

COMUNE DI ALBAREDO D'ADIGE

Provincia di Verona

BOZZA CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO INTEGRATIVO PER IL TIRENNIO 2013 – 2015

TITOLO I – DISPOSIZIONI GENERALI

CAPO I – DISPOSIZIONI GENERALI

Art. 1 – Quadro normativo e contrattuale

1. Il presente CCDI si inserisce nel contesto normativo e contrattuale di seguito sinteticamente indicato. 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 nei CCNL di comparto vigenti nella misura in cui risultano compatibili e/o richiamate dalle fonti legislative o regolamentari.
 - D.Lgs. 165/2001 "Testo Unico sul Pubblico Impiego", in particolare per quanto previsto agli artt. 2 comma 2, 5, 7 comma 5, 40 commi 1, 3-bis e 3-quinquies, 45 commi 3 e 4;
 - D.Lgs. 150/2009 "Attuazione della legge 4 marzo 2009, n. 15, in materia di ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico e di efficienza e trasparenza delle pubbliche amministrazioni", in particolare artt. 16, 23 e 31;
 - D.Lgs. 141/2011 "Modifiche ed integrazioni al decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150 in materia di ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico e di efficienza e trasparenza delle pubbliche amministrazioni, a norma dell'articolo 2, comma 3, della legge 4 marzo 2009, n. 15" che interviene - anche con norme di interpretazione autentica - sugli artt. 19, 31 e 65 del D.Lgs. 150/2009 oltre a disposizioni transitorie introdotte con l'articolo 6;
 - D.L. 78/2010 convertito in legge 122/2010 "Misure urgenti in materia di stabilizzazione finanziaria e di competitività economica", in particolare articolo 9 commi 1, 2bis, 17 e 21;
 - Regolamento sull'ordinamento degli uffici e dei servizi;
 - CCNL comparto Regioni-Autonomie Locali sottoscritti in data 31.03.1999, 01.04.1999, 14.09.2000, 22.01.2004, 09.05.2006, 11.04.2008, 31.07.2009.
2. Le parti si danno reciproco atto della piena operatività delle norme introdotte dal D.Lgs. 150/2009 e dal successivo "correttivo" D.Lgs. 141/2011, in particolare relativamente ai criteri di misurazione, valutazione ed incentivazione della performance individuale e/o di gruppo nonché relativamente alle nuove disposizioni sugli ambiti e sui limiti della contrattazione integrativa come previsti dagli artt. 5 e 40 del D.Lgs. 165/2001 testo vigente (ed interpretazione autentica ad opera del D.Lgs. 141/2011).

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

1. Il presente contratto decentrato integrativo si applica a tutto il personale dipendente del Comune di Albaredo d'Adige, di qualifica non dirigenziale, a tempo indeterminato ed a tempo determinato.
2. Esso ha validità triennale ed i suoi effetti decorrono dall'01.01.2013.
3. E' fatta salva la determinazione, con cadenza annuale, dei criteri e principi generali che sovrintendono alle modalità di utilizzo delle risorse economiche destinate ad incentivare il

merito, lo sviluppo delle risorse umane, il miglioramento dei servizi, la qualità della prestazione e la produttività.

4. Il presente contratto conserva la sua efficacia fino alla stipulazione del successivo, salvo il caso in cui intervengano contrastanti norme di legge o di contratto nazionale.

Art. 3 – Verifiche dell'attuazione del contratto

1. Le parti convengono che, con cadenza almeno annuale, verrà verificato lo stato di attuazione del presente contratto, mediante incontro tra le parti firmatarie, appositamente convocate dal Presidente della delegazione trattante di parte pubblica.
2. La delegazione trattante di parte sindacale potrà richiedere altri incontri mediante richiesta scritta e motivata da trasmettere all'Amministrazione. Il Presidente della delegazione trattante di parte pubblica convocherà la riunione entro 15 giorni dalla ricezione della richiesta.

Art. 4 – Interpretazione autentica dei contratti decentrati

1. Nel caso insorgano controversie sull'interpretazione del contratto, le delegazioni trattanti si incontrano per definire consensualmente il significato delle clausole controverse, come organo di interpretazione autentica.
2. L'iniziativa può anche essere unilaterale; nel qual caso la richiesta di convocazione delle delegazioni deve contenere una breve descrizione dei fatti e degli elementi di diritto sui quali si basa la contestazione. La riunione si terrà in tempi congrui, di norma entro 10 giorni dalla richiesta avanzata.
3. L'eventuale accordo di interpretazione è soggetto alla stessa procedura di stipulazione del presente contratto e sostituisce la clausola controversa con efficacia retroattiva alla data di vigenza dello stesso. L'accordo di interpretazione autentica ha effetto sulle eventuali controversie individuali in corso, aventi ad oggetto le materie regolate dall'accordo, solo con il consenso delle parti interessate.

Art. 5 – Obiettivi e strumenti

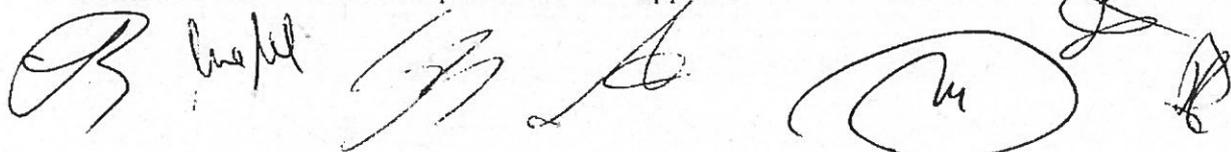
1. Il sistema delle relazioni sindacali, nel rispetto dei distinti ruoli e responsabilità dell'ente e delle organizzazioni sindacali, è definito in modo coerente con l'obiettivo di contemperare l'esigenza di incrementare e mantenere elevate l'efficacia e l'efficienza dei servizi erogati alla collettività, con l'interesse al miglioramento delle condizioni di lavoro e alla crescita professionale del personale.

2. Il predetto obiettivo comporta la necessità di un sistema di relazioni sindacali stabile, che si articola nei seguenti modelli relazionali:

- a) contrattazione collettiva decentrata integrativa, sulle materie e con le modalità indicate dai CCNL di comparto;
- b) concertazione, sulle materie e con le modalità indicate dai CCNL di comparto;
- c) informazione, sulle materie che non sono oggetto di contrattazione e concertazione;
- d) consultazione, ove specificatamente indicato dalla norma;
- e) confronto, ove specificatamente indicato dalla norma;

3. L'istituto della contrattazione collettiva decentrata integrativa viene gestito ai sensi e secondo le modalità, i limiti, le dinamiche e le finalità previste dal CCNL, e disciplinato in ambito aziendale con apposito protocollo d'intesa.

Ai sensi dell'art. 4, commi 5 e 6 del CCNL 1.04.1999 le clausole del CCDI non possono essere in contrasto con i vincoli, normativi, finanziari e temporali, dettati dal contratto collettivo nazionale. Le clausole difformi sono nulle e non possono essere applicate.



Ai sensi dell'art. 10, comma 3 del CCNI, 1.04.1999 l'Ente, nella contrattazione collettiva integrativa decentrata, ritiene di avvalersi dell'assistenza dell'A.R.A.N., relativamente alla interpretazione del testo contrattuale ed alle linee guida per la sua applicazione. In subordine anche del parere dell'A.N.C.I.

Nei provvedimenti adottati dall'Amministrazione o dai Dirigenti/Responsabili di Settore riguardanti materie oggetto di contrattazione sarà richiamato il preventivo parere della Commissione trattante o il CCDI aziendale in vigore sottoscritto dalle parti.

4. Gli istituti della concertazione e dell'informazione vengono attivati e gestiti ai sensi e secondo le modalità, le dinamiche e le finalità previste dal CCNI.

Il materiale oggetto di informazione dovrà essere fornito in forma scritta o su supporto informatico o attraverso i canali informatici, in via preventiva.

Anche il materiale oggetto di informazione dovrà essere fornito in forma scritta o su supporto informatico o attraverso i canali informatici.

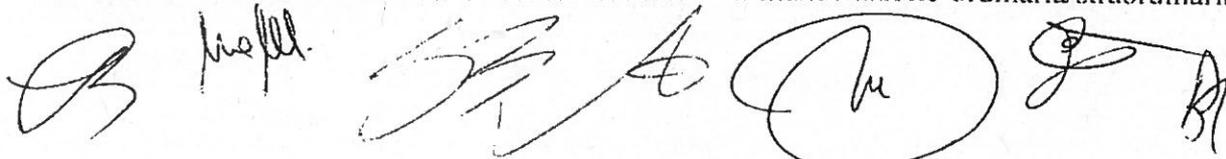
5. Presso il Comune di Albaredo d'Adige (VR), nel rispetto dei tempi e modalità previste dai CCNL di comparto, la contrattazione e la concertazione possono essere regolate da uno specifico protocollo d'intesa tra le parti.

TITOLO II – TRATTAMENTO ECONOMICO DEL PERSONALE

CAPO I – RISORSE E PREMIALITA'

Art. 6 – Quantificazione delle risorse

1. La determinazione annuale delle risorse da destinare all'incentivazione del merito, allo sviluppo delle risorse umane, al miglioramento dei servizi, alla qualità della prestazione ed alla produttività nonché ad altri istituti economici previsti nel presente contratto, è di esclusiva competenza dell'Amministrazione.
2. Nel triennio di riferimento, la suddetta determinazione sarà effettuata in conformità e nel rispetto dei vincoli e limiti imposti dall'art. 9 comma 2bis del D.L. 78/2010 convertito in legge 122/2010, tenuto conto delle interpretazioni giurisprudenziali consolidate nel tempo nonché di eventuali direttive ed indirizzi in merito, adottati dall'Amministrazione.
3. Le risorse variabili di cui all'art. 15 comma 2 CCNL 01.04.1999 (confermate nell'ambito dell'art. 31 comma 3 CCNI, 22.01.2004) possono essere rese disponibili nel rispetto dei presupposti contrattuali e normativi vigenti e nell'effettiva disponibilità di bilancio creata a seguito di processi di razionalizzazione e riorganizzazione delle attività ovvero espressamente destinate al raggiungimento di specifici obiettivi di produttività e di qualità. L'incremento in oggetto non può consolidarsi nel tempo, ma necessita di ripetuti apprezzamenti e valutazioni con cadenza almeno annuale.
4. Le risorse variabili aggiuntive di cui all'art. 15 comma 5 CCNI, 01.04.1999 (per l'attivazione di nuovi servizi o per l'implementazione di processi di riorganizzazione finalizzati all'accrescimento dei servizi esistenti ai quali sia correlato un aumento delle prestazioni del personale in servizio cui non possa farsi fronte attraverso la razionalizzazione delle strutture e/o delle risorse finanziarie disponibili) possono essere stanziate esclusivamente qualora le effettive capacità di bilancio dell'Ente lo consentano e sempre nel rispetto dei presupposti contrattuali e normativi vigenti. Per l'anno 2013 l'Amministrazione Comunale ha individuato appositi progetti obiettivo finalizzati al potenziamento dei servizi legati agli adempimenti in materia di semplificazione, controllo, verifica fiscale, tracciabilità dei flussi finanziari e tassazione, nonché ai servizi di manutenzione ordinaria/straordinaria



delle aree pubbliche in particolare delle aree verdi e parchi di proprietà comunale e progetti di potenziamento dei servizi di controllo finalizzati alla sicurezza urbana e alla sicurezza stradale.

Art. 7 – Strumenti di premialità

1. Conformemente alla normativa vigente ed ai Regolamenti adottati, nel triennio di riferimento (fatte salve successive modifiche e/o integrazioni), l'Amministrazione ha individuato i seguenti strumenti di premialità:
 - a) i compensi diretti ad incentivare il merito, la produttività ed il miglioramento dei servizi (c.d. "produttività"); istituto per il quale è richiesta l'applicazione del Sistema di misurazione e valutazione della performance adottato dall'Ente nonché l'applicazione delle modalità di erogazione previste nel Regolamento disciplinante la premialità;
 - b) le progressioni economiche, sulla base di quanto stabilito dai contratti collettivi nazionali ed integrativi, nei limiti delle risorse disponibili e secondo i criteri stabiliti dall'art. 23 del D.Lgs. 150/2009 nonché degli effetti meramente giuridici imposti dall'art. 9 comma 21 del D.L. 78/2010 (convertito in legge 122/2010); istituto per il quale si applica il Sistema di misurazione e valutazione della performance adottato dall'Ente;
 - c) le indennità previste dalla contrattazione collettiva nazionale ed integrativa decentrata (si veda successivo Capo IV) e le specifiche forme incentivanti e/o compensi previsti dalla normativa vigente e riconducibili alle previsioni dell'art. 15 comma 1 lettere d) e k) del CCNI 01.04.1999 (si veda successivo Capo V);
 - e) le eventuali economie aggiuntive destinate all'erogazione dei premi dall'art. 16 comma 5 del D.L. 98/2011 (convertito in legge n. 111/2011) ovvero derivanti dall'attuazione dei "Piani di Razionalizzazione" (si veda successivo Capo V); conformemente a quanto previsto dall'art. 6 "Norme transitorie" del D.Lgs. 141/2011 questi incentivi sono erogabili solo in attuazione delle "fasce di premialità" stabilite dall'Ente (nel Regolamento disciplinante la premialità), in applicazione dell'art. 31 del D.Lgs. 150/2009.

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

Art. 8 – Criteri generali per la ripartizione e destinazione delle risorse finanziarie

1. Le risorse finanziarie annualmente calcolate (come da CCNI, e norme vigenti) e disponibili (a costituire il "fondo risorse decentrate") sono ripartite, ai fini dell'applicazione degli istituti di cui al precedente art. 6, secondo i seguenti criteri generali:
 - a) corrispondenza al fabbisogno di salario accessorio rilevato nell'Ente sulla base dell'analisi dei servizi erogati, delle relative caratteristiche quantitative e qualitative nonché in relazione agli obiettivi di gestione predeterminati dagli organi di governo;
 - b) riferimento al numero ed alle professionalità delle risorse umane disponibili;
 - c) necessità di implementazione e valorizzazione delle competenze e professionalità dei dipendenti, anche al fine di ottimizzare e razionalizzare i processi decisionali;
 - d) rispondenza a particolari condizioni di erogazione di determinati servizi;
 - e) fino alla stipulazione del prossimo CCNI, non si applica il sistema di valutazione in "fasce di merito" - ad eccezione della facoltà di applicazione della fattispecie di cui al precedente art. 6 lettera e); tuttavia - conformemente a quanto previsto dal combinato disposto dell'art. 31, comma 2, e 19, comma 6, del D.Lgs. 150/2009 modificato ed integrato dal D.Lgs. 141/2011 - *"deve essere garantita l'attribuzione selettiva della quota prevalente delle risorse destinate al trattamento economico"*

accessorio collegato alla performance, in applicazione del principio di differenziazione del merito, ad una parte limitata del personale...".

2. Secondo quanto previsto negli strumenti regolamentari adottati, per competenza, dagli organi di governo dell'Amministrazione, le parti convengono altresì sui seguenti principi fondamentali:
- a) i sistemi incentivanti la produttività e la qualità della prestazione lavorativa sono informati ai principi di selettività, concorsualità, effettiva differenziazione delle valutazioni e dei premi, non appiattimento retributivo;
 - b) le risorse - attraverso il Sistema di misurazione e valutazione delle performance - sono distribuite secondo logiche meritocratiche e di valorizzazione dei dipendenti che conseguono le migliori performance;
 - c) la premialità è sempre da ricondursi ad effettive e misurate situazioni in cui - dalla prestazione lavorativa del dipendente - discende un concreto vantaggio per l'Amministrazione, in termini di valore aggiunto conseguito alle proprie funzioni istituzionali ed erogative nonché al miglioramento quali-quantitativo dell'organizzazione, dei servizi e delle funzioni;
 - d) il sistema premiale non può prescindere dalla corretta impostazione e gestione del ciclo della performance, ovvero del percorso che segna le seguenti fasi essenziali: programmazione/pianificazione strategica da parte dell'Amministrazione; programmazione operativa e gestionale; definizione dei piani di lavoro individuali e/o progetti specifici in logica di partecipazione e condivisione; predeterminazione e conoscenza degli obiettivi/risultati attesi e del correlato sistema di valutazione; monitoraggio e confronto periodico; verifica degli obiettivi e risultati conseguiti; controlli e validazione sui risultati; conseguente misurazione e valutazione della performance individuale; esame dei giudizi in contraddittorio;
 - e) la performance individuale è rilevata ed apprezzata in ragione delle seguenti componenti: raggiungimento degli obiettivi assegnati ed analisi dei risultati conseguiti, qualità della prestazione e comportamento professionale;
 - f) il sistema di misurazione e valutazione della performance si applica sia agli istituti incentivanti che alla progressione economica orizzontale.
3. Sempre secondo quanto previsto negli strumenti regolamentari adottati, per competenza, dagli organi di governo dell'Amministrazione, le parti prendono atto del sistema di budgetizzazione delle risorse, ovvero di suddivisione annuale delle stesse, in budget di Unità Organizzativa (macro struttura organizzativa) che vengono assegnati ai rispettivi Responsabili (Posizioni Organizzative). Detti budget sono gestiti interamente ed esclusivamente dal Responsabile (Posizione Organizzativa) per l'applicazione degli istituti incentivanti di cui al precedente art. 6. I budget sono resi disponibili nell'ambito del Piano della Performance (programmazione annuale) o in analogo strumento (es. Piano Esecutivo di Gestione integrato ai fini della premialità), approvato dai competenti organi dell'Amministrazione. Per la definizione dei budget:
- si tiene conto delle unità di personale assegnato a ciascuna struttura (Unità Organizzativa), parametrato alla categoria professionale di inquadramento e tipologia del contratto di lavoro (tempo pieno o part/time). I coefficienti sono indicati nel Regolamento sul Sistema permanente di Valutazione delle Prestazioni e dei risultati dei dipendenti.



linea fil.



CAPO III – PROGRESSIONE ECONOMICA ORIZZONTALE

Art. 9 – Criteri generali

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. 150/2009.
2. I Responsabili (P.O.), in esito ai processi di valutazione e misurazione della performance, assegnano le progressioni economiche secondo i criteri definiti dall'Ente nel proprio Regolamento disciplinante la premialità, cui si fa integrale rinvio.
3. Le parti convengono che, nel periodo di vigenza delle limitazioni di cui all'articolo 9, commi 1 e 21 del D.L. 78/2010 (convertito in legge n. 122/2010), non si effettueranno progressioni economiche orizzontali, nemmeno ai fini giuridici.

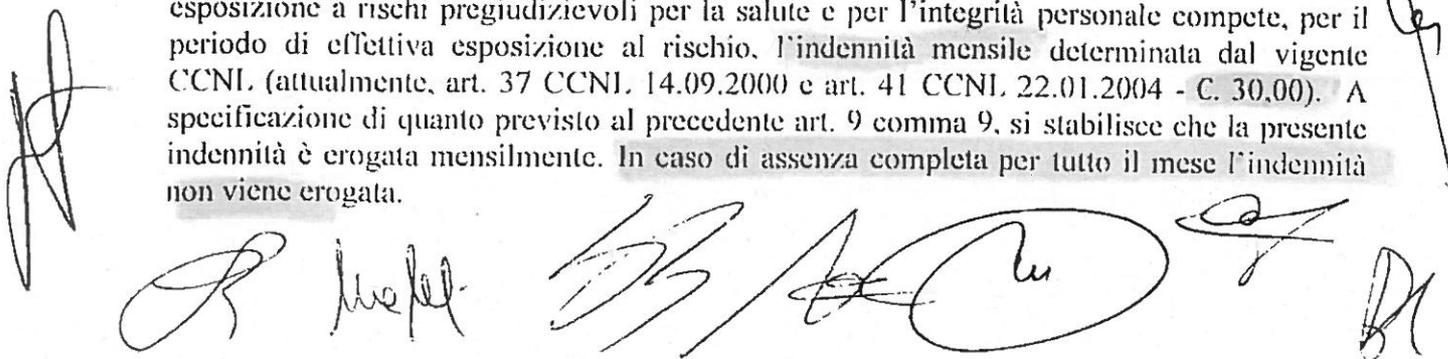
CAPO IV – FATTISPECIE, CRITERI, VALORI E PROCEDURE PER INDIVIDUARE E CORRISPONDERE I COMPENSI RELATIVI A PRESTAZIONI DISAGIATE ED A SPECIFICHE/PARTICOLARI RESPONSABILITÀ

Art. 10 – Principi generali

1. Con il presente contratto, le parti definiscono le condizioni di lavoro per l'erogazione dei compensi accessori di seguito definiti "indennità".
2. Le indennità sono riconosciute solo in presenza delle prestazioni effettivamente rese ed aventi le caratteristiche legittimanti il ristoro; non competono in caso di assenza dal servizio e sono riproporzionate in caso di prestazioni ad orario ridotto.
3. Non assumono rilievo, ai fini della concreta individuazione dei beneficiari, i profili e/o le categorie professionali.
4. L'effettiva identificazione degli aventi diritto, sulla base di quanto stabilito nel presente Capo, è di esclusiva competenza del Responsabile (Posizione Organizzativa).
5. L'indennità è sempre collegata alle effettive e particolari modalità di esecuzione della prestazione che si caratterizza per aspetti peculiari negativi (quindi, non è riconosciuta per le ordinarie condizioni di "resa" della prestazione). in termini di rischio, pregiudizio, pericolo, disagio, grado di responsabilità.
6. La stessa condizione di lavoro non può legittimare l'erogazione di due o più indennità.
7. Ad ogni indennità corrisponde una fattispecie o una causale nettamente diversa.
8. 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 Responsabile (Posizione Organizzativa).
9. Tutti gli importi delle indennità di cui al presente Capo sono indicati per un rapporto di lavoro a tempo pieno per un intero anno di servizio, di conseguenza sono opportunamente rapportati alle percentuali di part-time e agli eventuali mesi di servizio, con le eccezioni di seguito specificate.

Art. 11 – Indennità di rischio

1. Ai dipendenti che svolgono prestazioni di lavoro che comportano continua e diretta esposizione a rischi pregiudizievoli per la salute e per l'integrità personale compete, per il periodo di effettiva esposizione al rischio, l'indennità mensile determinata dal vigente CCNI (attualmente, art. 37 CCNI. 14.09.2000 e art. 41 CCNI. 22.01.2004 - C. 30,00). A specificazione di quanto previsto al precedente art. 9 comma 9, si stabilisce che la presente indennità è erogata mensilmente. In caso di assenza completa per tutto il mese l'indennità non viene erogata.

The bottom of the page features several handwritten signatures and initials in black ink. On the left, there is a large, stylized signature. To its right, there are several smaller, more legible signatures and initials, including one that appears to be 'M. P.' and another that is a large, circular flourish. The signatures are scattered across the bottom of the page, some overlapping the text of Article 11.

2. Le attività soggette a rischio sono le seguenti:
- conduzione di automezzi, autoarticolati, trattore per taglio cigli stradali, macchine operatrici complesse, mezzi meccanici ed altri veicoli per il trasporto di cose e per operazioni di carico e scarico;
 - manutenzione delle strade compresa la segnaletica in presenza di traffico;
 - taglio dei cigli stradali con apposito attrezzo manuale - giardiniere
 - gestione dei servizi cimiteriali per il seppellimento delle salme;
 - gestione dell'officina e degli impianti elettrici;

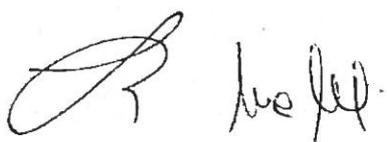
È fatta salva la concreta valutazione del ricorrere dei presupposti (tenuto conto dei principi generali di cui al precedente art. 9) e, conseguentemente, l'effettiva individuazione degli aventi diritto che sono di esclusiva competenza del Responsabile (Posizione Organizzativa)

Art. 12- Indennità di disagio

1. Ai dipendenti appartenenti alle categorie A, B, C. che svolgono attività connotate da particolare "disagio", come in prosieguo inquadrate, in applicazione dell'art. 17, comma 2 lett. e) del CCNI, dell'01.04.1999, compete - per il periodo di effettiva esposizione al disagio, una indennità mensile determinata nell'importo massimo di €. 100,00. A specificazione di quanto previsto al precedente art. 9 comma 9, si stabilisce che la presente indennità è erogata mensilmente. In caso di assenza completa per tutto il mese l'indennità non viene erogata.
2. Si conviene che il disagio è una condizione del tutto peculiare della prestazione lavorativa del singolo dipendente (di natura spaziale, temporale, strumentale, ecc...), non può coincidere con le ordinarie prestazioni di lavoro da rendere secondo ruolo/mansioni/profilo di inquadramento, è condizione che si ravvisa in un numero decisamente limitato di potenziali beneficiari. È fatta salva la concreta valutazione del ricorrere dei presupposti (tenuto conto dei principi generali di cui al precedente art. 9 e di quanto previsto al presente articolo) e, conseguentemente, l'effettiva individuazione degli aventi diritto che sono di esclusiva competenza del Responsabile (Posizione Organizzativa).
3. Si individuano i seguenti fattori rilevanti di disagio:
 - prestazioni con particolari articolazioni dell'orario di lavoro, con conseguente estensione e/o ampliamento dell'apertura pomeridiana e festiva collegata a particolari esigenze di servizio diretto all'utenza e orario articolato in più fasce giornaliere. Nello specifico si individuano le prestazioni rese dagli autisti scuolabus, operai, necrofori, addetti ai servizi demografici e quelle rese dal personale in occasione di manifestazioni organizzate dal Comune.

Art. 13 - Indennità maneggio valori

1. Ai dipendenti adibiti in via continuativa a servizi che comportino maneggio di valori di cassa compete una indennità giornaliera proporzionata al valore medio mensile dei valori maneggiati.
2. L'indennità compete per le sole giornate di effettivo servizio, pertanto, non si computano tutte le giornate di assenza o di non lavoro, per qualsiasi causa.
3. Tenuto conto dei vigenti limiti contrattuali (art. 36 CCNI, 14.09.2000) si stabilisce la seguente graduazione dell'indennità:
 - media mensile di valori maneggiati pari o superiore ad C. 516,46 indennità C. 1,55 giornaliera;
 - media mensile di valori maneggiati fino a C. 516,45 indennità C. 0,52 giornaliera;
4. Detta indennità spetta agli Agenti Contabili nominati con formale provvedimento dai Responsabili di Servizio interessati. L'erogazione dell'indennità di maneggio valori avviene.



di norma, entro il mese di Febbraio dell'anno successivo a quello di riferimento, sulla base delle giornate di effettivo servizio prestato.

Art. 14 – Indennità per orario notturno o festivo e per orario festivo-notturno

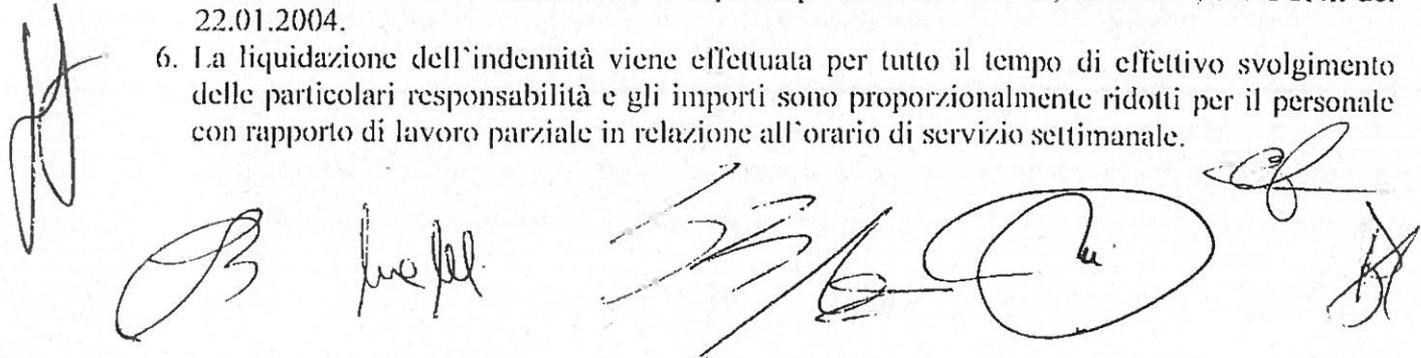
1. L'indennità disciplinata dall'art. 24, comma 5 del CCNI, 14.09.2000, è corrisposta al personale che svolga la prestazione lavorativa in normale orario di lavoro, anche in assenza di turnazione:
 - a) in orario notturno o festivo con una maggiorazione della retribuzione oraria del 20%;
 - b) in orario notturno e festivo con una maggiorazione della retribuzione oraria del 30%.
2. La corresponsione degli importi relativi all'indennità per orario notturno o festivo e per orario festivo-notturno e effettuato, di norma, con cadenza mensile dopo aver accertato i servizi effettivamente svolti.

Art. 17 – Indennità per specifiche responsabilità

1. L'indennità prevista dall'art. 36 comma 2 del CCNI, 22.01.2004 – che introduce la lettera i) all'art. 17 comma 2 del CCNL 01.04.1999 (importo massimo €. 300,00 annui lordi):
 - a) compete esclusivamente al personale dell'Ente al quale con atto formale è stata attribuita la qualifica di:
 - Ufficiale di Stato Civile, Anagrafe ed Ufficio Elettorale;ed è corrisposta con cadenza mensile;
2. Le indennità di cui al presente articolo non sono cumulabili con qualsiasi altra tipologia di indennità per responsabilità (art. 17 comma 2 lettera f) CCNI, 01.04.1999); nel caso ricorrano entrambe le fattispecie legittimanti, al dipendente competerà quella di importo maggiore.

Art. 18 – Indennità per particolari responsabilità

1. In riferimento a quanto previsto dall'art. 17 comma 2 lettera f), aggiornato da ultimo dall'art. 7 comma 1 del CCNI, 09.05.2006, si configurano le posizioni di lavoro caratterizzate da particolari e specifiche responsabilità che saranno appositamente ed esclusivamente individuate dai competenti Responsabili di Servizio in stretta correlazione con la concreta organizzazione del lavoro, l'organizzazione degli uffici e dei servizi, la razionalizzazione ed ottimizzazione dell'impiego delle risorse umane. L'atto di conferimento di incarico di particolare e specifica responsabilità deve essere scritto ed adeguatamente motivato.
2. Possono essere destinatari dell'incarico dipendenti inquadrati in categoria B, C e D (non titolari di posizione organizzativa).
3. I criteri oggettivi per l'attribuzione dell'indennità per particolari responsabilità, approvati nel C.C.D.I. per l'anno 2012, sono allegati al presente contratto e ne formano parte integrante e sostanziale e vengono confermati anche per il triennio 2013/2015, salvo modifiche approvate in sede di delegazione trattante;
4. L'importo complessivo destinato al presente istituto economico del salario accessorio viene determinato annualmente in sede di delegazione trattante;
5. L'indennità per le specifiche responsabilità di cui all'art. 17, comma 2 lett. f) del CCNI, dell'01.04.1999 non è cumulabile con quello previsto dall'art. 36, comma 2, del CCNI, del 22.01.2004.
6. La liquidazione dell'indennità viene effettuata per tutto il tempo di effettivo svolgimento delle particolari responsabilità e gli importi sono proporzionalmente ridotti per il personale con rapporto di lavoro parziale in relazione all'orario di servizio settimanale.



Nei casi di maternità, per il periodo di astensione facoltativa e infortunio sul lavoro, gli incarichi rimangono sospesi fino alla ripresa del servizio, con conseguente sospensione della corresponsione della correlata indennità.

CAPO V – COMPENSI PREVISTI DA SPECIFICHE DISPOSIZIONI DI LEGGE

Art. 19 – Compensi che specifiche disposizioni di legge destinano all'incentivazione del personale

Le risorse di cui all'art. 15 comma 1 lettera k) CCNI 01.04.1999 che specifiche disposizioni di legge finalizzano alla incentivazione di prestazioni o di risultati del personale", si riferiscono a:

- incentivi per la progettazione interna (art. 92 comma 5 D.Lgs. 163/2006) liquidati in base al Regolamento allo scopo adottato dall'Ente;
- incentivi per la pianificazione interna (art. 92 comma 6 D.Lgs. 163/2006 liquidati in base al Regolamento allo scopo adottato dall'Ente;
- incentivi per il recupero evasione ICI fino al 2011 (art. 59 comma 1 lettera p D.Lgs. 446/1997) 2006 liquidati in base al Regolamento allo scopo adottato dall'Ente;
- rilevazioni statistiche in favore dell'Istat liquidati secondo gli importi pervenuti dall'Istituto di statistica;
- eventuali economie aggiuntive destinate all'erogazione dei premi dall'art. 16 comma 5 del D.L. 98/2011 (convertito in legge n. 111/2011) ovvero derivanti dall'attuazione dei Piani di Razionalizzazione - conformemente a quanto previsto dall'art. 6 "Norme transitorie" del D.Lgs. 141/2011 questi incentivi sono erogabili solo in attuazione delle "fasce di premialità" stabilite dall'Ente (nel Regolamento disciplinante la premialità), in applicazione dell'art. 31 del D.Lgs. 150/2009.

NB Allegare documentazione art. 18 comma 3.

