



COMUNE DI CAVA MANARA

PROVINCIA DI PAVIA

Art. 1 - Oggetto e durata dell'accordo aziendale integrativo

1. Il presente contratto collettivo decentrato integrativo si applica a tutto il personale dipendente dal Comune di Cava Manara ed ha per oggetto l'utilizzo delle risorse decentrate per l'anno 2016

Art. 2 - Risorse decentrate

1. In applicazione dell'art.31 comma 1 del C.C.N.L. del 22.01.2004 il fondo per l'anno 2016 è stato quantificato complessivamente in € 59.537,06 di cui € 55.237,06 quali risorse aventi carattere di certezza, stabilità e continuità, ed € 4.300,00 quali risorse aventi caratteristiche di eventualità e di variabilità. (allegato A).

Art. 3 - Utilizzo delle risorse decentrate

1. Le risorse decentrate per l'anno 2016 sono quantificate complessivamente pari a € **59.537,06** e vengono così utilizzate :

UTILIZZO PARTE STABILE	
Reinquadramento VIGILI CCNL 31,3,99	360,00
Progressioni orizzontali in essere	30.646,56
Indennità di comparto	9.649,32
TOTALE DESTINAZIONI STABILI	40.655,88

RISORSE STABILI ANCORA DISPONIBILI	14.581,18
RISORSE VARIABILI COME DA COSTITUZIONE FONDO	4.300,00
RISORSE UTILIZZABILI PER LA PARTE VARIABILI	18.881,18

UTILIZZO PARTE VARIABILE	
Indennità di turno	5.400,00
Indennità maneggio valori	660,00
Indennità di rischio/disagio	930,00
Indennità art. 17 lettera i) ccnl 01/04/1999 - individuata 1 posizione	300,00
Indennità art. 17 lettera f) ccnl 01/04/1999 - individuate 4 posizioni	3.832,00
Ici (al netto dei contributi)	1.000,00
Incentivi progettazione opere pubbliche (art. 92 comma 5 D.Lgs 163/2006) (al netto dei contributi)	3.300,00
Piano attività: Comunicazioni servizio necroscopico in giornate festive	500,00
Produttività individuale da ripartire in base alle schede di valutazione	2.959,18

2. Le risorse di cui alla precedente tabella vengono così individuate:

A) Indennità di rischio, di maneggio valori, di turno, disagio

Le risorse destinate al pagamento delle indennità di rischio, maneggio valori, turno e disagio ammontano complessivamente ad **€ 6.990,00** e sono così dettagliate:

- indennità di rischio:

L'indennità di rischio, in applicazione alla disciplina dell'art. 37 del CCNL del 14.9.2000, è corrisposta al personale che svolge prestazioni lavorative comportanti lo svolgimento di mansioni ad elevata probabilità d'infortunio:

Area attività	n. addetti e profili professionali	Tipologia di rischio
Servizi manutentivi	2 (Operaio specializzato)	Rischio di tagli, rischio di incidenti stradali per utilizzo macchine operatrice, rischio di investimento per lavori eseguiti in strade con elevato traffico
TOTALE	2	

E' quantificata in complessive € 30 mensili (art. 41 del 22.1.2004) e compete solo per i periodi di effettiva esposizione al rischio. L'importo complessivo è stimato in **€ 660,00**

- indennità di disagio:

l'indennità di disagio, in applicazione alla disciplina di cui all'art. 17, comma 2, lettera e) è corrisposta al personale che è chiamato a svolgere la propria attività lavorativa con una particolare articolazione dell'orario di lavoro, diverso da quello generalmente previsto per tutti i dipendenti, determinato in considerazione dell'orario dei servizi comunali che il dipendente è chiamato a svolgere. Importo complessivo stimato € 270,00;

Area attività	n. addetti e profili professionali	Tipologia di disagio
Servizi scolastici	1 (operatore servizi ausiliari)	Particolare articolazione dell'orario di lavoro
TOTALE	1	

- indennità di maneggio valori.

L'indennità di maneggio valori, in applicazione dell'art. 36 del CCNL del 14.9.2000, è corrisposta al personale che, in via continuativa, è adibito a servizi che comportino maneggio di valori di cassa (nominati agenti contabili). L'indennità è proporzionale al valore medio mensile dei valori maneggiati ed è stabilita nella misura seguente:

da euro 1.000,00 a € 10.000,00 annui: € 0,52/giorno

da € 10.000,01 a € 25.500,00 annui: € 1,03/giorno

oltre 25.500,00 annui € 1,55/giorno

Tale indennità viene riconosciuta all'economista comunale e ad altri dipendenti nominati agenti contabili a denaro e compete per le sole giornate nelle quali il dipendente è effettivamente adibito

al servizi. L'indennità sarà corrisposta a consuntivo e sarà desumibile dall'atto di approvazione del rendiconto dell'economista e degli agenti contabili relativi all'anno. L'importo complessivo stimato è di **€ 660,00**

- indennità di turno e maggiorazione per lavoro notturno od in giorno festivo

In applicazione degli artt. 22 e 24 del CCNL del 14.09.2000 e dell'art. 14 del CCNL del 05.10.2001 tale indennità sono corrisposte al personale della polizia locale dopo aver accertato i servizi effettivamente svolti. Tali indennità sono stimate in **€ 5.400,00**

B) Indennità art. 17 lettera i) ccnl 01/04/1999

In applicazione dell'art. 17, comma 2, lett. i) del CCNL del 1.4.1999, come modificato dall'art. 36 del CCNL del 22.1.2004 sono compensate le seguenti specifiche responsabilità del personale delle categorie B,C,D attribuite con atto formale degli enti :

Descrizione della specifica responsabilità	Indennità mensile	N° dipendenti
Responsabile stato civile anagrafe – responsabili elettorale indennità annua € 300,00	€ 25,00	1
Totale annuo previsto	€ 300,00	

C) Indennità art. 17 lettera f) ccnl 01/04/1999

In applicazione dell'art. 17, comma 2, lett. f) del CCNL del 1.4.1999, come modificato dall'art. 7 del CCNL del 09.05.2006 sono compensate le seguenti specifiche responsabilità del personale delle categorie B,C,D attribuite con atto formale degli enti e soggette a conferma annuale.

Descrizione della specifica responsabilità	Indennità mensile	N° dipendenti	Somma prevista)
a) Personale di categoria D non incaricato di posizione organizzativa a cui siano affidati compiti che richiedono una rilevante autonomia nell'attività istruttoria e a cui sono richieste competenze specialistiche non omogenee con la restante attività o complessità e delicatezza di rapporti con utenti esterni	€ 86,08	1	1.032,96
b) Personale di categoria C a cui siano affidati compiti specifici di responsabilità (responsabile d'ufficio, responsabile coordinamento asilo nido, e personale a cui sono attribuiti compiti di particolari responsabilità e rilevanza ai fini contabili di bilancio)	€ 86,08	2	2.065,92
c) Personale di categoria C a cui siano affidati compiti specifici di responsabilità di ufficio e di coordinamento.	€ 61,08	1	732,96
			3.831,84

D) Compensi art. 15 comma 1 lettera K): progettazione, Ici , Istat (importi stimati)

I compensi sono stati stimati sulla base delle previsioni di bilancio e sono indicati per un importo già depurato dagli oneri riflessi. Tali compensi e gli oneri riflessi trovano copertura a carico delle somme accantonate ai sensi:

- Dell'articolo 113 del D.lgs 50/2016: l'effettiva liquidazione e ripartizione avverrà sulla base delle percentuali e dei criteri previsti nell'apposito regolamento
- dell'art. 12 del Regolamento per l'applicazione dell'ICI .

Attività	Somma prevista
Incentivi previsti Legge Merloni opere pubbliche	3.300,00
Compensi recupero evasione ICI	1.000,00

E) I compensi per la produttività ed il miglioramento dei servizi. (art. 17 lettera a) CCNL 1999

Le risorse destinate ad incentivare la produttività ed il miglioramento dei servizi ammontano complessivamente ad € 500,00

L'Amministrazione comunale ha individuato per l'anno 2016 prioritariamente il seguente progetto d'intervento (le cui modalità realizzate sono descritte nelle schede depositate agli atti):

Progetto finalizzato “ Comunicazioni servizio necroscopico in giornate festive”

L'erogazione del premio incentivante avverrà a consuntivo nell'anno 2016 previa valutazione degli effettivi risultati raggiunti e della partecipazione al progetto

F) I compensi per la produttività individuale (art. 17 lettera a) CCNL 1999

Le risorse da destinare alla produttività individuale corrispondono alla quota residuale del fondo, oggi pari ad € 2.959,18, alla quale si aggiungeranno le economie di altri istituti del fondo di parte variabile determinate a consuntivo.

L'erogazione di tale risorse, così come quantificate a consuntivo, avverrà sulla base della scheda di valutazione attualmente in vigore che il responsabile dovrà compilare relativamente ad ogni proprio dipendente. Ad ogni responsabile saranno attribuite risorse proporzionali al numero dei suoi collaboratori. L'erogazione avverrà sulla base della fascia di merito nella quale si viene collocati come previsto dalla delibera della giunta n. 58 del 14/06/2010.

Art. 4 - Criteri per la progressione orizzontale

1. Si confermano i criteri per la valutazione dei dipendenti e per la progressione economica disciplinati nei precedenti contratti collettivi.

Art. 5 - Disposizioni finali

1. Il presente contratto è valido fino alla stipula del nuovo C.C.D.I. Le parti si riservano di riaprire il confronto qualora intervenissero nuove indicazioni contrattuali o di legge che riguardino tutti o specifici punti del presente accordo.

Cava Manara, _____

LA DELEGAZIONE DI PARTE PUBBLICA

LA DELEGAZIONE SINDACALE