

# COMUNE DI PONTENURE

## CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO INTEGRATIVO ANNO 2016

### Art. 1 - Risorse disponibili.

Le parti danno atto che le risorse decentrate di cui all'art. 31 CCNL Regioni e Autonomie Locali del 22 gennaio 2004 sono state accertate con deliberazione G.C. 133 del 03/12/2016.

Il fondo è stato costituito in applicazione della vigente disciplina contrattuale e di quanto previsto dall'art. 1, comma 456 Legge 147/2013 (legge di stabilità 2014) e dalla Circolare n. 20/2015 della Ragioneria Generale dello Stato che dispongono: " a decorrere dall'anno 2015, le risorse destinate annualmente al trattamento economico accessorio del personale devono essere decurtate di un importo pari alle riduzioni operate per effetto dei vincoli ex art. 9 comma 2-bis del DL 78/2010, previsti nel quadriennio 2010-2014".

Per effetto della normativa sopra richiamata, dall'anno 2015 e per tutte le annualità a seguire

- non opera più il limite del fondo rispetto all'anno 2010;
- si procede alla decurtazione in relazione alla riduzione del personale;
- le risorse destinate annualmente al trattamento accessorio sono decurtate di un importo pari alla riduzione del 2014.

Il fondo per l'anno 2016 è quindi quantificato in euro 67.739,00 suddivisi in euro 67.739,00 di risorse decentrate stabili ed euro =====di risorse decentrate variabili.

### Art. 2 - Istituti finanziati con risorse stabili.

Le risorse decentrate stabili sono prioritariamente utilizzate per finanziare gli istituti della retribuzione accessoria che, per loro natura o per scelta organizzativa, sono considerati nella loro erogazione, ovvero:

- progressioni economiche orizzontali
- indennità di comparto
- indennità di turno, orario festivo, rischio, maneggio valori
- indennità di disagio
- indennità per particolari responsabilità
- indennità per specifiche responsabilità.

Le somme residue risultanti dopo l'attribuzione dei suddetti emolumenti potranno essere destinate alla remunerazione per produttività e miglioramento dei servizi.

### Art. 3 - Istituti finanziati con risorse variabili.

Le risorse variabili destinate alla costituzione del fondo ex art. 31 comma 3 CCNL 22.1.2004 sono quantificate per un totale di euro .===== e derivano dall'art. 15 CCNL 1.4.1999.

*Manfredi AP*  
*Bruno*  
*Antonio*  
*Margherita*  
*Carlo*  
*Stefano*  
*Stefano*  
*Stefano*  
*Stefano*

*AP*

Le risorse decentrate variabili sono destinate al finanziamento di istituti non direttamente connessi a particolari condizioni di svolgimento dell'attività lavorativa e che comunque non presentano automatismi di consolidamento.

In particolare sono finanziati attraverso queste risorse gli incentivi per il miglioramento dei servizi e i compensi finalizzati da specifiche disposizioni di legge.

Le risorse variabili comprendono somme a titolo di risorse aggiuntive messe a disposizione della amministrazione ai sensi dell'art. 15 comma CCNL da destinare al finanziamento dei seguenti istituti:

- Art. 15 comma 1 lett. k) CCNL : risorse destinate alla incentivazione del personale in base a leggi specifiche e precisamente al personale incaricato della progettazione interna nella misura risultante di piani finanziari delle opere. Gli importi non sono quantificabili in preventivo, ma definiti in base alla effettiva attività espletata in base alla legge vigente al tempo di approvazione del progetto.
- Art. 15 comma 2 CCNL : Misura massima consentita pari all' 1,2 % del monte salari 1997 destinata nel 2016 a fronte di processi di riorganizzazione conseguenti alla istituzione della Unione Comuni della Via Emilia Piacentina. La quota non viene aggiunta al fine di mantenere inalterato il computo del fondo rispetto al 2015.

#### Art. 4 - Indennità di comparto.

L'indennità di comparto viene erogata mensilmente a tutto il personale dipendente ai sensi dell'art. 33 CCNL del 22.1.2004 e sulla basi degli importi distinti per categoria di inquadramento.

Le somme erogate vengono prelevate dall'apposito fondo costituito all'interno delle risorse decentrate stabili, con esclusione delle quote di indennità di prima attuazione che rimangono a carico del bilancio dell'ente.

#### Art. 5 - Indennità di rischio.

L'indennità di rischio viene erogata ai dipendenti di categoria A - B - C che svolgono la propria attività in oggettive condizioni di esposizione al rischio ai sensi dell'art. 17 comma 2 lett. d) CCNL 1.4.1999 e dell'art. 37 CCNL 14.9.2000 e limitatamente alla durata effettiva di tale esposizione nella misura di euro 30 (= trenta ) mensili.

Per l'attribuzione dell'indennità di rischio si fa riferimento alle attività che comportano esposizione a rischi pregiudizievoli per la salute e l'integrità personale, fermo restando che il lavoratore , l'ambiente e le attrezzature devono essere dotate di tutte le possibili e necessarie misure e dispositivi di sicurezza.

Le posizioni di lavoro cui consegue il riconoscimento dell'indennità di rischio nella misura prevista dal CCNL sono quelle relative alla manutenzione del patrimonio e quindi gli addetti al cimitero e alla viabilità.

L'erogazione dell'indennità avviene di norma con cadenza mensile e non è cumulabile con l'indennità di disagio.

Art. 6 - Indennità di disagio.

L'indennità di disagio per l'anno 2016 viene assorbita dalla indennità di rischio corrisposta agli addetti alla manutenzione.

Art. 7 - Indennità maneggio valori.

L'indennità viene erogata al Dipendente incaricata delle funzioni di economato nella misura annua di euro 300.

Art. 8 - Indennità per particolari responsabilità.

L'indennità di responsabilità di procedimento viene erogata al Responsabile dell'Ufficio Ambiente per i vincoli paesaggistici per l'importo di euro 1.200 annui.

Art. 9 - Indennità per specifiche responsabilità.

L'indennità per specifiche responsabilità pari a euro 300 annui è corrisposta distintamente ad ogni Ufficiale di Anagrafe, Stato Civile ed Elettorale.

Art. 10 - Compensi per progettazione interna.

I compensi spettanti al personale che svolge le attività di progettazione interna sono previsti nei quadri economici progettuali delle opere o dei lavori da realizzare conformemente alla normativa vigente al tempo di approvazione del quadro medesimo.

Art. 11 - Incentivi per il recupero dell'evasione ICI.

Il recupero evasione ICI è esaurito, per cui nell'esercizio 2016 non si prevede incentivo connesso a detta attività.

Art. 12 - Altri compensi finalizzati da disposizioni di legge.

Qualora emerga la possibilità di erogare compensi al personale sulla base di apposite disposizioni legislative ed in corrispondenza di apposita entrata la quota destinata alla incentivazione viene acquisita all'interno delle risorse decentrate variabili.

Art. 13 - Progressioni economiche orizzontali.

L'Ente riconosce le professionalità acquisite e sviluppate dal personale dipendente attraverso l'istituto della progressione economica orizzontale all'interno della categoria di inquadramento.

Nell'anno 2016 si procede alla applicazione di detto istituto con le seguenti modalità, criteri e cronoprogramma.

Al fine di premiare il merito, attraverso aumenti retributivi irreversibili, possono essere riconosciute le progressioni economiche orizzontali.

Ufficio Ambiente  
G. Basso  
M. Rossi  
R. P.

Storici Muriello  
RP

Le progressioni economiche sono attribuite in modo selettivo, ad una quota limitata di dipendenti, in relazione allo sviluppo delle competenze professionali ed ai risultati individuali e collettivi rilevati con i seguenti criteri:

1. periodo di effettivo servizio
2. reclami subiti dalla utenza
3. richiami e procedimenti disciplinari subiti
4. encomi ricevuti
5. modalità di utilizzo delle risorse assegnate
6. aggiornamento professionale dimostrato
7. capacità professionali acquisite e dimostrate con risultati verificabili
8. anzianità di progressione nell'ambito della categoria

Ogni punto esige un voto da 1 a 10 con motivazione, fermo il conseguimento minimo di 60 punti..

In particolare si valuta il periodo di lavoro dell'anno precedente alla decorrenza della progressione.

Le progressioni economiche sono riconosciute sulla base di quanto previsto dai contratti collettivi nazionali ed integrativi di lavoro e nei limiti delle risorse disponibili.

La temporalità delle progressioni è così definita:

dal 1° luglio 2016 per le seguenti figure professionali:

- n. 3 Istruttore Cat. C 1 giuridico
- n. 3 Esecutori Tecnici Cat. B

La valutazione è operata selettivamente su proposta del Responsabile di Servizio, ad esclusione delle Posizioni Organizzative che esigono la proposta dell'OIV.

#### Art. 14 - Durata.

La validità del presente contratto ha validità per l'esercizio 2016, mentre gli istituti e gli impegni assunti per gli esercizi futuri saranno contenuto dei contratti di competenza.

Si stabilisce in particolare che l'Amministrazione per le Categorie C) e D) residue procederà alle progressioni orizzontali nell'anno 2017 subordinatamente alla verifica della disponibilità finanziaria in sede di contrattazione e di valutazione delle condizioni di applicabilità della decorrenza fin dal 1° gennaio 2017.

In particolare le parti monitorano le vicende connesse ai processi di adeguamento della Unione Via Emilia Piacentina al fine di adeguare gli impegni contrattuali.

#### Art. 15 - Norma di rinvio.

Per quanto non espressamente previsto dal presente accordo, si fa riferimento alle norme della contrattazione collettiva nazionale applicabili.

Pontenure, li 28 DICEMBRE 2016

DELEGAZIONE TRATTANTE  
PARTE PUBBLICA

*Enrico Cato*

OO.SS. E R.S.U.

CGIL FP

*Adriano*

CISL FP

*Rosella Piani*

UIL FPL

*[Signature]*

RSU

*Angela P. B. B. B.*

*[Signature]*

*[Signature]*

*Mauri M. M.*