproca.
5. Il servizio di reperibilità, oltre alle regole generali previste dal CCNL 21/05/2018 è disciplinato dalle seguenti:
 - a) recupero di un giorno per ogni giorno di reperibilità festiva con modalità da concordare con il responsabile del servizio;
 - b) eventuale recupero o pagamento del periodo di tempo relativo all'intervento;
 - c) obbligo per il dipendente che effettua il servizio di reperibilità di fornire un recapito telefonico.

Art. 2 - Reperibilità per avverse condizioni atmosferiche:

1. Questo tipo di reperibilità è attivata in base alle segnalazioni dell'ufficio di protezione civile della Prefettura.
2. E' considerato reperibile per l'intero periodo interessato alla segnalazione, ivi comprese le ore notturne, il tecnico individuato dal dirigente competente.
3. Le ore di reperibilità verranno assoggettate alla disciplina prevista per la reperibilità dal CCNL 21/05/2018.



ALLEGATO "C" AL CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO INTEGRATIVO

PARTE PRIMA

ATTRIBUZIONE DELLE INDENNITÀ PER SPECIFICHE RESPONSABILITÀ DI CUI ALL'ART. 70-quinquies COMMA 1 DEL CCNL 21/5/2018

1. Le posizioni, di categoria D, C o B, a cui può essere attribuita l'indennità per specifiche responsabilità di cui all'art. 70-quinquies, comma 1, del CCNL 21/05/2018 sono le seguenti:
 - a) responsabili di servizio;
 - b) responsabili di ufficio o unità operativa;
 - c) responsabili di gruppi di lavoro, interni e/o esterni al Comune o squadre di addetti o di ambiti di servizio.

2. L'individuazione dei ruoli organizzativi di cui al comma 1 spetta a ciascun dirigente in relazione alle articolazioni della struttura organizzativa di propria competenza e va effettuata con atto formale che indichi anche la durata dell'affidamento del ruolo. L'attribuzione dell'indennità avverrà per ciascun anno da parte della conferenza di servizio di cui all'art. 35 del regolamento sull'ordinamento degli uffici e dei servizi.

3. L'attribuzione dell'indennità avverrà secondo il seguente schema:
 - posizioni di cui al comma 1, lett. a): da € 1.100,00 a € 3.000,00;
 - posizioni di cui al comma 1, lett. b): da € 900,00 a € 1.100,00;
 - posizioni di cui al comma 1, lett. c): fino a € 900,00.

4. La graduazione dell'indennità sarà effettuata alla stregua dei seguenti criteri:
 - livello di responsabilità;
 - complessità delle competenze attribuite;
 - specializzazione richiesta dai compiti affidati.

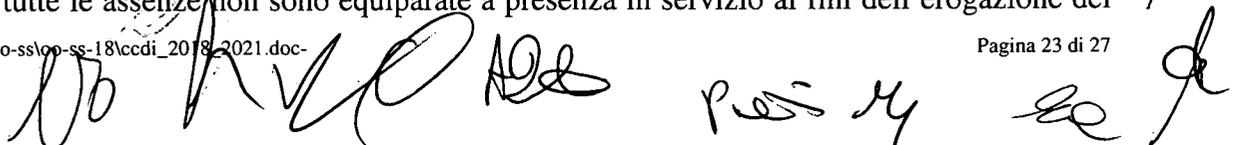
5. Ai fini di cui al comma 4, per la valutazione:
 - del livello di responsabilità si prenderanno in esame atti quali, ad esempio, attribuzioni formali di responsabilità di procedimento, deleghe, ecc.;
 - della complessità delle competenze si prenderanno in esame elementi quali, ad esempio, le caratteristiche organizzative della struttura in cui è inserita la posizione lavorativa, le relazioni da gestire, ecc.;
 - della specializzazione richiesta dai compiti affidati si prenderanno in esame elementi quali, ad esempio, l'iscrizione ad albi od ordini professionali, la firma di progetti o documenti di alta specializzazione, ecc.

6. L'attribuzione dell'indennità è vincolato al rispetto della disponibilità esistente sull'apposito fondo annuale previsto dal contratto decentrato integrativo del personale dipendente e dal conseguimento da parte del titolare di un punteggio sulla scheda di valutazione delle prestazioni individuali non inferiore a 61/100.

7. Il mantenimento dell'indennità è subordinato al mantenimento della posizione lavorativa di cui al comma 1. In caso di mancato rinnovo e/o di revoca dell'attribuzione di responsabilità conseguirà la non corresponsione per il futuro dell'indennità in questione.

8. Per i lavoratori con rapporto di lavoro a tempo parziale, la misura dell'indennità verrà riproporzionata alla percentuale di durata della prestazione lavorativa.

9. 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.

Le decurtazioni dell'indennità derivanti da assenze per malattia rientranti nell'ipotesi di cui all'art. 71, comma 1, del d.l. 112/2008 convertito con legge n. 133/2008 costituiscono economie di bilancio.

In caso di sostituzione l'indennità non attribuita al titolare verrà corrisposta al sostituto, sempre che il sostituto non sia già titolare di altra posizione lavorativa a cui è stata attribuita l'indennità in questione. In tal caso per il periodo corrispondente verrà attribuita l'indennità di importo maggiore.

PARTE SECONDA

ATTRIBUZIONE DELLE INDENNITÀ PER SPECIFICHE RESPONSABILITÀ DI CUI ALL'ART. 70-quinquies COMMA 2 DEL CCNL 21/5/2018

L'indennità in oggetto verrà corrisposta a partire dall'anno 2019 con le seguenti modalità:

a) specifiche responsabilità del personale delle categorie B, C e D attribuite con atto formale degli enti derivanti dalle qualifiche di ufficiale di stato civile, anagrafe ed elettorale:

criteri di erogazione

- € 150,00 per ogni delega riferita all'intero procedimento;
- € 50,00 in caso di delega limitata alla firma dei certificati rilasciati dal terminale, indipendentemente dal numero delle deleghe;
- 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;
- l'indennità viene proporzionata alla percentuale di tempo parziale.

b) compiti di responsabilità eventualmente affidati agli addetti agli uffici per le relazioni con il pubblico:

criteri di erogazione

- riconoscimento dell'indennità nella misura di € 100,00 annue;
- in caso di cumulo in capo al medesimo dipendente anche dell'indennità di cui al comma 1 dell'art. 70-quinquies del CCNL 21/5/2018 verrà corrisposta per intero l'indennità di cui alla lettera a) (di importo più alto) e nella misura di € 75,00 complessive l'indennità di cui alla lettera 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;
- l'indennità viene proporzionata alla percentuale di tempo parziale;

c) funzioni di ufficiale giudiziario attribuite ai messi notificatori:

criteri di erogazione

riconoscimento di un importo variabile in base alle somme a tale titolo introitate dalla Corte d'Appello e, comunque, non superiore ad € 150,00 annui pro-capite.

L'importo massimo erogabile al singolo dipendente in caso di cumulo di più indennità di cui alle ipotesi a), b) c) è pari ad € 300,00.

PARTE TERZA

ATTRIBUZIONE DELL' INDENNITA' DI FUNZIONE DI CUI ALL'ART. 56-sexies DEL CCNL
21/5/2018

1. Le posizioni di categoria C e D a cui può essere attribuita l'indennità di funzione di cui all'art. 56-sexies del CCNL 21/05/2018 sono le seguenti:

- a) responsabili di servizio o esercizio di funzioni vicarie del comandante della polizia locale;
- b) responsabili di ufficio o unità operativa;
- c) responsabili di gruppi di lavoro, interni e/o esterni al Comune o squadre di addetti o di ambiti di servizio.

2. L'individuazione dei ruoli organizzativi di cui al comma 1 spetta al Comandante del Corpo di Polizia Locale e va effettuata con atto formale che indichi anche la durata dell'affidamento del ruolo. L'attribuzione dell'indennità avverrà per ciascun anno da parte della conferenza di servizio di cui all'art. 35 del regolamento sull'ordinamento degli uffici e dei servizi.

3. L'attribuzione dell'indennità avverrà secondo il seguente schema:

- posizioni di cui al comma 1, lett. a): da € 1.100,00 a € 3.000,00;
- posizioni di cui al comma 1, lett. b): da € 900,00 a € 1.100,00;
- posizioni di cui al comma 1, lett. c): fino a € 900,00

con la precisazione che gli importi sono annui, da corrispondere per 12 mensilità.

4. La graduazione dell'indennità sarà effettuata alla stregua dei seguenti criteri:

- livello di responsabilità;
- complessità delle competenze attribuite;
- specializzazione richiesta dai compiti affidati.

5. Ai fini di cui al comma 4, per la valutazione:

del livello di responsabilità si prenderanno in esame atti quali, ad esempio, attribuzioni formali di responsabilità di procedimento, deleghe, ecc.;

della complessità delle competenze si prenderanno in esame elementi quali, ad esempio, le caratteristiche organizzative della struttura in cui è inserita la posizione lavorativa, le relazioni da gestire, ecc.;

della specializzazione richiesta dai compiti affidati si prenderanno in esame elementi quali, ad esempio, l'iscrizione ad albi od ordini professionali, la firma di progetti o documenti di alta specializzazione, ecc.

6. L'attribuzione dell'indennità è vincolata al rispetto della disponibilità esistente sull'apposito fondo annuale previsto dal contratto decentrato integrativo del personale dipendente.

7. Il mantenimento dell'indennità è subordinato al mantenimento della posizione lavorativa di cui al comma 1. In caso di mancato rinnovo e/o di revoca dell'attribuzione di responsabilità conseguirà la non corresponsione per il futuro dell'indennità in questione.

8. Per i lavoratori con rapporto di lavoro a tempo parziale, la misura dell'indennità verrà riproporzionata alla percentuale di durata della prestazione lavorativa.

9. La corresponsione dell'indennità avverrà mensilmente, sulla base delle presenze del mese precedente.

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.

Le decurtazioni dell'indennità derivanti da assenze per malattia rientranti nell'ipotesi di cui all'art. 71, comma 1, del d.l. 112/2008 convertito con legge n. 133/2008 costituiscono economie di bilancio.

In caso di sostituzione l'indennità non attribuita al titolare verrà corrisposta al sostituto, sempre che il sostituto non sia già titolare di altra posizione lavorativa a cui è stata attribuita l'indennità in questione. In tal caso per il periodo corrispondente verrà attribuita l'indennità di importo maggiore.

[Handwritten signatures and initials]

Comune di Sondrio
ALLEGATO "D" - SCHEDA DI VALUTAZIONE INDIVIDUALE

NOME E COGNOME	
CATEGORIA	
PROFILO PROFESSIONALE	
RESPONSABILE DI SERVIZIO	
RESPONSABILE DI SETTORE	

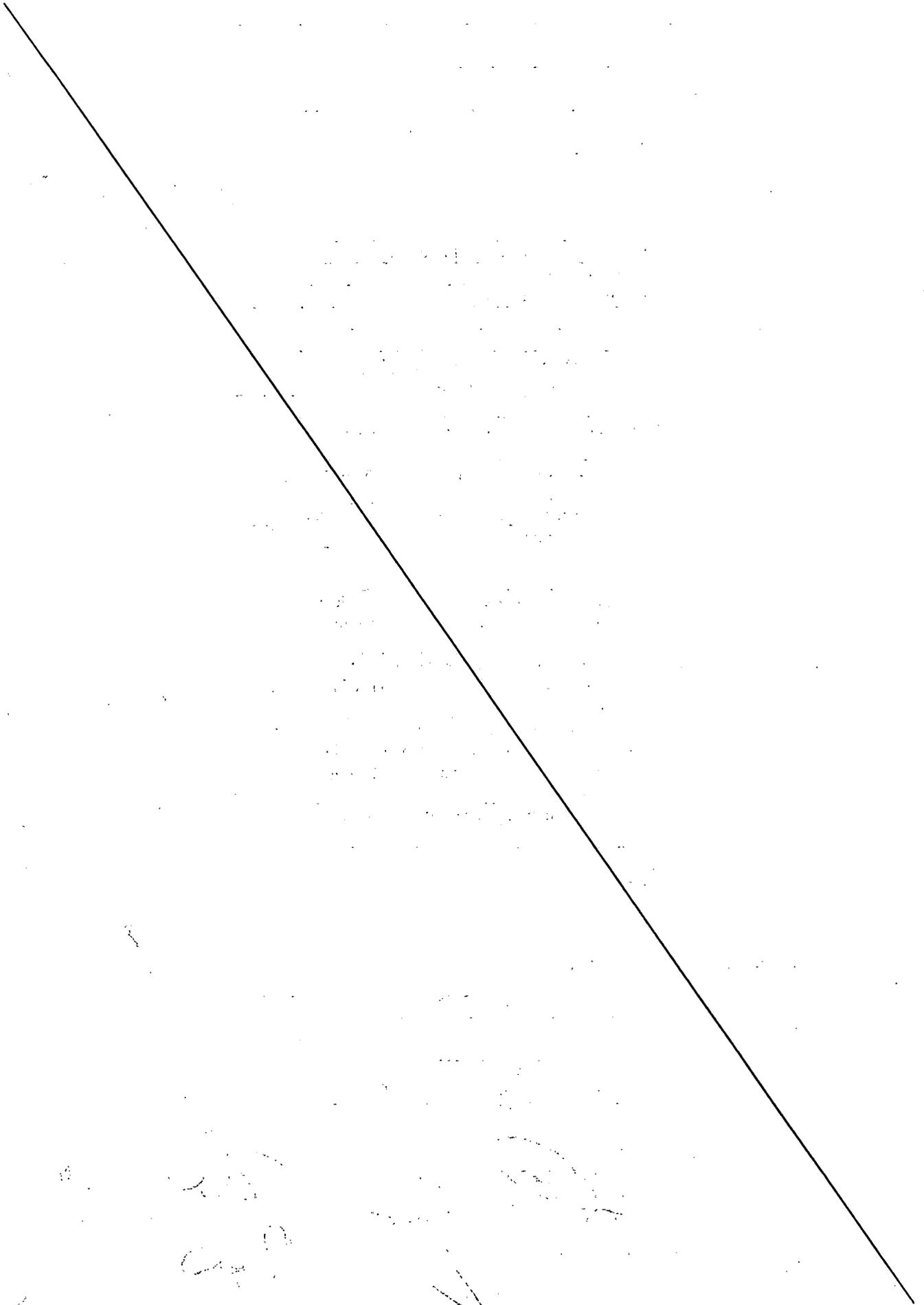
VALUTAZIONI	VALUTAZIONE MASSIMA	VALUTAZIONE ASSEGNATA
OBIETTIVI:		
Obiettivi di performance e trasversali		
Obiettivi di settore		
Obiettivi individuali e/o di servizio		
COMPORAMENTI:		
RELAZIONI:		
Grado di qualità dei rapporti con gli utenti esterni		
Grado di qualità dei rapporti con i colleghi		
ATTIVITA':		
Regolarità di evasione delle richieste dell'utenza sia interna che esterna		
Grado di efficienza fornito per il raggiungimento degli obiettivi di gruppo		
Puntualità e affidabilità nell'esecuzione del lavoro		
Grado di autonomia		
RUOLO ORGANIZZATIVO		
Capacità di motivare e coinvolgere i dipendenti assegnati e/o capacità organizzativa all'interno del servizio		
Capacità di proposta di soluzioni innovative tese a contribuire a migliorare l'organizzazione e la gestione del servizio		
Grado di continuità nell'aggiornamento professionale e nella condivisione con i collaboratori ed i colleghi		
Disponibilità ad affrontare cambiamenti di tipo organizzativo-gestionale		
Capacità di collaborazione e/o di lavoro in squadra		
TOTALE VALUTAZIONE	100	

ANNOTAZIONI DEL DIPENDENTE:

ANNOTAZIONI DEL VALUTATORE:

	Firma dipendente	Firma valutatore
Eventuale verifica intermedia Sondrio,		
Verifica finale Sondrio,		

Handwritten signatures of the employee and the evaluator are present at the bottom of the page, corresponding to the signature lines in the table above.



1

100

1