

CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO INTEGRATIVO

A seguito dell'autorizzazione alla sottoscrizione rilasciata da parte della giunta comunale con deliberazione n. 265 del 11 dicembre 2014, il giorno 18 dicembre 2014 alle ore 12:00 presso la sede municipale

TRA

Il Comune di Sondrio, rappresentato ai sensi della deliberazione della giunta comunale n. 139 del 27/06/2013 come segue:

- dirigente del settore programmazione e servizi alla persona – 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 Marco Contessa
- UIL/FPL nella persona di Mauro Venturini
- C.S.A. nella persona di Giuseppe Sergi
- DICCAP nella persona di

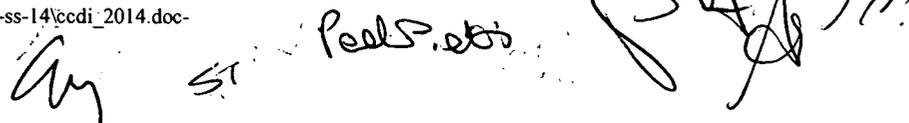
si conviene il seguente contratto collettivo decentrato integrativo.

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.

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 31/12/2016, 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 2014. 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	6 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 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 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;

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 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 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 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 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 e successivi 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 2014 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. 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 2014 sono indicati nell'allegato "A" e per gli anni successivi dovranno essere quantificati;

b) per l'anno 2014 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 2014: € 63.881,25;

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

- anno 2014: € 83.723,00 complessivi di cui € 55.663,00 finanziati con fondi risorse decentrate ed € 28.060,00 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 2014.

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 al d. lgs. 163/2006 (art. 92 commi 5 e 6 ed art. 93 comma 7 *ter razione temporis*) 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. 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 2014 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 2014 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 01/01/2014;
- 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 01/01/2014 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

(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'1/1/2014, 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 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. 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'1/1/2014 le assenze non sono equiparate a presenza in servizio ai fini dell'erogazione del compenso di cui al presente articolo ad eccezione delle sole 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:

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

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

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 $\sum p_i = F$

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 ccdd. 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 del d. lgs. 163/2006 (art. 92 commi 5 e 6 ed art. 93 comma 7 *ter razione temporis*) 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. 93, comma 7-bis, del d. lgs. n. 163/2006 s.m.i. dovrà avvenire, ai sensi dell'art. 93, comma 7-ter del medesimo d. lgs. n. 163/2006, 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. 93, comma 7-ter, del citato d. lgs. n. 163/2006;

b) per ciascuna opera rientrante tra quelle per le quali è previsto per legge l'incentivo, verrà determinata nel regolamento la percentuale massima di incentivo tenendo conto della sua complessità e dei ruoli svolti e avendo cura di graduare per fasce le percentuali;

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 in caso di mancato rispetto in fase di realizzazione dell'opera dei tempi e dei costi previsti dal quadro economico del progetto esecutivo, fatte salve le eccezioni di legge;
- d) 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. Con riferimento alle 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, e s.m.i., le parti, tenuto conto di quanto previsto da tali norme e dalle altre disposizioni in materia di spesa di personale, prendono atto che non sussistono i presupposti per l'attribuzione di nuove progressioni orizzontali.

Art. 17

Disposizioni generali in materia di orario di lavoro

1. In attuazione dell'art. 31 del CCNL 14/9/2000, 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 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. 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 le parti prendono atto che:

- a) l'art. 208, comma 4, lett. c) del d. lgs. n. 285/1992 prevede che una quota dei proventi derivanti dalle sanzioni amministrative pecuniarie per violazioni al codice della strada sono destinate, tra l'altro, a misure di assistenza e di previdenza per il personale del Corpo di Polizia Municipale;
- b) il citato art. 208 al comma 5 prevede che la giunta comunale annualmente stabilisce la quota dei proventi destinati alle varie finalità di legge;
- c) il Dipartimento della Funzione Pubblica con nota del 09/07/2013 prot. n. 0032655 ha chiarito, sulla base delle indicazioni fornite dalla Commissione di Vigilanza dei Fondi Pensione che l'unica forma di previdenza complementare utilizzabile è quella di cui all'Accordo Nazionale Quadro del 29 luglio 1999 recepito col DPCM del 20 dicembre 1999 ed oggetto del successivo accordo nel comparto regioni – autonomie locali – sanità del 1 ottobre 2007, che ha consentito l'istituzione del fondo PERSEO alla data odierna pienamente operativo;
- d) il fondo PERSEO, a seguito dell'incorporazione del fondo SIRIO, dall'1/10/2014 ha assunto la denominazione "Fondo Nazionale Pensione Complementare Perseo Sirio";
- e) in base alle indicazioni della Commissione di Vigilanza dei Fondi Pensione è stato predisposto da parte del fondo PERSEO SIRIO un modulo specifico per la raccolta dei contributi che derivano dall'art. 208 del codice della strada per coloro che aderiscono al Fondo;
- f) la Corte Conti Sezione Regionale di Controllo per la Lombardia con deliberazione n. 271/2013 ha chiarito che i versamenti al fondo PERSEO (ora PERSEO SIRIO) hanno carattere "contributivo-previdenziale" e quindi "*... le risorse destinate al finanziamento della previdenza integrativa, rivenienti dal monte sanzioni amministrative ex art. 208 CdS, non costituiscono componenti del*

trattamento economico, né fondamentale né accessorio e, pertanto, non soggiacciono alle limitazioni finanziarie di cui all'art. 9, comma 1 e comma 2-bis, del D.L. 30 maggio 2010, n. 78" mentre "... rientrano negli aggregati finanziari che compongono la spesa di personale, al pari delle altre voci di natura contributiva o previdenziale che la legge pone a carico del datore di lavoro pubblico ai fini del rispetto del principio di riduzione tendenziale della spesa di personale, del rapporto fra spesa di personale e spesa corrente e dei vincoli imposti dal rispetto del Patto di stabilità";

g) la Corte Conti Sezione Regionale di Controllo per la Liguria con deliberazione n. 6/2008 ha chiarito che " ... che lo strumento ordinario attraverso il quale dare attuazione alla previdenza complementare è l'accordo sindacale decentrato integrativo (di cui all'art. 40 del decreto legislativo n. 165/2001)"

2. In considerazione di quanto sopra richiamato al comma 1, a decorrere dall'1/1/2015 le risorse di cui all'art. 208, comma 4, lett. c) del d. lgs. n. 285/1992 come sopra individuate verranno versate dal Comune direttamente al fondo PERSEO SIRIO.

3. Beneficiari dei versamenti di cui al comma 2) 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 stanziato dalla Giunta Comunale, sarà pari, dal 01 gennaio 2015 e fino al termine di vigenza giuridica del presente contratto, ad euro 600,00/anno.

4. 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.

5. 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.

6. 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.

7. 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.

8. 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 4.

9. 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.

10. L'obbligo di versamento alla previdenza complementare di cui al presente articolo decorre dall'1/1/2015 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 7 legata agli eventi di malattia. In ogni caso il presente articolo sarà sottoposto a verifica congiunta entro il secondo semestre 2016.

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 comprensivo 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:

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:

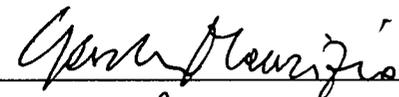
Per il Comune di Sondrio:
(Sergio Spolini)



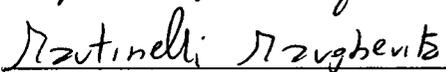
Per le organizzazioni sindacali:

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

Gemmi Maurizio



Martinelli Margherita



Morano Francesco

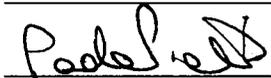


Mozzi Andrea

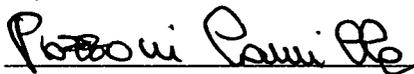
Patalano Katuscia

Perregrini Davide

Piatti Paola



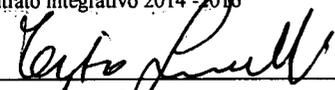
Pozzoni Camilla



Trabucchi Silvia



- C.G.I.L./F.P.: (Tito Giacomelli)



- C.I.S.L./FP: (Marco Contessa)



- UIL/FPL: (Mauro Venturini)



- C.S.A.: (Giuseppe Sergi)



- DICCAP

[Faint, illegible text]

[Faint handwritten text]

[Faint handwritten text]

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**

2014	€ 38.817,00
------	-------------

ART. 31 CCNL 22/01/2004 - Risorse decentrate ANNO 2014

corrispondente importo 2010: 618.938,14 (di cui 387.275,66 stabili e 231.662,48 variabili)

IMPORTO FONDO RISORSE DECENTRATE 2014	
Fondo unico per le risorse decentrate	
Risorse fisse aventi carattere di certezza e stabilità	
Unico importo consolidato anno 2003 (art. 31 c. 2 CCNL 02/05)	283.800,51
Incrementi CCNL 02-05 (art. 32 c. 1-2 c. 7)	41.438,00
Incrementi CCNL 04-05 (art. 4 c.1,4,5 parte fissa)	18.477,00
Incrementi CCNL 06-09 (art. 8 c.2,5,6,7 parte fissa)	
Risparmi ex art. 2 c. 3 d. lgs. 165/2001	
Ridet. per increm. stip. (dich.cong. 14 CCNL 02-05 e 1 CCNL 08-09)	21.141,39
Increment. per riduzione stab. straord. (art. 14 c 3 CCNL 98-01)	1.319,00
Increment. per proc. dec.to e trasf. funzioni (art. 15 c.1,lett. l) CCNL 98-01	
Increment. dotaz. org. e relativa copertura (art.15 c.5 parte fisse CCNL 98-01)	
RIA e ass. ad personam personale cessato (art. 4 c.2 CCNL 00-01)	32.809,19
Altre risorse fisse con carattere di certezza e stabilità	
IMPORTO RISORSE STABILI AL LORDO DELLE DECURTAZIONI	398.985,09
dec.fondo/parte fissa limite 2010 (art. 9 c. 2bis l.122/10)	-11.710,43
dec. fondo/parte fissa rid. prop. pers. (art. c. 2bis l. 122/10) – 6,77%	-26.218,56
altre decurtazioni del fondo/parte fissa	
Totale Risorse Fisse	361.056,10
RISORSE VARIABILI	
Entrate conto terzi o utenza o sponsorizz. (art. 43 l. 449/97) e risparmi di gestione (art. 43 l. 449/1997)	143.130,00
quote per la progettazione (art. 93 c. 7-ter d. lgs. 163/06 s.m.i.)*	
rec. ev. ICI (art. 3 c. 57 l. 662/96, art. 59 c. 1 p) d. lgs. 446/97**	19.000,00
specifiche disp. di legge (art. 15 c. 1 k) CCNL 98-01)	16.398,70
risp. da straord. accertati a consuntivo (art. 14 c. 1 CCNL 98-01)	3.845,00
liquid. sentenze favorevoli all'ente (art. 27 CCNL 14,9,00)	
nuovi servizi o riorg. (art. 15 c. 5 parte variabile CCNL 98-01)	
integrazione 1,2% (art. 15 c. 2 CCNL 98-01)	38.376,20
messi notificatori (art. 54 CCNL 14.9.2000)	2.000,00
altre risorse variabili	
somme non utilizzate fondo anno precedente	
IMPORTO RISORSE VARIABILI AL LORDO DELLE DECURTAZIONI	222.749,90
dec.fondo/parte variabile limite 2010 (art. 9 c. 2bis l.122/10)	0,00
dec. fondo/parte variabile rid. prop. pers. (art. c. 2bis l. 122/10) -6,77%	-15.683,55
altre decurtazioni del fondo/parte variabile	
Totale Risorse Variabili	207.066,35
TOTALE FONDO	568.122,45

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

utilizzo risorse stabili	
progressioni orizzontali già attribuite	213.310,31
indennità di comparto quote 2003 e 2004	55.663,00
f.do posizioni organizzative (r. posizione)	51.105,00
f.do posizioni organizzative (r. risultato)	12.776,00
ind. personale educativo nido	11.025,00
parziale	343.879,31
utilizzo risorse variabili	
turno	29.500,00
rischio	17.600,00
disagio	4.500,00
reperibilità /maggiorazioni	7.800,00
maneggio valori	6.000,00
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	40.688,71
Incentivi ex art. 93 d. lgs. n. 163/2006 s.m.i. *	
Incentivi per attività di accertamento ICI **	19.000,00
Produttività ***	49.983,99
Parziale	224.243,14
Totale fondo uscite	568.122,45

* 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 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 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.

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 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 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 € 2.500,00;
- 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'1/1/2014 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;
- 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'1/1/2014 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;
- 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'1/1/2014 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;
- 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" - 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':		
Regolarita' 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		
Capacita' di motivare e coinvolgere i dipendenti assegnati e/o capacità organizzativa all'interno del servizio		
Capacita' 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		
Capacita' 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,		

