

COMUNE DI GALLIATE
C.A.P. 28066
Provincia di Novara



Piazza Martiri della Libertà, 28
Tel. 0321/800700 – Fax. 0321/800725
e-mail: comune@comune.galliate.no.it
sito: www.comune.galliate.no.it
Settore Affari Generali
Segreteria Generale

**VERBALE DI SOTTOSCRIZIONE DEFINITIVA DEL
CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO INTEGRATIVO
RELATIVO AL PERSONALE DEL COMPARTO
PARTE NORMATIVA – TRIENNIO 2014/2016**

A seguito della sottoscrizione, in data 24 settembre 2014, dell'ipotesi di contratto collettivo decentrato integrativo – parte normativa – triennio 2014/2016 per il personale dipendente del Comune;

visto che l'ipotesi di accordo suddetta è stata inviata all'Organo di revisione che ha espresso parere favorevole, ai sensi dell'art. 5 c. 3 del CCNL sottoscritto il 1.04.1999, in data 1° ottobre 2014;

vista la deliberazione n. 187 in data 13 ottobre 2014, dichiarata immediatamente eseguibile, con cui la Giunta comunale ha autorizzato il Presidente della delegazione trattante di parte pubblica a sottoscrivere la suindicata ipotesi di contratto collettivo decentrato integrativo;

il giorno 27 ottobre 2014, alle ore 16,30, ha avuto luogo l'incontro tra:

A) il Presidente della delegazione trattante di parte pubblica Avv. Fulvio Andrea Pastorino, Segretario generale del Comune e

B) la delegazione di parte sindacale nelle persone dei signori:

- 1) Organizzazione Sindacale Territoriale FP CISL: Giorgio FRATTINI
- 2) Organizzazione Sindacale Territoriale FP CGIL: Francesco ORLANDI,
- 3) R.S.U. (soggetto unitario): Marzia CASTANO - Armando IMONDI - Denny NASO - Maurizio TARULLI.

Al termine della riunione, le parti hanno sottoscritto definitivamente l'allegato Contratto collettivo decentrato integrativo relativo al personale del comparto – Parte Normativa – Triennio 2014/2016.

Il presente contratto entra in vigore alle ore 24 e conserva l'efficacia fino alla stipula di successivo contratto decentrato integrativo.

**CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO INTEGRATIVO
RELATIVO AL PERSONALE DEL COMPARTO
PARTE NORMATIVA – TRIENNIO 2014/2016**

**TITOLO I – DISPOSIZIONI GENERALI
CAPO I – DISPOSIZIONI GENERALI**

Art. 1 – Quadro normativo e contrattuale

1. Il presente CCDI si inserisce nel contesto normativo e contrattuale di seguito sinteticamente indicato:

_ D.Lgs. 165/2001 “Testo Unico sul Pubblico Impiego”, in particolare per quanto previsto agli artt. 2 comma 2, 5, 7 comma 5, 40 commi 1, 3-bis e 3-quinquies, 45 commi 3 e 4;

_ D.Lgs. 150/2009 “Attuazione della legge 4 marzo 2009, n. 15, in materia di ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico e di efficienza e trasparenza delle pubbliche amministrazioni”, in particolare artt. 16, 23 e 31;

_ D.Lgs. 141/2011 “Modifiche ed integrazioni al decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150 in materia di ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico e di efficienza e trasparenza delle pubbliche amministrazioni, a norma dell’articolo 2, comma 3, della legge 4 marzo 2009, n. 15” che interviene – anche con norme di interpretazione autentica – sugli artt. 19, 31 e 65 del D.Lgs. 150/2009 oltre a disposizioni transitorie introdotte con l’articolo 6;

_ D.L. 78/2010 convertito in legge 122/2010 “Misure urgenti in materia di stabilizzazione finanziaria e di competitività economica”, in particolare articolo 9 commi 1, 2bis, 17 e 21 e successive modifiche ed integrazioni;

_ Regolamento sull’ordinamento degli uffici e dei servizi (adeguato al D.Lgs. 150/2009), adottato con deliberazione di Giunta n. 31 del 21.02.2011;

_ CCNL comparto Regioni-Autonomie Locali sottoscritti in data 31.03.1999, 01.04.1999, 14.09.2000, 22.01.2004, 09.05.2006, 11.04.2008, 31.07.2009.

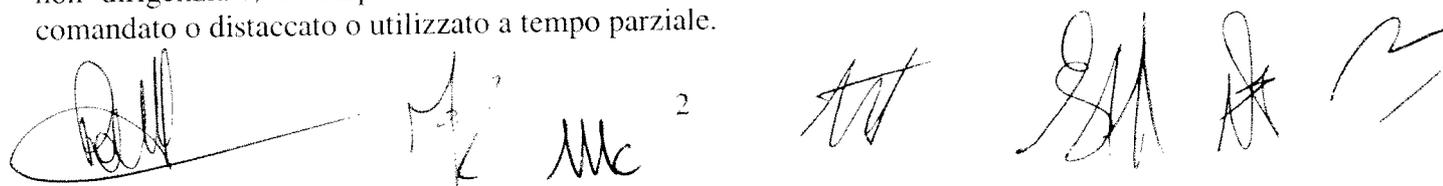
2. Il presente CCDI assume quale prioritario riferimento i principi fondamentali nonché le disposizioni imperative recate dalle norme di legge, l’autonomia regolamentare riconosciuta all’Ente, le clausole contenute nei CCNL di comparto vigenti nella misura in cui risultano compatibili e/o richiamate dalle fonti legislative o regolamentari.

3. Le parti si danno reciproco atto della piena operatività delle norme introdotte dal D.Lgs. 150/2009 e dal successivo “correttivo” D.Lgs. 141/2011, in particolare relativamente ai criteri di misurazione, valutazione ed incentivazione della performance individuale e/o di gruppo nonché relativamente alle nuove disposizioni sugli ambiti e sui limiti della contrattazione integrativa come previsti dagli articoli 5 e 40 del D.Lgs. 165/2001 testo vigente (ed interpretazione autentica ad opera del D.Lgs. 141/2011).

4. Le parti si incontreranno per concordare gli adeguamenti o le revisioni del testo del presente contratto che si rendano necessari nel caso in cui – durante il periodo della sua vigenza - entrino in vigore nuove disposizioni di legge con esso incompatibili.

Art. 2 – Ambito di applicazione, durata, decorrenza, disciplina transitoria

1. Il presente contratto decentrato si applica a tutti i lavoratori in servizio presso l’Ente, di qualifica non dirigenziale, a tempo indeterminato ed a tempo determinato - ivi compreso il personale comandato o distaccato o utilizzato a tempo parziale.



2. Esso ha validità triennale per gli anni 2014/2015/2016.

3. E' fatta salva la determinazione, con cadenza annuale, dei criteri e principi generali che sovrintendono alle modalità di utilizzo delle risorse economiche destinate ad incentivare il merito, lo sviluppo delle risorse umane, il miglioramento dei servizi, la qualità della prestazione e la produttività.

4. Il presente contratto conserva la sua efficacia fino alla stipulazione del successivo, salvo il caso in cui intervengano contrastanti norme di legge o di contratto nazionale; in tal caso, le parti avvieranno tempestivamente le procedure per la revisione del presente accordo decentrato.

Art. 3 – Verifiche dell'attuazione del contratto

1. Le parti convengono che, con cadenza almeno annuale, verrà verificato lo stato di attuazione del presente contratto, mediante incontro tra le parti firmatarie, appositamente convocate dal Presidente della delegazione trattante di parte pubblica.

2. La delegazione trattante di parte sindacale potrà richiedere altri incontri mediante richiesta scritta e motivata da trasmettere all'Amministrazione. Il Presidente della delegazione trattante di parte pubblica convocherà la riunione entro 15 giorni dalla ricezione della richiesta, salvo impedimenti di forza maggiore.

Art. 4 – Interpretazione autentica dei contratti decentrati

1. Nel caso insorgano controversie sull'interpretazione del contratto decentrato, le delegazioni trattanti si incontrano per definire consensualmente il significato delle clausole controverse, come organo di interpretazione autentica.

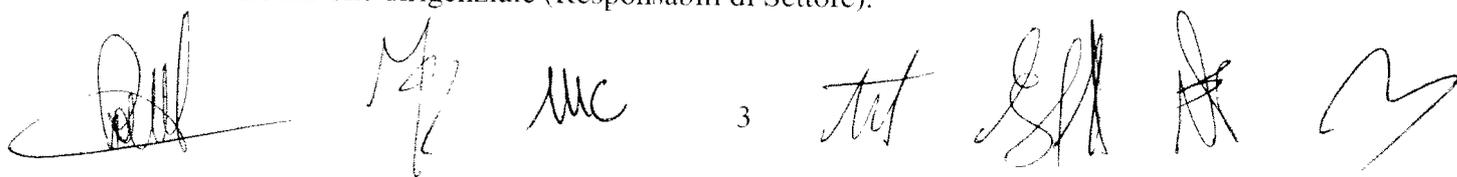
2. L'iniziativa può anche essere unilaterale; nel qual caso la richiesta di convocazione delle delegazioni deve contenere una breve descrizione dei fatti e degli elementi di diritto sui quali si basa la contestazione. La riunione si terrà in tempi congrui, di norma entro 15 giorni dalla richiesta avanzata.

3. L'eventuale accordo di interpretazione è soggetto alla stessa procedura di stipulazione del presente contratto e sostituisce la clausola controversa con efficacia retroattiva alla data di vigenza dello stesso. L'accordo di interpretazione autentica ha effetto sulle eventuali controversie individuali in corso, aventi ad oggetto le materie regolate dall'accordo, solo con il consenso delle parti interessate.

TITOLO II – TRATTAMENTO ECONOMICO ACCESSORIO DEL PERSONALE CAPO I – RISORSE E PREMIALITA'

Art. 5 – Quantificazione delle risorse

1. La determinazione annuale delle risorse da destinare all'incentivazione del merito, allo sviluppo delle risorse umane, al miglioramento dei servizi, alla qualità della prestazione ed alla produttività nonché ad altri istituti economici previsti nel presente contratto, è di esclusiva competenza dei titolari della funzione dirigenziale (Responsabili di Settore).



3

2. Nel triennio di riferimento (2014/2016) la suddetta determinazione sarà effettuata in conformità e nel rispetto dei vincoli e limiti imposti dall'art. 9 comma 2bis del D.L. 78/2010 convertito in legge 122/2010, tenuto conto delle interpretazioni giurisprudenziali consolidate nel tempo e delle eventuali successive modifiche normative.

3. Le risorse variabili di cui all'art. 15 comma 2 CCNL 01.04.1999 (confermate nell'ambito dell'art. 31 comma 3 CCNL 22.01.2004) possono essere rese disponibili – nel rigoroso ed accertato rispetto dei presupposti contrattuali e normativi vigenti – solo per effettive disponibilità di bilancio create a seguito di processi di razionalizzazione e riorganizzazione delle attività ovvero espressamente destinate al raggiungimento di specifici obiettivi di produttività e di qualità. L'incremento in oggetto non può consolidarsi nel tempo, ma necessita di ripetuti apprezzamenti e valutazioni con cadenza almeno annuale.

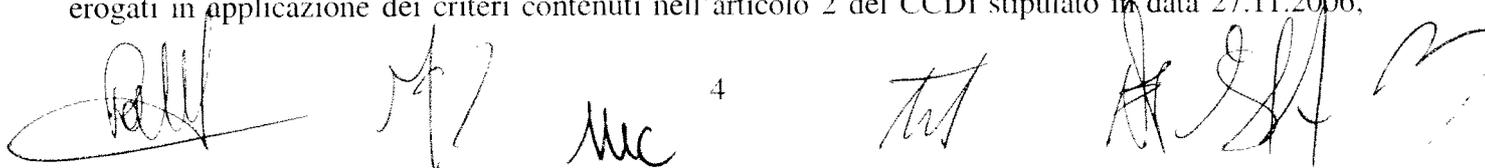
4. Le risorse variabili aggiuntive di cui all'art. 15 comma 5 CCNL 01.04.1999 (per l'attivazione di nuovi servizi o per l'implementazione di processi di riorganizzazione finalizzati all'accrescimento dei servizi esistenti ai quali sia correlato un aumento delle prestazioni del personale in servizio cui non possa farsi fronte attraverso la razionalizzazione delle strutture e/o delle risorse finanziarie disponibili) possono essere stanziate esclusivamente qualora le effettive capacità di bilancio dell'Ente lo consentano e sempre nel rigoroso ed accertato rispetto dei presupposti contrattuali e normativi vigenti. Sono condizioni essenziali e legittimanti le seguenti:

- a) elaborazione di un apposito progetto che dimostri sempre l'esistenza di obiettivi di miglioramento o l'implementazione di nuove attività, anche intersettoriali (non possono essere riproposti o reiterati obiettivi già conseguiti in anni precedenti), in termini non generici, ma di concreti risultati, con i correlati standard e/o indicatori di conseguimento determinanti una oggettiva condizione di misurabilità e verificabilità; risultati che siano sfidanti in quanto possano essere conseguiti solo tramite un ruolo attivo e determinante del personale coinvolto nello specifico progetto;
- b) incentivazione della performance del solo personale non titolare di P.O. direttamente interessato e coinvolto;
- c) stanziamento in bilancio garantito ed in misura che risulti ragionevole in quanto rapportato alla entità (valorizzabile) dei previsti incrementi quantitativi e/o qualitativi di servizi;
- d) accertamento e verifica del grado di raggiungimento dei risultati programmati da parte dell'O.I.V. sulla base del rispetto degli standard e/o indicatori predeterminati;
- e) garanzia che le risorse siano rese disponibili solo a consuntivo, a risultati raggiunti, al fine di corrispondere effettivamente all'incremento di performance realizzato;
- f) in caso di mancato raggiungimento (totale o parziale) degli obiettivi e risultati predetti l'importo previsto per il loro finanziamento e/o le conseguenti economie da utilizzo non possono essere utilizzati per il finanziamento di altri istituti del trattamento economico accessorio e, pertanto, costituiranno economia di bilancio per l'Ente.

Art. 6 – Strumenti di premialità

1. Conformemente alla normativa vigente ed ai Regolamenti adottati, nel triennio di riferimento (fatte salve successive modifiche e/o integrazioni), l'Amministrazione ha individuato i seguenti strumenti di premialità:

- a) i compensi diretti a valorizzare il merito e ad incentivare **la performance** (c.d. "produttività"); per l'attivazione di tale strumento sarà effettuata una valutazione annuale in applicazione del Sistema di misurazione e valutazione della performance che l'Amministrazione prevede di approvare entro tempi brevi; in riferimento all'annualità 2014, i compensi in questione saranno erogati in applicazione dei criteri contenuti nell'articolo 2 del CCDI stipulato in data 27.11.2006,



Handwritten signatures and initials at the bottom of the page, including a large signature on the left, a smaller one in the middle, and several others on the right. A small number '4' is written between the middle and right-hand signatures.

riportati al successivo articolo 15, i quali garantiscono comunque un'attribuzione selettiva degli incentivi, secondo una logica meritocratica, come previsto dall'articolo 18 del D. lgs. n. 150/2009; le parti concordano che l'attività di valutazione, in esito alla quale saranno attribuiti i compensi di cui alla presente lettera, dovrà di norma essere ultimata entro il 31 marzo di ciascun anno per l'anno precedente e comunque in tempo utile a consentire l'erogazione delle somme ai dipendenti aventi titolo non più tardi del mese successivo all'approvazione consiliare del rendiconto di gestione dell'anno stesso;

b) le **progressioni economiche**, sulla base di quanto stabilito dai contratti collettivi nazionali ed integrativi, nei limiti delle risorse disponibili e secondo i criteri stabiliti dall'art. 23 del D.Lgs. 150/2009; peraltro, in considerazione della proroga fino al 31 dicembre 2014 dell'efficacia della disposizione contenuta nell'articolo 9 comma 21 del D.L. n. 78/2010 convertito dalla legge n. 122/2010, ai sensi del quale le progressioni di carriera comunque denominate eventualmente disposte negli anni 2011, 2012 e 2013 hanno effetto, per i predetti anni, ai fini esclusivamente giuridici (proroga stabilita dall'art. 1, comma 1, lett. a), D.P.R. 4 settembre 2013, n. 122), le parti concordano di rinviare la regolamentazione dell'istituto delle progressioni economiche all'interno della categoria di appartenenza al momento in cui le stesse potranno nuovamente avere effetti sia giuridici che economici per il personale contrattualizzato dipendente delle pubbliche Amministrazioni.

c) la retribuzione **di risultato** per gli incaricati di posizione organizzativa;

d) le **indennità** previste dalla contrattazione collettiva nazionale ed integrativa decentrata (si veda successivo Capo IV) e le specifiche forme incentivanti e/o compensi previsti dalla normativa vigente e riconducibili alle previsioni dell'art. 15 comma 1 lettere d) e k) del CCNL 01.04.1999 (si veda successivo *Capo V*);

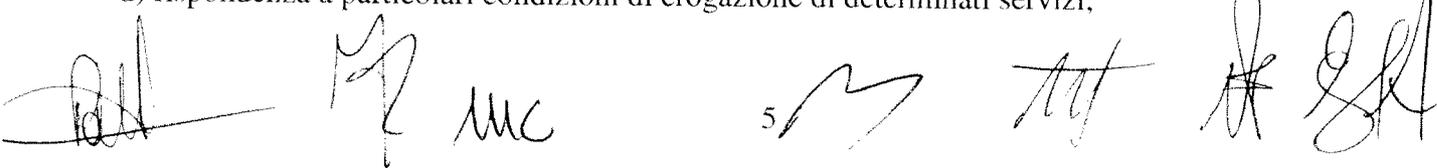
e) le eventuali **economie** aggiuntive destinate all'erogazione dei premi dall'art. 16 comma 5 del D.L. 98/2011 (convertito in legge n. 111/2011) ovvero derivanti dall'attuazione dei "**Piani di Razionalizzazione**", ove approvati dall'Amministrazione; conformemente a quanto previsto dall'art. 6 "Norme transitorie" del D.Lgs. 141/2011 questi incentivi sono erogabili solo in attuazione delle "fasce di premialità" stabilite dall'Ente, in applicazione dell'art. 31 del D.Lgs. 150/2009.

CAPO II – CRITERI GENERALI PER LA RIPARTIZIONE E DESTINAZIONE DELLE RISORSE

Art. 7 – Criteri generali per la ripartizione e destinazione delle risorse finanziarie

1. Le risorse finanziarie annualmente calcolate (come da CCNL e norme vigenti) e disponibili (a costituire il "fondo risorse decentrate") sono ripartite, ai fini dell'applicazione degli istituti di cui al precedente art. 6, secondo i seguenti criteri generali:

- a) corrispondenza al fabbisogno di salario accessorio rilevato nell'Ente sulla base dell'analisi dei servizi erogati, delle relative caratteristiche quantitative e qualitative nonché in relazione agli obiettivi di gestione predeterminati dagli organi di governo;
- b) riferimento al numero ed alle professionalità delle risorse umane disponibili;
- c) necessità di implementazione e valorizzazione delle competenze e professionalità dei dipendenti, anche al fine di ottimizzare e razionalizzare i processi decisionali;
- d) rispondenza a particolari condizioni di erogazione di determinati servizi;



e) fino alla stipulazione del prossimo CCNL, non si applica il sistema di valutazione in “fasce di merito” ad eccezione della facoltà di applicazione della fattispecie di cui al precedente art. 6 lettera e).

2. Secondo quanto previsto negli strumenti regolamentari adottati, per competenza, dagli organi di governo dell'Amministrazione, le parti convengono altresì sui seguenti principi fondamentali:

- a) i sistemi incentivanti la produttività e la qualità della prestazione lavorativa sono informati ai principi di selettività, concorsualità, effettiva differenziazione delle valutazioni e dei premi, non appiattimento retributivo;
- b) le risorse - attraverso il Sistema di misurazione e valutazione delle performance - sono distribuite secondo logiche meritocratiche e di valorizzazione dei dipendenti che conseguono le migliori performance;
- c) le premialità sono sempre da ricondursi ad effettive e misurate situazioni in cui - dalla prestazione lavorativa del dipendente - discende un concreto vantaggio per l'Amministrazione, in termini di valore aggiunto conseguito alle proprie funzioni istituzionali ed erogative nonché al miglioramento quali-quantitativo dell'organizzazione, dei servizi e delle funzioni;
- d) la performance individuale è rilevata ed apprezzata in ragione delle seguenti componenti:
 - raggiungimento degli obiettivi assegnati ed analisi dei risultati conseguiti;
 - qualità della prestazione e comportamento professionale;
- f) sono previsti distinti sistemi di misurazione e valutazione della performance riguardanti rispettivamente i premi per la produttività/merito e la progressione economica orizzontale.

CAPO III – FATTISPECIE, CRITERI, VALORI E PROCEDURE PER INDIVIDUARE E CORRISPONDERE I COMPENSI RELATIVI A PRESTAZIONI DISAGIATE ED A SPECIFICHE/PARTICOLARI RESPONSABILITÀ

Art. 8 – Principi generali

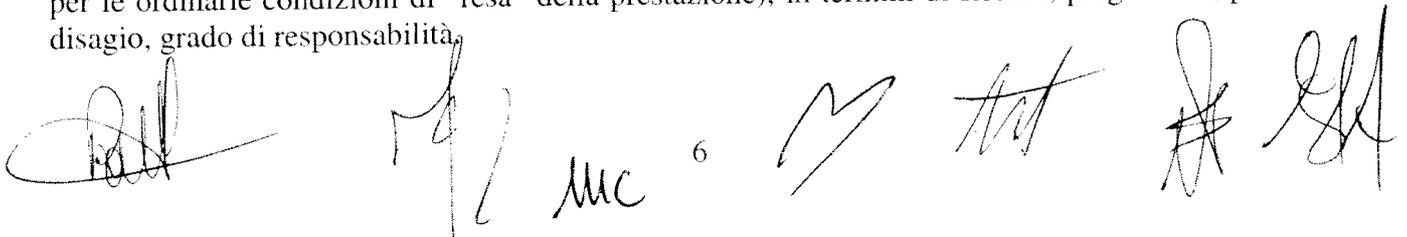
1. Con il presente contratto, le parti definiscono le condizioni di lavoro per l'erogazione dei compensi accessori di seguito definiti “**indennità**”.

2. Le indennità di cui alla presente contrattazione decentrata possono in ogni caso essere riconosciute unicamente nei limiti e con i presupposti stabiliti dalla contrattazione collettiva nazionale, in conformità all'art. 40 del D. L.vo. n. 165/2001 s.m.i..

3. Non assumono rilievo, ai fini della concreta individuazione dei beneficiari, i profili e/o le categorie professionali, fatte salve eventuali limitazioni disposte dai vigenti CCNLL.

4. L'effettiva identificazione degli aventi diritto, sulla base di quanto stabilito nel presente Capo, è di esclusiva competenza del Responsabile di Settore unicamente ed esclusivamente sulla base dei presupposti individuati dal presente CCDI e dai vigenti CC.NN.LL.. La suddetta identificazione, come anche il riscontro con cadenza periodica, almeno annuale, della permanenza delle condizioni che hanno condotto all'individuazione dei singoli aventi diritto, saranno effettuati dai rispettivi Responsabili di Settore con atti scritti da consegnare all'Ufficio Personale.

5. L'indennità è sempre collegata alle effettive e particolari modalità di esecuzione della prestazione effettivamente resa, che si caratterizzi per aspetti di peculiare gravosità (quindi, non è riconosciuta per le ordinarie condizioni di “resa” della prestazione), in termini di rischio, pregiudizio, pericolo, disagio, grado di responsabilità.



Handwritten signatures and initials at the bottom of the page, including a large signature on the left, a signature with 'mc' below it, and several other signatures on the right.

6. A ogni indennità corrisponde una fattispecie o una causale nettamente diversa.

7. Tutti gli importi delle indennità di cui al presente Capo sono espressi con riferimento ad un rapporto di lavoro a tempo pieno per un intero anno di servizio; di conseguenza, detti importi sono opportunamente rapportati alle percentuali di part-time e agli eventuali mesi di servizio, con le eccezioni specificate negli articoli successivi.

Art. 9 – Indennità di rischio

1. L'indennità di rischio, in applicazione della disciplina dell'art. 37 del CCNL del 14/9/2000, è corrisposta ai dipendenti che svolgono prestazioni di lavoro che comportano continua e diretta esposizione a rischi pregiudizievoli per la salute e per l'integrità personale.

2. Si individuano i fattori rilevanti di rischio di seguito elencati:

- utilizzo di materiali (quali: agenti chimici, biologici, fisici, radianti, gassosi), mezzi (meccanici, elettrici, a motore, ecc...) complessi ed a conduzione altamente rischiosa, attrezzature e strumenti atti a determinare lesioni;
- condizioni potenzialmente insalubri, di natura tossica o nociva o, comunque, di possibile pregiudizio per la salute e/o per l'incolumità fisica, derivanti ad es. dal contatto con rifiuti giacenti su suolo pubblico, esposizione ad agenti atmosferici;
- attività che comportano una costante e significativa esposizione al rischio di contrarre malattie infettive;
- attività che, per gravosità ed intensità delle energie richieste nell'espletamento delle mansioni, palesano un carattere significativamente usurante della salute e del benessere psico-fisico.

3. E' fatta salva la concreta valutazione del ricorrere dei presupposti suindicati (tenuto conto dei principi generali di cui al precedente art. 8) e conseguentemente l'effettiva individuazione degli aventi diritto, che sono di esclusiva competenza dei Responsabili di Settore.

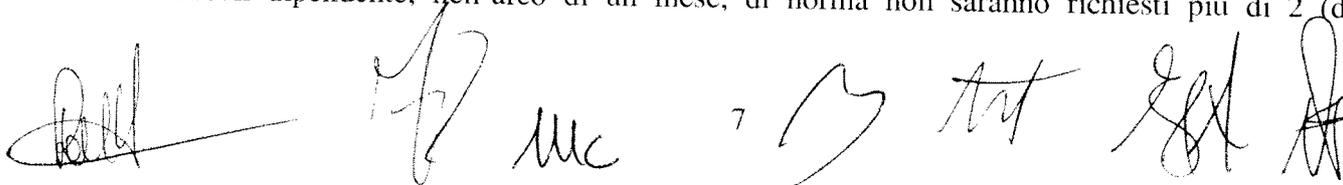
4. L'indennità compete anche al personale assunto a tempo determinato, è dimezzata per i dipendenti part-time con orario pari al 50% dell'orario a tempo pieno ed è rapportata alla rispettiva percentuale del tempo di lavoro rispetto all'orario a tempo pieno per il personale a tempo ridotto; essa compete solo per le giornate di effettiva presenza in servizio e di effettiva esposizione al rischio. Le presenze effettive in servizio saranno verificate dall'ufficio Personale.

Art. 10 – Indennità di disagio

1. L'indennità di disagio verrà corrisposta alle categorie A, B, e C in presenza dei seguenti presupposti e con le modalità di seguito indicate:

a) al personale che si renda disponibile a svolgere mansioni che comportino la necessità di cambiamenti dell'orario di lavoro, non rientranti come tali nelle tipologie previste da altri istituti contrattuali (turno, reperibilità, lavoro straordinario).

In tale fattispecie l'indennità è quantificata in misura pari ad € 20,00 lordi mensili e sarà riconosciuta per i mesi in cui il dipendente abbia effettuato almeno 1 (un) cambiamento del normale orario di lavoro nell'arco di un mese, disposta con atto motivato dal rispettivo Responsabile di Settore per esigenze di gestione dei servizi o di funzionamento degli uffici; per i cambiamenti di orario disciplinati dal presente articolo non sarà corrisposto il compenso per lavoro straordinario. Per ciascun dipendente, nell'arco di un mese, di norma non saranno richiesti più di 2 (due)



cambiamenti di orario, fermo restando, in caso di ulteriori necessità imprevedute, il ricorso all'istituto del lavoro straordinario, ove ne sussistano i presupposti.

b) per prestazioni rese in condizioni climatiche avverse viene corrisposta un'indennità a coloro che svolgono la normale attività lavorativa all'esterno con carattere di continuità.

In tale fattispecie rientrano gli operai dell'area tecnica, gli Agenti di Polizia Municipale, i messi comunali ed il vigile accertatore.

Agli stessi è riconosciuta un'indennità mensile in ragione delle condizioni climatiche relative ai mesi di novembre, dicembre, gennaio, febbraio, luglio e agosto, limitatamente alle mensilità suindicate.

Nei casi previsti dalla lettera b), al personale dell'area tecnica verrà corrisposta un'indennità mensile di € 10,00, mentre, agli agenti di polizia municipale, ai messi comunali ed al vigile accertatore verrà corrisposta un'indennità mensile di euro 5,00.

2. La presente indennità è riconosciuta purché il dipendente interessato risulti effettivamente presente in servizio nei mesi suddetti per almeno 15 giorni.

3. La liquidazione della somme di cui presente articolo sarà effettuata con cadenza annuale.

4. Resta salva la possibilità di individuare, in sede di contrattazione annuale, eventuali ulteriori situazioni che legittimino il riconoscimento di tale compenso e la sua quantificazione.

Art. 11 – Indennità di reperibilità.

1. L'indennità è prevista per l'area di pronto intervento attualmente individuata nel Settore Gestione del Territorio (a decorrere dal 1.10.2014 nel Settore Patrimonio e LL.PP.).

2. Trova applicazione l'articolo 23 del C.C.N.L. stipulato in data 14.09.2000, come integrato dall'articolo 11 del C.C.N.L. stipulato in data 5.10.2001.

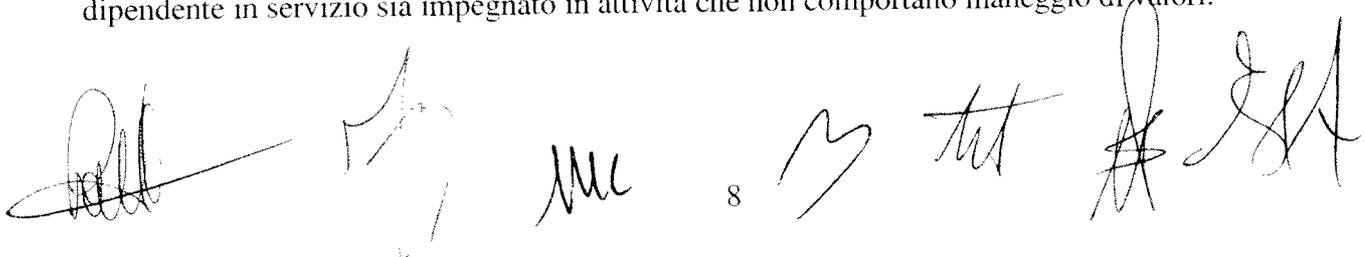
3. In caso di chiamata, il dipendente in reperibilità dovrà raggiungere il posto di lavoro assegnato entro 30 minuti.

4. Nel caso previsto dal comma precedente, le ore lavorative prestate vengono retribuite come lavoro straordinario o compensate, a richiesta del dipendente, con equivalente recupero orario e per le stesse ore è esclusa la corresponsione dell'indennità di reperibilità.

Art. 12 – Indennità maneggio valori

1. Ai dipendenti adibiti in via continuativa a servizi che comportino maneggio di valori di cassa, nominati con deliberazione della Giunta comunale, compete una indennità giornaliera proporzionata al valore medio mensile dei valori maneggiati.

2. L'indennità compete per le sole giornate nelle quali il dipendente è effettivamente adibito ai servizi di cui al comma 1; pertanto, non si computano tutte le giornate di assenza o di mancata resa della prestazione lavorativa, per qualsiasi causa, oltre a quelle nelle quali – eventualmente – il dipendente in servizio sia impegnato in attività che non comportano maneggio di valori.



8

3. Tenuto conto dei vigenti limiti contrattuali (art. 36 CCNL 14.09.2000) e dato atto che la media mensile di valori maneggiati è desunta dai rendiconti mensili resi dagli Agenti contabili, si stabilisce la seguente graduazione dell'indennità:

- media mensile di valori maneggiati pari o superiore ad €. 500,00: indennità di €. 1,54 giornaliera;
- media mensile di valori maneggiati compresi tra € 50,00 ed € 499,99: indennità di €. 1,00 giornaliera;

4. Non viene attribuita alcuna indennità per maneggi mensili medi inferiori ad € 50,00.

5. L'erogazione dell'indennità di maneggio valori avviene annualmente, a consuntivo, entro il mese successivo alla data di comunicazione, da parte del Responsabile del Settore Finanze, dei valori medi incassati per ciascun Agente contabile.

Art. 13 – Indennità per specifiche responsabilità attribuite con atto formale di cui all'articolo 17 comma 2 lettera i) del C.C.N.L. del 1.4.1999

1. Parte delle risorse della parte stabile del fondo è destinata a finanziare l'indennità prevista dall'art. 36 comma 2 del CCNL 22.01.2004, che introduce la lettera i) all'art. 17 comma 2 del CCNL 01.04.1999; tale indennità, di importo massimo pari ad €. 300,00 annui lordi, compensa:

a) le specifiche responsabilità attribuite con atto formale a personale delle categorie B, C e D, derivanti dalle qualifiche di Ufficiale di stato civile e anagrafe e Ufficiale elettorale, per le quali tale compenso è definito in € 300,00 annui lordi per ciascun dipendente avente la qualifica di "ufficiale di stato civile e anagrafe" e/o "ufficiale elettorale" ;

b) i compiti di responsabilità affidati agli addetti agli uffici per le relazioni con il pubblico. Si concorda di definire tale compenso in € 300,00 annui lordi per ciascun dipendente addetto all'U.R.P.;

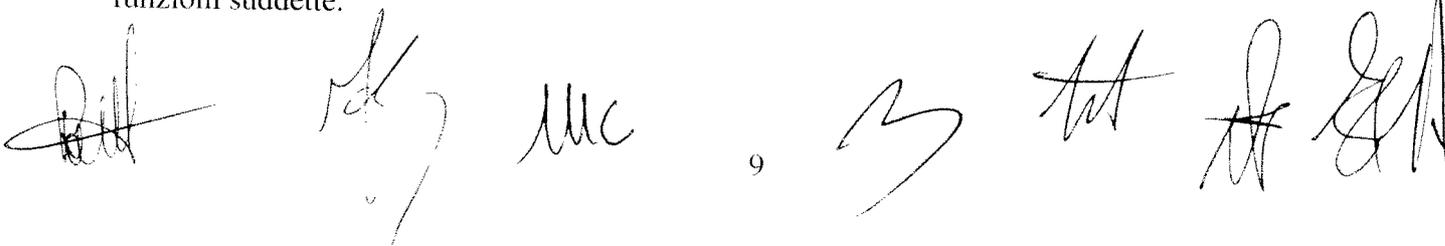
c) le specifiche responsabilità affidate al personale addetto ai servizi di protezione civile, come individuato con atto della Giunta Comunale. Si concorda di definire tale compenso come segue:

- c1) € 150,00 annui lordi per ogni Agente di P.M.;
- c2) € 150,00 annui lordi per il coordinatore degli operai;
- c3) € 150,00 annui lordi per gli operai.

d) qualora dovesse essere nominato quale "Responsabile dei tributi" un dipendente non incaricato di funzioni di posizione organizzativa, a quest'ultimo, con decorrenza dal giorno successivo all'atto di nomina, sarà riconosciuto un compenso di € 300,00 lordi su base annua.

e) qualora dovessero essere attribuite al messo comunale anche le funzioni di ufficiale giudiziario, al suddetto, con decorrenza dal giorno successivo all'atto di attribuzione di tali funzioni, sarà riconosciuto un compenso di € 300, 00 annui lordi.

2. In tutte le fattispecie indicate al comma 1 è indispensabile il formale conferimento dell'incarico con apposito atto scritto (degli organi di governo o di gestione, a seconda delle competenze stabilite per legge), da adottare sentito il Responsabile del Settore competente per la gestione del Personale. L'indennità non compete ai Responsabili di Settore titolari di P.O. che ricoprono i ruoli e/o le funzioni suddette.



3. Le indennità di cui al presente articolo non sono cumulabili con qualsiasi altra tipologia di indennità per responsabilità (art. 17 comma 2 lettera f) CCNL 01.04.1999); nel caso ricorra più di una fattispecie legittimante, al dipendente competerà l'indennità di importo maggiore.

4. La liquidazione della somme di cui al presente articolo sarà effettuata annualmente, entro il mese di marzo dell'anno successivo a quello cui si riferisce l'erogazione delle somme.

Art. 14 – Indennità per compiti che comportano specifiche responsabilità di cui all'articolo 17 comma 2 lettera f) del C.C.N.L. del 1.4.1999

1. Parte delle risorse della parte stabile del fondo è destinata al pagamento delle indennità per compensare l'esercizio di compiti che comportano specifiche responsabilità da parte del personale della categoria D ed anche della categoria C non incaricato di funzioni dell'area delle posizioni organizzative, ai sensi dell'art. 17, comma 2, lett. f). Tale fondo viene utilizzato per remunerare quei dipendenti che, pur non avendo la responsabilità di un intero settore, hanno assolto, anche con la responsabilità del procedimento, a compiti di particolare importanza e di rilevanza strategica.

2. In particolare, le indennità in questione vengono riconosciute sulla base dei sotto indicati criteri:

a) a dipendenti ai quali sia stato conferito un formale e specifico incarico da parte del Sindaco o della Giunta Comunale comportante un'autonoma gestione operativa degli adempimenti e ai quali sia correlata una specifica responsabilità. Rientrano fra i suddetti dipendenti l'economista comunale (cat. C o D), il Vice comandante del Corpo di Polizia municipale (cat. D), il dipendente incaricato dei compiti di Amministratore di sistema informatico (cat. C);

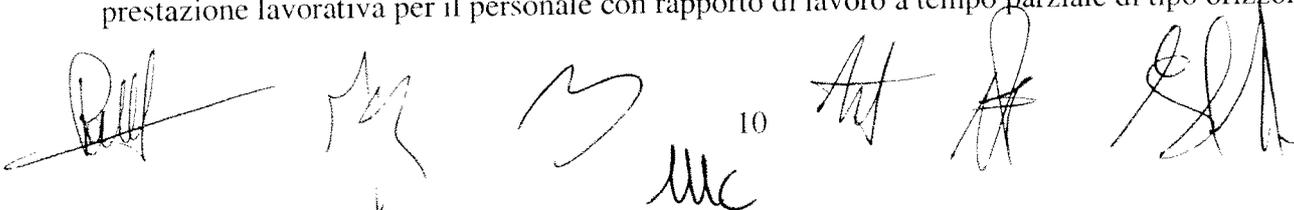
b) a dipendenti che, all'interno del loro settore/ufficio, coordinano, per disposizione formale del loro Responsabile di settore, un numero di dipendenti superiore a cinque. Rientrano fra i suddetti dipendenti, ove presenti in organico, lo/la "specialista in attività tecniche" coordinatore degli operai (cat. D) e lo/la specialista in attività amministrative- contabili" coordinatrice del personale asilo nido (cat. D).

3. Nel periodo di validità del presente contratto l'indennità in questione potrà essere riconosciuta anche ad altre figure professionali, diverse da quelle esemplificativamente indicate alle precedenti lettere a) e b), a condizione che le stesse rientrino in una delle due ipotesi di cui alle medesime lettere a) e b) del presente comma e sempre previo formale e specifico atto di incarico, da adottare sentito il Responsabile del Settore competente per la gestione del Personale.

4. Per entrambe le tipologie di dipendenti suindicate l'indennità riconosciuta è attualmente pari ad € 1.000,00 annui, a condizione che eventuali assenze nel corso dell'anno (per qualsiasi causa, escluse le ferie) non superino complessivamente i 90 giorni lavorativi, poiché, in tal caso, l'indennità sarà riconosciuta in modo proporzionale ai giorni lavorativi di effettivo servizio. Il suindicato ammontare potrà essere modificato in sede di contrattazione annuale, in relazione al numero di dipendenti ai quali sia stato conferito l'incarico di cui al precedente articolo 3.

5. La presente indennità non è cumulabile con quella di cui alla lettera i) del comma 2 dell'articolo 17 del CCNL stipulato il 1.4.1999 e di cui al precedente articolo 13 del presente accordo, salva la previsione contenuta al comma 3 del medesimo articolo 13.

6. L'ammontare della presente indennità viene riproporzionato in rapporto alla durata prevista della prestazione lavorativa per il personale con rapporto di lavoro a tempo parziale di tipo orizzontale.



10

7. La liquidazione della somme di cui al presente articolo sarà effettuata annualmente, entro il mese di marzo dell'anno successivo a quello cui si riferisce l'erogazione delle somme.

CAPO IV – COMPENSI PER PRODUTTIVITA'

Art. 15 - Compensi per produttività (art. 37 CCNL 22/01/2004)

1. Parte delle risorse del fondo è destinata all'erogazione di compensi diretti ad incentivare la produttività di cui all'art. 17, comma 2, lett. a) del C.C.N.L. 1/4/1999, come disciplinato dall'art. 37, comma 1, del C.C.N.L. 22/01/2004, attraverso la corresponsione di compensi correlati al merito e all'impegno di gruppo per centri di costo, in modo selettivo e secondo i risultati accertati dal sistema di valutazione adottato dall'Ente.

2. Per l'anno 2014, la quota del fondo destinata all'incentivazione della produttività è ripartita tra i Settori in base al numero dei dipendenti in forza a ciascun Settore stesso, secondo la seguente formula:

“quota del fondo destinata al singolo Settore = (importo complessivo dell'incentivo per la produttività / n. totale dei dipendenti) x (n. dei dipendenti del singolo Settore)”.

La somma così ricavata per ogni singolo settore è assegnata ai dipendenti del settore medesimo su valutazione del Responsabile effettuata sulla base di criteri predeterminati di tipo meritocratico. Le risultanze delle valutazioni dei Responsabili sono suddivise in quattro fasce di valutazione:

“non adeguato”, “migliorabile”, “adeguato”, “superiore”.

3. Alle quattro fasce di valutazione corrispondono specifici coefficienti come di seguito indicati:

fascia 1 “non adeguato” = 0

fascia 2 “migliorabile” = 0,3

fascia 3 “adeguato” = 0,7

fascia 4 “superiore” = 1

La produttività individuale è quantificata come segue:

budget determinato per ogni fascia di valutazione / il numero di appartenenti a quella fascia, dove il budget per fascia è pari al budget complessivo / la sommatoria di ogni coefficiente di fascia * il numero degli appartenenti a quella fascia.

L'esemplificazione sotto riportata chiarisce meglio quanto ora concordato:

Budget di Settore				100,00	
fascia di valutazione	coefficiente	n° dipendenti		Budget per fascia di valutazione	Produttività individuale
a	b	c	d=b*c	e=Budget complessivo/ Totale dei d * d	f=e/c
1	0	1	0	-	-
2	0,3	3	0,9	16,67	5,56
3	0,7	5	3,5	64,81	12,96
4	1	1	1	18,52	18,52
totale	2	10	5,4	100,00	

Le valutazioni dei Responsabili, riportate nelle schede di cui all'allegato “A”, dovranno riportare l'attestazione di “presa visione” del dipendente, che ne acquisisce copia, e, nel caso di valutazione

nelle fasce “non adeguato” e “superiore”, il Responsabile dovrà corredare la scheda con apposita relazione rivolta all’O.I.V./Nucleo di Valutazione, nella quale dovrà esporre le ragioni di tali valutazioni.

5. Ai dipendenti che percepiscono compensi derivanti dalle lett. K) e D) dell’art. 15, comma 1, CCNL 01/04/1999, di cui ai successivi articoli 16 e 17 del presente accordo, in misura superiore all’importo di produttività individuale della fascia di valutazione di rispettiva appartenenza, viene applicata una riduzione della quota di produttività loro spettante nelle misure indicate nella seguente tabella:

rapporto tra compensi di cui alla lettera K e produttività collettiva individuale della fascia di appartenenza	% di riduzione
compreso tra 1 e 2	20
maggiore di 2 ma inferiore a 4	40
uguale o superiore a 4	60

La quota non attribuita costituisce economia di spesa che verrà riportata ai fini della produttività nell’anno successivo.

7. La liquidazione della somme di cui al presente articolo sarà effettuata, fatti salvi giustificati impedimenti, annualmente, entro il mese di marzo dell’anno successivo a quello cui si riferisce l’erogazione delle somme.

CAPO V – COMPENSI PREVISTI DA SPECIFICHE DISPOSIZIONI DI LEGGE

Art. 16 – Compensi di cui all’art. 15 c. 1 lett. d) CCNL 01.04.1999

1. Le somme derivanti dall’attuazione dell’art. 43 della legge 449/1997 di cui all’art. 15 comma 1 lettera d) CCNL 01.04.1999 sono quelle relative a:

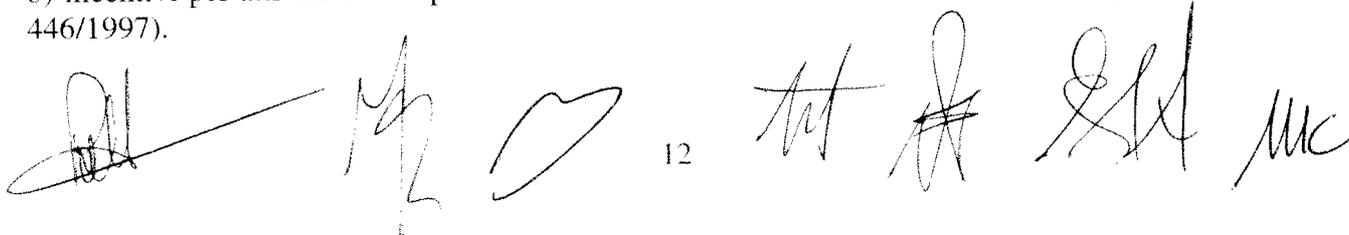
- _ proventi da sponsorizzazioni;
- _ proventi derivanti da convenzioni con soggetti pubblici e privati dirette a fornire ai medesimi soggetti, a titolo oneroso, consulenze e servizi aggiuntivi rispetto a quelli ordinari;
- _ contributi dell’utenza per servizi pubblici non essenziali o, comunque, per prestazioni, verso terzi paganti, non connesse a garanzia di diritti fondamentali.

2. Le risorse di cui sopra potranno essere erogate conformemente a quanto disciplinato dai rispettivi regolamenti e/o dalle norme di legge vigenti e fatto salvo quanto previsto dal successivo articolo 17.

Art. 17 – Compensi di cui all’art. 15 c. 1 lett. k) CCNL 01.04.1999

1. Le risorse che specifiche disposizioni di legge finalizzano alla incentivazione di prestazioni o di risultati del personale di cui all’art. 15 comma 1 lettera k) CCNL 01.04.1999” sono quelle relative a:

- a) incentivi per la progettazione (art. 92 D.Lgs. 163/2006);
- b) incentivi per attività di recupero dell’evasione dell’ICI (art. 59 comma 1 lettera p) del D.Lgs. n. 446/1997).



12

2. Le risorse della parte variabile del fondo destinate al pagamento degli incentivi per la progettazione di opere pubbliche di cui all'art. 92 del D lgs. n. 163/2006 e successive modifiche sono ripartite fra i dipendenti non aventi qualifica dirigenziale secondo i criteri riportati nel vigente Regolamento per la ripartizione degli incentivi per la progettazione approvato con deliberazione di Giunta Comunale n. 61 del 24/3/2006 e nell'entità – comprensiva degli oneri riflessi - e secondo gli ulteriori criteri di ripartizione riportati all'articolo 9 comma 3 del CCDI stipulato il 27/11/2006.

3. Le risorse della parte variabile del fondo destinate al pagamento dell'incentivo per l'attività di recupero del gettito dell'ICI, di cui all'art. 3, comma 57 della L. n. 662/1996 e all'art. 59 comma 1 lett. p) del D. Lgs. n. 446/1997, detratta la quota stabilita dalla Giunta comunale da attribuire al Responsabile del Settore in aggiunta alla retribuzione di risultato come previsto dall'art. 4, comma 3, del CCNL 05/10/2001, sono ripartite fra i dipendenti del Servizio Tributi, nell'entità, comprensiva degli oneri sociali a carico dell'ente, stabilita dalla Giunta comunale stessa, in base al rispettivo effettivo apporto lavorativo. Tale apporto lavorativo verrà attestato dal Responsabile del settore Finanze.

4. Resta salva la possibilità che il Segretario generale possa, annualmente e in fase di predisposizione del Piano Dettagliato degli Obiettivi, su proposta del Responsabile del Settore Finanze, individuare altro personale che, seppure non facente parte dell'organico del Servizio Tributi come risultante dalla vigente dotazione organica, collabori comunque con il Servizio stesso per il recupero dell'evasione ICI e che quindi rientri tra il personale avente diritto a percepire i compensi di cui trattasi, sempre nella misura dell'effettivo apporto lavorativo che verrà attestato dal Responsabile del settore Finanze.

TITOLO III – DISPOSIZIONI APPLICABILI A PARTICOLARI TIPI DI LAVORO

CAPO I – DISPOSIZIONI APPLICABILI A PARTICOLARI TIPI DI LAVORO

Art. 18 – Salario accessorio del personale a tempo determinato o con contratto di formazione e lavoro

1. Il personale assunto con rapporto di lavoro a tempo determinato (compreso il personale assunto con contratto di formazione e lavoro) di durata pari o superiore a 6 mesi concorre agli incentivi ed ai compensi di cui al precedente art. 6, ad esclusione delle lettere b) e c), alle condizioni tutte specificate nel presente contratto decentrato integrativo.

Art. 19 – Salario accessorio del personale a tempo parziale

1. Il personale assunto con contratto a tempo parziale concorre agli incentivi ed ai compensi di cui al precedente articolo 6 in misura proporzionale al regime orario adottato, fatte salve le condizioni tutte specificate nel presente contratto decentrato integrativo.

Art. 20 – Personale comandato o distaccato

1. Tenuto conto di quanto previsto dall'art. 19 e dalla Dichiarazione congiunta n. 13 del CCNL 22.01.2004, il personale dell'Ente che venga comandato o distaccato presso enti, amministrazioni, aziende, concorre agli incentivi ed ai compensi di cui precedente art. 6, alle condizioni tutte previste nel presente contratto decentrato integrativo e fatta salva la definizione di appositi accordi necessari ad acquisire, dall'Ente utilizzatore, gli elementi indispensabili per la valutazione della prestazione e per ogni altro presupposto legittimante e fondante le diverse forme di salario accessorio.

2. A tal fine, negli accordi di cui al comma precedente potrà essere previsto che le prestazioni e i risultati del personale in posizione di comando siano oggetto di valutazione sulla base di una specifica relazione illustrativa formulata dal dirigente dell'ente presso il quale il lavoratore ha prestato servizio nell'anno di riferimento; a tal fine lo stesso dirigente sarà previamente informato sulle regole definite dalla contrattazione decentrata del Comune di Galliate, anche per la elaborazione della stessa scheda di valutazione utilizzata dal Comune stesso per tutti gli altri dipendenti.

Art. 21 – Telelavoro

1. Nel caso in cui siano attivati presso il Comune di Galliate progetti di telelavoro di cui all'art. 1 del CCNL 14.09.2000, si osserveranno le relazioni sindacali indicate nell'articolo stesso.

2. Le condizioni a cui attenersi sono le seguenti:

- gli oneri per l'eventuale linea telefonica sono a carico dell'Amministrazione;
- l'Amministrazione doterà il lavoratore di tutti gli strumenti necessari a garantire il corretto e regolare svolgimento della prestazione;
- nel caso di telelavoro a domicilio è possibile prevedere il rimborso al dipendente interessato delle spese per consumi elettrici, purché commisurate ai consumi effettivi;
- le condizioni operative a cui il lavoratore dovrà attenersi saranno precisate dettagliatamente nel progetto di telelavoro che il Responsabile di Settore competente provvederà a redigere ed in tale progetto il Responsabile dovrà indicare anche i criteri di valutazione della prestazione;
- il telelavoro può riguardare anche periodi brevi o legati a contingenze particolari (es. situazioni meteorologiche);
- la scelta dei lavoratori da adibire a telelavoro sarà a cura del Responsabile del progetto, previo accordo con il competente Responsabile di Settore, che la opererà tenendo conto dei seguenti criteri:
 - a) disponibilità dei dipendenti;
 - b) possibilità di operare con adeguato livello di autonomia in virtù della professionalità posseduta e tenuto conto del tipo di lavoro da svolgere.

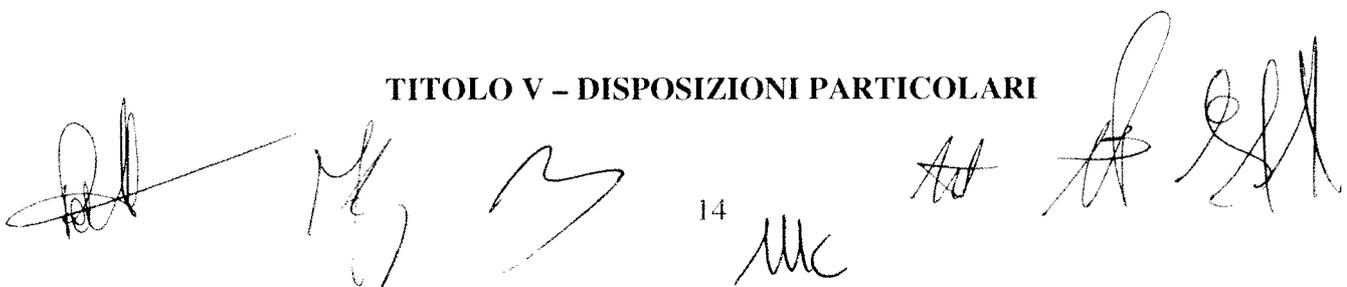
3. Il lavoratore che svolge telelavoro può comunque partecipare ai compensi diretti ad incentivare il merito e la produttività di cui all'art. 6 del presente CCDI.

TITOLO IV – PROGRESSIONE ECONOMICA ORIZZONTALE

Art. 22 – Rinvio

1. In considerazione della proroga fino al 31 dicembre 2014 dell'efficacia della disposizione contenuta nell'articolo 9 comma 21 del D.L. n. 78/2010 convertito dalla legge n. 122/2010, ai sensi del quale le progressioni di carriera comunque denominate eventualmente disposte negli anni 2011, 2012 e 2013 hanno effetto, per i predetti anni, ai fini esclusivamente giuridici (proroga stabilita dall'art. 1, comma 1, lett. a), D.P.R. 4 settembre 2013, n. 122), le parti concordano di rinviare la regolamentazione dell'istituto delle progressioni economiche all'interno della categoria di appartenenza al momento in cui le stesse potranno nuovamente avere effetti sia giuridici che economici per il personale contrattualizzato dipendente delle pubbliche Amministrazioni.

TITOLO V – DISPOSIZIONI PARTICOLARI



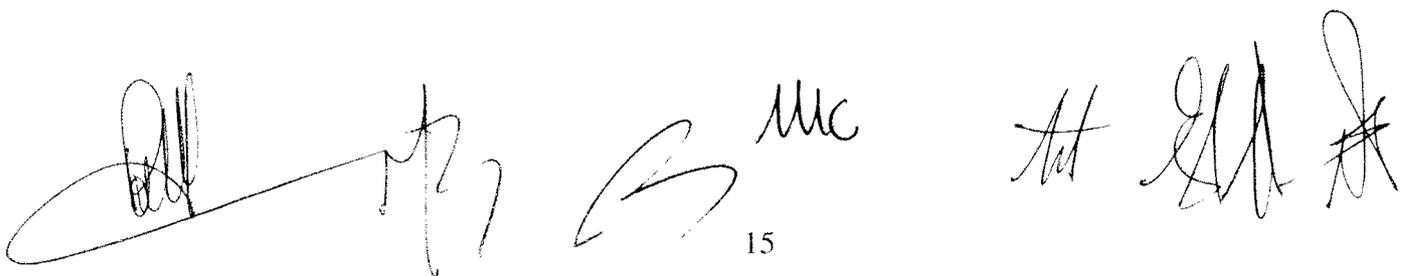
14

Art. 23 – Attivazione di nuovi servizi o processi di riorganizzazione finalizzati ad un accrescimento dei servizi esistenti - incremento delle risorse decentrate variabili (articolo 15 comma 5 del C.C.N.L. del 1.4.1999).

1. L'amministrazione può stabilire annualmente di incrementare le risorse della parte variabile del fondo al fine di finanziare uno o più progetti o iniziative finalizzati all'attivazione di nuovi servizi o al miglioramento della qualità dei servizi esistenti, ovvero all'introduzione di innovazioni organizzative che ne migliorino l'efficienza o l'efficacia, con priorità per i progetti intersettoriali.
2. L'incremento delle risorse di cui al precedente comma potrà avvenire a condizione che siano verificate in modo rigoroso e oggettivamente documentate le condizioni poste dalla vigente disciplina del contratto collettivo nazionale di lavoro.
3. Poiché attraverso lo strumento di cui al presente articolo il Comune investe sull'organizzazione, il ritorno di tale investimento deve essere un innalzamento – oggettivo e documentato – della qualità o quantità dei servizi prestati dall'ente, che deve tradursi in benefici tangibili e concreti per l'utenza esterna o interna, verificabili attraverso standard, indicatori e/o attraverso i giudizi espressi dall'utenza.
4. I risultati dell'attuazione dei progetti dovranno essere tali da potersi ottenere grazie ad un maggiore impegno delle persone e a maggiore disponibilità a farsi carico di specifiche problematiche.
5. La disponibilità delle risorse aggiuntive di cui al comma 1 – da quantificare secondo criteri trasparenti e ragionevoli - deve essere decisa in sede di bilancio di previsione, sulla base dei progetti di miglioramento dei servizi.
6. Le suddette risorse potranno essere rese disponibili solo a consuntivo, dopo che l'organismo di valutazione del Comune avrà accertato il livello dei risultati raggiunti rispetto agli obiettivi prefissati.
7. Dei singoli progetti sarà data informazione alle rappresentanze sindacali prima della loro formale approvazione da parte della Giunta.
8. L'incentivo erogabile sarà pari al 100% della somma stanziata in caso di completo raggiungimento degli obiettivi fissati nel progetto e sarà proporzionalmente ridotto o azzerato in caso di raggiungimento parziale o di mancato raggiungimento degli obiettivi stessi.
9. L'erogazione dell'incentivo dovrà avvenire entro il primo mese utile successivo alla data di certificazione dell'organismo di valutazione e comunque non oltre i tre mesi successivi alla data di ultimazione del progetto.

Art. 24 – Banca delle ore.

1. Le parti confermano che il limite complessivo annuo delle ore di prestazione di lavoro straordinario, debitamente autorizzate, che possono confluire su richiesta del dipendente nella "banca ore" è pari a n. 60 ore pro capite.
2. Le percentuali di maggiorazione devono essere pagate nel mese successivo alla prestazione di lavoro straordinario, prelevando le relative somme dalle disponibilità ordinarie del fondo ex art. 14 del CCNL dell'1.4.1999.
3. Per quanto non previsto nel presente articolo, trova piena applicazione quanto stabilito dall'art. 38 bis del C.C.N.L. 14/09/2000.

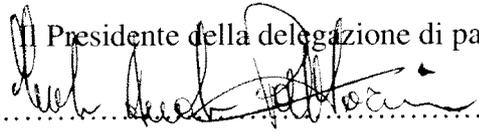


15

Letto, confermato e sottoscritto.

Galliate, li 27 ottobre 2014

- Il Presidente della delegazione di parte pubblica – Avv. Fulvio Andrea Pastorino

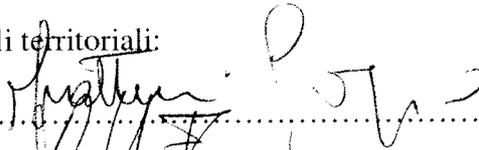
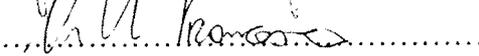

.....

- Delegazione sindacale

a) per le Organizzazioni sindacali territoriali:

- Giorgio FRATTINI

- Francesco ORLANDI


.....

.....

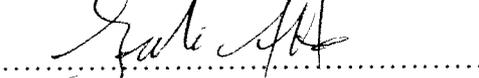
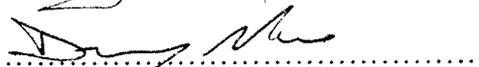
b) per le R.S.U.:

- Marzia CASTANO

- Armando IMONDI

- Denny NASO

- Maurizio TARULLI


.....

.....

.....

.....

