

## CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO INTEGRATIVO

A seguito dell'autorizzazione alla sottoscrizione rilasciata da parte della giunta comunale con deliberazione n. 42 del 12 marzo 2013, il giorno *25 marzo* 2013 alle ore *3:00* presso la sede municipale

TRA

Il Comune di Sondrio, rappresentato ai sensi della deliberazione della giunta comunale n. 173 del 9/10/2008 come segue:

Direttore Generale – Presidente (Sergio Spolini)

e le organizzazioni sindacali:

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

- Gemmi Maurizio
- Martinelli Margherita
- Morano Francesco
- Mozzi Andrea
- Patalano Katiuscia
- Perregrini Davide
- Piatti Paola
- Pozzoni Camilla
- Trabucchi Silvia

- C.G.I.L./F.P.                    nella persona di *TITO GIACOMELLI*
- C.I.S.L./FPS                    nella persona di *CALVIELLO NAZARENO*
- UIL/FPL                        nella persona di *CAVAZZI JESSICA*
- C.S.A.                         nella persona di *SERGI GIUSEPPE*
- DICCAP                        nella persona di

si conviene il seguente contratto collettivo decentrato integrativo.

### Art. 1

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.

2. Il presente CCDI, ai sensi e per gli effetti dell'art. 4 del CCNL 22/1/2004, ha validità per le parti normative fino al 31/12/2013, fatti salvi gli effetti derivanti da previsioni di legge e/o di contrattazione nazionale che dispongano in senso diverso e le eventuali revisioni per volontà delle parti firmatarie. Le modalità di utilizzo delle risorse sono determinate a valere per l'anno 2012. Gli effetti economici decorreranno alle date indicate nel contratto stesso.

**Art. 2**

(Disposizioni in materia di sciopero nei servizi pubblici essenziali)

1. In attuazione degli articoli 1 e 2 delle norme di garanzia dei servizi pubblici essenziali del CCNL 94/97, si individuano, nei limiti previsti dall'art. 1 delle richiamate norme di garanzia, i servizi, le professionalità, le qualifiche ed i contingenti di cui appresso:

N. servizio ex art. 1, comma 2, norme di garanzia	Uff. interessato	C.C.	PROFILO	CONTINGENTI DI PERSONALE
1	STATO CIVILE	C	ISTR. AMM.	1 in reperibilità
2	ELETTORALE(*)	B3 B	COLL. PROF. AMMIN 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	7 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

(\*) = 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 1 e 2 delle norme di garanzia dei servizi pubblici essenziali del CCNL 94/97, 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 giornate 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 agli articoli 1, 2, 3 e 4 delle norme di garanzia dei servizi pubblici essenziali del CCNL 94/97.

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 5 lavorativi;
- 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 o firmare i fogli di presenza;
- 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. 3

#### (Relazioni sindacali)

1. L'Amministrazione garantisce la convocazione delle delegazioni, nei casi previsti dai CCNL, entro 15 giorni dalla ricezione della richiesta da parte delle organizzazioni sindacali. Relativamente

alle materie oggetto di concertazione si osserverà la disciplina prevista dall'art. 6 del CCNL del 22/1/2004.

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, previa lettura, verrà sottoscritto dai componenti la delegazione trattante, 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 consegna 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 sottoscrittenti 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 all'art. 16 del CCNL 31/03/1999, agli articoli dal 3 al 10 del CCNL 01/04/1999, come sostituiti dagli articoli 4, 5 e 6 del CCNL del 22/1/2004, ed al contratto collettivo nazionale quadro stipulato il 7 agosto 1998 sulle modalità di utilizzo dei distacchi, aspettative e permessi nonché delle altre prerogative sindacali.

#### **Art. 4**

##### **(Determinazione delle risorse decentrate)**

1. Le risorse previste dagli articoli 31 e 32 del CCNL 22/1/2004 sono indicate, per l'anno 2012 nell'allegato "A" al presente CCDI. La determinazione di tali risorse verrà rivista per l'anno 2013. La proposta di utilizzo di tali risorse per le finalità di cui all'art. 17 del CCNL 01/04/1999 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. 17, comma 2, lett. a) del CCNL 01/04/1999 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. 15, comma 1, lett d) del CCNL 01/04/1999, sono stati individuati specifici obiettivi trasversali di accertamento di sponsorizzazioni o di risparmi di spesa che per l'anno 2012 sono indicati nell'allegato "A" e per l'anno 2013 dovranno essere quantificati;

b) per l'anno 2012 viene confermata la riduzione degli straordinari pari a € 3.845,00 oltre alla riduzione del 3% di cui all'art. 15, comma 1, lett. m) del CCNL 01/04/1999;

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

non gravano sulle risorse per il trattamento accessorio, limitatamente alle progressioni già attribuite alla data di stipulazione dei CCNL stessi. La cifra totale di € 21.141,39 viene riportata nell'allegato "A" al solo scopo di facilitare la verifica di congruenza con le somme stanziare in bilancio e di tale circostanza ne viene fatta annotazione nella descrizione della singola voce.

d) il fondo per la corresponsione della retribuzione di posizione e di risultato per i titolari di posizioni organizzative è determinato come segue:  
anno 2012: € 63.881,25;

e) le risorse per l'indennità di comparto sono quantificate come segue:

- anno 2012: € 85.636,00 complessivi di cui € 57.410,00 finanziati con fondi risorse decentrate ed € 28.226,00 con oneri a carico del bilancio, in quanto riferiti alla quota dell'anno 2002 ed a nuove assunzioni;

f) le risorse variabili saranno incrementate ai sensi dell'art. 15, comma 2, del CCNL 1/4/99 in misura pari al 1,2% del monte salari 1997 se gli obiettivi di performance di ente saranno raggiunti in misura non inferiore al 85%;

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 2013.

3. Eventuali economie accertate a fine dell'esercizio finanziario sui singoli fondi di cui agli articoli 14 e 17 del CCNL 01/04/1999 andranno ad incrementare il fondo di cui all'art. 17, comma 2, lett. a) del medesimo CCNL. Le eventuali economie su tale ultimo fondo, come previsto dall'art. 17, comma 5, del CCNL 01/04/1999, andranno ad incrementare lo stesso fondo per l'anno successivo.

4. In attuazione dell'art. 2, comma 11, della legge 24 dicembre 2007 n. 244 qualora con decreti ministeriali venissero riconosciute al Comune di Sondrio dal Ministero dell'Interno somme per tali finalità le stesse entreranno a far parte del fondo di cui all'art. 15, lett. k) del CCNL del 01/04/1999 e verranno liquidate agli operatori del servizio demografico in base alle indicazioni del dirigente competente pro-tempore.

#### Art. 5

(Disposizioni concernenti il fondo per il compenso del lavoro straordinario)

1. Le eventuali prestazioni di lavoro straordinario rese nell'ambito delle attività di cui all'art. 92 del d. lgs. 163/2006 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 dell'anno 2012, 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 2013.
3. I progetti finanziati con le eventuali risorse aggiuntive di cui all'art. 15, comma 1, lettera d) e k) del CCNL 01/04/1999, 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.

**Art. 6**

(Indennità di turno)

1. Al ricorrere delle condizioni, dei presupposti e delle verifiche previste dalla contrattazione collettiva nazionale, ed in attuazione dell'art. 17, comma 2, lettera d) del CCNL 01/04/1999, 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. 7**

(Indennità di rischio)

1. In attuazione dell'art. 17, comma 2, lettera d) del CCNL 01/04/1999 verrà corrisposta l'indennità di rischio, alle condizioni e secondo gli importi determinati ai sensi della contrattazione nazionale, ai dipendenti di categoria contrattuale B e C esposti alle seguenti condizioni di rischio:
  - a) prestazioni di lavoro che prevedono frequenti attività di manutenzione stradale o segnaletica stradale o regolazione del traffico o spostamenti in presenza di traffico;
  - b) prestazioni di lavoro che prevedono l'utilizzo frequente di sostanze chimiche potenzialmente nocive e/o antiparassitari;
  - c) prestazioni di lavoro che prevedono attività di rimozione e seppellimento salme;
  - 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;
  - e) prestazioni di lavoro che prevedono frequente assistenza domiciliare a persone con esposizione a rischio biologico;
  - f) prestazioni di lavoro che prevedono attività esterna per sopralluoghi e/o controlli e/o verifiche su cantieri pubblici e/o privati.

2. Le indennità di cui al comma precedente non sono tra loro cumulabili mentre sono cumulabili con quelle di cui all'art. 8 del presente ccdi a condizione che non siano riferite alla medesima attività lavorativa e/o situazione ambientale
3. Il competente organo di gestione annualmente individuerà i singoli lavoratori esposti ad una o più delle situazioni di rischio sopra indicate e lo comunicherà all'ufficio personale.
4. Il diritto a percepire l'indennità è subordinato all'effettivo svolgimento delle attività rischiose.

**Art. 8**  
(Indennità di disagio)

1. In attuazione dell'art. 17, comma 2, lettera e) del CCNL 01/04/1999 è corrisposta l'indennità disagio ai dipendenti della categoria contrattuale B che svolgono le seguenti attività:
  - a) prestazioni di lavoro comportanti la presenza costante in ambienti con elevata percentuale di umidità: importo mensile per 12 mensilità € 15,49;
  - b) prestazioni di lavoro comportanti la presenza costante in centri di cottura con orario di lavoro non flessibile: importo mensile per 12 mensilità € 15,49;
  - c) prestazioni di lavoro da rendere prevalentemente all'esterno in squadre multiruolo: importo mensile per 12 mensilità € 15,49;
  - d) prestazioni di lavoro da rendere prevalentemente all'esterno: importo mensile per 12 mensilità € 6,15;
  - e) 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: importo mensile per 12 mensilità € 6,15.
2. Le indennità di cui al comma precedente non sono tra loro cumulabili mentre sono cumulabili con quelle di cui all'art. 7 del presente ccdi a condizione che non siano riferite alla medesima attività lavorativa e/o situazione ambientale.
3. Il competente organo di gestione annualmente individuerà i singoli lavoratori esposti ad una delle situazioni di disagio sopra indicate e lo comunicherà all'ufficio personale
4. Il diritto a percepire l'indennità è subordinato all'effettivo svolgimento delle attività disagiate.

**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**

(Disposizioni concernenti le indennità per le particolari posizioni di lavoro e di responsabilità e le indennità per specifiche responsabilità di cui all'art. 17, comma 2, lett. f) del CCNL 01/04/1999 come modificato dall'art. 36 del CCNL 22/1/2004)

1. Per l'anno 2012 la somma disponibile a finanziare le indennità per specifiche responsabilità di cui all'art. 17, comma 2, lett. f) del CCNL 01/04/1999, come sostituito dall'art. 7, comma 1, del CCNL 9/5/2006, ammonta a € 41.000,00.

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 2012 la somma disponibile a finanziare le indennità di cui all'art. 17, comma 2, lettera i) del CCNL 01/04/1999, come modificato dall'art. 36 del CCNL 22/01/2004, ammonta ad € 2.000,00. L'attribuzione di tali indennità avverrà secondo le regole di cui all'allegato "C" al presente CCDI.

## Art. 11

### (Indennità per maneggio valori)

1. In attuazione dell'art. 36 del CCNL stipulato il 14/09/2000, si conviene che:

- a) l'indennità può essere attribuita solo ai dipendenti incaricati con atto formale del maneggio dei valori;
- b) l'indennità viene corrisposta solo se viene eguagliata o superata la soglia minima annuale di maneggio valori di € 2.066,00 con riferimento ad un gruppo omogeneo di dipendenti;
- c) in caso di eguagliamento o superamento della soglia l'indennità viene attribuita nel seguente modo:

fascia – valori in €	importo indennità giornaliera
Da 2.066,00 a 5.165,00	€ 0,52
Da 5.165,01 a 15.494,00	€ 1,03
Da 15.494,00 in su	€ 1,55

d) l'indennità viene corrisposta solo in caso di effettivo svolgimento nel giorno considerato dell'attività di maneggio valori;

e) 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 calcolata come indicato alla lettera b);

f) la decorrenza dell'indennità viene fissata al 01/01/2012;

g) il pagamento sarà semestrale;

h) 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 sempre che sia soddisfatta la condizione indicata alla lettera d).

## Art. 12

### (Indennità per messi notificatori)

1. In attuazione dell'art. 54 del CCNL del 14/09/2000 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 01/01/2012 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.

3. L'eventuale eccedenza dal limite di cui al comma 2 verrà distribuita a favore degli altri dipendenti che svolgono le funzioni di notificatori in parti eguali con esclusione di chi ha raggiunto il tetto individuale massimo.

### Art. 13

(Sistema 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'1/1/2012, a condizione che siano stati effettivamente presenti in servizio, a prescindere dalle cause di assenza fatta eccezione per gli infortuni sul lavoro riconosciuti, 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 del fondo per la produttività ed il miglioramento dei servizi.

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 produttività ed il miglioramento dei servizi)

1. Il presente articolo dà attuazione alle previsioni di cui all'art. 18 del CCNL dell'01/04/1999 come sostituito dall'art. 37 del CCNL del 22/01/2004.

2. Le somme stanziare per erogare i compensi diretti ad incentivare la produttività ed il miglioramento dei servizi 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 dell'anno 2012 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. 4, comma 2, lett. a) e 4, comma 2, lett. f) del presente ccdi.

4. La ripartizione del compenso 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 del compenso 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) A decorrere dall'1/1/2012 e fino al 14/08/2012 tutte le assenze non sono equiparate a presenza in servizio ai fini dell'erogazione del compenso di cui al presente articolo ad eccezione delle assenze dovute a:

- riposo compensativo;
- infortuni sul lavoro riconosciuti dall'INAIL;
- congedo di maternità, compresa l'interdizione anticipata dal lavoro;
- congedo di paternità;
- art. 19 comma 2 CCNL 6/7/1995;
- permessi sindacali;
- permessi per lutto;
- permessi per citazione a testimoniare;
- permessi per l'espletamento delle funzioni di giudice popolare;
- permessi per attività di volontariato;
- permessi legge 104/92;
- permessi per donatori di midollo osseo e donatori di sangue;
- permessi legge 53/2000 – art. 4 comma 1.

A decorrere dal 15/08/2012 per effetto di quanto previsto dall'art. 5, comma 11-ter, del d. l. n. 95/2012 convertito con legge n. 135/2012 non sono equiparate a presenza in servizio ai fini dell'erogazione del compenso di cui al presente articolo ad eccezione delle assenze dovute a:

- riposo compensativo;
- infortuni sul lavoro riconosciuti dall'INAIL;
- art. 19 comma 2 CCNL 6/7/1995;
- permessi sindacali;
- permessi per lutto;
- permessi per citazione a testimoniare;
- permessi per l'espletamento delle funzioni di giudice popolare;
- permessi per attività di volontariato;
- permessi legge 104/92;
- permessi per donatori di midollo osseo e donatori di sangue;
- permessi legge 53/2000 – art. 4 comma 1;

d) i risparmi derivanti dalla decurtazione del compenso per produttività 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 compenso per produttività, 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 = produttività teorica 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 = produttività 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 della produttività (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.

5. 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. 92 del d. lgs. n. 163/2006, dell'art. 2 del d. lgs. n. 468/1994 e dell'art. 59 del d. lgs. n. 446/1997, sono disciplinate dai regolamenti approvati,

rispettivamente, con deliberazione della giunta comunale n. 70 del 14/4/2004 e n. 140 del 31/5/2001.

## **Art. 16**

(Progressione orizzontale nella categoria)

1. Con riferimento alle nuove previsioni di cui all'art. 23 del d. lgs. 27 ottobre 2009 n. 150 e dell'art. 9 del d. l. n. 78/2010 convertito con legge n. 122/2010, le parti prendono atto che non sussistono i presupposti per l'attribuzione di nuove progressioni orizzontali.

## **Art. 17**

(Disposizioni in materia di orario del personale educativo dell'asilo nido)

1. In attuazione dell'art. 31 del CCNL 14/9/2000, si conviene che:

- 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) l'orario di apertura dell'asilo è dalle ore 7.30 alle ore 17.30 dei giorni feriali, escluso il sabato;
- c) 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;
- d) in caso di malattia, di ferie o di altri permessi retribuiti previsti dal CCNL la durata del giorno di assenza viene fissata in 7 ore;
- e) in caso di fruizione di permessi per recupero straordinari effettuati in precedenza la durata del giorno di assenza non potrà essere inferiore a 6 ore;
- f) le sostituzioni del personale in malattia non rientrano nel monte-ore; il personale potrà, previa autorizzazione, utilizzare il lavoro straordinario per sopperire alla carenza del servizio. Il personale educativo ed ausiliario assente per motivi quali maternità, motivi di salute ed altre cause accertate, deve essere sostituito qualora venga meno il rapporto educatore-bambini frequentanti il nido. La sostituzione sarà immediata;
- g) l'Amministrazione si impegna a predisporre apposita graduatoria di personale educativo per assunzioni a tempo determinato di supplenti.

## **Art. 18**

(Disposizioni in materia di orario di lavoro)

1. In attuazione dell'art. 22 del CCNL del 01/04/1999 l'orario di lavoro del personale impiegato in turnazioni (attualmente personale della polizia locale) è di 35 ore.

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 4, 5 e 6 del CCNL 14/9/2000 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; 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. 19

(Disposizioni in materia di igiene, sicurezza e tutela della salute 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. Vanno assegnate e destinate, pertanto, idonee risorse ed investimenti per la rilevazione e la analisi dei rischi.

2. Al/i datore/i di lavoro ed al responsabile per la sicurezza devono essere assegnati budgets congrui e sufficienti per la successiva rimozione dei fattori di rischio e per la realizzazione del programma di interventi derivante dalla analisi di cui al comma precedente.

3. Ai fini della determinazione dei budgets sopra richiamati va considerata una congrua assegnazione di risorse sufficiente per consentire:
  - a - la partecipazione di tutto il personale a corsi di formazione sulla tutela della salute durante l'espletamento della propria attività lavorativa;
  - b - la partecipazione del datore di lavoro, del responsabile per la sicurezza e dei componenti il servizio di prevenzione e protezione, nel caso sia attivato, del rappresentante dei lavoratori per la sicurezza, periodicamente ed in congrua misura.
4. L'attività di formazione di cui al comma precedente e l'attività di consultazione non rientrano in alcun modo nei permessi orari a disposizione di ciascun delegato alla sicurezza e sono considerate orario di servizio a tutti gli effetti.
5. L'Amministrazione si impegna a verificare lo stato di applicazione delle normative vigenti, in particolare, in materia di rischi legati all'uso di videoterminali e di sicurezza degli impianti.
6. L'attività del delegato per la sicurezza è da considerarsi autonoma rispetto a quella negoziale della R.S.U., ferma restando la titolarità della contrattazione di quest'ultima unitamente a quella delle OO.SS. aventi titolo a stipulare il contratto aziendale.

## **Art. 20**

(Disposizioni in materia di 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 comprensivo di oneri riflessi, fatte salve eventuali diverse indicazioni di legge.
3. L'Amministrazione promuove direttamente, o tramite istituzioni od associazioni preposte, le seguenti forme di formazione e/o aggiornamento obbligatorio:
  - a) corsi di formazione professionale, per il personale neoassunto;
  - b) corsi di riqualificazione professionale, per il personale già in servizio che, a seguito di mobilità interna, sia adibito ad altro profilo professionale: si applica l'art. 73 del regolamento sull'ordinamento degli uffici e dei servizi approvato con deliberazione di giunta comunale n. 33/2010 e successive modifiche;
  - c) corsi di aggiornamento, qualificazione e specializzazione professionale, rivolti al restante personale.
4. L'Amministrazione si impegna a realizzare le condizioni necessarie che consentano a ciascun lavoratore di partecipare almeno ad uno dei corsi indicati al comma precedente.
5. La formazione e/o aggiornamento obbligatoria, nelle forme indicate ai precedenti commi, 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 e del "codice di comportamento dei pubblici dipendenti";
- 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.

6. L'Amministrazione si impegna a creare le condizioni organizzative affinché il personale, in aggiunta a quanto stabilito nei precedenti commi possa partecipare, a domanda, a corsi di formazione, aggiornamento, qualificazione e specializzazione professionale fino ad un massimo di 5 giorni l'anno, frazionabili in 30 ore. La partecipazione a tali corsi verrà considerata orario di lavoro senza diritto al lavoro straordinario ed al servizio sostitutivo di mensa. La partecipazione a tali corsi è subordinata:

- a) alla pertinenza del corso all'attività del dipendente secondo una valutazione da effettuarsi in contraddittorio ;
- b) all'assunzione da parte del lavoratore di tutti gli oneri per la partecipazione al corso, ivi compreso le eventuali spese di soggiorno e vitto.

7. 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.

8. 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.

9. 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.

10. 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)

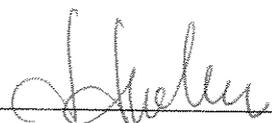
1. Per tutto quanto qui non disciplinato le parti rinviano ai CCNL vigenti tempo per tempo.
2. Il presente CCDI deve essere attuato entro 30 giorni dalla stipula.

**DICHIARAZIONE CONGIUNTA:**

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.

Letto, confermato e sottoscritto:

Per il Comune di Sondrio:  
(Sergio Spolini)



---

Per le organizzazioni sindacali:

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

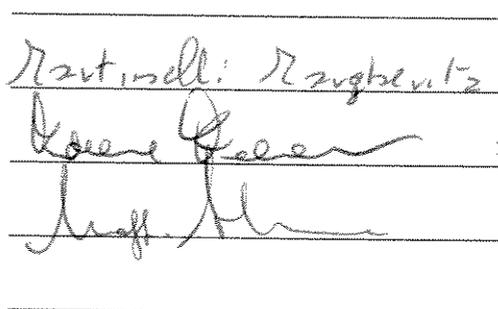
Gemmi Maurizio

Martinelli Margherita

Morano Francesco

Mozzi Andrea

Patalano Katiuscia



---

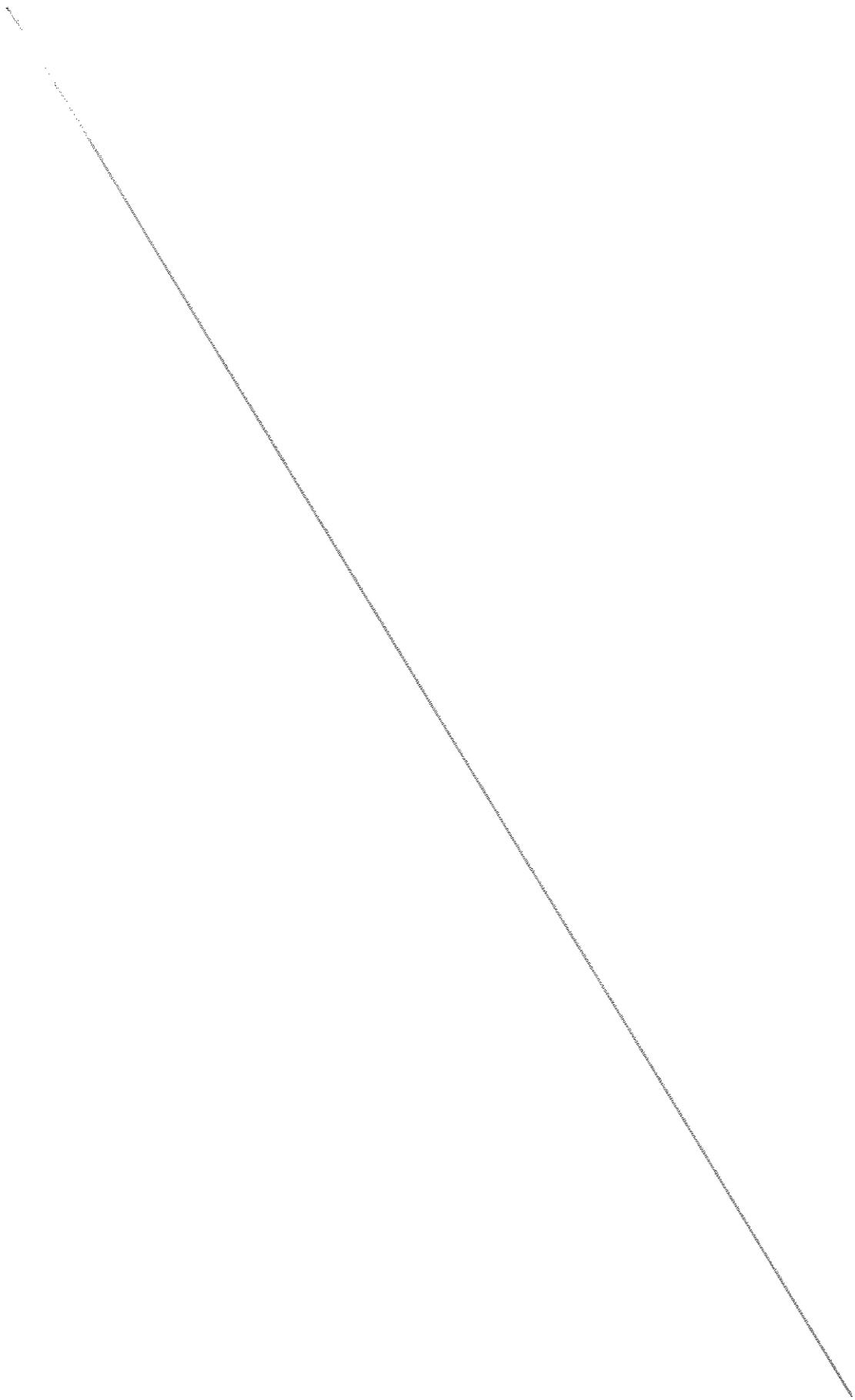
---

---

---

---





**ALLEGATO "A" AL CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO INTEGRATIVO****RISORSE DISPONIBILI PER IL FINANZIAMENTO DEL TRATTAMENTO ACCESSORIO****ART. 14 CCNL 01/04/1999 - Fondo per lavoro straordinario**

2012	€ 38.817,00
------	-------------

**ART. 31 CCNL 22/01/2004 - Risorse decentrate ANNO 2012**

<b>RISORSE STABILI ART. 31 C. 2</b>		
derivanti da:		
art. 14 c. 4 CCNL 1/4/99 rid. 3% straord.		1.319,00
art. 15 CCNL 1/4/99 lett. a)- f.di art. 31 ccnl 6/7/95+ec. pt 1998		142.515,39
art. 15 CCNL 1/4/99 lett. b)/art. 32 ccnl 6/7/95-3ccnl 16/7/96		51.646,00
art. 15 CCNL 1/4/99 lett. g)		29.913,00
art. 15 CCNL 1/4/99 lett. h)		3.951,12
art. 15 CCNL 1/4/99 lett. j)- 0,52% ms 1997		16.630,00
art. 4 CCNL 5/10/01 comma 1 -1,1% ms 1999		39.145,00
art. 4 CCNL 5/10/01 comma 2 - anzianità		29.020,02
art. 32 CCNL 22/1/2004 C. 1 - 0,62% ms 2001		22.939,00
art. 32 CCNL 22/1/2004 C. 2 - 0,50% ms 2001		18.499,00
art. 4 c. 1 CCNL 9/5/2006 - 0,5 ms 2003		18.477,00
quota aumento progr. or. CCNL 5/10/2001		4.577,00
quota aumento progr. or. CCNL 22/1/2004		10.475,00
quota aumento progr. or. CCNL 9/5/2006		2.726,00
quota aumento progr. or. CCNL 11/04/2008		121,68
Quota aumento progr. or. CCNL 31/07/2009		3.241,71
art. 8 CCNL 11/04/2008 C. 2 pari ad € 23.858,13 - non applicabile mancato rispetto patto di stabilità per l'anno 2007		0,00
<b>IMPORTO TEORICO RISORSE STABILI ART. 31 C. 2</b>		<b>395.195,92</b>
<i>Riduzione art. 9, c. 2bis, dl n. 78/2010 (limite f.do 2010)</i>		- 7.920,92
<i>Riduzione art. 9, c. 2bis, dl n. 78/2010 per cessati = 4,16%</i>		- 16.110,64
<b>IMPORTO RISORSE STABILI ART. 31 C. 2</b>		<b>371.164,36</b>
<b>RISORSE VARIABILI/da valutare annualmente</b>		
CCNL 1/4/99		
art. 15 lett. d) art. 43 449/97 (sponsorizzazioni/risparmi di gestione) ved. Art. 4 c. 4 ccnl 5/10/2001		155.373,00
art. 15 lett. e) economie da pt		0,00
art. 15 lett. k) specifiche discipline: - art. 208 codice della strada		12.849,00
art. 15 lett. k) specifiche discipline: -art. 2, comma 11, della l. 244/2007 *		
art. 15 lett. k) specifiche discipline: -art. 92 d. lgs. n. 163/2006 **		
art. 15 lett. m) ulteriore riduzione f.do straordinari		3.845,00
art. 15 lett. n) solo CCIAA		0,00
art. 15 comma 2 - aumento 1,2% ms 1997		38.376,20
art. 15 comma 5		0,00
CCNL 5/10/2001		
art. 54 ccnl 14/9/2000 - ind. messi		2.000,00
Art. 4 CCNL 31/7/2009 c. 2 - € 39.156,01 non applicabile per mancato rispetto del patto di stabilità nel triennio 2005-2007		

Incentivi per attività di accertamento ICI ***	19.000,00	
<b>IMPORTO TEORICO RISORSE VARIABILI</b>	231.443,20	
Riduzione art. 9, c. 2bis, dl n. 78/2010 (limite f.do 2010)	0	
Riduzione art. 9, c. 2bis, dl n. 78/2010 per cessati = 4,16%	- 9.628,04	
<b>IMPORTO RISORSE VARIABILI</b>		<b>221.815,16</b>
<b>IMPORTO RISORSE 2012</b>		<b>592.979,52</b>
<b>IMPORTO FONDO 2011</b> comprensivo degli incentivi ICI corrispondente importo 2010: 618.938,14		618.356,60

ART. 17 CCNL 1/4/1999 – ART. 6 CCNL 5/10/2001 – ART. 36 CCNL 22/1/2004

<b>utilizzo risorse stabili</b>	
progressioni orizzontali già attribuite	224.390,33
indennità di comparto quote 2003 e 2004	57.409,97
f.do posizioni organizzative (r. posizione)	51.105,00
f.do posizioni organizzative (r. risultato)	12.776,00
ind. personale educativo nido	11.025,16
Parziale	356.706,46
<b>utilizzo risorse variabili</b>	
turno	29.500,00
rischio	17.800,00
disagio	7.900,00
reperibilità /maggiorazioni	3.400,00
maneggio valori	8.100,00
monitoraggio diritto soggiorno UE*	
ind. messi	2.000,00
f.do specifiche resp.	41.000,00
f.do specifiche resp. urp/anagrafe	2.000,00
indennità ex VIII qf	4.170,44
spesa per progetti	50.120,23
Incentivi ex art. 92 d. lgs. n. 163/2006 **	
Incentivi per attività di accertamento ICI ***	19.000,00
Produttività ****	51.282,39
Parziale	236.273,06
<b>Totale fondo uscite</b>	<b>592.979,52</b>

\* importo da determinare derivante dall'attività di monitoraggio permessi di soggiorno;

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

\*\*\* importo presunto;

\*\*\*\* oltre alle eventuali economie sul fondo lavoro straordinario e sugli altri fondi in uscita, secondo le indicazioni del presente ccdd; nel caso in cui l'importo per l'attività di accertamento ICI fosse superiore a quanto indicato, l'importo per produttività sarà corrispondentemente ridotto in modo da non superare il totale del fondo risorse decentrate come sopra determinato.

## ALLEGATO "B" AL CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO INTEGRATIVO

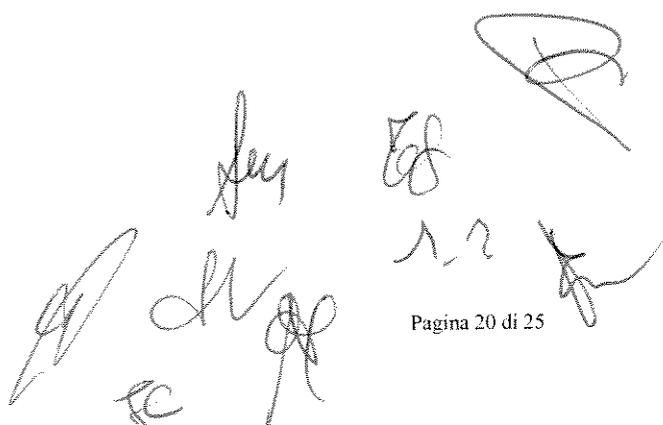
### Art. 1 - Reperibilità servizio demografico:

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 14/9/2000 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 14/9/2000.

P. 100



## ALLEGATO "C" AL CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO INTEGRATIVO

### PARTE PRIMA

#### ATTRIBUZIONE DELLE INDENNITÀ PER SPECIFICHE RESPONSABILITÀ DI CUI ALL'ART. 17, COMMA 2, LETT. F) DEL CCNL 01/04/1999

1. Le posizioni, di categoria D, C o B, a cui può essere attribuita l'indennità per specifiche responsabilità di cui all'art. 17, comma 2, lett. f) del CCNL 01/04/1999 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 € 1.600,00;
  - 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 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. In caso di assenze si determinerà una decurtazione proporzionale del compenso. A decorrere dall'1/1/2012 e fino al 14/08/2012 tutte le assenze non sono equiparate a presenza in servizio ai fini dell'erogazione del compenso di cui al presente articolo ad eccezione delle assenze dovute a:

- riposo compensativo;
- infortuni sul lavoro riconosciuti dall'INAIL;
- congedo di maternità, compresa l'interdizione anticipata dal lavoro;
- congedo di paternità;
- art. 19 comma 2 CCNL 6/7/1995;
- permessi sindacali;
- permessi per lutto;
- permessi per citazione a testimoniare;
- permessi per l'espletamento delle funzioni di giudice popolare;
- permessi per attività di volontariato;
- permessi legge 104/92;
- permessi per donatori di midollo osseo e donatori di sangue;
- permessi legge 53/2000 – art. 4 comma 1.

A decorrere dal 15/08/2012 per effetto di quanto previsto dall'art. 5, comma 11-ter, del d. l. n. 95/2012 convertito con legge n. 135/2012 non sono equiparate a presenza in servizio ai fini dell'erogazione del compenso di cui al presente articolo ad eccezione delle assenze dovute a:

- riposo compensativo;
- infortuni sul lavoro riconosciuti dall'INAIL;
- art. 19 comma 2 CCNL 6/7/1995;
- permessi sindacali;
- permessi per lutto;
- permessi per citazione a testimoniare;
- permessi per l'espletamento delle funzioni di giudice popolare;
- permessi per attività di volontariato;
- permessi legge 104/92;
- permessi per donatori di midollo osseo e donatori di sangue;
- permessi legge 53/2000 – art. 4 comma 1.

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. 17, COMMA 2, LETT. I) DEL CCNL 01/04/1999 COME MODIFICATO DALL'ART. 36 DEL CCNL 22/1/2004

L'indennità in oggetto verrà corrisposta a partire dall'anno 2012 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 cumulo in capo al medesimo dipendente anche dell'indennità di cui alla lett. f) del CCNL 1/4/99 verrà corrisposta per intero l'indennità ex lett. f) (di importo più alto) mentre l'indennità ex lett. i) se di importo superiore ad euro 100,00 verrà corrisposta solo entro tale limite;
- in caso di assenze si determinerà una decurtazione proporzionale del compenso.

A decorrere dall'1/1/2012 e fino al 14/08/2012 tutte le assenze non sono equiparate a presenza in servizio ai fini dell'erogazione del compenso di cui al presente articolo ad eccezione delle assenze dovute a:

- riposo compensativo;
- infortuni sul lavoro riconosciuti dall'INAIL;
- congedo di maternità, compresa l'interdizione anticipata dal lavoro;
- congedo di paternità;
- art. 19 comma 2 CCNL 6/7/1995;
- permessi sindacali;
- permessi per lutto;
- permessi per citazione a testimoniare;
- permessi per l'espletamento delle funzioni di giudice popolare;
- permessi per attività di volontariato;
- permessi legge 104/92;
- permessi per donatori di midollo osseo e donatori di sangue;
- permessi legge 53/2000 – art. 4 comma 1.

A decorrere dal 15/08/2012 per effetto di quanto previsto dall'art. 5, comma 11-ter, del d. l. n. 95/2012 convertito con legge n. 135/2012 non sono equiparate a presenza in servizio ai fini dell'erogazione del compenso di cui al presente articolo ad eccezione delle assenze dovute a:

- riposo compensativo;
- infortuni sul lavoro riconosciuti dall'INAIL;
- art. 19 comma 2 CCNL 6/7/1995;
- permessi sindacali;
- permessi per lutto;
- permessi per citazione a testimoniare;
- permessi per l'espletamento delle funzioni di giudice popolare;
- permessi per attività di volontariato;
- permessi legge 104/92;
- permessi per donatori di midollo osseo e donatori di sangue;
- permessi legge 53/2000 – art. 4 comma 1.

- 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 alla lett f) del CCNL 1/4/99 verrà corrisposta per intero l'indennità ex lett. f) (di importo più alto) e nella misura di € 75,00 complessive l'indennità lett i);
- in caso di assenze si determinerà una decurtazione proporzionale del compenso.

A decorrere dall'1/1/2012 e fino al 14/08/2012 tutte le assenze non sono equiparate a presenza in servizio ai fini dell'erogazione del compenso di cui al presente articolo ad eccezione delle assenze dovute a:

- riposo compensativo;
- infortuni sul lavoro riconosciuti dall'INAIL;

- congedo di maternità, compresa l'interdizione anticipata dal lavoro;
- congedo di paternità;
- art. 19 comma 2 CCNL 6/7/1995;
- permessi sindacali;
- permessi per lutto;
- permessi per citazione a testimoniare;
- permessi per l'espletamento delle funzioni di giudice popolare;
- permessi per attività di volontariato;
- permessi legge 104/92;
- permessi per donatori di midollo osseo e donatori di sangue;
- permessi legge 53/2000 – art. 4 comma 1.

A decorrere dal 15/08/2012 per effetto di quanto previsto dall'art. 5, comma 11-ter, del d. l. n. 95/2012 convertito con legge n. 135/2012 non sono equiparate a presenza in servizio ai fini dell'erogazione del compenso di cui al presente articolo ad eccezione delle assenze dovute a:

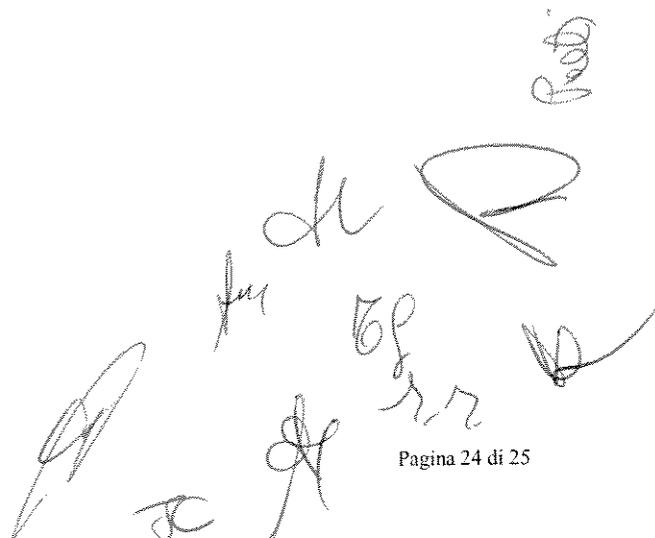
- riposo compensativo;
  - infortuni sul lavoro riconosciuti dall'INAIL;
  - art. 19 comma 2 CCNL 6/7/1995;
  - permessi sindacali;
  - permessi per lutto;
  - permessi per citazione a testimoniare;
  - permessi per l'espletamento delle funzioni di giudice popolare;
  - permessi per attività di volontariato;
  - permessi legge 104/92;
  - permessi per donatori di midollo osseo e donatori di sangue;
  - permessi legge 53/2000 – art. 4 comma 1.
- 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.



**Comune di Sondrio**  
**ALLEGATO "D" - SCHEDE DI VALUTAZIONE INDIVIDUALE**

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

VALUTAZIONI	VALUTAZIONE MASSIMA	VALUTAZIONE ASSEGNATA
<b>OBIETTIVI:</b>		
Obiettivi di performance e trasversali		
Obiettivi di settore		
Obiettivi individuali e/o di servizio		
<b>COMPORAMENTI:</b>		
<b>RELAZIONI:</b>		
Grado di qualità dei rapporti con gli utenti esterni		
Grado di qualità dei rapporti con i colleghi		
<b>ATTIVITA':</b>		
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		
<b>RUOLO ORGANIZZATIVO</b>		
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		
<b>TOTALE VALUTAZIONE</b>	<b>100</b>	

ANNOTAZIONI DEL DIPENDENTE:

ANNOTAZIONI DEL VALUTATORE:

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