

COMUNE DI ACQUI TERME



**CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO INTEGRATIVO
TRIENNIO 2023-2025**

www.comune.acquiterme.al.it

Handwritten signatures in blue ink, including a large signature at the top right and several smaller ones below it.



Sommario

CAPO I:	2
DISPOSIZIONI GENERALI	2
<i>ART. 1 – Ambito di applicazione, durata, decorrenza, disciplina transitoria</i>	2
CAPO II:	3
RELAZIONI SINDACALI	3
<i>ART. 2 – Verifiche dell'attuazione del contratto</i>	3
<i>ART. 3 – Interpretazione autentica dei contratti integrativi</i>	3
CAPO III:	4
ORDINAMENTO PROFESSIONALE	4
<i>ART. 4 – Progressioni economiche all'interno delle aree</i>	4
<i>ART. 5 – Incarichi di Elevata Qualificazione</i>	4
CAPO IV:	5
TRATTAMENTO ECONOMICO ACCESSORIO DEL PERSONALE	5
<i>ART. 6 – Quantificazione delle risorse</i>	5
<i>ART. 7 – Strumenti di premialità e criteri di ripartizione e destinazione delle risorse finanziarie stabili e variabili</i>	5
CAPO V:	7
DISCIPLINA DELLE INDENNITA'	7
<i>ART. 8 – Principi generali</i>	7
<i>ART. 9 – Indennità condizioni di lavoro</i>	7
<i>ART. 10 – Indennità per specifiche responsabilità</i>	11
<i>ART. 11 – Indennità di turno</i>	13
<i>ART. 12 – Indennità di reperibilità</i>	15
<i>ART. 13 – Indennità specifiche per il personale della Polizia Locale</i>	15
<i>ART. 14 – Compensi destinati ai messi notificatori</i>	16
CAPO VI:	17
PERFORMANCE ORGANIZZATIVA ED INDIVIDUALE	17
<i>ART. 15 – Performance organizzativa</i>	17
<i>ART. 16 – Performance individuale</i>	17
CAPO VII:	20
DISPOSIZIONI FINALI	20
<i>ART. 17 – Salute e sicurezza sul lavoro</i>	20
<i>ART. 18 – Disposizioni finali</i>	21
<i>ART. 19 – Addendum asilo nido</i>	21

Sottoscrizioni



CAPO I: DISPOSIZIONI GENERALI

ART. 1 - Ambito di applicazione, durata, decorrenza, disciplina transitoria

1. Il presente Contratto Collettivo Decentrato Integrativo (di seguito CCDI) disciplina, per il triennio 2023-2025, gli istituti e le materie che il Contratto Collettivo Nazionale Comparto Funzioni Locali 2019-2021, sottoscritto in data 16.11.2022, demanda a tale livello di contrattazione.
2. Il presente contratto decentrato si applica a tutti i lavoratori in servizio presso l'Ente, di qualifica non dirigenziale, a tempo indeterminato ed a tempo determinato. Per il personale comunale comandato o distaccato, le disposizioni del presente CCDI si applicano compatibilmente con la contrattazione decentrata sottoscritta con gli enti medesimi.
3. Il presente CCDI avrà vigenza dalla data di stipula e sino al 31 dicembre 2025.
4. Il presente contratto, in ogni caso, conserva la sua efficacia fino alla stipulazione del successivo, salvo il caso in cui intervengano contrastanti norme di legge o di contratto nazionale.
5. I criteri di ripartizione delle risorse, tra le varie modalità di utilizzo, potranno essere negoziati con cadenza annuale su iniziativa di una delle parti, con apposito accordo. In tal senso, le parti concordano che l'eventuale prima convocazione delle delegazioni trattanti, da parte del Presidente della delegazione trattante di parte datoriale, debba avvenire, escluse le cause di forza maggiore, entro 90 giorni dall'approvazione del Bilancio di Previsione e comunque entro il primo quadrimestre dell'anno, compatibilmente con i tempi di adozione degli strumenti di programmazione e di rendicontazione.
6. Nelle more della rinegoziazione dei criteri di riparto delle risorse le parti concordano di ritenere valido quanto pattuito fino alla ridefinizione della nuova regolazione contrattuale.

Sottoscrizioni



- 3
7. Il presente CCDI sostituisce nei tempi qui definiti ogni precedente accordo sottoscritto antecedente alla data di entrata in vigore dello stesso e tutti gli istituti di contrattazione integrativa vengono con il medesimo disciplinato.

CAPO II: RELAZIONI SINDACALI

ART. 2 - Verifiche dell'attuazione del contratto

1. Le parti convengono che, con cadenza 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 datoriale.
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 datoriale convocherà la riunione entro 30 giorni dalla ricezione della richiesta.

ART. 3 - Interpretazione autentica dei contratti integrativi

1. Nel caso insorgano controversie sull'interpretazione del presente 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 trenta 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.

Sottoscrizioni



4

CAPO III:

ORDINAMENTO PROFESSIONALE

ART. 4 - Progressioni economiche all'interno delle aree

1. L'istituto della progressione economica all'interno delle Aree prevista dall'art. 52, comma 1-bis del D. Lgs. n. 165/2001, si realizza mediante l'attribuzione di "differenziali stipendiali", da intendersi come incrementi stabili dello stipendio. La misura annua lorda di ciascun differenziale stipendiale, da corrispondere mensilmente per tredici mensilità, è individuata, distintamente per ciascuna area nella Tabella A del CCNL 16.11.2022;
2. I differenziali stipendiali sono riconosciuti, nel limite della quota individuata nell'ambito delle risorse stabili effettivamente disponibili.
3. Per la procedura selettiva si rimanda al "Regolamento recante procedure e criteri per le progressioni economiche all'interno delle aree" del Comune di Acqui Terme, approvato con Deliberazione di Giunta Comunale n. 314 del 17.08.2023.
4. Le parti concordano di valutare percorsi pluriennali di progressioni economiche al fine di valorizzare la professionalità di tutti i dipendenti.

ART. 5 - Incarichi di Elevata Qualificazione

1. L'Ente individua posizioni di lavoro di elevata responsabilità con elevata autonomia decisionale, previamente individuate dalla Amministrazioni in base alle proprie esigenze organizzative.
2. Per il conferimento degli incarichi, si rimanda al "Regolamento per la graduazione, il conferimento e la revoca delle posizioni organizzative" approvato con Deliberazione della giunta comunale n. 69 del 17.04.2009 e s.m.i.

Sottoscrizioni



CAPO IV:

TRATTAMENTO ECONOMICO ACCESSORIO DEL PERSONALE

ART. 6 - Quantificazione delle risorse

1. La determinazione delle risorse da destinare all'incentivazione del merito, allo sviluppo delle competenze, 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 e sarà effettuata in conformità e nel rispetto dei vincoli e limiti imposti dalle norme in vigore o altri che potrebbero aggiungersi nel corso di validità del presente contratto, tenuto conto delle interpretazioni giurisprudenziali consolidate nel tempo nonché di eventuali direttive ed indirizzi in merito, adottati dall'Amministrazione.
2. Le risorse variabili aggiuntive di cui all'art. 79, comma 2, lettera c), CCNL 16.11.2022 sono stanziare come da determinazione di costituzione del fondo, sulla base di scelte organizzative, gestionali e di politica retributiva degli enti, anche connesse ad assunzioni di personale a tempo determinato, ove nel bilancio sussista la relativa capacità di spesa; in tale ambito sono ricomprese le risorse già previste all'art. 98, comma 1, lettera c), del CCNL 16.11.2022
3. Le parti prendono atto che il fondo per le risorse decentrate annualmente costituito ai sensi del CCNL, potrà essere modificato a seguito di eventuali sopraggiunte modifiche legislative o diverse interpretazioni giurisprudenziali in materia di vincoli sul trattamento accessorio del personale; questo potrà portare ad una diminuzione o ad un aumento del fondo netto da ripartire a valere sulle risorse di cui all'art. 16, comma 3, del presente contratto.

ART. 7 - Strumenti di premialità e criteri di ripartizione e destinazione delle risorse finanziarie stabili e variabili

1. Conformemente alla normativa vigente e ai regolamenti comunali in materia, nel triennio di riferimento, fatte salve successive modifiche e/o integrazioni, il fondo viene costituito annualmente in base alle vigenti norme legislative (attuale art. 79 del CCNL 2019-2021), distinguendo fra parte fissa e parte variabile.

Sottoscrizioni



6

2. Sono possibili i seguenti strumenti di premialità:

- premi correlati alla performance organizzativa;
- premi correlati alla performance individuale;
- indennità condizioni di lavoro, di cui all'art. 70 bis CCNL 21.05.2018 e art. 84-bis CCNL 16.11.2022;
- indennità di turno, indennità di reperibilità, nonché compensi di cui all'art. 24, comma 1, del CCNL del 14.09.2000;
- indennità per specifiche responsabilità, secondo le discipline di cui all'art 84 CCNL 16.11.2022;
- indennità di funzione di cui all'art. 97 ed indennità di servizio esterno di cui all'art. 100 del CCNL 16.11.2022;
- compensi previsti da disposizioni di legge, riconosciuti esclusivamente a valere sulle risorse di cui all'art. 67, comma 3 lett. c) del CCNL del 21.05.2018 ivi compresi i compensi di cui all'art. 70-ter del CCNL 21.05.2018;
- compensi ai messi notificatori, riconosciuti esclusivamente a valere sulle risorse di all'art. 67, comma 3, lett. f) del CCNL 21.05.2018, secondo la disciplina di cui all'art. 54 del CCNL del 14.09.2000;
- differenziali stipendiali, finanziate con risorse stabili;

3. I criteri per l'attribuzione e la quantificazione delle indennità di cui al comma precedente sono fissati negli articoli seguenti.

Sottoscrizioni



CAPO V: DISCIPLINA DELLE INDENNITA'

ART. 8 - Principi generali

1. Con il presente contratto, le parti definiscono le condizioni di attività lavorativa 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. 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, non esaustivi, di rischio, pregiudizio, pericolo, disagio, grado di responsabilità.
4. La stessa condizione di attività lavorativa non può legittimare l'erogazione di due o più indennità, pertanto, ad ogni indennità corrisponde una fattispecie o una causale nettamente diversa.
5. Il permanere delle condizioni che hanno determinato l'attribuzione dei vari tipi di indennità è riscontrato con cadenza periodica, almeno annuale.
6. Le maggiori spese riscontrate a fine anno necessarie per il pagamento di talune indennità rispetto a quelle destinate, sono compensate con gli eventuali risparmi di altre indennità, e in caso di insufficienza, con la riduzione degli incentivi sulla performance (individuale e organizzativa) fermo restando il vincolo di cui all'art. 80 comma 3 del CCNL 16.11.2022.

ART. 9 - Indennità condizioni di lavoro

(art. 70-bis CCNL 21.05.2018 e art. 84-bis CCNL 16.11.2022))

1. L'indennità è riferita a condizioni di lavoro che comportano rischio, disagio e maneggio di denaro.
2. Gli enti corrispondono una unica "indennità condizioni di lavoro" destinata a remunerare lo svolgimento di attività:
 - disagiate;

Sottoscrizioni



- esposte a rischi e, pertanto, pericolose o dannose per la salute;
- implicanti il maneggio di valori.

3. Si individuano a titolo esemplificativo e non esaustivo i seguenti **fattori rilevanti di disagio**:

- a. prestazione richiesta e resa, per esigenze di funzionalità dei servizi, in condizioni sfavorevoli, di orari, di tempi e di modi, ai fini del recupero psico-fisico nell'arco della giornata; la condizione sfavorevole deve essere intensa, continuativa nonché differenziata rispetto a quella di altri prestatori con analogo ruolo/mansioni;
- b. prestazione richiesta e resa, per esigenze di funzionalità dei servizi, in condizioni sfavorevoli, di orari, di tempi e di modi, tali da condizionare in senso sfavorevole l'autonomia temporale e relazionale del singolo; la condizione sfavorevole deve essere intensa, continuativa nonché differenziata rispetto a quella di altri prestatori con analogo ruolo/mansioni;
- c. prestazione richiesta e resa dai dipendenti che svolgono attività connotate dal particolare disagio connesso all'espletamento di servizi urgenti "su chiamata" al di fuori della reperibilità. La prestazione richiesta deve essere motivata e posta in essere solo in caso di inderogabile ed effettiva necessità per fronteggiare eventi che possono determinare situazioni di pericolo o pregiudicare in qualunque modo la garanzia di pubblica incolumità; garantire il servizio di stato civile in tutti i casi disciplinati dall'ordinamento dello stato civile; garantire il servizio di polizia mortuaria.

4. Si conviene che il disagio è una condizione del tutto peculiare della prestazione lavorativa del singolo dipendente (di natura spaziale, temporale, strumentale, ecc.) che si ravvisa in un numero limitato di potenziali beneficiari non assumendo alcun rilievo i profili professionali e/o le Aree di appartenenza.

5. Le parti concordano nel **riconoscere ai dipendenti dei Servizi / Uffici indicati nell'Allegato N.1 (ALLEGATO N. 1: RICOGNIZIONE UFFICI INDENNITA' DISAGIO) del presente contratto, un'indennità giornaliera il cui importo varia da € 1,00 a € 1,50** allo scopo di compensare lo svolgimento di mansioni particolarmente

Sottoscrizioni



disagevoli data l'elevata affluenza e le delicate responsabilità connesse al rapporto con l'utenza, **secondo la graduazione indicata nell'allegato.**

6. L'erogazione dell'indennità al personale interessato, **preventivamente e formalmente individuato in apposito atto ricognitivo, avviene annualmente, sulla base dei dati desunti dal sistema di rilevazione presenze/assenze; l'indennità non spetta per le giornate lavorative effettuate in modalità lavoro agile e in lavoro da remoto.**

7. L'indennità non viene erogata nel caso in cui il dipendente **non abbia prestato effettivo servizio per almeno metà della giornata lavorativa.**

8. Per il personale di Polizia Locale si segue la disciplina prevista dall'art. 13 del presente contratto.

1.1 Si individuano a titolo esemplificativo i **fattori rilevanti di rischio** di seguito elencati:

a) utilizzo di materiali e mezzi, attrezzature e strumenti atti a determinare lesioni;

b) attività che, per gravosità ed intensità delle energie richieste nell'espletamento delle mansioni, palesano un carattere significativamente usurante della salute e benessere psico-fisici;

c) prestazione richiesta e resa, per esigenze di funzionalità dei servizi, in condizioni di esposizione ad agenti atmosferici sfavorevoli; l'esposizione deve essere intensa, sistematica e continuativa nonché differenziata rispetto a quella di altri prestatori con analogo ruolo/mansioni.

1.2 Sono considerate a rischio sulla base di quanto indicato nei precedenti commi, le seguenti attività:

a. Esecuzione di interventi di manutenzione stradale;

b. Esecuzione di interventi manutentivi su impalcature e nel sottosuolo;

c. Attività di cucina;

d. Gestione del magazzino;

1.3 Al personale adibito alle attività di cui al comma precedente, viene attribuita una indennità giornaliera di rischio pari a **Euro 1,50**, commisurata ai giorni di effettivo svolgimento della prestazione.

Sottoscrizioni



10

1.4 L'erogazione dell'indennità al personale interessato, preventivamente e formalmente individuato in apposito atto ricognitivo, avviene annualmente, sulla base dei dati desunti dal sistema di rilevazione presenze/assenze.

2.1 Si individuano a titolo esemplificativo i **fattori implicanti maneggio valori** come segue:

- ai dipendenti adibiti in via continuativa a funzioni che comportino necessariamente il maneggio di valori di cassa (denaro contante) per l'espletamento delle mansioni di competenza e formalmente incaricati della funzione di "agenti contabili", per le sole giornate nelle quali il dipendente è effettivamente adibito ai servizi di cui al presente comma. 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 comportano maneggio di valori di cassa.

2.2 L'indennità di cui al presente articolo, liquidata annualmente, è commisurata entro i seguenti valori:

<i>IMPORTI MANEGGIATI ANNUALMENTE</i>	<i>IMPORTO GIORNALIERO DA CORRISPONDERE</i>
Da Euro 1.500,00 a Euro 10.000,00	1,00 €
Da Euro 10.000,01 a Euro 50.000,00	1,30 €
Oltre Euro 50.000,00	1,80 €

2.3 Per i dipendenti che svolgono attività di scassetto dei parcometri, l'indennità di maneggio valori viene quantificata forfettariamente su base annua in **Euro 660,00**, da corrispondere a ciascun addetto titolare dell'incarico. Tale indennità viene riconosciuta eventualmente anche ai sostituiti e quantificata sulla base del numero di giorni di effettivo svolgimento di servizio.

2.4 In caso di cumulo di attività che presentano alcune o tutte le caratteristiche di cui ai commi precedenti, l'indennità non potrà comunque superare il valore di Euro 4,00 giornalieri.

Sottoscrizioni



ART. 10 - Indennità per specifiche responsabilità

(art 84 CCNL 16.11.2022)

11

1. L'indennità prevista dall'art. 84 del CCNL 16.11.2022 viene determinata su base annua; tale compenso è finalizzato a remunerare le posizioni lavorative che esercitano effettive funzioni che implicano specifiche responsabilità. Non possono essere retribuiti con il suddetto compenso compiti e funzioni che rientrano nel normale oggetto delle attività dei dipendenti, sulla base delle indicazioni della declaratoria professionale della contrattazione nazionale, come eventualmente integrata dagli enti. A titolo esemplificativo e non esaustivo, possono rientrare in questa fattispecie le specifiche responsabilità indicate dal comma 1 dell'art. 84 CCNL 16.11.2022.
2. La quantificazione complessiva delle risorse destinate al finanziamento dei compensi per specifiche responsabilità viene operata annualmente in sede di contrattazione decentrata integrativa.
3. La Conferenza Dirigenti, sulla base degli indirizzi impartiti dalla Giunta Comunale, individua annualmente, nell'ambito delle risorse assegnate dalla contrattazione decentrata, le posizioni con specifiche responsabilità e quantifica il relativo compenso sulla base di quanto indicato di seguito.
4. L'importo complessivo a livello di ente destinato a finanziare le indennità per specifiche responsabilità viene ripartito con determinazione di ciascun Dirigente, sulla base delle risultanze della Conferenza Dirigenti, indicando dettagliatamente le specifiche mansioni che si ricollegano ai requisiti indicati dal comma 1 e dall'art. 84 CCNL 16.11.2022.
5. L'importo delle singole indennità, che varia fino al massimo di € 3.000,00, elevabile a € 4.000,00 per il personale inquadrato nell'area dei funzionari ed EQ (non titolari di incarichi di EQ, ai sensi dell'art. 16 del CCNL e seguenti) viene determinato per ciascuna delle posizioni sulla base di limiti annuali, minimi e massimi, così determinati:

AREA	COMPENSO MINIMO	COMPENSO MASSIMO
------	-----------------	------------------

Sottoscrizioni



12

Operatori Esperti	Euro 300,00	Euro 2.000,00
Istruttori	Euro 600,00	Euro 3.000,00
Funzionari EQ	Euro 1.200,00	Euro 4.000,00

6. L'importo delle singole indennità viene quantificato sulla base dei seguenti criteri:

Descrizione della specifica responsabilità	Condizioni	Graduazione punteggio
A) Responsabilità di attività che richiedono particolari ed elevate abilità, competenze e professionalità correlate al possesso di autonomia ed eventualmente studi, approfondimenti ecc. e/o conoscenza e capacità di utilizzo apparecchiature o programmi informatici molto avanzati e/o particolarmente complessi.	MODESTA	Fino a 30
	ELEVATA	Fino a 50
B) Responsabilità interna all'Ente, intesa come autonomia operativa, coordinamento di personale, responsabilità di procedimenti tecnici complessi con responsabilità collegate ad attività volte a svolgere adempimenti previsti da leggi o regolamenti, responsabilità in procedimenti amministrativi, responsabilità di procedimenti di spesa).	MODESTA	Fino a 20
	ELEVATA	Fino a 30
C) Responsabilità esterna all'Ente, intesa come necessità di interazione con soggetti diversi dal Comune.	MODESTA	Fino a 10
	ELEVATA	Fino a 20

Punti 60 = minimo attribuibile per Area come indicato dal comma 5.

Punti 100 = massimo attribuibile per Area come indicato dal comma 5.

Da 61 a 99, valore di ogni punto = Euro 44,74 per l'Area degli Operatori Esperti.

Euro 63,16 per l'Area degli Istruttori.

Euro 73,68 per l'Area dei Funzionari EQ.

7. Le indennità di cui al presente articolo, legate all'effettivo esercizio dei compiti e prestazioni a cui sono correlate, possono essere soggette a revisioni, integrazioni e

Sottoscrizioni



- revoca. Sono proporzionate in caso di rapporto di lavoro part-time, nonché ai mesi di effettivo servizio prestato.
8. A seguito di accertamento di inadempienze o risultati complessivamente negativi da parte del dipendente titolare di specifica responsabilità, ciascun Dirigente può revocare l'incarico affidato con provvedimento motivato e previa assicurazione del principio del contraddittorio.
 9. L'incarico di responsabilità è conferito a tempo determinato con decadenza annuale e decade il 31 dicembre di ciascun anno.
 10. L'incarico può decadere a seguito di processi di riorganizzazione o al venir meno delle motivazioni di necessità/opportunità che hanno determinato il conferimento dello stesso.
 11. Le parti concordano che tutte le indennità vengono quantificate con i criteri sopra descritti, ad eccezioni delle seguenti, le quali sono quantificate preventivamente nella misura di **Euro 350,00** annuali:
 - a) Ufficiale di stato civile ed anagrafe;
 - b) Ufficiale elettorale;
 - c) Personale addetto ai servizi di protezione civile;
 - d) Personale addetto alle relazioni con il pubblico;
 - e) Messi notificatori.

ART. 11 - Indennità di turno

(art. 30 CCNL 16.11.2022)

1. L'ente, in relazione alle proprie esigenze organizzative e funzionali, può istituire turni giornalieri di lavoro. Il turno consiste in una effettiva rotazione del personale in prestabilite articolazioni orarie giornaliere.
2. Le prestazioni lavorative svolte in turnazione ai fini della corresponsione della relativa indennità, devono essere distribuite nell'arco di un mese, sulla base della programmazione adottata, in modo da attuare una distribuzione equilibrata ed avvicinata dei turni effettuati in orario antimeridiano, pomeridiano e notturno.
3. Per l'adozione dell'orario di lavoro su turni devono essere osservati i seguenti criteri:

Sottoscrizioni



- a. ripartizione del personale nei vari turni deve avvenire sulla base delle professionalità necessarie in ciascun turno;
 - b. l'adozione dei turni può anche prevedere una parziale e limitata sovrapposizione tra il personale subentrante e quello del turno precedente, con durata limitata alle esigenze dello scambio delle consegne o per comprovate e sopravvenute esigenze di servizio.
 - c. Per i servizi educativi e scolastici fanno eccezione i periodi di sovrapposizione dovuti alle esigenze di compresenza stabiliti dal progetto didattico educativo adottato.
 - d. all'interno di ogni periodo di 24 ore deve essere garantito un periodo di riposo di almeno 11 ore consecutive;
 - e. i turni diurni, antimeridiani e pomeridiani, possono essere attuati in strutture operative che prevedano un orario di servizio giornaliero di almeno 10 ore;
 - f. per turno notturno si intende il periodo lavorativo ricompreso dalle ore 22 alle ore 6 del giorno successivo; per turno notturno-festivo si intende quello che cade nel periodo compreso tra le ore 22 del giorno prefestivo e le ore 6 del giorno festivo e dalle ore 22 del giorno festivo alle ore 6 del giorno successivo.
4. Fatte salve eventuali esigenze eccezionali o quelle dovute a eventi o calamità naturali, il numero dei turni notturni effettuabili nell'arco del mese da ciascun dipendente non può essere superiore a 10.
5. Al fine di compensare interamente il disagio derivante dalla particolare articolazione dell'orario di lavoro, al personale turnista è corrisposta una indennità, i cui valori sono stabiliti come segue:
- a. turno diurno, antimeridiano e pomeridiano (tra le 6,00 e le 22,00): maggiorazione oraria del 10% della retribuzione di cui all'art. 74, comma 2, lett. c) del CCNL 16.11.2022;
 - b. turno notturno o festivo: maggiorazione oraria del 30% della retribuzione di cui all'art. 74, comma 2, lett. c) del CCNL 16.11.2022;

Sottoscrizioni



- c. turno festivo-notturno: maggiorazione oraria del 50% della retribuzione di cui all'art. 74, comma 2, lett. c) del CCNL 16.11.2022;
 - d. turno festivo infrasettimanale: maggiorazione oraria del 100% della retribuzione di cui all'art. 74, comma 2, lett. c) del CCNL 16.11.2022;
6. L'indennità di cui al comma 5 è corrisposta per i soli periodi di effettiva prestazione in turno.

ART. 12 - Indennità di reperibilità

(art. 24 CCNL 21.05.2018)

1. L'indennità di reperibilità viene corrisposta in relazione alle esigenze di pronto intervento dell'ente non differibili e riferite a servizi essenziali.
2. Il servizio di pronta reperibilità viene remunerato con la somma di € 10,33 per 12 ore al giorno. Tale importo è raddoppiato in caso di reperibilità cadente in giornata festiva, anche infrasettimanale o di riposo settimanale secondo il turno assegnato.
3. Ciascun dipendente non può essere messo in reperibilità per più di 6 volte in un mese; l'Ente deve assicurare la rotazione del personale.
4. L'indennità di reperibilità di cui ai commi 1 e 4 non compete durante l'orario di servizio a qualsiasi titolo prestato. Detta indennità è frazionabile in misura non inferiore a quattro ore ed è corrisposta in proporzione alla sua durata oraria maggiorata, in tal caso, del 10%. Qualora la pronta reperibilità cada di domenica o comunque di riposo settimanale secondo il turno assegnato, il dipendente ha diritto ad un giorno di riposo compensativo anche se non è chiamato a rendere alcuna prestazione lavorativa. Nella settimana in cui fruisce del riposo compensativo, il lavoratore è tenuto a rendere completamente l'orario ordinario di lavoro previsto. La fruizione del riposo compensativo non comporta, comunque, alcuna riduzione dell'orario di lavoro settimanale.

ART. 13 - Indennità specifiche per il personale della Polizia Locale

(artt. 97 e 100 CCNL 16.11.2022)

1. Al personale di Polizia Locale che, in via continuativa, rende la prestazione lavorativa ordinaria giornaliera in servizi esterni di vigilanza, compete una indennità giornaliera

Sottoscrizioni



ai sensi dell'art. 100 CCNL 16.11.2022, il cui importo è quantificato in Euro 3,00 giornalieri.

2. L'indennità di cui al comma precedente è commisurata alle giornate di effettivo svolgimento del servizio esterno e compensa interamente i rischi e i disagi connessi all'espletamento dello stesso in ambiente esterni.
3. Al personale inquadrato nell'Area degli Istruttori e nell'Area dei Funzionari EQ, non titolare di un incarico EQ, viene erogata una indennità di funzione per compensare l'esercizio di compiti di responsabilità connessi al grado rivestito, così come previsto dall'art. 97 CCNL 16.11.2022.
4. Il valore dell'indennità di cui al precedente comma, a carico del fondo risorse decentrate, tiene conto specificamente del grado rivestito secondo i rispettivi ordinamenti o quelli definiti dalla normativa regionale prevista in materia e delle connesse responsabilità ed è erogabile fino ad un massimo di Euro 3.000,00 lordi da corrispondere per dodici mensilità, elevabile fino a Euro 4.000,00 lordi per il personale inquadrato nell'area dei Funzionari e dell'Elevata Qualificazione.
5. L'indennità di funzione non è cumulabile con le indennità di cui all'art. 84 CCNL 16.11.2022 e di cui all'art. 10 del presente contratto.

ART. 14 - Compensi destinati ai messi notificatori

(art. 67, comma 3, lett. c) CCNL 21.05.2018, in applicazione dell'art. 54 CCNL 14.09.2000)

1. In applicazione dell'art. 54 CCNL 14.09.2000, si prevede che una quota parte pari al 40% del rimborso delle spese di atti di amministrazione finanziaria sia destinata all'erogazione di incentivi a favore dei messi notificatori.
2. Ad ogni messo notificatore è destinata la quota percentuale indicata al comma precedente in funzioni delle notificazioni effettuate.

Sottoscrizioni



CAPO VI: PERFORMANCE ORGANIZZATIVA ED INDIVIDUALE

ART. 15 - Performance organizzativa

1. Le risorse destinate annualmente alla performance organizzativa vengono erogate in base al raggiungimento degli obiettivi predefiniti nel Piano integrato attività e organizzazione (PIAO), approvato annualmente con deliberazione della Giunta comunale, relativi all'Amministrazione nel suo complesso e/o alle singole strutture organizzative, nell'anno di riferimento.
2. I premi correlati alla performance organizzativa vengono erogati a consuntivo ai dipendenti interessati in base al contributo individuale di ciascuno di essi al raggiungimento degli obiettivi di Ente e/o della struttura organizzativa di appartenenza, come da apposita dichiarazione da parte del competente Dirigente/Responsabile.
3. Il mancato raggiungimento dei uno o più obiettivi determina, in base ai relativi pesi, la riduzione del budget assegnato all'unità organizzativa. Le relative economie ritornano nella disponibilità del fondo relativo all'anno successivo.
4. Alla performance organizzativa viene attribuito un punteggio nella Scheda di Valutazione prevista dal sistema di valutazione dell'Ente (**ALLEGATO N. 2: SCHEDA DI VALUTAZIONE 2023-2025**), punteggio al quale viene attribuito un peso pari al 30%.

ART. 16 - Performance individuale

1. Le risorse destinate alla performance individuale, vengono erogate secondo i criteri definiti nel vigente sistema di misurazione e valutazione della performance e in base al raggiungimento degli obiettivi individuali predefiniti nel PIAO approvato annualmente con delibera della Giunta Comunale, nonché in relazione alle competenze dimostrate ed ai comportamenti professionali e organizzativi di ciascun dipendente.

Sottoscrizioni



2. I premi correlati alla performance individuale vengono erogati a consuntivo ai dipendenti in base al punteggio attribuito dal competente Dirigente nell'apposita scheda di valutazione definita nel vigente sistema di misurazione e valutazione della performance: in particolare, il punteggio assegnato si basa sui seguenti fattori comportamentali con il relativo peso:

<i>Numero</i>	<i>Fattori comportamentali</i>	<i>Peso</i>
1	CAPACITÀ DI IMPIEGARE LE COMPETENZE NEI COMPITI ASSEGNATI	10,00%
2	RISPETTO DEI TEMPI DELLE CONSEGNE	20,00%
3	CAPACITÀ DI COOPERARE E LAVORARE IN GRUPPO	15,00%
4	CAPACITÀ DI RELAZIONE, ASCOLTO E ATTENZIONE	10,00%
5	AUTONOMIA E FLESSIBILITÀ OPERATIVA	20,00%
6	CAPACITÀ DI PROPORRE SOLUZIONI	10,00%
7	INTERAZIONE CON L'UTENZA	15,00%

Il punteggio così ottenuto, al quale viene attribuito un peso pari al 70%, si aggiunge a quello della performance organizzativa determinando un punteggio complessivo finale che rappresenta la quota da attribuire al dipendente.

3. Come previsto nell'art. 6, comma 3, del presente contratto integrativo, le parti prendono atto che la quota destinata a tali premi potrà subire un aumento o una diminuzione per effetto del possibile ricalcolo del fondo per le risorse decentrate per l'anno di riferimento, a seguito di eventuali sopraggiunte modifiche legislative o diverse interpretazioni giurisprudenziali in materia di vincoli sul trattamento accessorio del personale.
4. Per poter essere valutati e concorrere all'erogazione delle somme previste per la performance individuale ed organizzativa, è necessario che il lavoratore non abbia registrato assenze per un numero di giorni superiore a 90 nell'arco dell'anno solare, salvo le eccezioni previste dal successivo comma 7.

Sottoscrizioni



5. Nel caso di rapporti di lavoro part-time o per prestazioni lavorative parziali nel corso dell'anno (assunzioni/cessazioni in corso d'anno, assenze prolungate dal servizio, ecc.), il punteggio totale attribuito al dipendente verrà opportunamente proporzionato.
6. I premi legati alla performance organizzativa ed individuale non spettano:
- ai dipendenti che hanno registrato assenze per un numero di giorni superiore a 90 nell'arco dell'anno solare, salvo esclusione previste dal comma successivo;
 - ai dipendenti titolari di incarichi di elevata qualificazione.
7. **Non sono calcolate** come assenze ai fini della determinazione dei giorni di assenza di cui al comma 4 del presente articolo, **esclusivamente le casistiche sotto indicate:**
- congedo parentale obbligatorio;
 - congedi per maternità;
 - Legge 104/1992;
 - ricovero ospedaliero;
 - infortunio sul lavoro.
 - Assenze per amministratori locali.

Sottoscrizioni



e **formazione** su tutto il personale in materia di sicurezza di salute e dei rischi, attraverso moduli formativi periodicamente ripetuti in relazione all'evoluzione o all'insorgenza di nuovi rischi.

- f) La **valutazione dei rischi** di cui all'articolo 17, comma 1, lettera a) del D. lgs 81/2008, deve riguardare tutti i rischi per la sicurezza e la salute dei lavoratori, ivi compresi quelli riguardanti gruppi di lavoratori esposti a rischi particolari, tra cui anche quelli collegati allo **stress da lavoro-correlato**, in applicazione dell'accordo europeo dell'8 ottobre 2004, e quelli riguardanti le **lavoratrici in stato di gravidanza**, secondo quanto previsto dal decreto legislativo 26 marzo 2001, n. 151, nonché quelli connessi alle **differenze di genere, all'età, alla provenienza** da altri Paesi.

ART. 18 - Disposizioni finali

1. Per quanto non previsto dal presente CCDI in relazione agli istituti dallo stesso disciplinati si rinvia ai contratti collettivi nazionali di lavoro vigenti.
2. Le disposizioni contenute nel presente contratto collettivo integrativo conservano la loro efficacia fino alla stipulazione dei successivi contratti collettivi integrativi.

ART. 19 - Addendum asilo nido

1. Si allega sottoforma di addendum l'accordo relativo all'organizzazione operativa e delle attività dell'asilo nido (*ALLEGATO N. 3: ADDENDUM CONTRATTO DECENTRATO ASILO NIDO*) sottoscritto in separata sede dalle parti interessate.

Sottoscrizioni



CAPO VII: DISPOSIZIONI FINALI

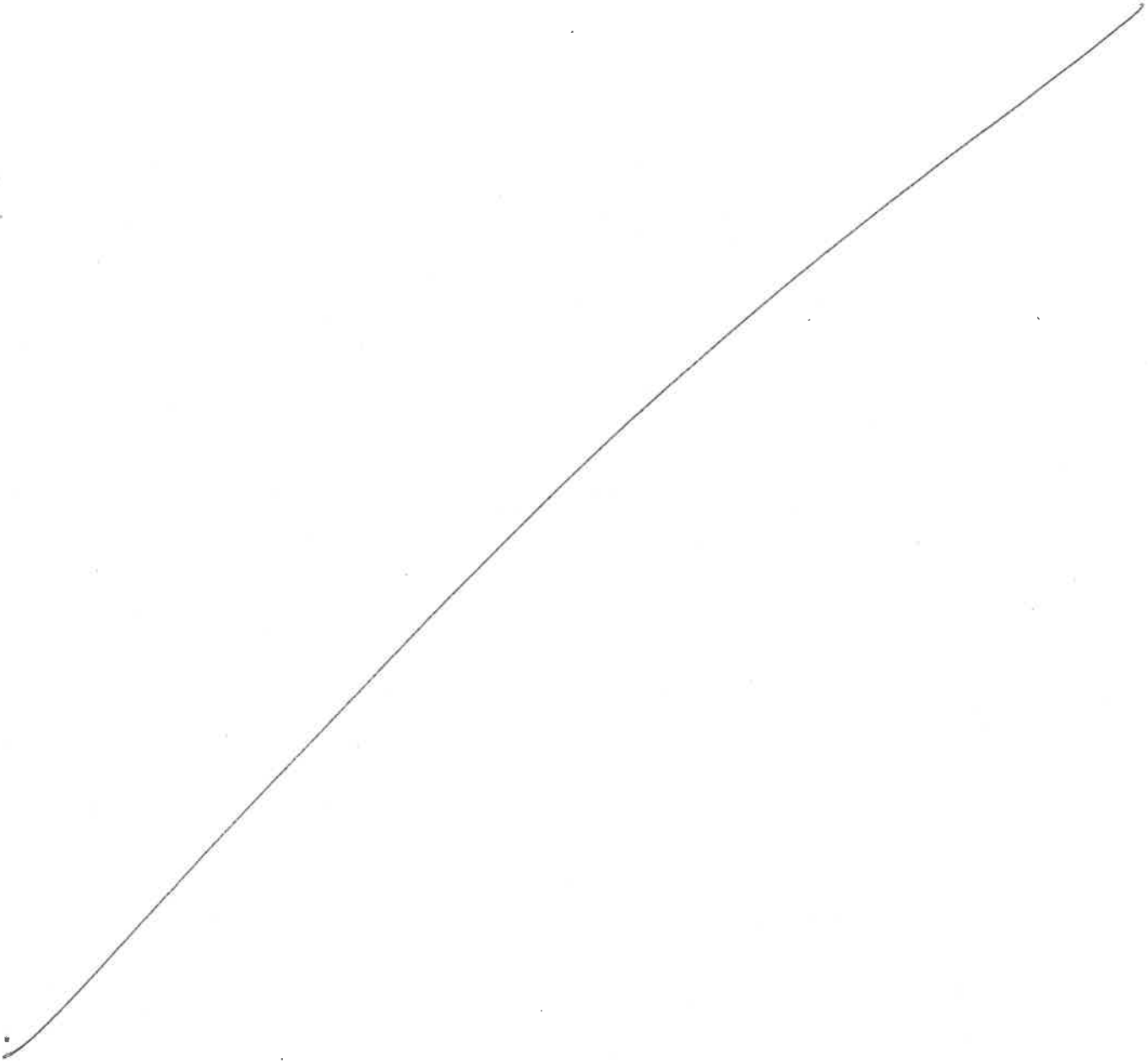
ART. 17 - *Salute e sicurezza sul lavoro*

(art. 7 comma 4 lett. m) CCNL)

1. In applicazione all'art. 7, comma 4, lettera m) del CCNL 16.11.2022, le parti si accordano per l'approvazione delle seguenti linee di indirizzo e criteri generali in materia di salute e sicurezza sul lavoro:

- a) L'Amministrazione si impegna a dare tempestiva e completa applicazione alla vigente normativa in materia di **igiene e sicurezza del lavoro e degli impianti**, nonché alla prevenzione delle malattie professionali.
- b) In accordo e con la collaborazione del Responsabile per la sicurezza e con il Medico Competente verranno individuate le metodologie da adottare per la soluzione di problemi specifici con particolare riferimento alla **salubrità degli ambienti di lavoro, la messa a norma delle apparecchiature degli impianti, le condizioni di lavoro degli addetti a mansioni operaie e ausiliarie** e di coloro che percepiscono le indennità di disagio e rischio, dare attuazione alle disposizioni in materia di prevenzione per coloro che utilizzano videoterminali.
- c) L'Amministrazione si impegna ad adottare le misure necessarie perché la tutela della salute nei luoghi di lavoro comprenda **non solo il benessere fisico, ma anche quello mentale e sociale**, così come indicato dalla recente normativa in materia di sicurezza.
- d) Nei limiti delle disponibilità di bilancio l'Amministrazione assegna **risorse finanziarie congrue** per la realizzazione degli interventi derivanti dall'analisi di cui al precedente comma.
- e) L'Amministrazione deve **coinvolgere, consultare, informare e formare il Rappresentante dei lavoratori per la Sicurezza** in applicazione della normativa vigente, e si impegna altresì a realizzare un piano pluriennale di **informazione**

Sottoscrizioni





In data odierna la Delegazione di parte trattante e le Rappresentanze Sindacali hanno sottoscritto il presente Contratto Collettivo Integrativo Decentrato 2023-2025 ed i relativi allegati e *addendum*.

Acqui Terme, li 23. 09. 2024

Delegazione Trattante

Carlo Ben
Alcega
Piero Della
Paolo Piuma

Rappresentanze Sindacali

fuca

Silvatore Bullone CISL FP

Ugo Furlan CSA RAL
UIL FPL

Stefano
Antonio Jupp Cgil

Roberto
RSCG

Roberto Bertoldo FICGIL

RSCG

Sottoscrizioni

INDENNITA' CONDIZIONI LAVORO - DISAGIO							
AREA	SERVIZIO	UFFICIO	CRITERI DI GRADUAZIONE				N° PERSONE CUI SPETTA L'INDENNITA'
			Flusso utenza	N° ore contatto con il pub.	Tipologia di utenza	TOTALE GRADUAZIONE	
FINANZIARIA	TRIBUTI	RECUPERO CREDITI	3	2	3	8	4
FINANZIARIA	TRIBUTI	TRIBUTI	2	1	1	4	2
FINANZIARIA	PUBBLICA ISTRUZIONE E ASILO NIDO	ASILO NIDO	2	2	3	7	5
FINANZIARIA	TRIBUTI	CUP	2	2	0	4	1
FINANZIARIA	PATRIMONIO	CONDOMINI	2	2	3	7	2
AFFARI GENERALI	SERVIZI AL CITTADINO	URP PROTOCOLLO	1	1	1	3	3
AFFARI GENERALI	SERVIZI AL CITTADINO	MESSI *	1	1	1	3	0
AFFARI GENERALI	SEGRETERIA DEL SINDACO	vigile notificatore	2	2	2	6	1
AFFARI GENERALI	POLIZIA LOCALE ED AMMINISTRATIVA	SEGRETERIA SINDACO	1	2	2	5	2
AFFARI GENERALI	POLITICHE SOCIALI ED ABITATIVE	SPORTELLO POLIZIA LOCALE	3	3	3	9	1 a rotazione
TECNICO	COMMERCIO E SUAP	ASSISTENZA	3	2	3	8	3
TECNICO	LAVORI PUBBLICI	SUAP	0	0	0	0	0
AFFARI GENERALI	CULTURA	SPORTELLO UNICO EDILIZIA	0	0	0	0	0
AFFARI GENERALI	TURISMO	CULTURA, PREMI LETTERARI, EVENTI	2	2	2	6	1 (se in ferie a rotazione)
AFFARI GENERALI	TURISMO	TURISMO, SPORT, AGRICOLTURA EVENTI	2	2	2	6	1 (se in ferie a rotazione)

* criteri da graduare in base al Messo Comunale

	0 €	1 €	1,50 €	BASSO	MEDIO	ALTO
≤ 3				1	2	3
> 3 ≤ 6						
> 6						

TECNICO	LAVORI PUBBLICI	MANUTENZIONE	INDENNITA' DI RISCHIO	10
FINANZIARIA	ECONOMATO	MENSE SCOLASTICHE	INDENNITA' DI RISCHIO	3
FINANZIARIA	TRIBUTI	AFFISSIONI	INDENNITA' DI RISCHIO	1
FINANZIARIA	ECONOMATO	MAGAZZINO	INDENNITA' DI RISCHIO	1

