

COMUNE DI GALLIATE
(Provincia di Novara)

**Contratto collettivo
decentralizzato integrativo
siglato il 27/11/2006**

INDICE

Art. 1 Schema di protocollo delle relazioni sindacali	3
Art. 2 Compensi per produttività (art. 37 CCNL 22/01/2004)	3
Art. 3 Progressioni economiche orizzontali (art. 17, comma 2, lett. b, CCNL 01/04/1999)	4
11. Ai sensi del comma 8, per l'anno 2006 il "fondo teorico complessivo iniziale per progressioni" di cui all'allegato "C" massimo da destinare alle nuove progressioni è determinato in €. 16.000,00. Eventuali maggiori somme disponibili costituiranno economia utile all'integrazione delle risorse per l'esercizio successivo. Per ogni annualità successiva al 2006 il "fondo teorico complessivo iniziale per progressioni" sarà oggetto di specifico accordo tra le parti.	7
Art. 4 Indennità di turno, rischio, reperibilità e indennità educatrici asilo nido (art. 17, comma 2, lett. d, CCNL 01/04/1999 e art. 31, comma 7, CCNL 01/04/1999).....	7
Art. 5 Indennità maneggio valori (art. 17, lett. e, CCNL 01/04/1999)	8
Art. 6 Indennità per attività svolte in condizioni particolarmente disagiate (art. 17, comma 2, lett. e, CCNL 01/04/1999).....	8
Art. 7 Indennità di responsabilità di secondo grado (art. 17, comma 2, lett. f, CCNL 01/04/1999).....	10
Art. 8 Specifiche responsabilità (art. 17, comma 2, lett. i, CCNL 01/04/1999)	10
Art. 9 Compensi derivanti da specifiche disposizioni di legge (art. 15, comma 1, lett. k, - art. 17, comma 2, lett. g, del CCNL 01/04/1999 – art 43 L. 449/1997)	11
Art. 10 progetti finalizzati al miglioramento della qualità, all'ampliamento/attivazione di nuovi servizi (art. 15, comma 5, CCNL 01/04/1999)	13
Art. 11 Messi notificatori.....	14
Art. 12 Banca delle ore	14

Art. 1 Schema di protocollo delle relazioni sindacali

1. Il sistema di relazioni sindacali deve permettere, nel rispetto dei distinti ruoli dell'Ente e delle rappresentanze sindacali, la realizzazione degli obiettivi di cui agli artt. 6–7–42 del DLgs 165/2001 e consentire la partecipazione sindacale di cui agli artt. 7 e 8 del C.C.N.L.01/04/1999. In particolare le parti concordano che, per le materie non soggette a concertazione o contrattazione si osservano le seguenti modalità di informazione: l'amministrazione fornirà tutte le informazioni tempestivamente, anche quelle di carattere finanziario, riguardanti atti e procedure inerenti il rapporto di lavoro, l'organizzazione degli uffici, la consistenza e la variazione delle dotazioni organiche, la gestione delle risorse umane, la sicurezza e la prevenzione nei luoghi di lavoro, il trasferimento di attività o servizi anche nel caso di appalti o convenzioni o altre forme previste dalla legge, trasmettendo a tal fine i relativi atti alle R.S.U. e alle OO.SS. territoriali.

Art. 2 Compensi per produttività (art. 37 CCNL 22/01/2004)

1. Parte delle risorse del presente accordo sono destinate ad erogare 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 permanente di valutazione di cui all'art. 6 del CCNL del 31.3.1999;
2. La quota di risorsa destinata alla produttività è ripartita i settori in base al numero dei dipendenti in forza al settore stesso, secondo la seguente formula: "risorsa destinata al singolo settore = (risorsa complessiva di 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 data dal budget determinato per ogni fascia / il numero di appartenenti a quella fascia, dove il budget per fascia è pari al budget complessivo/la sommatoria di ogni coefficiente di fascia moltiplicato per gli appartenenti a quella fascia * coefficiente di fascia moltiplicato per gli appartenenti a quella fascia.

L'esemplificazione sotto riportata chiarisce meglio quanto ora detto:

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

4. 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 al 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 al successivo art. 9, in misura superiore all'importo di produttività individuale della relativa fascia di valutazione di 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.

6. A decorrere dall'esercizio 2006 e salvo diversi accordi che potranno essere sottoscritti a seguito di specifica proposta delle OO.SS. territoriali e delle RSU l'importo massimo da destinare alla produttività collettiva viene determinato in €. 25.000,00. Eventuali maggiori somme a disposizione andranno ad integrazione del Fondo per le risorse finanziarie da destinare alle politiche di sviluppo dell'anno successivo, ai sensi dell'art 17 comma 5 del CCNL 01/04/99.
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.

Art. 3 Progressioni economiche orizzontali (art. 17, comma 2, lett. b, CCNL 01/04/1999)

1. A decorrere dal 1°/1/2006 le parti concordano di effettuare le selezioni per progressioni orizzontali come segue:

ogni anno, alla data del primo gennaio, viene effettuata una selezione per progressione orizzontale alla quale possono partecipare tutti i dipendenti in servizio a tempo indeterminato, in possesso del punteggio minimo indicato nella sottostante tabella:

PASSAGGI DI PROGRESSIONE ORIZZONTALI					
PROGR.	A1-A2	A2-A3	A3-A4	A4-A5	
PUNT. MIN.	24	24	36	36	
PROGR.	B1-B2	B2-B3	B3-B4	B4-B5	B5-B6
PUNT. MIN.	24	36	36	48	48
PROGR.			B3-B4	B4-B5	B5-B6
PUNT. MIN.			36	48	48
PROGR.	C1-C2	C2-C3	C3-C4	C4-C5	
PUNT. MIN.	36	36	48	48	
PROGR.	D1-D2	D2-D3	D3-D4	D4-D5	D5-D6
PUNT. MIN.	36	48	48	48	60
PROGR.			D3-D4	D4-D5	D5-D6

2. Il punteggio minimo di cui sopra è assegnato come segue:
 - punti 1 per ogni mese di presenza nella categoria di appartenenza. Nel caso di frazioni di mese si considera esclusivamente un numero di giorni che, cumulativamente, sia almeno pari a trenta ed in questo caso verrà assegnato un punto e l'eventuale resto non verrà considerato (es: sei mesi e 40 gg.: vengono assegnati 7 punti - sei mesi e 15 gg.: vengono assegnati 6 punti);
 - punti 0,4 per ogni mese di anzianità nella categoria inferiore sino ad un massimo di 1/3 del punteggio necessario al passaggio. Tale punteggio è assegnato solo nel caso di primo passaggio, ossia, per i passaggi B1-B2, B3-B4, C1-C2, D1-D2, D3-D4 (es: per il passaggio da B1 a B2 sarà assegnato 0,4 p. per ogni mese in categoria A, sino ad un massimo di 8 punti, cioè punti 0,4*20 mesi max);
3. L'accesso alla selezione è vincolato alla effettuazione di almeno sei mesi di effettivo servizio nell'ente nell'anno precedente a quello di indizione della selezione. Sono conteggiate come effettivo servizio le assenze per astensione obbligatoria di maternità, infortunio, distacchi e/o aspettative sindacali.
4. Individuati i dipendenti che, avendo il punteggio minimo richiesto come dal precedente comma 3, possono accedere alla selezione, si procederà alla formazione di una graduatoria per ciascuna delle categorie A, B (unica per le posizioni iniziali B1 e B3), C, D (unica per le posizioni iniziali D1 e D3) e, distintamente, per le posizioni organizzative (P.O.), sulla base di un sistema di valutazione di tipo meritocratico combinata a coefficienti correttivi predeterminati.
5. Le fasi, quindi, per determinare il punteggio finale da attribuire a ciascun dipendente al fine di predisporre, in ordine decrescente, ciascuna graduatoria di cui sopra, sono le seguenti:
 - FASE A):

valutazione di tipo meritocratico effettuata con l'utilizzo delle schede di cui all'allegato "B". Per ogni dipendente la valutazione è effettuata dal Responsabile del settore cui appartiene il dipendente stesso e, per i Responsabili (P.O.) dal Nucleo di Valutazione. La valutazione è suddivisa in quattro fasce e precisamente in:

 - fascia 1 "non soddisfacente";
 - fascia 2 ""discreto"";
 - fascia 3 "buono";
 - fascia 4 "ottimo"

La scheda che prevede l'inserimento del dipendente in fascia 1 "non soddisfacente" o 4 "ottimo" deve essere corredata da relazione illustrativa sulle motivazioni della valutazione. Ogni scheda di valutazione deve essere firmata, per presa visione, dal dipendente cui la scheda si riferisce, che ne acquisisce copia, e, successivamente, convalidata dal Nucleo di Valutazione quanto a coerenza con le valutazioni per produttività conseguita dal dipendente negli ultimi tre anni. Il Nucleo convalida le schede di valutazione entro 10 gg. dal ricevimento. In caso di incoerenza, che può essere riscontrata quando la valutazione per progressione differisce da quelle per produttività per più di due fasce di valutazione, il Nucleo richiede al Responsabile una relazione scritta nella quale quest'ultimo dovrà esporre le motivazioni che lo hanno indotto a tale valutazione. Qualora il Nucleo non ritenga giustificate le motivazioni adotte dal Responsabile può invitare il Responsabile stesso a rivedere la valutazione, assegnandogli un termine entro il quale confermare o modificare la valutazione stessa. Le schede non convalidate dal Nucleo saranno comunque considerate ai fini della progressione e la mancata convalida, per incoerenza nella valutazione, potrà avere rilevanza solo in relazione alla valutazione del Responsabile che ha effettuato la valutazione. Per i dipendenti provenienti in mobilità da altri enti, le valutazioni necessarie relative agli anni di permanenza nella categoria presso l'ente di provenienza sono forfetariamente stabilite come corrispondenti alla fascia 3- "buono".

Si procede alla successive fasi b) e c) sotto indicate solamente per i dipendenti che abbiano ottenuto almeno il punteggio medio della fascia 3 "buono" delle schede di valutazione, così come riportato nella sottostante tabella:

progressioni in categorie	intervallo di p. in fascia 3	punteggio min. per accedere alle fasi b) e c)
A	71-115	93,00
B	71-115	93,00
C	74-120	97,00
D	77-125	101,00
D (P.O.)	81-130	105,50

- FASE b):

moltiplicazione del punteggio ottenuto nella valutazione, di cui alla precedente lettera a), per un coefficiente correttivo totale (c.c.t.) ricavato dalla somma di n. 3 coefficienti correttivi parziali (c.c.p.) questi ultimi individuati per ciascun anno del triennio precedente alla data della selezione. I coefficienti correttivi parziali (c.c.p.) sono in relazione alle valutazioni ottenute per l'attribuzione della produttività collettiva (indennità di risultato per i Responsabili -P.O.) e sono così definiti:

Fasce di valutazione per produttività	Dipendenti	Coefficiente (c.c.p.)	Responsabili di servizio (P.O.)
Fascia 1	NON ADEGUATO	-	< o = 50 punti
Fascia 2	MIGLIORABILE	0,30	Punti > o = 50 ma < al 75
Fascia 3	ADEGUATO	0,35	Punti > o = al 75 < al 85
Fascia 4	SUPERIORE	0,40	> o = 85 punti

Per i dipendenti provenienti, in mobilità, da altri enti, il c.c.p. da applicare per gli anni di servizio presso l'ente di provenienza è forfetariamente stabilito nella misura di 0,35 (fascia 3).

- FASE c):

moltiplicazione del prodotto ottenuto a seguito dell'operazione di cui alla FASE b) per un coefficiente correttivo per esperienza (c.c.e.) relativo al numero degli anni di servizio nella categoria di appartenenza. L'esperienza acquisita è suddivisa in quattro fasce riferite,

ciascuna, al numero di anni di servizio nella categoria ed il coefficiente correttivo per esperienza (c.c.p.) relativo ad ogni fascia è definito come indicato nella sottostante tabella:

Fasce per esperienza nella categoria	Coefficiente (c.c.e.)
1 fino a 3 anni	0,975
2 > 3 anni e < = 5 anni	1,000
3 > 5 anni < = 10 anni	1,025
4 oltre i 10 anni	1,050

6. Nella graduatoria saranno inseriti solo i soggetti che a conclusione della FASE c), di cui al precedente comma, mantengano almeno il punteggio medio della fascia 3 “buono” delle schede di valutazione, di cui alla tabella riportata alla lettera a) del precedente comma 7.
7. In caso di parità nella graduatoria (possono essere considerati sino a quattro decimali) avranno diritto a precedenza, nell’ordine, i dipendenti con i seguenti requisiti:
 - a) miglior giudizio derivante dalla scheda di valutazione per la progressione;
 - b) maggiore anzianità nella categoria di appartenenza;
 - c) maggiore anzianità di servizio
8. Stabilità, di anno in anno, la spesa massima per nuove progressioni, il numero delle progressioni ammesse per ciascuna categoria e per le posizioni organizzative nell’anno di riferimento è quello risultante dal calcolo di cui alla tabella allegato “C”, fermo restando che, pur utilizzando il criterio del troncamento, deve comunque essere garantita almeno una progressione per categoria. Eventuali resti di spesa costituiranno economia da riportare nel “fondo” per l’anno successivo con finalità di utilizzo per nuove progressioni.
9. La liquidazione della somme di cui al presente articolo sarà effettuata con la prima mensilità stipendiaria utile non appena predisposta la graduatoria di progressione.
10. Per facilità di comprensione, in allegato al presente CCDI (vedi allegato “D”) è riportato un esempio di formazione di graduatoria per assegnazione delle progressioni di cui al presente articolo.
11. Ai sensi del comma 8, per l’anno 2006 il “fondo teorico complessivo iniziale per progressioni” di cui all’allegato “C” massimo da destinare alle nuove progressioni è determinato in €. 16.000,00. Eventuali maggiori somme disponibili costituiranno economia utile all’integrazione delle risorse per l’esercizio successivo. Per ogni annualità successiva al 2006 il “fondo teorico complessivo iniziale per progressioni” sarà oggetto di specifico accordo tra le parti.

Art. 4 Indennità di turno, rischio, reperibilità e indennità educatrici asilo nido (art. 17, comma 2, lett. d, CCNL 01/04/1999 e art. 31, comma 7, CCNL 01/04/1999)

1. Parte delle risorse della parte stabile del fondo è destinata al pagamento delle indennità di turno, orario notturno, festivo e notturno-festivo, rischio, reperibilità, e all’indennità delle educatrici asilo nido secondo la disciplina vigente.
2. Nell’ambito dell’organizzazione comunale si riconosce che, ai sensi dell’art. 22 del C.C.N.L. 14/09/2000, l’indennità di turno spetta al personale di vigilanza.
3. Per quanto riguarda la disciplina dell’indennità di reperibilità e rischio, si fa riferimento agli artt. 23 e 37 del C.C.N.L. 14/09/2000.

Art. 5 Indennità maneggio valori (art. 17, lett. e, CCNL 01/04/1999)

1. L'indennità per maneggio valori, fermo restando che la stessa è attribuita agli agenti contabili ufficialmente nominati con deliberazione di Giunta Comunale, è assegnata in relazione ai giorni di effettivo servizio ed è commisurata al valore medio mensile incassato, con un minimo di euro 0,517 ed un massimo di euro 1,550. L'equazione di primo grado ($Y = mX + q$) attraverso la quale determinare il valore dell'indennità giornaliera verrà determinato mediante la risoluzione del seguente sistema di equazioni, dove X è l'importo medio mensile maneggiato e Y è l'indennità giornaliera spettante:
 - a) ind.tà giorn. min. teorica ($\text{€ } 0,517$)= $m * \text{imp. medio mensile min. maneggiato} + q$
 - b) ind.tà giorn. Max. teorica ($\text{€ } 1,550$)= $m * \text{imp. medio mensile max maneggiato} + q$
2. In ogni caso non viene attribuita alcuna indennità per maneggi annuali medi inferiori a 600,00 euro.
3. L'indennità giornaliera è attribuita per giorni di effettivo servizio.
4. La liquidazione della somme di cui al presente articolo sarà effettuata annualmente, entro il mese successivo alla data di comunicazione, da parte del responsabile settore Finanze, dei valori medi incassati per ciascun agente contabile.

Art. 6 Indennità per attività svolte in condizioni particolarmente disagiate (art. 17, comma 2, lett. e, CCNL 01/04/1999)

1. Parte delle risorse della parte stabile del fondo è destinata al pagamento delle indennità per compensare l'eventuale esercizio di attività svolte in condizioni particolarmente disagiate da parte del personale delle categorie A , B e C, secondo le seguenti tipologie di disagio:
 - 1) prestazioni rese per necessità di servizio in orari differenti da quelli programmati come normale attività (con l'esclusione di coloro che percepiscono l'indennità di turno);
 - 2) prestazioni rese in condizioni climatiche avverse: si considereranno coloro che svolgono la normale attività lavorativa all'esterno con carattere di continuità.
2. A decorrere dall'anno 2006 la risorsa destinata a compensare l'eventuale esercizio di attività svolte in condizioni particolarmente disagiate da parte del personale delle categorie A, B e C, è utilizzata secondo le seguenti tipologie di disagio:
 - a) prestazioni rese per necessità di servizio, in giorni feriali lavorativi, mediante un'articolazione flessibile dell'orario di lavoro ovvero in orari differenti da quelli programmati come normale attività lavorativa.
Tali prestazioni non comportano la corresponsione né dell'indennità di turno né dell'indennità per lavoro straordinario, ma soltanto la possibilità di recuperare le ore effettuate.
L'indennità di disagio è pari a € 20,00 per ogni prestazione (uscita) richiesta al dipendente, con un incremento di € 5,00 per ogni ora successiva alle prime due, fino ad un massimo complessivo di € 30,00.
Rientrano in tale fattispecie le presenze connesse a necessità non proprie dell'ufficio che comportino un rientro lavorativo serale dopo le ore 20, quali, ad esempio, Consigli Comunali, Commissioni, Consulte ed altre riunioni serali;
 - b) prestazioni rese per necessità di servizio, in giorni feriali non lavorativi e/o festivi, mediante il ricorso all'istituto del lavoro straordinario.
Tali prestazioni prevedono la corresponsione dell'indennità per lavoro straordinario, ovvero, della possibilità di recupero ai sensi dell'art 24, comma 3, del CCNL 14/9/00.
L'indennità di disagio è pari a € 20,00 per ogni prestazione richiesta.

Rientrano in tale fattispecie le presenze connesse a necessità non proprie dell'ufficio, quali, ad esempio, la presenza per Matrimonio e la partecipazione a Consigli Comunali e cerimonie o manifestazioni;

- c) prestazioni rese a seguito di interventi eccezionali, imprevedibili e sporadici al di fuori dell'orario di servizio o in giorno feriale non lavorativo, ovvero, in giorno festivo.
Trattasi di attività non programmata per il quale il dipendente impiegato, non in stato di reperibilità, si presta volontariamente all'impiego entro un'ora dalla richiesta. In tale fattispecie viene riconosciuta l'indennità per lavoro straordinario ai sensi dell'art 39 del CCNL 14/9/00 ed una indennità per ogni chiamata pari a:
 - € 20,00 nei giorni feriali, nel caso di intervento compreso tra le ore 6.00 e le ore 20.00;
 - € 30,00 nei giorni feriali nel caso di intervento compreso tra le ore 20.00 e le ore 6.00 e nei giorni non lavorativi feriali e festivi;
 - d) prestazioni rese in condizioni climatiche avverse: si considerano coloro che svolgono la normale attività lavorativa all'esterno con carattere di continuità.
In tale fattispecie rientrano gli operai dell'area tecnica e gli Agenti di polizia municipale. Agli stessi è riconosciuta un'indennità mensile in ragione delle condizioni climatiche relative ai mesi di novembre, dicembre, gennaio, febbraio, luglio e agosto.
Al personale dell'area tecnica verrà corrisposta un'indennità mensile di € 10,00, mentre, agli Agenti di polizia municipale verrà corrisposta un'indennità mensile di euro 5,00. L'indennità è rapportata alla effettiva presenza in servizio del dipendente nei mesi suddetti.
3. La liquidazione della somme di cui al presente punto 2 sarà effettuata con cadenza trimestrale.

4. A decorrere dall'anno 2007 l'indennità di disagio verrà corrisposta alle categorie A, B, e C con le seguenti modalità:

- a) per attività svolte in condizioni particolarmente disagiate, che comportano ricorrenti prestazioni di lavoro straordinario e/o di variazioni dell'orario di servizio (almeno 6 volte l'anno), ai dipendenti, individuati dai Responsabili di Servizio con provvedimento motivato, appartenenti ai servizi sottoindicati,:
 - servizi di supporto agli organi istituzionali
 - servizi di stato civile
 - servizio asilo nido
 - servizio di biblioteca
 - servizi tecnici

L'indennità di disagio è pari ad €. 20,00 mensili, fatta salva la effettiva presenza in servizio per almeno 15 giorni nel mese.

Ai fini dell'applicazione del presente istituto le prestazioni di lavoro straordinario rilevanti sono quelle superiori ad un'ora giornaliera.

Le variazioni dell'orario di servizio devono essere disposte con provvedimento motivato dal Responsabile di Servizio e devono dipendere da esigenze di gestione dei servizi stessi.

- 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 notificatori 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.

Al personale dell'area tecnica verrà corrisposta un'indennità mensile di € 10,00, mentre, agli Agenti di polizia municipale, ai messi notificatori ed al vigile accertatore verrà corrisposta un'indennità mensile di euro 5,00.

L'indennità è rapportata alla effettiva presenza in servizio del dipendente nei mesi suddetti per almeno 15 giorni.

5. La liquidazione della somme di cui al punto 4 del presente articolo sarà effettuata con cadenza annuale.

Art. 7 Indennità di responsabilità di secondo grado (art. 17, comma 2, lett. f, CCNL 01/04/1999)

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 non incaricate di funzioni dell'area delle posizioni organizzative ai sensi dell'art. 17, 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. Le risorse destinate al pagamento delle indennità per compensare l'esercizio di compiti che comportano specifiche responsabilità ai sensi dell'art. 17, lett. f) del CCNL 01/04/1999, vengono assegnate, oltre che a personale della categoria D, anche a personale della categoria C, comunque non incaricato di funzioni dell'area delle posizioni organizzative, come segue:
 - a) dipendenti ai quali sia stato conferito 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'economo comunale (cat. C o D) ed il Vice comandante (cat. D);
 - b) 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 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. Per entrambe le tipologie di dipendenti l'indennità riconosciuta è di € 1.000,00 annue 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.
4. La presente indennità non è cumulabile con quella di cui alla lett. i), comma 2, art. 17 CCNL di cui al successivo art. 10, fatta salva la condizione di miglior favore.
5. 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. 8 Specifiche responsabilità (art. 17, comma 2, lett. i, CCNL 01/04/1999)

1. Parte delle risorse della parte stabile del fondo è destinata, ai sensi della lett. i) dell'art. 17, comma 2, del C.C.N.L. 01/04/1999, come introdotta dall'art. 36, comma 2, del C.C.N.L. 22/01/2004, a compensare:

- a) le specifiche responsabilità del personale delle categorie B, C e D attribuite con atto formale, derivanti dalle qualifiche di Ufficiale di stato civile e anagrafe e Ufficiale elettorale concordando di definire tale compenso 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 archivisti informatici. Si concorda di definire tale compenso in € 300,00 annui lordi per le due dipendenti addette all’archivio e protocollo informatico;
 - c) 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.;
 - d) 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:
 - d1) € 150,00 annui lordi per ogni Agente di P.M.;
 - d2) € 150,00 annui lordi per il coordinatore degli operai;
 - d3) € 150,00 annui lordi per gli operai.
 - e) 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 annui lordi.
 - f) qualora, dovessero essere attribuite al messo notificatore anche le funzioni di ufficiale giudiziario, al suddetto messo notificatore, con decorrenza dal giorno successivo all’atto di attribuzione di tali funzioni, sarà riconosciuto un compenso di € 300,00 annui lordi.
2. 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. 9 Compensi derivanti da specifiche disposizioni di legge (art. 15, comma 1, lett. k, - art. 17, comma 2, lett. g, del CCNL 01/04/1999 – art 43 L. 449/1997)

1. A decorrere dall’anno 2006 la risorse della parte variabile del fondo destinata al pagamento delle indennità per compensi derivanti da specifiche disposizioni di legge, ivi comprese quelle per la progettazione e realizzazione di opere pubbliche, per il gettito ICI, di cui all’art. 15, comma 1, lett. K come integrato dall’art. 4, comma 3, del C.C.N.L. 05/10/2001, è erogata secondo quanto stabilito dalle specifiche deliberazioni di G. C.
2. Le risorse della parte variabile del fondo destinate al pagamento delle indennità per progettazione e realizzazione di opere pubbliche di cui all’art. 18 della L. 109/94, sono ripartite fra i dipendenti, nell’entità stabilita secondo i criteri riportati nel Regolamento sull’Ordinamento degli Uffici e dei Servizi sino al 21/6/2006 e successivamente secondo i criteri riportati nel Vigente Regolamento per la ripartizione degli incentivi per la progettazione di cui all’ art. 18 della L. 11/2/194, n. 109 e s.m.i., approvato con deliberazione di Giunta Comunale n. 61 del 24/3/2006;
3. Le indennità di cui al precedente comma sono ripartite fra i dipendenti, nell’entità, oneri inclusi, secondo i seguenti criteri di ripartizione:
 - a) per lavori di importo fino ad € 100.000,00:

AVVENTI DIRITTO	QUOTA	
	%	dec.
A responsabile unico del procedimento, responsabile dei lavori e propri collaboratori	20,00	0,200
B incaricato della progettazione e propri collaboratori	35,00	0,350
C incaricato della direzione dei lavori e propri collaboratori	20,00	0,200
D incaricato della redazione del certificato di regolare esecuzione	10,00	0,100
E altri componenti dell'ufficio che hanno contribuito al progetto	10,00	0,100
F dipendenti appartenenti al servizio contratti	2,50	0,025
G dipendenti appartenenti al servizio finanze	2,50	0,025
TOTALE	100,00	1,000

b) per lavori di importo pari o superiore ad € 100.001,00 :

AVVENTI DIRITTO	QUOTA	
	%	dec.
A responsabile unico del procedimento, responsabile dei lavori e propri collaboratori	20,00	0,200
B incaricato della progettazione e propri collaboratori	35,00	0,350
C incaricato della redazione del piano della sicurezza e propri collaboratori	5,00	0,050
D incaricato della direzione dei lavori e propri collaboratori	17,00	0,170
E incaricati del collaudo e propri collaboratori	10,00	0,100
F incaricati che hanno sottoscritto gli elaborati assumendone la responsabilità	5,60	0,056
G incaricati che non hanno sottoscritto gli elaborati	2,40	0,024
H dipendenti appartenenti al servizio contratti	2,50	0,025
I dipendenti appartenenti al servizio finanze	2,50	0,025
TOTALE	100,00	1,000

4. Le risorse della parte variabile del fondo destinate al pagamento delle indennità per compensi derivanti dal recupero del gettito ICI, di cui all'art. 3, comma 57, della L 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 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, stabilita dalla Giunta comunale stessa, in base al loro effettivo apporto lavorativo. Tale apporto lavorativo verrà attestato dal Responsabile del settore Finanze.
5. Le indennità di cui al precedente comma 5 sono ripartite fra i dipendenti, nell'entità, oneri inclusi, stabilita dalla Giunta comunale, con i medesimi criteri indicati nello stesso comma 5, fatta salva la possibilità che il Direttore Generale possa, annualmente e in fase di predisposizione del Piano Dettagliato degli Obiettivi, individuare altro personale che, seppure non facente parte dell'organico del servizio Tributi come risultante dalla vigente dotazione organica, collabori comunque con il servizio Tributi 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 del loro effettivo apporto lavorativo che verrà attestato dal Responsabile del settore Finanze.
6. Le risorse della parte variabile del fondo destinate al pagamento delle indennità per compensi derivanti da contratti di sponsorizzazione di cui all'art. 43 della L. 449/1997, ai sensi del vigente regolamento per la disciplina e la gestione delle sponsorizzazioni, sono ripartite fra i dipendenti del settore/servizio specificatamente interessato, secondo le

percentuali determinate dalla Giunta comunale, in base al loro effettivo apporto lavorativo. Tale apporto lavorativo verrà attestato dal Responsabile del settore interessato.

7. Per tutte le tipologie di incentivi di cui al presente articolo, l'importo pari al 50% della retribuzione annuale tabellare, rapportata ai mesi di effettivo servizio, costituisce il limite annuale individuale per l'erogazione degli incentivi stessi.
8. L'erogazione delle somme di cui al presente articolo sarà effettuata entro il primo mese utile successivo alla data di richiesta di liquidazione del Responsabile di servizio.

Art. 10 progetti finalizzati al miglioramento della qualità, all'ampliamento/attivazione di nuovi servizi (art. 15, comma 5, CCNL 01/04/1999)

1. Una quota delle risorse della parte variabile del fondo è destinata al finanziamento di uno o più progetti finalizzati al miglioramento della qualità dei servizi, ovvero all'introduzione di innovazioni organizzative che ne migliorino l'efficienza o l'efficacia, con priorità per i progetti intersetoriali. I singoli progetti saranno oggetto di confronto con le rappresentanze sindacali prima della loro formale approvazione da parte della Giunta e costituiranno oggetto di specifico accordo.
2. A conclusione di ciascun progetto il nucleo di valutazione verifica e certifica il livello di risultato raggiunto rispetto agli obiettivi prefissati.
3. Il nucleo di valutazione, ai fini della certificazione, ha facoltà di acquisire l'opinione del Sindaco e/o dei singoli Assessori, nonché del Direttore Generale e/o del Responsabile del servizio interessato.
4. L'incentivo sarà pari al 100% per il completo raggiungimento degli obiettivi fissati nel progetto e proporzionalmente ridotto, o nullo, in caso di raggiungimento parziale o inesistente.
5. L'erogazione dell'incentivo dovrà avvenire entro il primo mese utile successivo alla data di certificazione del nucleo di valutazione e, comunque, non oltre i tre mesi successivi alla data di ultimazione del progetto.
6. Per l'anno 2006, a seguito dell'approvazione da parte della Giunta Comunale di specifici progetti e della conseguente destinazione di apposite risorse, vengono rispettivamente individuati i criteri seguenti.
 - a. Progetto "Emergenza Neve" relativo a Gennaio 2006: il progetto, approvato con deliberazione di Giunta Comunale n. 151 del 15/09/2006, ha ottenuto un finanziamento di euro 450,00; il riparto avverrà assegnando euro 20,00 per ogni intervento il cui inizio abbia avuto luogo in giornata feriale lavorativa in orario tra le ore 6.00 e le ore 20.00 e di euro 30,00 in ogni altro caso.
 - b. Progetti "Nido Aperto" e Guido Sobrio": i progetti, approvati con deliberazioni di Giunta Comunale n. 186 del 10/11/2006, hanno ottenuto, rispettivamente un finanziamento di euro 1.800,00 e di euro 1.700,00; il riparto delle somme avverrà in base all'effettiva partecipazione al servizio certificata dal Responsabile del Servizio interessato.
 - c. Progetto "Emergenza Maltempo" relativo alla stagione invernale 2006/2007: il progetto, approvato con deliberazione di Giunta Comunale n. 188 del 10/11/2006, ha ottenuto un finanziamento di euro 9.000,00; il riparto avverrà secondo i seguenti criteri:
 - assegnazione di una quota di accesso al personale del servizio tecnico che aderisca volontariamente al progetto; la partecipazione comporta l'utilizzo, con un criterio rotativo, di squadre di intervento composte, indicativamente, da un coordinatore di servizio, un dipendente con funzioni amministrative e due/tre operatori. Ai coordinatori viene assegnata, ciascuno, una quota pari ad euro

700,00, al personale amministrativo una quota pari ad euro 300,00 ed agli operatori una quota pari ad euro 500,00;

- assegnazione di un importo per chiamata di pronto intervento a personale non in servizio, vincolata alla presa di servizio entro ½ ora dalla chiamata stessa, pari a euro 40,00 in giorno festivo o feriale non lavorativo e pari a euro 20,00 in tutti gli altri casi, fatto salvo che gli interventi devono avere una durata minima di due ore; gli importi sopra indicati spettano solo per chiamate e conseguenti interventi effettuati da personale non in servizio;
- penalizzazione comportante una riduzione del 25% della quota di accesso per ogni mancata risposta alla chiamata di pronto intervento (attestata dal Responsabile del Servizio);
- riduzione proporzionale della quota di accesso in funzione dei periodi di assenza dal lavoro; le assenze rilevanti sono quelle che precludono la chiamata in servizio e pertanto non sono considerate solo ed esclusivamente le assenze per ferie o per recupero festività;
- fruizione di riposo compensativo in caso di intervento effettuato in giorno festivo;
- ripartizione delle economie derivanti dalla penalizzazione per mancato intervento tra gli altri dipendenti; le economie sono utilizzate con esclusivo riferimento alle singole classi di appartenenza (coordinatori, operatori, amministrativi) ed a beneficio esclusivo di coloro che non hanno avuto nessuna penalizzazione per mancato intervento;
- ripartizione delle economie derivanti dalla riduzione proporzionale per assenze tra gli altri dipendenti; le economie sono utilizzate con esclusivo riferimento alle classi di appartenenza (coordinatori, operatori, amministrativi) ed a beneficio esclusivo di coloro che non hanno effettuato assenze preclusive di chiamata in servizio.

Art. 11 Messi notificatori

1. Ai messi notificatori, ai sensi dell'art. 54 del C.C.N.L. 14/09/2000, viene riconosciuta una quota parte pari al 30% del rimborso spese per ogni notificazione effettuata per conto dell'Amministrazione finanziaria. Complessivamente tale quota non può in ogni caso essere superiore alla risorsa a tal fine inserita nella parte variabile del fondo
2. 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. 12 Banca delle ore

1. In merito all'istituto della c.d. "banca delle ore" di cui all'art. 38 bis del C.C.N.L. 14/09/2000, già istituito, a far data dal 1.1.2002, 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. Le maggiorazioni per le prestazioni di lavoro straordinario vengono pagate al raggiungimento di un minimo di 40 ore e, comunque, con cadenza annuale. Per quanto non previsto nel presente articolo, trova piena applicazione quanto stabilito dall'art. 38 bis del C.C.N.L. 14/09/2000.

Letto, confermato e sottoscritto

Galliate, 27/11/2006

• Delegazione sindacale

a) per le Organizzazioni sindacali territoriali:

- *Quirino Aloisio* C.G.I.L.
- *Federico Göttsche* C.I.S.L.
- - U.I.L.

b) per le RSU:

- coordinatore R.S.U.
- *Marcia Costanzo*
- *Enzo Cicali*
- *Vincenzo Esposito*
- *Giuliano Mazzoni*

• Delegazione trattante di parte pubblica:

- Presidente
- *Eugenio Saccoccia*
-

DICHIARAZIONE CONGIUNTA N. 1:

Le parti, in relazione alla disciplina di cui all'art. 7, comma 2, lett. b), convengono, per il solo anno 2006, che l'individuazione formale delle attività svolte di fatto dai dipendenti potrà anche essere effettuata a cura del Responsabile del settore successivamente allo svolgimento delle attività stesse, e comunque entro e non oltre 15 giorni dalla sottoscrizione del presente contratto.