

**PROVINCIA
DI PARMA**

ATTO UNILATERALE AI SENSI DELL'ART. 40, COMMA 3 TER, DEL DLGS 165/2001 E SS.MM.II
CHE PROVEDE, IN VIA PROVVISORIA, SULLE MATERIE OGGETTO DEL MANCATO ACCORDO CON LE ORGANIZZAZIONI SINDACALI FINO
ALLA SUCCESSIVA SOTTOSCRIZIONE, IN MERITO ALL'UTILIZZO DELLE RISORSE DECENTRATE DELL'ANNO 2015

In data 22.12.2015 alle ore 13,30, presso la sede della Provincia di Parma. Ha avuto luogo l'incontro tra:

- la Delegazione di parte pubblica, nella persona del Presidente dott.ssa Alfieri Rita, del dirigente dott. Annoni Gabriele e del dirigente dott.ssa Reverberi Ester,

- le OO.SS.:

CGIL FP – Salati Sauro

CISL FPS – Casetti Matteo

UIL FPL – Cambareri Filippo

CSA Regioni Autonomie Locali – Dall'Aglio Nadia

DICCAP - Assente

- le RSU della Provincia di Parma

Bellian Manuela – RSU

Ferrari Serena – RSU

Fontana Elia – RSU

Gatti Aidano – RSU

Manotti Gloria – RSU

Miselli Massimiliano – RSU

Molinari Claudio – RSU

Oro Giovanna – RSU

Pardicaro Giuseppe – RSU

Pinardi Mauro – RSU

Sacca Chiara – RSU

Squarcia Giovanni – RSU

Presente

Presente

Assente

Assente

Assente

Presente

Presente

Assente

Presente

Presente

Presente

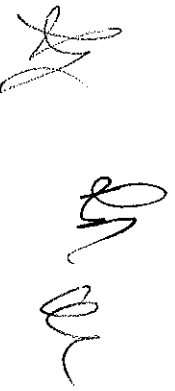
Presente

Al termine della riunione le Organizzazioni Sindacali e le RSU non hanno sottoscritto l'ipotesi d'accordo presentata dall'Amministrazione.

Il Collegio dei Revisori in data 22 dicembre 2015, con nota n° 796688, ha espresso parere favorevole sulla relazione tecnico finanziaria e sulla relazione illustrativa redatte ai sensi della circolare della RGS n. 25 del 19/7/2012.

Il Presidente della Provincia in data 23 dicembre 2015 con decreto presidenziale n. 380 ha autorizzato la Delegazione trattante di parte pubblica a sottoscrivere unilateralmente l'atto che provveda, secondo le previsioni dell'art. 40, comma 3 ter, del Dlgs 165/2001 e ss.mm.ii, in via provvisoria, sulle materie oggetto del mancato accordo con le organizzazioni sindacali fino alla successiva sottoscrizione, in merito all'utilizzo delle risorse decentrate dell'anno 2015

Tutto ciò premesso, in data ~~23/12~~ ^{23/12}, la Delegazione trattante di parte pubblica ha sottoscritto il presente ATTO UNILATERALE, sostitutivo del mancato accordo, avente natura transitoria in quanto le trattative dovranno continuare ai fini del raggiungimento dell'accordo.



Art. 1
Quadro normativo e contrattuale

1. Il presente CCDI si inserisce nel contesto normativo e contrattuale di seguito sinteticamente indicato. Esso va interpretato in modo coordinato, prendendo a prioritario riferimento i principi fondamentali nonché le disposizioni imperative recate dalle norme di legge, l'autonomia regolamentare riconosciuta all'Ente, le clausole contenute nel CCNL di comparto vigenti nella misura in cui risultano compatibili e/o richiamate dalle fonti legislative o regolamentari.

- D.Lgs. n. 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. n. 150/2009 "Attuazione della legge 4/3/2009, 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. n. 141/2011 "Modifiche ed integrazioni al decreto legislativo 27/10/2009, 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 4/3/2009, n. 15" che interviene - anche con norme di interpretazione autentica - sugli artt. 19, 31 e 65 del D.Lgs. n. 150/2009 oltre a disposizioni transitorie introdotte con l'articolo 6;
- D.L. n. 78/2010 convertito in legge n. 122/2010 "Misure urgenti in materia di stabilizzazione finanziaria e di competitività economica", in particolare articolo 9 commi 1, 2bis, 17 e 21;
- Regolamento sull'ordinamento degli uffici e dei servizi (adeguato alla Riforma di cui al D.Lgs. 150/2009), adottato con deliberazione n. 122/2010 e ss.mm.ii.;
- Sistema di misurazione e valutazione della performance e sistema premiante della Provincia di Parma di cui alla deliberazione della Giunta Provinciale n.367 del 2/10/2014 e del Decreto Presidenziale n.27 del 19 novembre 2014;
- CCNL comparto Regioni-Autonomie Locali sottoscritti in data 31/3/1999, 1/4/1999, 14/9/2000, 22/1/2004, 9/5/2006, 11/4/2008, 31/7/2009.

Art. 2

Ambito di applicazione, durata, decorrenza

1. Il presente contratto decentrato, redatto ai sensi dell'art. 5 del CCNL del 1/4/1999, così come modificato dall'art. 4 del CCNL del 22/1/2004, 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 presso la Provincia o da questa utilizzato a tempo parziale, fatti salvi diversi accordi con le amministrazioni interessate

2. Il presente contratto non si applica al personale somministrato a tempo determinato, fatto salvo espresso richiamo nell'ambito del contratto di somministrazione

ovvero espresse disposizioni in merito.

3. Gli effetti del presente contratto hanno decorrenza dal 1.1.2015, salvo diversa indicazione in esso contenuta, e conservano la propria efficacia fino alla stipulazione di un successivo contratto decentrato integrativo, qualora le disponibilità finanziarie dell'Ente relative all'anno 2016 e successivi lo consentano.

Art. 3

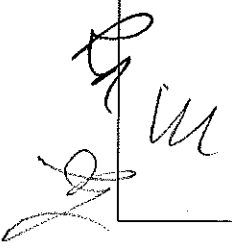
Materie oggetto di contrattazione decentrata

1. Le materie attualmente rimesse a contrattazione decentrata integrativa ai sensi delle vigenti disposizioni del contratto collettivo nazionale di lavoro sono così individuate:
- a) criteri di ripartizione e destinazione delle risorse decentrate;
 - b) verifica delle condizioni per l'eventuale integrazione del Fondo sino all'1,2% del monte salari 1997;
 - c) criteri, fattispecie, valori e procedimento per la corresponsione delle indennità non esaustivamente disciplinate dal CCNL, per le quali vi sia espresso richiamo alla contrattazione;
 - d) correlazione tra compensi aggiuntivi (es. per la progettazione) e la restante retribuzione di risultato ;
 - e) criteri delle forme di incentivazione previste da specifiche disposizioni di legge;
 - f) criteri generali per l'attribuzione dell'eventuale premio di efficienza.

Art. 4

Quantificazione delle risorse

1. Annualmente la Provincia definisce con le modalità previste dal CCNL l'ammontare delle risorse destinate alla incentivazione delle politiche di sviluppo delle risorse umane e della produttività.
2. La Provincia si rende sempre disponibile al confronto per illustrare le modalità e i criteri seguiti per la costituzione del fondo con particolare riferimento alle risorse variabili e alle implementazioni previste e consentite dal CCNL di tempo in tempo vigente.
3. I criteri di destinazione delle risorse sono oggetto di contrattazione.
4. Le risorse "decentrate" destinate all'incentivazione delle politiche di sviluppo delle risorse umane e della produttività sono determinate annualmente dall'Amministrazione con i criteri previsti dagli artt. 31 e 32 del CCNL del 22/1/2004. La costituzione del fondo complessivo viene adottata annualmente con determinazione del dirigente del Servizio competente, distinguendo la parte relativa alle "risorse stabili" dalla parte relativa alle "risorse variabili". Le risorse variabili non possono, in nessun caso, essere utilizzate per il



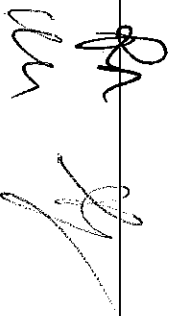
finanziamento di progressioni orizzontali e indennità di comparto.

5. Le risorse variabili di cui all'art. 15, comma 2, CCNL 1/4/1999 (integrazione risorse nella misura massima del 1,2% monte salari 1997) 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. Le relative disponibilità devono essere specificatamente destinate a finanziare i particolari obiettivi gestionali individuati. Per l'anno 2015 il Presidente ha dato atto di non disporre delle risorse sufficienti per integrare il fondo della somma corrispondente all'incremento dell'1,2% del monte-salari 1997 di cui all'art.15 c.2 CCNL 1/4/1999 citato, stabilendo quindi di non incrementare il fondo 2015 con tale emolumento.

Art. 5

Criteri generali per la ripartizione e destinazione delle risorse finanziarie

1. Le risorse finanziarie annualmente calcolate e disponibili sono ripartite, secondo le finalità dettagliatamente descritte dall'art. 17 CCNL 1/04/1999, ai fini dell'applicazione dei criteri di cui all'art. 18, secondo i seguenti criteri generali:
 - b) corrispondenza tra compensi di produttività e miglioramento dei servizi erogati, secondo obiettivi predefiniti;
 - c) valorizzazione del merito sia in termini di gruppo di lavoro che individuale;
 - d) necessità di implementazione e valorizzazione delle competenze e professionalità dei dipendenti.
2. 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 sono distribuite secondo logiche meritocratiche e di valorizzazione dei dipendenti che conseguono le migliori performance;
 - c) la premialità è sempre da ricondursi ad effettive e misurate situazioni in cui – dalla prestazione lavorativa del dipendente – discende un concreto vantaggio per la Provincia, in termini di valore aggiunto conseguito alle proprie funzioni istituzionali ed erogative nonché al miglioramento quali-quantitativo dell'organizzazione, dei servizi e delle funzioni.



3-Le risorse decentrate nell'ambito del fondo di alimentazione del salario accessorio di cui all'art. 31 del CCNL 22.1.2004, sono destinate, in funzione dei diversi utilizzi, secondo i seguenti criteri:

- a) Compensi per trattamenti economici accessori (indennità) - alle indennità previste dal vigente contratto collettivo nazionale di lavoro sono destinate le risorse decentrate sulla base dei seguenti criteri: tipologia dei servizi erogati, estensione temporale di erogazione degli stessi, numero di personale addetto e categoria di inquadramento, organizzazione dei servizi su turni, assunzione della titolarità di posizioni di specifiche o particolari responsabilità; le risorse decentrate finanziano: indennità di turno, trattamento per lavoro festivo, indennità di direzione personale ex VIII q.f., indennità per specifiche responsabilità art. 17, comma 2, lett. i e f), CCNL 1/4/1999.
- b) Compensi per premialità individuale (incentivi) - al sistema di incentivazione della produttività individuale previsto dal vigente CCNL sono destinate le risorse decentrate sulla base dei seguenti criteri, tutti presenti nel "Sistema di misurazione e valutazione della performance e sistema premiante della Provincia di Parma" approvato con Decreto del Presidente n. 315 del 2 dicembre 2015": applicazione di un effettivo sistema meritocratico, erogazione di valori economici differenziali ed effettivamente premianti, collegamento con il miglioramento dell'attività e delle prestazioni fornite, connessione con una maggiore utilità marginale da conseguire al fine di giustificare l'erogazione del premio, limitata quantità di destinatari dei premi di eccellenza, diversificazione reale delle valutazioni funzionali alla erogazione del premio, valori economici distintivi a fronte di distinte prestazioni fornite.
- c) Progressioni Economiche Orizzontali (PEO) - al sistema di riconoscimento economico per progressione orizzontale previsto dal vigente contratto collettivo nazionale di lavoro non sono destinate risorse decentrate ulteriori rispetto a quelle necessarie per il finanziamento in misura intera delle PEO in essere.
- d) Indennità di comparto - al finanziamento di tale istituto sono destinate le risorse necessarie ad assicurare l'erogazione di tale trattamento obbligatorio in funzione della categoria di ascrizione del personale dipendente.
- e) Posizioni Organizzative - all'alimentazione di detto istituto sono destinate le risorse necessarie ad assicurare il riconoscimento della retribuzione di posizione e di risultato dei titolari delle posizioni organizzative o di alta professionalità costituite dal competente organo dell'amministrazione in relazione alla pesatura di ciascuna posizione istituita e secondo le effettive esigenze di utilizzo dell'istituto motivatamente espresse dagli organi dirigenziali.
- f) Il trattamento economico accessorio del personale di categoria D titolare di posizione organizzativa è composto dalla retribuzione di posizione e dalla retribuzione di risultato e l'importo di quest'ultima, ai sensi dell'art. 10 comma 3

CCNL 31.3.1999, varia da un minimo del 10% ad un massimo del 25% della retribuzione di posizione attribuita.

Articolo 6

Risorse destinate all'erogazione dei "Compensi per premialità individuale"

1. Per l'anno 2015 la quota di risorse del Fondo destinata al finanziamento dei "Compensi per premialità individuale", non diversamente destinata ai sensi dei successivi articoli è destinata, sulla base di indirizzi forniti dall'organo di governo, secondo la metodologia adottata dal Presidente con decreto n° 315 del 2 dicembre 2015.

Art. 7

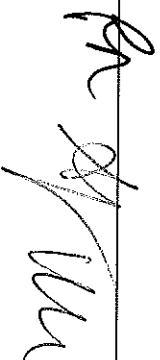
Progressioni economiche orizzontali


1. L'istituto della progressione economica orizzontale si applica al personale a tempo indeterminato in servizio presso l'Ente, nel rispetto di quanto previsto dall'art. 23 del D.Lgs. n. 150/2009.
2. In considerazione della data di sottoscrizione, non si effettueranno per il 2015 progressioni orizzontali.

Art. 8

Principi generali in tema di indennità

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 sono riconosciute solo in presenza delle prestazioni effettivamente rese ed aventi le caratteristiche legittimanti il ristoro. Non competono in caso di assenza dal servizio salvo eccezioni contrattualmente stabilite.
3. L'effettiva identificazione degli aventi diritto, nel rispetto delle norme di questo CCDDI, è di esclusiva competenza del Dirigente a cui il personale è assegnato. Per quanto riguarda i dipendenti che dall'1.1.2016 transiteranno nei ruoli regionali, l'identificazione degli aventi diritto verrà effettuata dalla figura che ricopre l'incarico dirigenziale relativa al Servizio trasferito dall'1.1.2016 alla Regione Emilia Romagna.
4. L'indennità è sempre collegata alle effettive e particolari modalità di esecuzione della prestazione che si caratterizza per aspetti peculiari, in termini di rischio e grado di responsabilità.
5. La stessa condizione di lavoro non può legittimare l'erogazione di due o più



<p>indennità</p> <p>6. Ad ogni indennità corrisponde una fattispecie o una causale nettamente diversa.</p> <p>Il permanere delle condizioni che hanno determinato l'attribuzione dei vari tipi di indennità è riscontrato con cadenza periodica, almeno annuale, a cura del competente Dirigente.</p>	
<p style="text-align: center;">Art. 9 Indennità per particolari responsabilità (art. 17, comma 2, lett. f, CCNL 1/4/1999)</p> <p>1. In riferimento all'attribuzione delle indennità per particolari responsabilità, le parti riconfermano l'accordo valevole dal 1° agosto 2012 ricevuto dalla Giunta Provinciale con atto n. 351 del 21 giugno 2012. Tale accordo esaurisce i suoi effetti con lo spirare del termine del 31.01.2016</p>	
<p style="text-align: center;">Art. 10 Indennità di rischio</p> <p>1. Ai dipendenti che svolgono prestazioni di lavoro che comportano situazioni di continua e diretta esposizione a rischi pregiudizievoli per la salute e per l'integrità personale, risultanti dal Documento di valutazione dei rischi, compete, per il periodo di effettiva esposizione al rischio, l'indennità mensile determinata dal vigente CCNL.</p> <p>2. L'indennità fissata dal CCNL spetta per il periodo di effettiva esposizione al rischio, intesa come effettiva presenza in servizio.</p> <p>3. Si individuano i fattori rilevanti di rischio di seguito elencati (fatta salva la concreta valutazione del ricorrere dei presupposti -tenuto conto dei principi generali di cui al precedente art. 8- e, conseguentemente, l'effettiva identificazione degli aventi diritto che sono di esclusiva competenza del Dirigente):</p> <p>a) 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; in ogni casistica, a condizione che si rilevi un elevato grado di insalubrità, di tossicità/nocività o, comunque, di notevole rischio di pregiudizio per la salute;</p> <p>b) attività che, per la notevole gravosità ed intensità delle energie richieste nell'espletamento delle mansioni, palesano un carattere significativamente usurante della salute e benessere psico-fisici.</p> <p>4. L'erogazione dell'indennità avviene di norma, entro il mese successivo, decorrente dalla</p>	

data di ricezione, del provvedimento di liquidazione, debitamente vistato ed autorizzato dal competente responsabile del Servizio, a contratto decentrato stipulato.

Art. 11 – Indennità di maneggio valori

1. Ai dipendenti adibiti in via continuativa a servizi che comportino maneggio di valori di cassa compete un'indennità giornaliera proporzionata al valore medio annuale 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 non lavoro, per qualsiasi causa, oltre a quelle nelle quali –eventualmente– il dipendente in servizio sia impegnato in attività che non comporta maneggio di valori. Tale indennità viene corrisposta alle persone individuate dal dirigente come Agenti Contabili, che siano effettivamente adibite al maneggio di valori di cassa. Per il personale che maneggia valori solamente in poche giornate all'anno, l'erogazione è limitata alle giornate di effettivo maneggio come da relazione ricognitiva del dirigente competente. In questo caso le fasce di riferimento annuali verranno rapportate a giorni.

3. Tenuto conto dei vigenti limiti contrattuali si conferma la seguente graduazione dell'indennità:

- a) per maneggio valori di importo medio mensile rapportato ad un anno non inferiore ad €. 258.228,45 compete un'indennità giornaliera massima di €. 1,55
- b) per maneggio valori di importo medio mensile rapportato ad un anno non inferiore ad €. 129.114,22 compete un'indennità giornaliera massima di €. 1,03
- c) per maneggio valori di importo medio mensile rapportato ad un anno non inferiore ad €. 51.645,09 compete un'indennità giornaliera massima di €. 0,52 risultante da delibera di Giunta provinciale n.730 del 18/7/2002

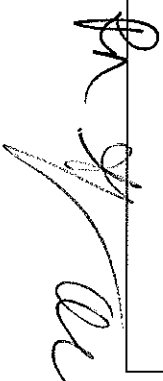
4. L'erogazione dei compensi per l'indennità di maneggio valori avviene, di norma, entro il mese successivo, decorrente dalla data di ricezione, del provvedimento di liquidazione, debitamente vistato ed autorizzato dal competente responsabile del Servizio, a contratto decentrato stipulato.

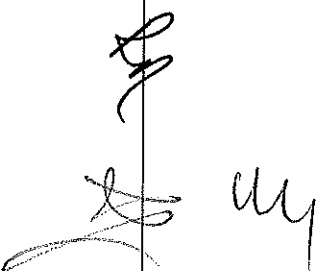
Art. 12

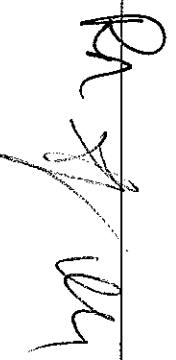
Indennità per attività svolta in condizioni particolarmente disagiate

1. L'indennità di disagio è riconosciuta al personale che è esposto a situazioni critiche connesse all'espletamento di funzioni disagiate, per le prestazioni a fianco di ciascuno indicate e così:

- a) Al personale in servizio chiamato a far fronte a continue richieste di pronto



<p>intervento sul territorio provinciale, a seguito delle quali deve continuamente cambiare l'attività rispetto alla programmazione, in quanto operante con organico ridotto. La Legge Regionale 24/2003 e la relativa Delibera Regionale 1179/04 prevedono infatti che a fronte dei parametri ivi previsti il personale di vigilanza dovrebbe ammontare da n. 31 a 36 unità. In tale casistica si riconoscono gli operatori di Polizia Provinciale, presenti in organico nel numero di 17;</p> <p>b) Al personale che opera presso l'Oasi Faunistica del Monte Fusso per il disagio derivante dal continuo rapporto con gli animali, ai quali deve essere garantito custodia e assistenza giornaliera. Il riconoscimento dell'indennità avviene previa apposita dichiarazione motivata del Dirigente del Servizio, il quale segnala, sulla base delle tipologie di prestazioni del presente accordo, i nominativi del personale che, esercitandole, accede all'indennità.</p> <p>2. L'indennità è subordinata allo svolgimento effettivo delle prestazioni e pertanto è corrisposta per i soli giorni di effettivo servizio nelle mansioni corrispondenti.</p> <p>3. L'indennità viene determinata nella misura di € 0,68 giornaliero, corrispondenti ad € 20,66 mensili.</p> <p>4. L'indennità per gli appartenenti ai profili della Polizia Provinciale viene determinata nella misura di euro 29,00 mensili, pari ad €. 0,96 giornalieri.</p> <p>5. L'indennità di cui al presente capo non è cumulabile con l'indennità di rischio.</p> <p>6. I compensi per indennità di disagio verranno erogati di norma entro il mese successivo alla maturazione, sulla base di appositi atti di liquidazione predisposti dal competente responsabile del Servizio, a contratto decentrato stipulato.</p>	
<p style="text-align: center;">Art. 13</p> <p style="text-align: center;">Liquidazione dello straordinario e della reperibilità</p> <p>1. I compensi per il lavoro straordinario vengono erogati, di norma, entro il mese successivo, decorrenti dalla data di ricezione del provvedimento di liquidazione del competente responsabile del Servizio, successivamente alla budgettizzazione delle risorse tra i dirigenti dell'Ente.</p> <p>2. L'indennità di reperibilità, da corrispondere con le modalità e negli importi previsti dall'articolo 23 del CCNL - 14/09/2000, è riconosciuta al personale addetto ai servizi di reperibilità formalmente istituiti, con atti di Giunta Provinciale o con provvedimenti del Presidente.</p>	

<p>3. Il riconoscimento dell'indennità di reperibilità avviene previa apposita dichiarazione motivata del Dirigente competente, che segnala i nominativi del personale che svolge le prestazioni del presente articolo e che risulta, come tale, ricadente nelle prestazioni suindicate. Il Dirigente competente dovrà provvedere, all'inizio dell'anno, a trasmettere al Servizio Gestione del Personale l'elenco del personale e i relativi turni di reperibilità. Tale prospetto dovrà essere ulteriormente allegato nell'atto di liquidazione dei compensi. L'erogazione dei compensi per la reperibilità avviene, di norma, entro il mese successivo, decorrente dalla data di ricezione del provvedimento di liquidazione del competente responsabile del Servizio, a contratto decentrato stipulato.</p> <p>4. Quanto disposto al comma 1, può subire delle variazioni nel caso di compensi collegati al trasferimento di risorse da parte di altri soggetti.</p> <p>5. A ogni dirigente dei suddetti servizi è assegnato un budget nei limiti del quale dovrà operare</p> <p>6. Il personale interessato, durante il turno di reperibilità, dovrà porsi sempre nelle condizioni di ricevere le chiamate di servizio, allo scopo di essere sempre rintracciabile.</p> <p>7. Il dipendente in reperibilità, in caso di chiamata, deve adoperarsi al fine di risolvere il problema, attivandosi e recandosi sul posto entro 30 minuti dalla chiamata.</p> <p>8. In caso di chiamata le ore di lavoro prestate vengono retribuite come lavoro straordinario o compensate, a richiesta, ai sensi dell'art. 38 c. 7 del CCNL 14/9/2000 con equivalente recupero orario. Per le stesse ore è esclusa la percezione del compenso di reperibilità.</p>	
<p style="text-align: center;">Art. 14 Indennità di Turno (art. 22 CCNL 14/9/2000)</p> <p>1. Per la disciplina dell'indennità di turno si fa riferimento all'art. 22 del CCNL 14.9.2000 il quale prevede che le prestazioni lavorative svolte in turnazione, ai fini della corresponsione della relativa indennità, devono essere distribuite nell'arco del mese in modo tale da far risultare una distribuzione equilibrata e avvicinata dei turni effettuati in orario antimeridiano e pomeridiano in relazione all'articolazione adottata nell'Ente.</p>	

2. I turni diurni, antimeridiani e pomeridiani, possono essere attuati in strutture operative che prevedano un orario di servizio giornaliero di almeno 10 ore lavorative.
3. Al personale turnista è corrisposta un'indennità che compensa interamente il disagio derivante dalla particolare articolazione dell'orario di lavoro, i cui valori sono disciplinati dall'art. 22 del CCNL 14.9.2000.
4. L'indennità è corrisposta solo per i periodi di effettiva prestazione di servizio di turno.
5. I profili beneficiari di tale indennità appartengono ai dipendenti con profilo, nei suoi vari gradi, di Polizia Provinciale.
6. Il Responsabile competente dovrà provvedere preventivamente, almeno con cadenza mensile, a trasmettere al Servizio Gestione del Personale, l'elenco del personale e i relativi turni. Tale prospetto dovrà essere ulteriormente allegato all'atto di liquidazione dei compensi.
7. L'erogazione dei compensi per l'indennità di turno avviene, di norma, entro il mese successivo, decorrente dalla data di ricezione, del provvedimento di liquidazione del responsabile del Servizio, a contratto decentrato stipulato.

Art. 15

Sistema di perequazione degli incentivi, derivanti da specifiche disposizioni di legge, spettanti al personale in aggiunta ai premi di produttività

- 1) Il personale che nell'anno in corso, a titolo di incentivo cosiddetto "Merloni", percepirà una somma pari o superiore ad € 3.000,00 non parteciperà alle quote spettanti a titolo di ripartizione della produttività, mentre i dipendenti che nel corrente anno percepiranno una somma inferiore ad € 3.000,00 a titolo di legge "Merloni", avranno diritto alla corresponsione di una quota di produttività decurtata proporzionalmente, fino all'erogazione massima della cifra indicata, pari ad € 3.000,00.
- 2) Le p.o. che nell'anno in corso, a titolo di incentivo cosiddetto "Merloni", percepiranno una somma pari o superiore ad € 3.000,00 non parteciperanno alle quote spettanti a titolo di ripartizione del risultato, mentre le p.o. che nel corrente anno percepiranno una somma inferiore ad € 3.000,00 a titolo di legge "Merloni", avranno

diritto alla corresponsione di una quota del risultato decurtato proporzionalmente, fino all'erogazione massima della cifra indicata, pari ad € 3.000,00.

Art. 16
Progetti speciali

1. Allo scopo di monitorare e prevenire situazioni critiche o presidiare funzioni straordinarie, di natura eccezionale, potranno essere individuati annualmente progetti speciali, la cui ricaduta positiva per l'ente sia misurabile e valutabile concretamente.
2. Per l'anno 2015 vengono approvati i seguenti progetti speciali a valere sulle risorse al cui all'art. 17, 2° comma, lett. A) del CCNL 1/4/1999:
 - 1) Progetto internalizzazione pubblicità e pubbliche affissioni: censimento - prima fase - € 15.000,00
 - 2) Progetto continuità dei servizi nel Servizio Ragioneria Trattamento Economico del Personale e Società Partecipate - € 5.000,00
 - 3) Progetto Centri per l'Impiego - € 12.000,00 (compresi i lavoratori del Sild)
 - 4) Progetto speciale Servizio Personale - € 5.000,00Allegati al presente atto per formazione parte integrante e sostanziale.

Art. 17

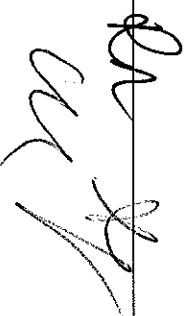
Salario accessorio del personale a tempo determinato

1. Il personale assunto con rapporto di lavoro a tempo determinato con contratto pari o superiore a 3 mesi concorre agli incentivi ed ai compensi di cui al precedente art. 5, ad esclusione della lett. c) comma 3, alle condizioni tutte specificate nel presente contratto decentrato integrativo e nel sistema di valutazione e premialità vigente presso l'ente.

Art. 18

Personale distaccato o comandato

- 1) Tenuto conto di quanto previsto dall'art. 19 del CCNL 22/1/2004, il personale del Provincia di Parma, distaccato presso enti, amministrazioni, aziende, ecc. concorre agli incentivi ed ai compensi di cui precedente art. 5, 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.

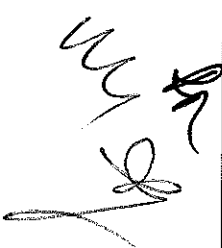


2) Tenuto conto di quanto previsto dall'art. 19 e dalla dichiarazione congiunta n. 13 del CCNL 22/1/2004, il personale del Provincia di Parma comandato per periodi superiori a 15 giorni continuativi presso enti, amministrazioni, aziende, ecc. concorre agli istituti del salario accessorio secondo la disciplina prevista nell'ente utilizzatore e a suo carico, fatti salvi diversi accordi definiti con il predetto ente.

3) In caso di comando parziale verso altro Ente il personale incaricato di posizione organizzativa, la relativa retribuzione di posizione e risultato verranno riproporzionate in ragione del regime orario mantenuto presso la Provincia.

Art. 19

L'amministrazione, se possibile, corrisponderà il salario accessorio entro luglio 2016 ai fini di consentire al datore di lavoro l'effettuazione integrale dei rimborsi del 730, per meglio garantire le operazioni di compensazione tra l'IRPEF a debito e a credito conseguenti alla presentazione del modello 730 al datore di lavoro.



UTILIZZO FONDO ANNO 2015

Voce	Utilizzo 2014	Utilizzo 2015	Note	Differenze 2015-2014
Indennità di comparto quota B	211.308,48	196.844,05	Importo aggiornato al personale in servizio	-14.464,43
Progressione economica orizzontale comprensivo del LED	491.579,05	453.150,52	Importo aggiornato al personale in servizio	-38.428,53
Corresponsione della retribuzione di posizione e di risultato ("Area delle posizioni organizzative")	363.254,28	246.798,10	PO= 214.607,05 + RET. RIS 15% = 32.191,05	-116.456,18
Indennità di coordinamento	8.070,00	9.649,57	L'importo comprende l'indennità di coordinamento delle ex PO	1.579,57
Alte professionalità comprensivo della retribuzione di risultato	27.216,67	37.152,66	PO= 32.306,66 + RET. RIS 15% = 4.846,00	9.935,99
Indennità di turno, rischio, reperibilità, maneggio valori, ed esercizio di attività svolta in condizioni particolarmente disagiate	145.395,27	107.945,26	Importo rideterminato a seguito indicazioni spesa dei Servizi	-37.450,01
Specifiche Responsabilità	110.000,00	98.408,38	Situazione attuale su base annua, tenuto conto delle cessazioni e/o comandi e delle nuove assegnazioni	-11.591,62
Incentivazione della produttività e miglioramento dei servizi	180.955,47	304.456,02		123.500,55
Sub Totale	1.537.779,22	1.454.404,56		-83.374,66
Merloni	0,00	0,00		0,00
Totale	1.537.779,22	1.454.404,56		-83.374,66
Economie anno prec.	63.529,60	68.479,63		4.950,03
Totale generale al netto Merloni	1.601.308,82	1.522.884,19		-78.424,63
Produttività	2014	2015		
Parte corrente	180.955,47	304.456,02		123.500,55
Economie anno precedente	63.529,60	68.479,63		4.950,03
Totale	244.485,07	372.935,65		128.450,58

La delegazione di parte pubblica

IL PRESIDENTE

DOTT.SSA RITA ALFIERI

Alfieri

IL COMPONENTE

DOTT. GABRIELE ANNONI

Annioni

IL COMPONENTE

DOTT.SSA ESTER REVERBERI

Reverberi