

CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO INTEGRATIVO

TRA

A seguito dell'autorizzazione alla sottoscrizione rilasciata da parte della giunta comunale con deliberazione n. 313 del 7/12/2023, il giorno 15 DICEMBRE 2023 alle ore 08:00 presso la sede municipale

TRA

Il Comune di Sondrio, rappresentato ai sensi della deliberazione della giunta comunale n. 302 del 7/12/2022 come segue:

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

e le organizzazioni sindacali:

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

- Balducci Angela
- Duca Oscar
- De Simoni Massimo
- Moroni Sara
- Panizza Marco Luigi
- Piatti Paola
- Pinardi Carla
- Puleri Leonardo Antonio
- Quattrini Alessandro

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

si conviene il seguente contratto collettivo decentrato integrativo.

Art. 1

(Campo di applicazione)

1. Il presente contratto collettivo decentrato integrativo, in seguito chiamato per brevità anche CCDI, dà attuazione per i dipendenti non dirigenti del Comune di Sondrio ai Contratti Collettivi Nazionali di Lavoro, in seguito chiamati per brevità: CCNL 6/7/1995; CCNL 13/5/1996; CCNL 16/7/1996; CCNL 31/03/1999; CCNL 01/04/1999; CCNL 14/09/2000; CCNL 5/10/2001; CCNL 22/01/2004; CCNL 9/5/2006; CCNL 11/04/2008; CCNL 31/07/2009; CCNL 21/05/2018; CCNL 16/11/2022.

2. Il presente CCDI ha validità giuridica per il triennio 2023 – 2025 ed economica per l'anno 2023.

3. Il presente CCDI sarà oggetto di revisione in considerazione del nuovo Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro 2022 – 2024 e della normativa applicabile tempo per tempo.



4. Per l'anno 2023 l'importo delle risorse decentrate è indicato nell'allegato "A" al presente CCDI. L'utilizzo delle risorse decentrate è parimenti indicato all'allegato "A". Si da' atto che la determinazione delle risorse – e conseguentemente il loro utilizzo – è stabilito in via provvisoria e con riserva, a conclusione dell'anno 2023, di procedere a verifiche a consuntivo sul rispetto della normativa con conseguente eventuale effettuazione dei necessari adeguamenti compensativi.

Art. 2

(Disposizioni in materia di sciopero nei servizi pubblici essenziali)

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

N. servizio ex art. 1, comma 2, norme di garanzia	Uff. interessato	area	PROFILO	CONTINGENTI DI PERSONALE
1	STATO CIVILE	istruttori	istr. amministrativo	1 in reperibilità
2	ELETTORALE*	Operatori esperti/istruttori	esecutore ammin. istr. amministrativo	1 in servizio 1 in servizio
3	CIMITERIALE	Operatori esperti	es. tecnico	2 in reperibilità (**)
4	POLITICHE SOCIALI	Funzionari ed elevata qual.	assist. sociale	1 in reperibilità
8, 9 e 15	SETTORE SERVIZI TECNICI	Operatori esperti/istruttori	istr. tecnico esec. tecnico	1 in reperibilità 2 in reperibilità
12 e 15	POLIZIA LOCALE	Funzionari ed elevata qual. istruttori	comandante p.l. istr. direttivo di p.l. agente p.l.	1 in reperibilità 1 in servizio 2 in servizio
14	PERSONALE***	istruttori	istr. amm.	1 in servizio (**)
18	ISTRUZIONE****	Operatori esperti	esecutore di cucina es. ausiliario	1 in servizio 1 per asilo nido
18	ISTRUZIONE	istruttori	istr. ed. nido	1 EDUCATRICE ogni 8 bimbi > a 1 ogni 5 bimbi < a 1
	INFORMATICO	istruttori	istr. inf.	1 in reperibilità
13	BIBLIOTECA	istruttori operatori esperti	istr. culturale esecutore	2 in servizio 1 in servizio
13	MUSEO	istruttori	istr. culturale	1 in servizio

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

(**) = prestazione lavorativa ridotta al 50%

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

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

- per 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

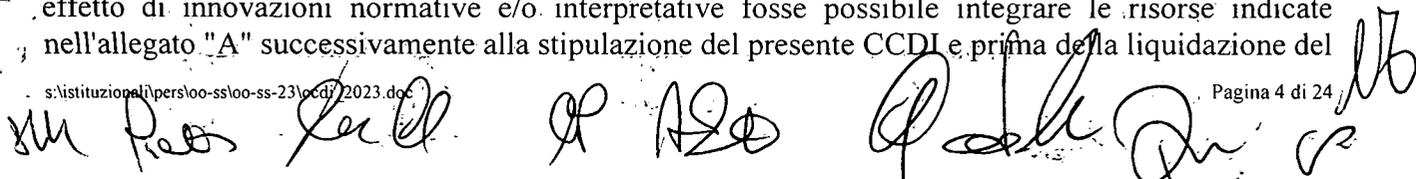
(Relazioni sindacali)

1. L'Amministrazione garantisce la convocazione delle delegazioni, nei casi e nei termini previsti dai CCNL. Relativamente alle materie oggetto di confronto si osserverà la disciplina prevista dall'art. 5 del CCNL del 16/11/2022.
2. Per ogni incontro deve essere previsto l'ordine del giorno degli argomenti da trattare.
3. Di ogni seduta verrà steso un verbale sintetico degli argomenti affrontati e delle eventuali intese raggiunte, che verrà successivamente sottoscritto dai componenti le delegazioni trattanti, fatte salve le approvazioni previste da norme di legge o di regolamento per l'attività della parte pubblica.
4. Qualora gli argomenti in discussione non siano completamente trattati o vengano rinviati alla fine dell'incontro verrà fissata la data dell'incontro successivo.
5. L'obbligo dell'informazione preventiva è soddisfatto con la spedizione mediante strumenti telematici della stessa alla RSU e alle Organizzazioni Sindacali Territoriali.
6. Le OO.SS. e la RSU hanno diritto di affiggere pubblicazioni, testi e comunicati inerenti a materie di interesse sindacale su apposite bacheche che l'ente ha l'obbligo di predisporre in luoghi facilmente accessibili a tutti i lavoratori. La RSU ha diritto di utilizzare la posta elettronica interna per le comunicazioni sindacali.
7. A richiesta di una delle parti sottoscriventi il presente CCDI e comunque almeno una volta all'anno le parti firmatarie si incontreranno per effettuare una verifica sullo stato di attuazione del CCDI.
8. Le riunioni sindacali all'interno dell'orario di servizio sono escluse dal monte ore di permessi per attività sindacali.
9. I permessi sindacali dovranno formare oggetto di apposita richiesta preventiva. La loro fruizione dovrà essere documentata, anche mediante una dichiarazione del lavoratore interessato.
10. Si rinvia per ogni altro aspetto agli articoli dal 3 al 10 del CCNL 16/11/2022 ed al contratto collettivo nazionale quadro stipulato il 4 dicembre 2017 sulle modalità di utilizzo dei distacchi, aspettative e permessi nonché delle altre prerogative sindacali.

Art. 4

(Determinazione delle risorse decentrate)

1. Le risorse previste dall'art. 79 del CCNL 16/11/2022 sono state determinate unilateralmente dal Comune di Sondrio con proprio atto e sono indicate, per l'anno 2023, nell'allegato "A" al presente CCDI. La determinazione di tali risorse verrà rivista con le medesime modalità per gli anni successivi di vigenza giuridica del presente contratto. La proposta di utilizzo di tali risorse per le finalità di cui all'art. 80 del CCNL 16/11/2022 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



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

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

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

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

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

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

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

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

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

fondo di cui all'art. 80, comma 2, lett. a) del CCNL 16/11/2022 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. 79, comma 2, lett a) del CCNL 16/11/2022, sono stati individuati specifici obiettivi trasversali di accertamento di sponsorizzazioni o di risparmi di spesa che per l'anno 2023 sono indicati nell'allegato "A" e per gli anni successivi dovranno essere quantificati;
- b) per l'anno 2023 viene confermata la riduzione degli straordinari pari a € 3.845,00 oltre alla riduzione del 3% di cui all'art. 79, comma 1, lett.a) del CCNL 16/11/2022;
- c) le parti prendono atto che le risorse finanziarie occorrenti per le differenze tra gli incrementi a regime disposti dai CCNL riconosciuti alle posizioni economiche di ciascuna categoria e gli incrementi riconosciuti alle posizioni iniziali sono da rinvenire sempre all'interno delle risorse per il trattamento accessorio, anche per gli anni successivi a quello di prima erogazione; non gravano però sulle risorse per il trattamento accessorio, limitatamente alle progressioni già attribuite alla data di stipulazione dei CCNL stessi. Le voci corrispondenti a tali differenziali sono riportate nell'allegato "A" quali voci distinte in quanto escluse dal limite del fondo 2016;
- d) stante la sussistenza nel bilancio del Comune della capacità di spesa, si prende atto che le risorse variabili sono incrementate ai sensi dell'art. 79, comma 2, lett. b) del CCNL 16/11/2022 in misura pari al 1,2% del monte salari 1997;
- e) stante la sussistenza nel bilancio del Comune della capacità di spesa, si prende atto che le risorse variabili sono incrementate ai sensi dell'art. 79, comma 3, del CCNL 16/11/2022 in misura pari allo 0,22% del monte salari 2018 per un importo complessivo di € 9.061,06, di cui € 7.326,32 destinate al fondo risorse decentrate ed € 1.734,74 ad incremento dello stanziamento per incarichi di elevata qualificazione;
- f) 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 2023.

3. Eventuali economie accertate a fine dell'esercizio finanziario sui singoli fondi di cui agli articoli 14 del CCNL 01/04/1999 e 80 del CCNL 16/11/2022 andranno ad incrementare il fondo di cui all'art. 80, comma 2, lett. a) del CCNL 16/11/2022. Le eventuali economie su tale ultimo fondo, come previsto dall'art. 80, comma 1, ultimo periodo del CCNL 16/11/2022, andranno ad incrementare lo stesso fondo per l'anno successivo.

Art. 5

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

1. Le eventuali prestazioni di lavoro straordinario rese nell'ambito delle attività di cui al d. lgs. 50/2016 s.m.i. e 36/2023 (ratione temporis) sono escluse dalla remunerazione prevista dal fondo per il compenso del lavoro straordinario, essendo retribuite secondo quanto stabilito dall'articolo 17 del presente CCDI.

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

3. Per l'anno 2023, nel caso di partecipazione a progetti eterofinanziati e/o nel caso di servizi in convenzione (riferimento deliberazioni Corte Conti sez. Autonomie n. 20/2017 e 23/2017) che prevedano che gli oneri relativi gravino per intero a carico di enti diversi dal Comune di Sondrio, potranno essere attivati, nei limiti delle risorse trasferite dagli altri enti, progetti per i dipendenti del

Comune di Sondrio coinvolti direttamente e proficuamente in modo da riflettere il diverso apporto quali-quantitativo.

Art. 6

(Indennità di turno)

1. Al ricorrere delle condizioni, dei presupposti e delle verifiche previste dalla contrattazione collettiva nazionale, ed in attuazione dell'art. 30, comma 7, e dell'art. 80, comma 2, lett. d) del CCNL 16/11/2022, 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 condizioni di lavoro)

1. In attuazione dell'art. 70-bis del CCNL 21/05/2018 e dell'art. 84-bis del CCNL 16/11/2022, a decorrere dall'1/1/2023 verrà corrisposta l'indennità condizioni di lavoro con le modalità di seguito indicate.

2. Ai dipendenti delle aree "operatori esperti" ed "istruttori" che si trovano a svolgere una delle attività con esposizione a rischio come di seguito indicato è riconosciuta un'indennità condizioni di lavoro per ogni giorno di effettivo svolgimento dell'attività stessa determinato come segue:

- a) prestazioni di lavoro che prevedono frequenti attività di manutenzione stradale o segnaletica stradale o spostamenti in presenza di traffico: € 2,00/giorno;
- b) prestazioni di lavoro che prevedono l'utilizzo frequente di sostanze chimiche potenzialmente nocive e/o antiparassitari: € 2,00/giorno;
- c) prestazioni di lavoro che prevedono frequenti attività di inumazioni e/o esumazioni e/o tumulazioni e/o estumulazioni: € 2,00/giorno;
- d) prestazioni di lavoro con utilizzo frequente di mezzi meccanici, attrezzi, strumenti rumorosi, taglienti, a percussione, ivi inclusi i mezzi per le attività di potatura e manutenzione del verde e apparecchi per centralini telefonici: € 2,00/giorno;
- e) prestazioni di lavoro che prevedono attività esterna per sopralluoghi e/o controlli e/o verifiche su cantieri pubblici e/o privati: € 2,00/giorno;
- f) prestazioni di lavoro che prevedono attività di regolazione del traffico: € 1,80/giorno.

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

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

3. Qualora i dipendenti delle aree "operatori esperti" ed "istruttori" si trovino a svolgere, oltre alle attività di cui sopra, anche una o più delle seguenti attività disagiate l'importo dell'indennità condizioni di lavoro per ogni giorno di effettivo svolgimento delle attività stesse è rideterminato come segue:

- a) prestazioni di lavoro comportanti la presenza costante in centri di cottura con orario di lavoro non flessibile: € 3,10/giorno;
- b) prestazioni di lavoro da rendere prevalentemente all'esterno in squadre multiruolo: € 3,10/giorno
- c) prestazioni di lavoro da rendere prevalentemente all'esterno: € 2,50/giorno;
- d) prestazioni di lavoro presso più sedi lavorative e/o presso luoghi diversi e/o comunità e/o ambienti di lavoro con prevalente assenza di interazione con altri lavoratori: € 2,50/giorno.

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

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

fascia – valori in €	importo indennità giornaliera
Fino a 2.000,00	Nessuna indennità
Da 2.000,01 a 15.500,00	€ 1,20
Da 15.500,001 a 20.000,00	€ 1,30
Da 20.000,01 in su	€ 1,70

L'indennità è corrisposta con riferimento ad incassi/pagamenti effettuati con utilizzo di denaro contante; ai fini del presente articolo non vengono presi in considerazione pagamenti effettuati con strumenti elettronici.

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

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

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

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

Art. 8

(Servizi di reperibilità)

1. I servizi di:

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

2. In attuazione dell'art. 403 del codice civile – così come modificato dalla legge 26.11.2021 n. 206 – potrà essere istituito un servizio di reperibilità per il personale con profilo di assistente sociale, che sarà disciplinato dalla Contrattazione collettiva nazionale vigente tempo per tempo, individuata alla data odierna dall'art. 24 del CCNL 21/05/2018. Preliminarmente alla sua attivazione sarà data informazione alle organizzazioni sindacali, anche in ordine alle sue modalità. Le risorse non utilizzate saranno attribuite alla performance individuale.

[Handwritten signatures and initials]

2. Gli oneri relativi al servizio di cui sopra – stimati in € 5.000,00 su base annua – gravano sul fondo risorse decentrate ai sensi dell'art. 80, comma 2, lett. d) del CCNL 16/11/2022.

Art. 9

(Indennità per specifiche responsabilità)

1. Per l'anno 2023 la somma disponibile a finanziare le indennità per specifiche responsabilità di cui all'art. 84 del CCNL 16/11/2022, ammonta a € 38.800,00.

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

Art. 10

(Indennità per messi notificatori)

1. In attuazione dell'art. 54 del CCNL del 14/09/2000, richiamato dall'art. 80, comma 2, lettera h) del CCNL 16/11/2022, 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 01/01/2023 viene attribuita a favore dei notificatori un'indennità di € 2,11 per ciascuna notifica effettuata fino ad un massimo individuale annuale di € 1.032,91.

Art. 11

(Indennità personale polizia locale)

1. A decorrere dal 1/1/2023 al personale delle aree "istruttori" e "funzionari ed elevata qualificazione" del corpo di polizia locale che svolge in via continuativa servizi esterni di vigilanza è corrisposta un'indennità giornaliera, esclusivamente per i giorni di effettivo svolgimento di tali servizi, di importo pari ad 1,80 €/giorno.

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

3. A decorrere dall'1/1/2023 al finanziamento dell'indennità di funzione di cui all'art. 97 del CCNL 16/11/2022 è destinata la somma di € 8.000,00 la cui attribuzione avverrà secondo le regole di cui all'allegato "C" al presente CCDI.

Art. 12

(Progressione economica all'interno delle aree)

1. Con riferimento all'art. 14 del CCNL 16/11/2022 si prevede che:

- in caso di attivazione di progressioni economiche all'interno delle aree, le risorse a ciò destinate per le aree individuate nel contratto decentrato quali destinatarie della progressione, saranno distribuite tra i settori in cui si articola la struttura comunale ed il servizio polizia locale in

base al numero dei dipendenti assegnati divisi per area, fatta eccezione per l'area degli operatori esperti per la quale si prevede unica assegnazione per l'intero Ente;

- per l'anno 2023 viene destinata all'attribuzione di nuove progressioni economiche decorrenti dall'1/1/2023 la somma massima di € 25.000,00; tali risorse verranno destinate, su base annua, per € 0,00 al personale dell'area degli operatori esperti, per € 8.334,00 al personale dell'area degli istruttori; per € 16.666,00 al personale dell'area dei funzionari e dell'elevata qualificazione; tenuto conto delle risorse stanziare e del rispetto di quanto previsto al successivo punto 1.1 b) circa i requisiti per l'accesso alla progressione, in ordine il numero presunto di differenziali stipendiali attribuibili dall'1/1/2023 per area è il seguente, al netto degli incrementi previsti dagli artt. 92, 96 e 102 del CCNL 16/11/2022 e con riserva di esatta determinazione solo dopo la formazione delle graduatorie:

area operatori esperti: n. 0;

area istruttori: n. 9;

area funzionari ed elevata qualificazione: n. 9;

- le risorse di cui sopra, in presenza di differenziali attribuibili, verranno destinate:

- con riferimento all'area degli operatori esperti: al finanziamento di una graduatoria unica di ente;
- con riferimento all'area degli istruttori e dei funzionari ed elevata qualificazione: distribuite tra i settori in cui si articola la struttura comunale ed il servizio polizia locale in base al numero dei dipendenti assegnati appartenenti all'area; all'interno di ciascun settore e del servizio di Polizia Locale verrà formata una graduatoria con i criteri di cui appresso, con attribuzione della progressione nei limiti delle risorse stanziare per ciascun settore/servizio PL;

- l'attribuzione delle progressioni, nel rispetto del limite delle risorse stanziare, avverrà con decorrenza 01/01/2023 e con le modalità di seguito indicate:

1.1 - requisiti per l'accesso alla progressione:

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

b) non aver beneficiato negli ultimi tre anni di alcuna progressione economica, tenuto conto delle date di decorrenza delle progressioni effettuate;

c) aver riportato un punteggio medio di valutazione nel triennio considerato pari o superiore a 70/100 per il personale dell'area degli operatori esperti, non inferiore alla media per area diminuita del 5% del settore o servizio di assegnazione per il personale delle aree degli istruttori e dei funzionari e dell'elevata qualificazione;

1.2 - formazione della graduatoria:

	critero	Punteggio per l'anno 2023	Punteggio dall'anno 2024
1	Media ultime tre valutazioni individuali annuali conseguite o comunque le ultime tre valutazioni disponibili anche provenienti da altre Amministrazioni Pubbliche (art. 14, c. 2, lett d) n. 2 CCNL 16/11/2022)	75 punti	70 punti
2	Esperienza professionale – anche a tempo determinato nel comparto: punti 0,5 ogni anno o frazione di anno superiore a 6 mesi, massimo 20 punti	20 punti	20 punti
3	Formazione di Ente obbligatoria: - corso base in materia di sicurezza d. lgs. 81/2008 – p. 2 - corso base antincendio – p. 1	5 punti	5 punti

	<p>- corso primo soccorso - p. 1</p> <p>- corso anticorruzione. - p. 1</p> <p>A. partire dall'anno 2024 anche ulteriore formazione svolta dal 01.01.2024 con le seguenti caratteristiche che devono essere tutte presenti:</p> <ul style="list-style-type: none"> - concordata con il responsabile di settore/servizio, anche mediante scambio di mail; - per la formazione in presenza o da remoto ma in modalità sincrona: documentata con attestato o certificato o altro equivalente documento rilasciato dal soggetto erogatore della formazione. Per la formazione da remoto in modalità asincrona: documentata con attestato o certificato o altro equivalente documento rilasciato dal soggetto erogatore della formazione ovvero dichiarata dal dipendente con conferma del responsabile di settore/servizio o direttamente dal responsabile di settore/servizio; - comunicata al servizio personale. <p>La valorizzazione della formazione, pari al massimo a 5 punti, avverrà secondo il seguente schema:</p> <ul style="list-style-type: none"> ■ area operatori esperti: 1 punto per ogni ora; ■ area istruttori e funzionari e EQ: 0,5 punti per ogni ora 		5 punti
4	<p>Ulteriore punteggio pari al max a 3 per personale senza progressioni da più di 6 anni:</p> <p>- 1 punto ogni 6 mesi max 3 punti</p>	3 punti	3 punti

Con riferimento al criterio delle valutazioni, si procederà ad un riproporzionamento della valutazione conseguita espressa in 100/mi. Esemplicando:

- per l'anno 2023 il punteggio di 90/100 nella scheda di valutazione corrisponde a punti 67,50 nella formazione della graduatoria per le progressioni;
- per l'anno 2024, il punteggio di 90/100 nella scheda di valutazione corrisponde a punti 63,00 per la formazione della graduatoria per le progressioni;

a) sulla base dei criteri di cui sopra e delle valutazioni agli atti verrà formata per il personale dell'area degli operatori esperti una graduatoria unica, e per il personale dell'area degli istruttori e dei funzionari ed elevata qualificazione una graduatoria per ciascun settore e per il servizio di Polizia Locale, con riferimento alla situazione organizzativa alla data di decorrenza della progressione;

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

- a) posizione iniziale di assunzione nella categoria;
- b) maggiore anzianità di servizio nella posizione economica in godimento;
- c) maggiore età anagrafica;

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

d) verranno attribuite solo le progressioni che risulteranno completamente finanziate in base alle risorse disponibili, tenuto conto delle maggiorazioni previste dagli art. 96 e 102 del CCNL 16/11/2022. Eventuali residui verranno destinati ad incremento del fondo di cui all'art. 80, comma 2, lettere a) e b), salvo che le risorse assegnate al settore/servizio non siano sufficienti per assicurare almeno 1 (una) progressione nel settore/servizio. In tale

ultimo caso, le risorse assegnate al settore/servizio saranno incrementate con i resti degli altri settori/servizi fino a concorrenza di 1 (una) progressione;

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

3. Le parti danno atto che per effetto di quanto disposto nel presente articolo, a partire dall'anno 2023 le risorse stabili disponibili per il trattamento accessorio saranno conseguentemente ridotte.

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'1/1/2023, a condizione che siano stati effettivamente presenti in servizio, a prescindere dalle cause di assenza fatta eccezione per gli infortuni sul lavoro riconosciuti e per le assenze che in base al CCNL danno luogo alla corresponsione del trattamento accessorio, per un periodo pari o superiore a sei mesi nell'anno solare di riferimento, salvi i casi di collocamento a riposo per i quali il periodo viene ridotto a tre mesi.

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

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

4. La valutazione dei titolari di incarichi di elevata qualificazione avverrà secondo le regole stabilite dall'Amministrazione.

Art. 14

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

1. Il presente articolo dà attuazione alle previsioni di cui all'art. 80, comma 2, lettere a) e b) e all'art. 81 del CCNL del 16/11/2022.

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

a) ai dipendenti assunti a tempo indeterminato;

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

c) qualora non vengano percepiti emolumenti accessori di competenza di ciascun anno di validità del presente contratto per un ammontare superiore ad € 3.500,00. A tal fine non si considerano rientranti nel limite di € 3.500,00 i compensi accessori derivanti da: indennità di turno, condizioni di lavoro, 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/differenziale economico, 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) del presente ccdi.

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

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

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

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

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

Tale sistema di fasce aperte si applica insieme al complessivo sistema di valutazione disciplinato dal presente articolo anche in caso di implementazione dei piani di razionalizzazione previsti dall'art. 16 del d.l. n. 98/2011, convertito con legge n. 111/2011 e dall'art. 4, comma 2, lett f) del presente ccdi; l'erogazione avverrà con le modalità di cui al comma 7 del presente articolo.

5. Le risorse destinate alla performance organizzativa ed individuale verranno distribuite tra i settori in cui si articola la struttura comunale ed il servizio polizia locale in base al numero dei dipendenti assegnati aventi i requisiti per il conseguimento del premio correlato alla performance, ricondotti ad unità annua sia con riferimento alla misura che alla durata del rapporto di lavoro. Il riparto delle risorse avverrà, all'interno di ciascun settore e del servizio di Polizia Locale, secondo i criteri di cui al presente articolo.

6. Per l'erogazione dei compensi a titolo di performance individuale si procederà, ai sensi dell'art. 81 del CCNL del 16/11/2022, all'interno di ciascun settore e del servizio polizia locale in base alle risorse assegnate, come segue:

- a) la quota massima di personale valutato a cui attribuire la maggiorazione del premio individuale di cui all'art. 80, comma 2, lett. b) del CCNL del 16/11/2022 è pari al 10 % con arrotondamento per difetto;
- b) la misura della maggiorazione è definita nel 30% del valore medio pro-capite del premio di performance individuale attribuito al personale valutato positivamente;
- c) le risorse stanziare per la maggiorazione di cui alle lettere precedenti sono determinate nella misura percentuale pari al 3% delle risorse disponibili per i premi di performance individuale di cui al presente articolo;

d) si procederà quindi a sottrarre dal totale delle risorse disponibili per i premi di performance individuale di cui al presente articolo la quota di cui alla lettera c). La parte residua, costituente la performance individuale, verrà attribuita in base a quanto previsto dai commi seguenti;

e) la quota di cui alla lettera c) verrà attribuita al personale di cui alla lettera a) che abbia conseguito le valutazioni più elevate, con riproporzionamento in caso di part-time. In caso di parità nelle ultime posizioni le quote di premi verranno ripartite in parti eguali fino a concorrenza delle risorse di cui alla lettera c).

7. La ripartizione dei premi di performance individuale e organizzativa di cui al presente articolo avverrà all'interno di ciascun settore e del servizio polizia locale in base alle risorse assegnate, come segue:

a) il dipendente dovrà aver riportato nella scheda individuale di cui all'art. 13 una valutazione superiore al 60% del punteggio massimo attribuibile; a tal fine dovranno essere valutate anche le prestazioni individuali del personale a tempo determinato che rientra nelle condizioni di cui al precedente comma 2 lett. b);

b) in caso di assenze si determinerà una decurtazione proporzionale del compenso. A decorrere dall'1/1/2023 tutte le assenze non sono equiparate a presenza in servizio ai fini dell'erogazione del compenso di cui al presente articolo fatta eccezione per le assenze che in base al CCNL danno luogo alla corresponsione del trattamento accessorio;

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

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

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

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

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

dove:

p1 = premio teorico individuale spettante;

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

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

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

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

F = importo totale fondo da ripartire;

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

p = premio individuale effettivo spettante;

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

con le seguenti precisazioni:

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

7. La ripartizione del compenso verrà disposta con determinazione del competente organo di gestione ma su di essa comparirà solo un elenco nominativo in ordine alfabetico dei dipendenti con indicazione dell'importo attribuito. Le tabelle analitiche di ripartizione saranno depositate presso l'ufficio personale e visionabili da ciascun dipendente e dalle organizzazioni sindacali firmatarie del ccdd. Per salvaguardare la riservatezza dei dati, sulle tabelle 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

(Retribuzione di risultato titolari di incarichi di elevata qualificazione)

1. La retribuzione di risultato per i titolari di incarichi di elevata qualificazione è compresa nello specifico stanziamento di bilancio per tali incarichi.
2. L'attribuzione della retribuzione di risultato avverrà, nei limiti delle risorse si cui al comma 1) a seguito del processo di valutazione delle prestazioni individuali e solo in caso di valutazione positiva, come meglio dettagliato nel documento "criteri generali sugli incarichi di elevata qualificazione ex art. 16 e ss. ccnl del 16/11/202" approvato con deliberazione di giunta comunale n. 187/2023 che si recepisce per quanto di competenza della contrattazione decentrata integrativa.
3. Qualora, in considerazione degli incarichi di elevata qualificazione attribuiti, si verificasse un'economia sullo stanziamento destinato al finanziamento della retribuzione di posizione e risultato, le risorse annualmente non utilizzate incrementeranno il fondo di cui all'art. 80, comma 2, lettera a) del CCNL 16/11/2022 dell'anno in cui si verifica l'economia.

Art. 16

(Attribuzione fondo regolamento incentivi gestione entrate)

1. Il presente articolo dà attuazione a quanto previsto dal regolamento comunale "Incentivi Gestione Entrate" approvato con deliberazione di giunta comunale n. 145/2021.
2. Si prende atto che, in base all'art. 3 del regolamento di cui al comma 1, il personale che può essere destinatario della attribuzione dell'incentivo è il seguente:
 - A) il dirigente del settore a cui, in base agli atti organizzativi vigenti, è ascritta la materia dei tributi Imu e Tari;
 - B) il responsabile dei tributi Imu e Tari se persona diversa dal dirigente;
 - C) il responsabile del servizio a cui, in base agli atti organizzativi vigenti, è ascritta la materia dei tributi Imu e Tari, anche se titolare di incarico di elevata qualificazione;
 - D) il personale anche a tempo determinato, appartenente al servizio a cui, in base agli atti organizzativi vigenti, è ascritta la materia dei tributi Imu e Tari, addetto alle attività di verifica sul corretto assolvimento delle obbligazioni tributarie, di alimentazione delle banche dati tributarie, di predisposizione atti tributari, anche per riscossione rateale e coattiva, individuati, sulla base del possesso di specifiche competenze tecniche specialistiche, dal Dirigente del Settore sentito il responsabile del servizio;
 - E) il restante personale del servizio a cui, in base agli atti organizzativi vigenti, è ascritta la materia dei tributi Imu e Tari e il personale di altri servizi e uffici che collaborano con quest'ultimo occasionalmente rimanendo assegnati al Settore/Servizio di rispettiva

appartenenza coinvolti nella attività di controllo e rendicontazione delle entrate tributarie individuato come previsto dal regolamento stesso.

3. Si prende altresì atto che l'art. 5, comma 3, del regolamento di cui al comma 1 del presente articolo individua per il personale dirigente le seguenti percentuali del fondo per il trattamento accessorio:

- in relazione all'art. 3, comma 2, lett. A) 5 %;
- in relazione all'art. 3, comma 2, lett. B) 10 %;

che saranno poi attribuite in sede di contrattazione integrativa per il personale dirigenziale.

4. In relazione al personale di cui alle lettere C – D – E i coefficienti di ripartizione dell'incentivo saranno così determinati:

- C) Titolare di incarico di E.Q. del Servizio Tributi: min 20% max 25%;
- D) Personale del Servizio Tributi addetto alle attività di verifica sul corretto assolvimento delle obbligazioni tributarie, di alimentazione delle banche dati tributarie, di predisposizione atti tributari, anche per riscossione rateale e coattiva: min 50% max 60%;
- E) Restante Personale del Servizio Tributi e Commercio e di altri servizi comunali coinvolti nella attività di controllo e rendicontazione delle entrate tributarie: min 5% max 10% (che non siano limitate a mere richieste di informazioni di cui all'art. 7 del regolamento).

5. I progetti, di cui all'art. 3, comma 1, del regolamento possono prevedere la partecipazione di tutte o solo di una parte delle figure menzionate ai commi precedenti. In ogni caso, il totale ripartito sarà sempre pari al 100% del massimo erogabile.

6. L'attribuzione del fondo è oggetto di informazione alle organizzazioni sindacali.

Art. 17

(Incentivi per funzioni tecniche)

1. Con riferimento agli incentivi per le funzioni tecniche di cui all'art. 45 del D.Lgs. n. 36/2023, le parti si danno vicendevolmente atto che le relative risorse saranno ripartite fra il personale addetto secondo quanto stabilito in apposito Regolamento dell'Ente.

Art. 18

(Previdenza complementare personale 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:

- 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;
- il citato art. 208 al comma 5 prevede che la giunta comunale annualmente stabilisce la quota dei proventi destinati alle varie finalità di legge;
- l'art. 98, comma 2, del CCNL 16/11/2022 dispone l'obbligo generalizzato di destinazione di tutte le contribuzioni datoriale unicamente al fondo Perseo Sirio;
- 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;
- a partire dal versamento dovuto per l'anno 2023, che verrà eseguito nel 2024, la quota dei proventi derivanti dalle sanzioni amministrative pecuniarie ex art. 208 cds sarà versata anche per i dipendenti non iscritti al Fondo.

2. In considerazione di quanto sopra richiamato al comma 1, a decorrere dall'1/1/2023 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, fino al 31 dicembre 2023 (da versare nel 2024) sarà pari ad € 600,00 e dal 01 gennaio 2024 (da versare nel 2025) e fino al termine di vigenza giuridica del presente contratto, sarà pari ad euro 1.000,00/anno.

4. 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 avverrà indipendentemente dall'iscrizione del dipendente al fondo Perseo Sirio.

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 comporta 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.

Art. 19

(Disposizioni finali)

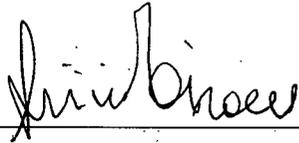
1. Per tutto quanto qui non disciplinato le parti rinviano ai CCNL vigenti tempo per tempo.

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

DICHIARAZIONE CONGIUNTA N. 1

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

Per il Comune di Sondrio:
(Livio Tirone)



Per le organizzazioni sindacali:

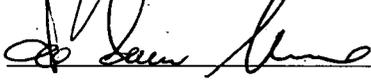
R.S.U. dei dipendenti del Comune di Sondrio:

Balducci Angela

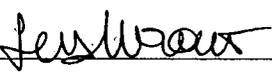
Duca Oscar



De Simoni Massimo

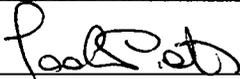


Moroni Sara



Panizza Marco Luigi

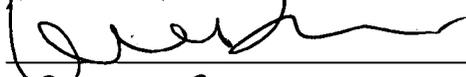
Piatti Paola



Pinardi Carla



Puleri Leonardo Antonio



Quattrini Alessandro



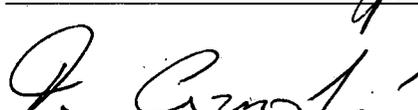
- C.G.I.L./F.P.:

F.TO 

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

CISL F.P.
Paolo Caputo 

- UIL/FPL:



- C.S.A.:

- DICCAP

ALLEGATO "A" AL CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO INTEGRATIVO

IMPORTO FONDO RISORSE DECENTRATE 2023*	Parziali	totale
Fondo unico per le risorse decentrate		
Risorse fisse aventi carattere di certezza e stabilità		
ART. 79 C. 1 – LETT. A) CCNL 16/11/2022:		
- Unico importo consolidato anno 2017 (art. 67 c. 1 CCNL 16/18)	327.256,90	
- aumento 83,20 (art. 67 - c.2/a CCNL 16/18) – non soggetto limite 2016	13.478,40	
- incrementi progr. ec. (art. 67 - c.2/b CCNL 16/18) – non soggetto limite 2016	14.643,48	
- RIA e ass. ad personam personale cessato (art. 67 c.2/c CCNL 16-18)	57.844,04	
- Risparmi ex art. 2 c. 3 d. lgs. 165/2001 (art. 67 c.2/d CCNL 16-18)		
- incr. per pers. trasferito (art. 67 c.2/e CCNL 16-18)		
- incr. per riduz. organico (art. 67 c.2/f CCNL 16-18) - solo per le Regioni		
- incr. per riduz. stabile lav. straord. (art. 67 c.2/g CCNL 16-18)	1.319,00	
1° parziale – art. 79 c. 1 lett. a)		414.541,82
art. 79 c. 1 lett. b) CCNL 16/11/2022 – incremento 84,50 – non sogg. limite 2016		13.097,50
art. 79 c. 1 lett. c) CCNL 16/11/2022 – incremento stabile consistenza personale		
art. 79 c. 1 lett. d) CCNL 16/11/2022 –incr. progr. ec. – non sogg. limite 2016		11.009,05
art. 79 c. 1-bis CCNL 16/11/2022 – diff. stipendiali B/B3-D/D3 dal 1/4/2023 – non sogg. limite 2016		33.421,50
Sommano		472.069,87
decurtazione 2011/2014 - art. 9 c.2bis l.122/2010; circ. RGS 13/2016**		-53.612,54
Totale Risorse Stabili		418.457,33
RISORSE VARIABILI		
ART. 79 C. 2 – LETT. A) CCNL 16/11/2022:		
- risorse ex art. 43 l. 449/97 (art. 67 c.3/a CCNL 16-18) - non soggetto limite 2016 per quota sponsor.	93.927,00	
- risorse ex art. 16 d.l. 98/2011 (art. 67 c.3/b CCNL 16-18)		
- specifiche disp. di legge (art. 67 c.3/c CCNL 16-18)		
- RIA e ass. ad personam personale cessato (art. 67 c.3/d CCNL 16-18)	14,04	
- messi notificatori (art. 67 c.3/f CCNL 16-18)	100,00	
1° parziale – art. 79 c. 2 lett. a)		94.041,04
Art. 79 c. 2/b - integrazione 1,2%		38.376,20
Art. 79 c 2/c – art. 79 c. 3 – integr. 0,22% - quota 2023 – non sogg. limite 2016		7.326,32
Art. 79 c. 2/d - risp. da straord. accertati a consuntivo.		3.845,00
rec. ev. ICI e spese giudizio (art. 3 c. 57 l.662/96; art. 59 d.lgs. 446/97***		500,00
Incentivi ex d. lgs. 50/2016 s.m.i e/o d. lgs. 36/2023. – da determinare – non soggetto limite 2016		
Incentivi entrate ex l. 145/2018 – da determinare – non soggetto limite 2016		
Totale Risorse Variabili		144.088,56
TOTALE FONDO RISORSE DECENTRATE 2023		562.545,89
Verifica rispetto limite ex art. l'art. 23, comma 2, del decreto legislativo 25 maggio 2017, n. 75 come da importi seguenti:		
importo risorse decentrate soggette al limite 2016 (non soggette a limite € 93.026,25)		469.519,64
importo r. posizione e risultato incarichi EQ – parte soggetta limite 2016		111.176,42
totale risorse decentrate incluse risorse per incarichi EQ soggetto a limite		580.696,06
Limite ex art. l'art. 23, comma 2, del decreto legislativo 25 maggio 2017, n. 75		580.707,76

* costituito in via provvisoria in base alla disciplina di cui all'art. 33, comma 2, del d.l. 34/2019, convertito con legge n. 58/2019 e con riserva di procedere ai necessari adeguamenti compensativi a seguito delle verifiche effettuate a consuntivo;

** applicata integralmente su risorse fisse ai sensi della Circolare del Ministero dell'economia e delle Finanze – Dipartimento Ragioneria Generale dello Stato – n. 13 del 15/4/2016 e con riserva di applicazione diversa in caso di variazione delle istruzioni in materia;

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

ART. 80 CCNL 16/11/2022 – UTILIZZO RISORSE DECENTRATE ANNO 2023

utilizzo risorse stabili	
Differenziali stipendiali in godimento	254.098,00
Differenziali stipendiali da attribuire	25.000,00
indennità di comparto quote 2003 e 2004	58.686,00
ind. personale educativo nido	5.476,00
Indennità ex VIII q.f.	1.873,00
parziale	345.133,00
utilizzo risorse variabili	
turno	31.000,00
Indennità di servizio esterno	6.100,00
indennità condizioni di lavoro	14.100,00
reperibilità /maggiorazioni	5.000,00
maneggio valori	3.400,00
ind. messi	100,00
f.do specifiche resp.	42.000,00
Indennità di funzione	8.000,00
spesa per progetti	38.825,00
incentivi tecnici (d. lgs. 50/2016/d.lgs. 36/2023) *	
Incentivi entrate ex l. 145/2018 *	
Incentivi per attività di accertamento ICI **	500,00
performance organizzativa	20.387,89
Performance individuale ***	48.000,00
Parziale	217.412,89
Totale fondo uscite	562.545,89

* importo da determinare in funzione dello specifico regolamento;

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

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

ALLEGATO B
– SERVIZI DI REPERIBILITA' E PRONTO INTERVENTO

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 dell'area dei funzionari e dell'elevata qualificazione e dell'area degli istruttori con la possibilità di firmare gli atti concernenti il servizio e, relativamente all'ufficio cimitero dell'area degli operatori esperti. La scelta del personale avverrà con criterio di rotazione, ferma restando la possibilità per gli interessati di sostituzione reciproca.
5. Il servizio di reperibilità, oltre alle regole generali previste dal CCNL 21/05/2018 è disciplinato dalle seguenti:
 - a) recupero di un giorno per ogni giorno di reperibilità festiva con modalità da concordare con il responsabile del servizio;
 - b) eventuale recupero o pagamento del periodo di tempo relativo all'intervento;
 - c) obbligo per il dipendente che effettua il servizio di reperibilità di fornire un recapito telefonico.

Art. 2 - Reperibilità per avverse condizioni atmosferiche:

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



ALLEGATO C
INDENNITA' PER SPECIFICHE RESPONSABILITA' - INDENNITA' DI FUNZIONE

PARTE PRIMA

ATTRIBUZIONE DELLE INDENNITA' PER SPECIFICHE RESPONSABILITÀ DI CUI
ALL'ART. 84 DEL CCNL 16/11/2022

1. Le posizioni delle aree dei funzionari e dell'elevata qualificazione, degli istruttori e degli operatori esperti a cui può essere attribuita l'indennità per specifiche responsabilità di cui all'art. 84 del CCNL 16/11/2022 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 e/o attività nonché punti di riferimento tecnico, amministrativo e/o contabile in procedimenti complessi;
- d) specifiche responsabilità attribuite con atto formale degli enti derivanti dalle qualifiche di ufficiale di stato civile, anagrafe ed elettorale;
- e) compiti di responsabilità eventualmente affidati agli addetti agli uffici per le relazioni con il pubblico;
- f) funzioni di ufficiale giudiziario attribuite ai messi notificatori.

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

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

- posizioni di cui al comma 1, lett. a): da € 1.100,00 a € 3.000,00;
- posizioni di cui al comma 1, lett. b): da € 900,00 a € 1.100,00;
- posizioni di cui al comma 1, lett. c): fino a € 900,00;
- posizioni di cui al comma 1, lett. d): € 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;
- posizioni di cui al comma 1, lett. e): € 100,00 annue;
- posizioni di cui al comma 1, lett. f): 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 d), e) f) è pari ad € 300,00.

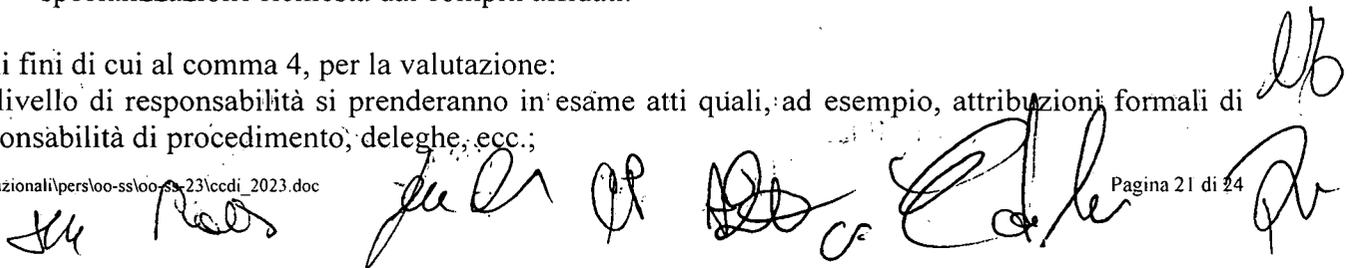
In caso di cumulo in capo al medesimo dipendente dell'indennità di cui alle ipotesi a), b), c) con quelle di cui alle lettere d), e), f) verrà corrisposta per intero l'indennità di cui alle lettere a), b), c) (di importo più alto) e nella misura di € 75,00 complessive l'indennità di cui alle ipotesi successive.

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 e dal conseguimento da parte del titolare di un punteggio sulla scheda di valutazione delle prestazioni individuali non inferiore a 61/100.

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

8. In caso di assenze si determinerà una decurtazione proporzionale del compenso. A decorrere dall'1/1/2023 tutte le assenze non sono equiparate a presenza in servizio ai fini dell'erogazione del compenso di cui al presente articolo fatta eccezione per le assenze che in base al CCNL danno luogo alla corresponsione del trattamento accessorio.

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

9. 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 DELL' INDENNITA' DI FUNZIONE, DI CUI ALL'ART. 97 DEL CCNL 16/11/2022

1. Le posizioni dell'area degli istruttori e dei funzionari e dell'elevata qualificazione a cui può essere attribuita l'indennità di funzione di cui all'art. 97 del CCNL 16/11/2022 sono le seguenti:

- responsabili di servizio o esercizio di funzioni vicarie del comandante della polizia locale;
- responsabili di ufficio o unità operativa;
- responsabili di gruppi di lavoro, interni e/o esterni al Comune o squadre di addetti o di ambiti di servizio nonché punti di riferimento in procedimenti complessi.

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

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

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

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

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

- livello di responsabilità;

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

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

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

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

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

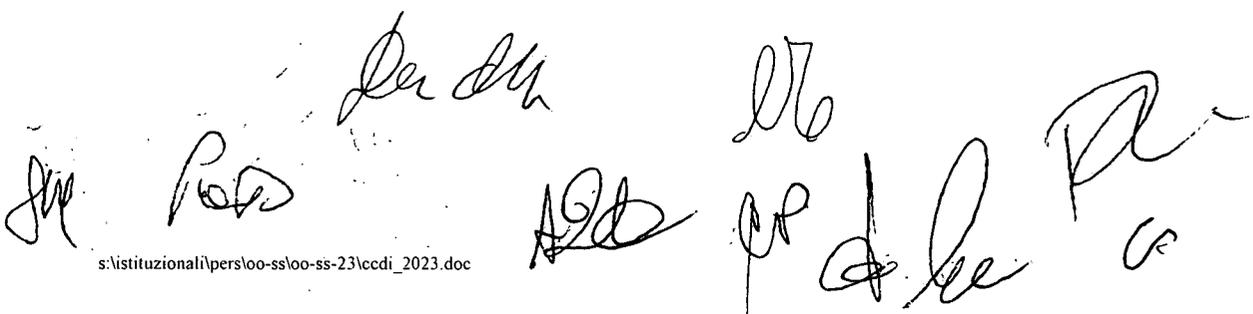
6. L'attribuzione dell'indennità è vincolata al rispetto della disponibilità esistente sull'apposito fondo annuale previsto dal contratto decentrato integrativo del personale dipendente.

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

8. In caso di assenze si determinerà una decurtazione proporzionale del compenso. A decorrere dall'1/1/2023 tutte le assenze non sono equiparate a presenza in servizio ai fini dell'erogazione del compenso di cui al presente articolo fatta eccezione per le assenze che in base al CCNL danno luogo alla corresponsione del trattamento accessorio.

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

9. 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.



ALLEGATO D
 SCHEDA DI VALUTAZIONE INDIVIDUALE

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

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

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

ANNOTAZIONI DEL DIPENDENTE:

ANNOTAZIONI DEL VALUTATORE:

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