



Comune di Acqui Terme

**CONTRATTO COLLETTIVO
DECENTRATO ANNO 2019-2021**

[Handwritten signatures and initials]

Art. 1

(Oggetto e durata)

1. Il presente Contratto collettivo decentrato (di seguito CCD) disciplina, per il triennio 2019-2021, gli istituti e le materie che il Contratto Collettivo Nazionale Funzione locali 2016-2018 sottoscritto in data 21/5/2018 (di seguito CCNL 2016-2018) demanda a tale livello di contrattazione per tutto il personale non dirigenziale del Comune di Acqui Terme. Per il personale comunale distaccato presso altri enti, le disposizioni del presente CCD si applicano compatibilmente con la contrattazione decentrata sottoscritta con gli enti medesimi.
2. Il presente CCD avrà durata fino alla stipula di un successivo contratto collettivo decentrato siglato tra le parti, a meno che non intervengano norme di legge o contrattuali con esso contrastanti.
3. Restano salve, in quanto compatibili con le norme di legge e contrattuali vigenti, le previsioni dei precedenti contratti collettivi decentrati stipulati nell'Ente.

Art. 2

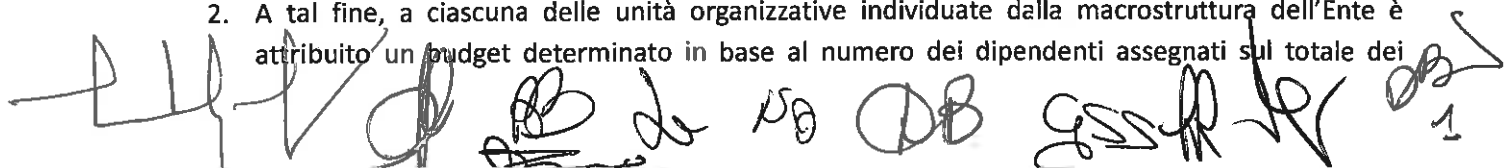
(Criteri per la ripartizione e destinazione delle risorse finanziarie stabili e variabili)

1. Per il periodo di riferimento del presente CCD, il fondo viene costituito annualmente in base alla e vigenti norme legislative e contrattuali (attualmente l'art. 67 del CCNL 2016-2018), distinguendo fra parte stabile e parte variabile.
2. La parte stabile del fondo è destinata a finanziare, in via prioritaria, gli istituti economici individuati nell'art. 68 del CCNL 2016-2018, nonché le restanti indennità che per loro natura si configurano come fisse, ovvero:
 - a) differenziali di progressione economica relativi ad anni pregressi;
 - b) indennità di comparto;
 - c) indennità spettante al personale educativo dell'asilo nido.
3. Le somme residuali di parte stabile e la parte variabile del fondo sono destinate al finanziamento dei seguenti istituti:
 - a) premi correlati alla performance organizzativa;
 - b) premi correlati alla performance individuale;
 - c) indennità condizioni di lavoro;
 - d) indennità per specifiche responsabilità;
 - e) indennità di turno, indennità di reperibilità, nonché compensi di cui all'art. 24, comma 1 del CCNL del 14/9/2000;
 - f) indennità specifiche per la polizia locale.
4. I criteri per l'attribuzione e la quantificazione delle indennità di cui al comma precedente sono fissati negli articoli seguenti.

Art. 3

(Performance organizzativa)

1. Le risorse destinate alla remunerazione della performance organizzativa vengono erogate a consuntivo in base al raggiungimento degli obiettivi individuati dal Peg approvato annualmente dalla Giunta comunale.
2. A tal fine, a ciascuna delle unità organizzative individuate dalla macrostruttura dell'Ente è attribuito un budget determinato in base al numero dei dipendenti assegnati sul totale dei

A series of handwritten signatures and initials in black ink, including a large 'R' on the right, and various other marks and names at the bottom of the page.

dipendenti in servizio al 31 dicembre di ciascun anno. A tal fine, i dipendenti a tempo parziale sono conteggiati in proporzione al loro tempo di lavoro.

3. Il mancato raggiungimento di 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.

Art. 4

(Performance individuale)

1. Alla remunerazione della performance individuale è destinato annualmente almeno il 40% delle risorse variabili disponibili, che costituiscono un unico budget.
2. L'attribuzione dei premi individuali è operata in base al punteggio ottenuto nella scheda di valutazione prevista dal sistema di valutazione dell'Ente. A tal fine, è richiesto un punteggio minimo di almeno 75.
3. Al 10% dei dipendenti assegnati a ciascuna unità organizzativa che ottengono i punteggi più alti è attribuito una maggiorazione pari al 40% del valore medio pro-capite dei premi attribuiti al personale valutato positivamente.
4. Il budget viene ripartito fra i dipendenti applicando la seguente formula: $(A-B) \cdot X \cdot D = R$
5. Dove:

A= 100 coefficiente fisso per tutte le categorie di dipendenti (riproporzionato in base all'orario di servizio, ad aspettative S/A ed alla votazione ottenuta nella valutazione delle performance;

B= 0,20 valore in diminuzione di A per ogni giorno di assenza dal servizio;

X= somma algebrica di A-B;

D= totale delle risorse a disposizione diviso per la somma dei coefficienti X) di tutti i dipendenti;

R = quota attribuita al dipendente

Art. 5

(Esclusioni e limitazioni)

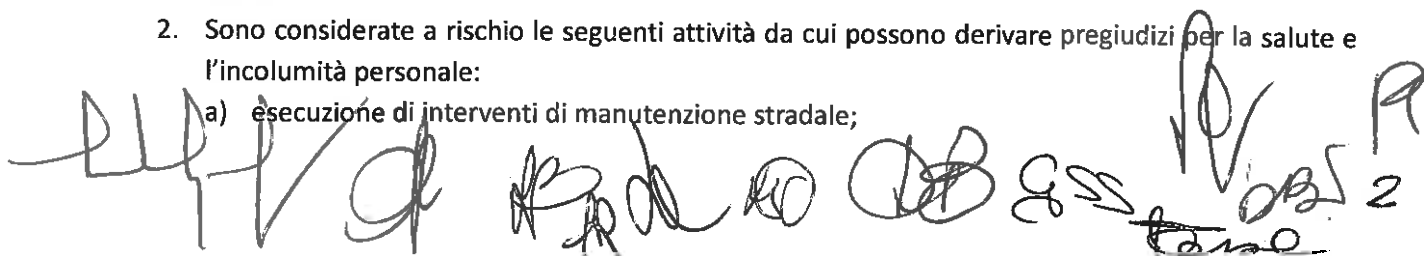
1. I premi legati alla performance organizzative e individuale non spettano:
 - a) ai dipendenti che, nel corso dell'anno, hanno registrato, a qualsiasi titolo diverso dal congedo ordinario e dal congedo parentale obbligatorio, un numero di giorni di assenza superiore a 60.
 - b) ai dipendenti titolari di posizione organizzativa;
 - c) ai dipendenti che percepiscono l'indennità per specifiche responsabilità.
2. Ai dipendenti a tempo parziale il premio è rideterminato proporzionalmente al loro tempo di lavoro.

Art. 6

(Indennità condizioni di lavoro)

1. L'indennità è riferita a condizioni di lavoro che comportano rischio, disagio e maneggio di denaro.
2. Sono considerate a rischio le seguenti attività da cui possono derivare pregiudizi per la salute e l'incolumità personale:

- a) esecuzione di interventi di manutenzione stradale;

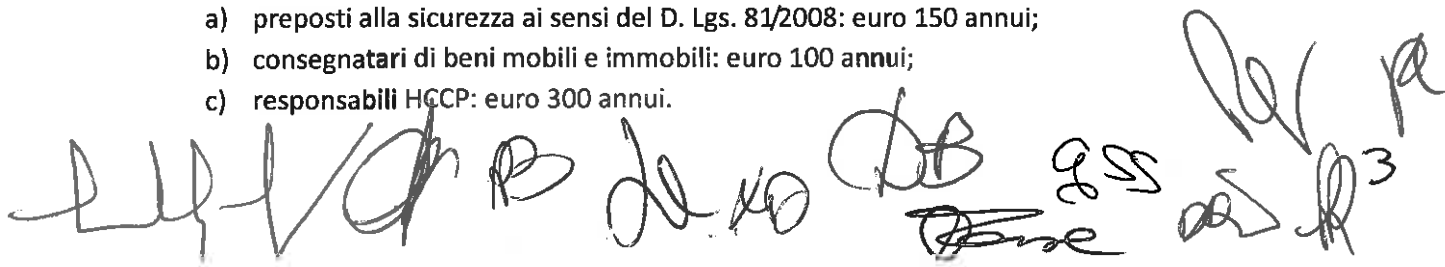
A collection of handwritten signatures and initials in black ink, located at the bottom of the page. The signatures are stylized and vary in length and complexity, some appearing to be initials or short names.

- b) esecuzione di interventi manutentivi su impalcature e nel sottosuolo;
 - c) gestione del magazzino;
 - d) attività di cucina;
 - e) manutenzione impianti elettrici.
3. Al personale adibito alle attività indicate al comma 2 è attribuita un'indennità giornaliera di euro 1,50 commisurata ai giorni di effettivo svolgimento delle medesime attività. L'indennità viene liquidata mensilmente.
4. Il disagio si configura come una particolare situazione lavorativa in cui, pur senza pregiudizi immediati per la salute e l'incolumità personale, si determinano condizionamenti per la vita personale e relazionale. Le parti concordano di riconoscere ai dipendenti dei seguenti Uffici allo scopo di compensare lo svolgimento di mansioni particolarmente disagiati data l'elevata affluenza e le delicate responsabilità connesse al rapporto con l'utenza, un'indennità giornaliera di euro 1,50 commisurata ai giorni di effettivo svolgimento delle suddette attività. L'indennità viene liquidata mensilmente.
- Ufficio Tributi
 - Ufficio recupero crediti
 - Ufficio Protocollo,
 - Sportello unico attività produttive
 - Sportello unico dell'edilizia
 - Uffici preposti ad attività socio-assistenziali
 - Sportello di Polizia locale;
 - Asilo nido;
 - Segretaria sindaco.
- Le parti concordano che le attività di vigilanza della Polizia locale continuino ad essere remunerate extra fondo con le modalità attualmente previste.
5. L'indennità di maneggio di denaro è liquidata annualmente nel modo seguente:
- a) per importi maneggiati annualmente da euro 1.500 fino a euro 10.000,00 euro 1 giornalieri;
 - b) per importi maneggiati annualmente da 10.000,01 fino a 50.000 euro, euro 1,30 giornalieri;
 - c) per importi maneggiati annualmente oltre 50.000,01, euro 1,80 giornalieri.
- Per i lavoratori che svolgono attività di scassetto dei parcometri, l'indennità di maneggio valori è quantificata forfetariamente in euro 660 all'anno per ciascuno dei due addetti ed è suddivisa fra i titolari e gli eventuali sostituti in base ai giorni di effettivo svolgimento del servizio.
6. 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 giornalieri.
7. Le indennità di cui al presente comma non spettano ai beneficiari dell'indennità di cui all'art. 7.

Art. 7

(Indennità per specifiche responsabilità)

1. Nei casi di cui all'art. 70-quinquies, comma 1, del CCNL 2016-2018, l'indennità è attribuita secondo le modalità e la pesatura previste dallo schema di regolamento allegato al presente CCD, ad eccezione delle seguenti che sono quantificate come segue:
- a) preposti alla sicurezza ai sensi del D. Lgs. 81/2008: euro 150 annui;
 - b) consegnatari di beni mobili e immobili: euro 100 annui;
 - c) responsabili HCCP: euro 300 annui.

The bottom of the page contains several handwritten signatures and initials in black ink. From left to right, there are approximately seven distinct marks, including what appears to be a large signature, several sets of initials, and a date '2018' written vertically.

2. Nei casi previsti di cui all'art. 70-quinquies, comma 2, del CCNL 2016-2018, l'indennità è quantificata nelle seguenti misure:
- a) ufficiale di stato civile ed anagrafe ed ufficiale elettorale: euro 350 annui;
 - b) addetti agli uffici per le relazioni con il pubblico, euro 350 annui;
 - c) addetti alla protezione civile, euro 350 annui.

Art. 8

(indennità di turno, indennità di reperibilità,
compensi di cui all'art. 24, comma 1 del CCNL del 14/9/2000)

1. Le indennità di cui al presente articolo restano disciplinate dal CCD del 5/12/2013 e successive modifiche.

Art. 9

(indennità specifiche per la polizia locale)

- 1. Al personale della polizia locale spetta l'indennità per servizio esterno di cui all'art. 56-quinquies del CCNL 2016-2018 per un importo giornaliero di euro 1,50. L'indennità è commisurata alle giornate di effettivo e continuativo servizio esterno ed è liquidata mensilmente.
- 2. L'indennità di funzione di cui all'art. 56 sexies del CCNL 2016-2018 è assegnata annualmente al personale di categoria C e D non incaricato di posizione organizzativa e compiti di responsabilità connessi al grado rivestito, nella misura annualmente definita in sede di contrattazione decentrata.

Art. 10

(Messi notificatori)

1. I compensi ai messi notificatori secondo di cui all'art. 54 del CCNL del 14/9/2000 sono quantificati nella misura del 20% e finanziati al di fuori del fondo.

Art. 11

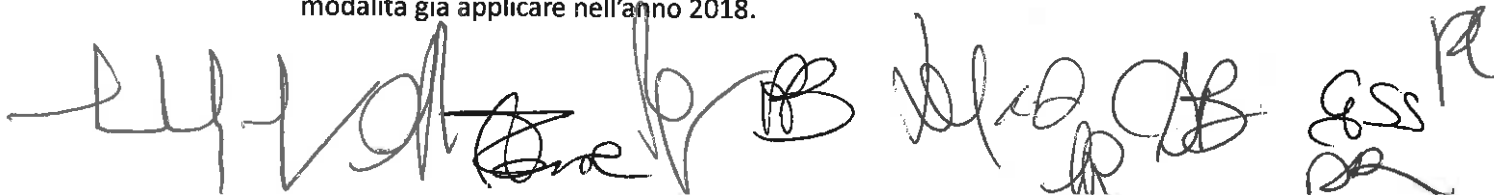
(Contributi ANPR)

1. Il contributo statale per l'Accesso all'Anagrafe Nazionale della Popolazione Residente viene utilizzato per remunerare l'operato dei dipendenti dell'Amministrazione che hanno curato le operazioni tecniche di avvio ed implementazione del sistema.

Art. 12

(Progressioni orizzontali)

- 1. Le parti concordano di valutare un percorso triennale di progressioni economiche al fine di valorizzare le professionalità dei dipendenti, con particolare riguardo a quelli da più tempo inquadrati nella stessa categoria economica.
- 2. Le parti concordano che le progressioni orizzontali avranno effetto dal primo giorno del mese successivo alla sottoscrizione del presente contratto e saranno disposte con le modalità già applicate nell'anno 2018.



3. Le progressioni perfezionate entro il 31/12/2019 avranno effetto dal 1° giugno del medesimo anno.

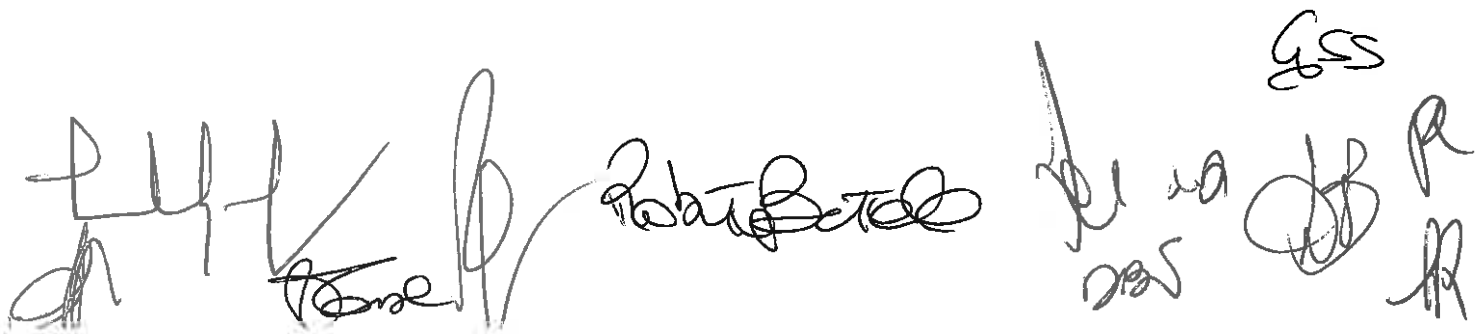
Art. 13

(Quantificazione del fondo 2019)

1. Per l'anno 2019 il fondo è quantificato con gli importi di cui all'allegato 1, parte integrante e sostanziale del presente contratto.
2. Le parti danno atto che, alla luce dei chiarimenti forniti al Dirigente del Personale da Aran e Ragioneria generale dello Stato, le economie derivanti dalla riduzione delle posizioni dirigenziali non possono essere trasferite sul fondo del personale non dirigenziale.

DICHIARAZIONE CONGIUNTA DELLA PARTE SINDACALE

Le succitate OOSs unitamente alle RSU di Acqui Terme chiedono alla delegazione trattante di parte pubblica di incrementare le progressioni economiche orizzontali finanziandole dal risparmio derivante dalla istituzione di nuove specifiche responsabilità dando atto di quanto espresso in assemblea dai lavoratori che esprimeranno la volontà di finanziare il più possibile le progressioni economiche.

The bottom of the page contains several handwritten signatures in black ink. On the left, there are three distinct signatures. In the center, there is a signature that appears to be 'Roberto'. On the right, there are more signatures, including one that clearly shows 'GSS' written above it, and another that shows 'RSU' written below it. The signatures are somewhat stylized and overlapping.

Art. 1 – OGGETTO

1. Il presente regolamento, in attuazione delle vigenti disposizioni dei contratti collettivi nazionali di lavoro, disciplina i compensi per specifiche responsabilità ed in particolare:

- a) per l'eventuale esercizio di compiti che comportano specifiche responsabilità da parte del personale delle categorie B e C;
- b) per specifiche responsabilità affidate al personale della categoria D, che non risulti incaricato di funzioni dell'area delle posizioni organizzative e di alta professionalità,;
- c) per le specifiche responsabilità del personale delle categorie B, C e D al quale sono attribuite con atto formale le qualifiche di ufficiale di stato civile, ufficiale di anagrafe ed ufficiale elettorale nonché di responsabile dei tributi stabilite dalle leggi; per compiti di responsabilità eventualmente affidati agli archivisti informatici nonché agli addetti agli uffici per le relazioni con il pubblico ed ai formatori professionali; per funzioni di ufficiale giudiziario attribuite ai messi notificatori; per specifiche responsabilità affidate al personale addetto ai servizi di protezione civile.

Art. 2 – DEFINIZIONI

1. Per specifica responsabilità, ai sensi dell'art. 1, comma 1, lett. a) e b), si intende l'attribuzione gente di compiti e mansioni che postulino elevata competenza ed autonomia da parte del dipendente.

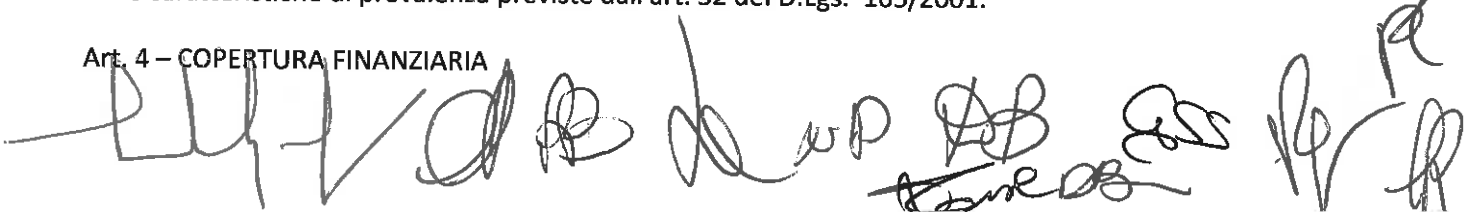
2. In via esemplificativa, la specifica responsabilità può declinarsi come:

- a) partecipazione a commissioni di concorso o di gara;
- b) conduzione e coordinamento di gruppi di lavoro;
- c) predisposizione e gestione di programmi che coinvolgono settori diversi;
- d) gestione di risorse finanziarie e strumentali rilevanti;
- e) responsabilità di procedimenti che hanno maggiore rilievo e/o più elevato grado di complessità soprattutto in termini di rilevanza esterna;
- f) conduzione di sistemi relazionali complessi (conferenze di servizi, delegazioni trattanti ecc.);
- g) titolarità di funzioni specialistiche ad elevato rischio professionale (responsabile per la sicurezza, responsabile della tutela dei dati personali, ecc.)
- h) ruolo di coordinamento di altri dipendenti.

2. In ogni caso, per i dipendenti appartenenti alle categorie C e D, la specifica responsabilità non coincide con la responsabilità del procedimento, atteso che lo svolgimento di questa attività è strettamente collegata al contenuto della declaratoria professionale ovvero costituisce il normale oggetto delle loro attività.

4. In nessun caso, la specifica responsabilità rappresenta l'attribuzione di mansioni superiori, in quanto priv delle caratteristiche di prevalenza previste dall'art. 52 del D.Lgs. 165/2001.

Art. 4 – COPERTURA FINANZIARIA



ALLEGATO 2

1. La quantificazione complessiva delle risorse destinate al finanziamento dei compensi per specifiche responsabilità viene operata annualmente in sede di contrattazione decentrata integrativa.
2. Eventuali economie realizzate nell'anno di riferimento permangono nelle disponibilità del fondo delle risorse decentrate.

Art. 5 – LIMITI MINIMI E MASSIMI

1. i limiti annuali, minimi e massimi, ai compensi per specifiche responsabilità sono così determinati:

Categoria	Limite minimo	Limite massimo
B	300	800
C	500	1.500
D	1.000	3.000

2. La corresponsione dei compensi è subordinata all'effettivo esercizio dei compiti e delle prestazioni cui sono correlati. Nei casi di astensione facoltativa dal lavoro o di assenza per periodi superiori a tre mesi, gli incarichi sono sospesi fino alla data di ripresa del servizio con conseguente riduzione proporzionale dell'indennità.

Art. 6 – PESATURA

1. Nel rispetto dei limiti di cui all'art. 5, i compensi per specifiche responsabilità sono quantificati tenendo conto dei seguenti parametri e dei relativi pesi:

Parametro	Punteggio massimo	Valutazione
Competenza professionale (intesa come necessità di competenze specifiche)	25	Elevata: fino a punti 25
		Media: fino a punti 15
		Bassa: max punti 10
Responsabilità interna all'ente (intesa come autonomia operativa e coordinamento di personale)	25	Elevata: fino a punti 25
		Media: fino a punti 15
		Bassa: max punti 10
Responsabilità esterna (intesa come necessità di interazione con soggetti diversi dal Comune)	25	Elevata: fino a punti 25
		Media: fino a punti 15
		Bassa: max punti 10
Coinvolgimento nella gestione di risorse finanziarie (intesa come predisposizione di provvedimenti di impegno e di liquidazione)	25	Elevata: fino a punti 25
		Media: fino a punti 15
		Bassa: max punti 10

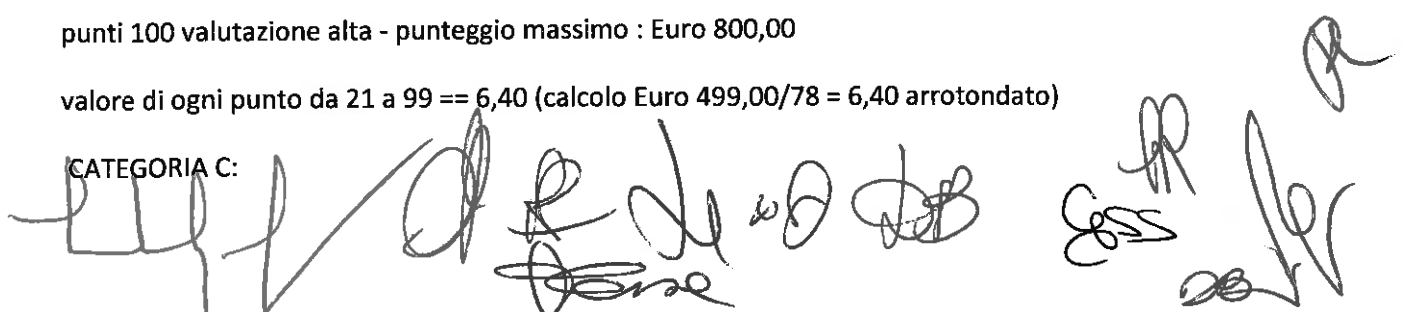
CATEGORIA B:

punti 20 valutazione bassa - punteggio minimo : Euro 300,00

punti 100 valutazione alta - punteggio massimo : Euro 800,00

valore di ogni punto da 21 a 99 == 6,40 (calcolo Euro 499,00/78 = 6,40 arrotondato)

CATEGORIA C:



punti 20 valutazione bassa - punteggio minimo: Euro 500,00

punti 100 valutazione alta - punteggio massimo : Euro 1.500,00

valore di ogni punto da 21 a 99 == 12,81 (calcolo Euro 999,00/78 = 12,81 arrotondato)

CATEGORIA D:

punti 20 valutazione bassa - punteggio minimo : Euro 1.000,00

punti 100 valutazione alta - punteggio massimo : Euro 3.000,00

valore di ogni punto da 21 a 99 == 25,63 (calcolo Euro 1.999,00/78 = 25,63 arrotondato)

2. Gli importi annuali sono proporzionalmente ridotti per il personale con rapporto a tempo parziale, in relazione all'orario di servizio settimanale, mensile o annuale indicato nel contratto di lavoro individuale.

Art. 7 - CRITERI DI ATTRIBUZIONE

1. Sulla base degli indirizzi formulati dalla Giunta comunale, la Conferenza dei Dirigenti individua annualmente, nell'ambito delle risorse assegnate dalla contrattazione decentrata, le posizioni con specifiche responsabilità e quantifica il relativo compenso in base ai parametri di cui all'art. 6.


2. Sulla base delle risultanze formalizzate dalla Conferenza dei Dirigenti, ciascun Dirigente adotta un provvedimento con il quale attribuisce i compensi al personale assegnato, indicando in modo dettagliato le specifiche mansioni che si ricollegano ai requisiti indicati all'art. 2 del presente e ed i criteri di pesatura del relativo compenso ai sensi dell'art. 6.

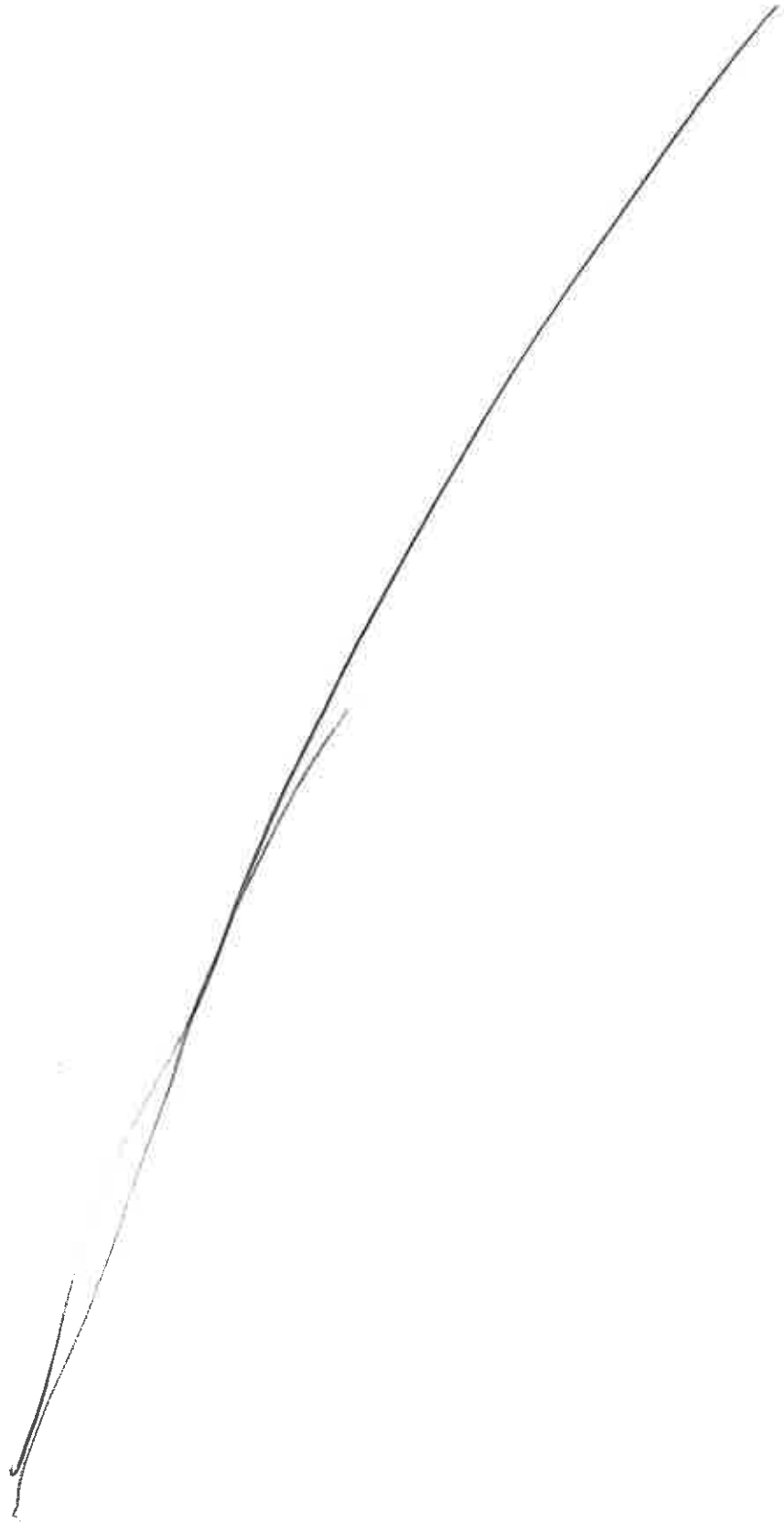
Art. 8 - DURATA E REVOCA DELL'INCARICO CON SPECIFICHE RESPONSABILITÀ

1. L'incarico di responsabilità è conferito a tempo determinato con cadenza annuale e decade il 31 dicembre di ogni anno.

2. A seguito di accertamento di inadempienze o risultati negativi da parte del dipendente, ciascun Dirigente può revocare l'incarico affidato con provvedimento motivato e previa assicurazione del principio del contraddittorio.


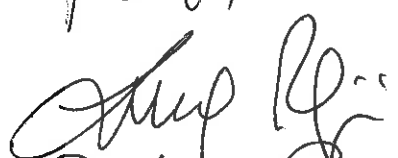

3. Gli incarichi di specifica responsabilità decadono e a seguito di processi di riorganizzazione o al venir meno delle motivazioni di necessità e/o opportunità che hanno determinato il conferimento dell'incarico



A series of handwritten signatures and initials in black ink, located at the bottom of the page. The signatures are stylized and vary in length and complexity, including some that appear to be initials or abbreviations.

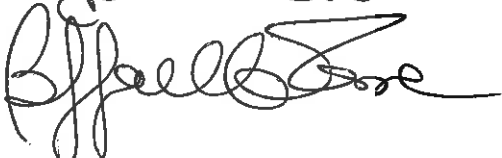




In data odierna la Delegazione trattante di parte pubblica e le Rappresentanze sindacali hanno sottoscritto il contratto collettivo decentrato ed i relativi allegati

Acqui Terme, 27/11/2019

Cisl SR  Davide Busi
UILFA 
FPCGIL 
RSU

Daniela Brachet
Giovanna Spade Sanna


DELEGAZIONE 
TRATTANTE 
Paolo Allevi

