



## **COMUNE DI CASALNOCETO**

Provincia di Alessandria

### **IPOTESI DI**

#### **CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO INTEGRATIVO DEL PERSONALE NON DIRIGENTE DEL COMUNE DI CASALNOCETO PER L'ANNUALITA' ECONOMICA 2022.**

Il giorno Primo (01) del mese di dicembre (12) dell'anno 2022 presso la sede del Comune di Casalnoceto, a seguito degli incontri per la definizione del contratto decentrato integrativo del personale non dirigente del Comune di Casalnoceto, le parti negoziali composte da:

#### **Delegazione di parte pubblica:**

- Dott. Alessandro Parodi – Segretario Generale - Presidente

#### **Organizzazioni sindacali territoriali, nelle persone di:**

- Sig. Stornini – C.S.A.

sottoscrivono la allegata ipotesi di contratto collettivo decentrato integrativo per l'annualità economica 2022.

VISTO il Contratto Collettivo decentrato integrativo 1998/2001;

VISTO altresì il CCNL stipulato in data 14.09.2000 (Code Contrattuali);

Visto il CCNL 22.1.2004, relativo al quinquennio 2002/2005;

VISTO il CCNL del 9 maggio 2006, relativo al biennio economico 2004-2005;

VISTO il CCNL dell'11 aprile 2008, relativo al quadriennio normativo 2006/2009 e per il biennio economico 2006/2007 e l'ulteriore CCNL relativo al biennio economico 2008/2009;

VISTO il C.C.N.L. del 21 maggio 2018 per il personale non dirigente del comparto Funzioni Locali per gli anni 2016-2018;

VISTO il CCNL 2019/2021, sottoscritto il giorno 16 novembre 2022;

TUTTO ciò premesso le parti danno atto di aver raggiunto l'intesa di integrare ed

aggiornare il Contratto Collettivo Decentrato Integrativo di Lavoro di Ente, salvo le procedure da osservare per il referto propedeutico del revisore dei conti e circa l'autorizzazione da parte della Giunta alla sottoscrizione del presente atto, contenente le clausole di diritto privato, convenute in applicazione dell'art. 4 del CCNL del 01.04.1999 e s.m.i. e che si riportano di seguito:

## **Articolo 1 Composizione della delegazione trattante**

1.La delegazione trattante, nominata con DGC n.52/09 e costituita ai sensi dell'art.10 del C.C.N.L. 01.04.1999, è così composta:

per la parte pubblica:

- Dott. Alessandro Parodi – Segretario Generale - Presidente

per la parte sindacale:

- Rappresentanti delle OOSS territoriali

## **Articolo 2 Procedura per la sottoscrizione**

(art. 5 ccnl 1.4.1999 come sostituito dall'art. 4 del ccnl 22.1.2004)

1.Il presente contratto collettivo decentrato integrativo si intende sottoscritto dalle parti e immediatamente efficace quando:

- sia firmato dalla delegazione sindacale;
- sia firmato dalla delegazione di parte pubblica, previo atto autorizzativo da parte dell'Organo Comunale competente, e sentito il parere del Revisore dei Conti;
- successivamente il contratto sarà trasmesso all'ARAN;
- In tale quadro gli articoli successivi costituiscono valore di pre-contratto tra le parti, unitamente a tutti gli allegati connessi, dal momento della sigla sulla parte concordata.
- Le clausole del CCDI hanno pertanto efficacia dal momento della sottoscrizione, salvo che espressamente lo stesso CCDI o il CCNL o la legge ne determinino una decorrenza diversa.

## **Articolo 3 Vigenza del contratto**

1.Il presente contratto è valido per l'esercizio finanziario 2022, fatta salva la facoltà di una delle parti di richiederne la revisione almeno tre mesi prima dell'inizio di un nuovo esercizio finanziario.

2.Le parti si riservano di riaprire il confronto qualora intervenissero nuove indicazioni contrattuali o di legge riguardanti tutti o specifici punti del presente accordo.

## **Articolo 4**

### **Schema di protocollo delle relazioni sindacali**

1. Il sistema di relazioni sindacali deve permettere, nel rispetto dei distinti ruoli dell'Ente e delle rappresentanze sindacali, la realizzazione degli obiettivi di cui agli artt. 6-7-10-42 del D.Lgs. 165/2001.
2. Per le materie oggetto di contrattazione decentrata integrativa si rinvia a quanto disposto dall'art. 4, 2° comma C.C.N.L. del 01/04/1999 e s.m.i. nonché dall'art. 16, comma 1 del C.C.N.L. del 31/03/1999.
3. Per le materie oggetto di concertazione si fa rinvio all'art. 16, comma 2 del C.C.N.L. del 31/03/1999 ed all'art. 8 del C.C.N.L. del 01/04/1999 e s.m.i., come sostituito dall'art. 8 del CCNL 22.01.2004.
4. Per le materie oggetto di informazione si fa rinvio all'art. 7 del C.C.N.L. del 01/04/1999 e s.m.i. – Si stabilisce, in proposito, che:
  - a) Annualmente, in occasione dell'approvazione del Bilancio di previsione, l'Ente dà comunicazione delle spese previste per il personale, delle eventuali variazioni della dotazione organica e del programma di assunzioni.
  - b) Nel caso di cui alla precedente lettera a), può essere convocata, qualora richiesta, un'apposita riunione.

## **Articolo 5**

### **Regolamentazione diritto di sciopero**

1. Si recepisce all'uopo l'accordo collettivo nazionale in materia di norme di garanzia del funzionamento dei servizi pubblici essenziali nell'ambito del Comparto Regioni-Autonomie Locali siglato tra l'ARAN e le OO.SS. il 19.09.2002. All'uopo sono da considerarsi servizi essenziali quelli previsti dall'art. 2 del precitato Accordo.
2. Si specifica che, in caso di sciopero per l'intera giornata, viene garantita la continuità in particolare delle seguenti prestazioni:
  - a) Attività prescritte in relazione alle scadenze di legge per assicurare il regolare svolgimento delle Consultazioni Elettorali dalla data di pubblicazione del decreto di convocazione dei comizi elettorali fino alla consegna dei plichi agli Uffici competenti;
  - b) Servizi di stato civile relativi alla ricezione di denunce di nascita e di morte;
  - c) Servizi cimiteriali limitatamente al ricevimento ed inumazione delle salme;
  - d) Servizio di pronto intervento e di assistenza, anche domiciliare, per assicurare la tutela fisica, la confezione, la somministrazione del vitto a persone non autosufficienti ed ai minori affidati alle apposite strutture a carattere residenziale;
  - e) Servizio attinente alla rete stradale (ivi compreso lo sgombero neve) e fognaria, con ridotto numero di unità di pronto intervento in reperibilità 24 ore su 24, limitatamente all'intervento di messa in sicurezza;
  - f) Servizio cantieri, limitatamente alla custodia e sorveglianza degli impianti, nonché alle misure di prevenzione per la tutela fisica dei cittadini;
  - g) le altre ipotesi indicate nell'art. 2 comma 2 del citato Accordo, per quanto applicabili al Comune di Casalcoceto.
3. In merito alle modalità di effettuazione degli scioperi si precisa quanto segue:
  - a) I Responsabili dei Servizi, individuano, in occasione di ogni sciopero, i nominativi del personale inclusi nei contingenti minimi tenuti all'erogazione delle prestazioni

necessarie e, perciò, esonerati dalla effettuazione dello sciopero. I nominativi sono comunicati alle organizzazioni sindacali locali e ai singoli interessati entro il quinto giorno precedente la data dello sciopero. Il personale individuato ha il diritto di esprimere, entro il giorno successivo alla ricezione della predetta comunicazione, la volontà di aderire allo sciopero chiedendo, qualora sia possibile, la sostituzione;

b)La parte pubblica si impegna a garantire i servizi senza ricorso allo straordinario.

c)Gli scioperi di qualsiasi genere dichiarati o in corso di effettuazione saranno immediatamente sospesi in caso di avvenimenti eccezionali di particolare gravità o di calamità naturali.

4.Per quanto non previsto dal presente articolo si fa riferimento alle norme del citato accordo ed alla Legge 146/90 come modificata dalla legge n.83/2000.

## **Articolo 6 Diritti e libertà sindacali**

1.Per quanto riguarda i diritti e le libertà sindacali, ed in particolare i permessi sindacali e il diritto di assemblea, si fa rinvio integrale a quanto previsto dal CCNL quadro del 07/08/1998 e, laddove previsto dal suddetto contratto, alle previsioni del contratto collettivo nazionale di comparto.

2.In merito alle riunioni con cui l'Ente assicura i vari livelli di relazione sindacale nelle materie previste dai CCNL del 31/03/1999 e del 01/04/1999 e s.m.i., si fa rinvio all'art.10 comma 7 del contratto quadro del 07/08/1998.

## **Articolo 7 Costituzione del fondo per le politiche di sviluppo delle risorse umane per la produttività**

1. Il fondo di cui all'art 15 CCNL ammonta, come da specifica allegata al presente [sub A\)](#):

**Anno 2022 ..... Euro 18.336,72;**

## **Articolo 8 Utilizzo del fondo per le politiche di sviluppo delle risorse umane e per la produttività**

Le risorse complessivamente definite per il 2022, ed ammontanti come da articolo precedente, sono utilizzate come segue e specificate nell'[allegato A\)](#):

**a) Fondo per il pagamento della condizione lavoro (ex indennità di rischio):** secondo la disciplina di cui all'art.17 comma 2 lettera d) C.C.N.L. del 01/04/1999 e s.m.i.: **Euro**

**360,00 (commisurato sulle effettive presenze).** - La misura massima individuale dell'indennità per il periodo 01/01/2022 – 31/12/2022 è fissata in Euro 360,00 per n. 1 unità di personale dell'area tecnico-manutentiva;

**b) Fondo per l'indennità di pronta disponibilità:** (art.17 lett. a) C.C.N.L. 01/04/1999 e s.m.i.) è determinato in **Euro 600,00** annui.

- L'istituto sarà applicato per 1 unità di categoria B3 per servizi di pronto intervento derivanti da avversità atmosferiche (compreso quindi sgombero neve) o da altri eventi che richiedano opere di messa in sicurezza di beni patrimoniali e demaniali. Sarà, altresì applicato per esigenze di pronto intervento connesse a manifestazioni locali di particolare rilevanza – In tale ottica, si farà ricorso alla reperibilità per l'intero anno nei limiti previsti dal CCNL.

**c) Indennità di comparto: euro 2.266,92** per n. 4 unità di personale per l'intero anno.

**e) Fondo per compensare l'esercizio di compiti che comportano specifiche responsabilità** (art.17 lettera f) C.C.N.L. 01/04/1999 e s.m.i.): **Euro 2.500,00** – Le fattispecie e le unità di personale sono quelle di seguito individuate:

- Responsabilità procedimenti connessi al servizio finanziario/tributi – n.1 unità
- Responsabilità gestione cimitero – n.1 unità

**f) Compensi per l'incentivazione della produttività e del miglioramento dei servizi ex art.17 comma 2 lettera a): Euro 6.000,00,** – Si stabilisce che:

- 1) il sistema di incentivazione del personale, che avrà come obiettivo generale il miglioramento dei servizi, si baserà sull'attuazione degli obiettivi definiti nella Relazione Previsionale e Programmatica annuale, e nel PEG.
- 2) criteri generali su cui si fonda il sistema di valutazione individuale permanente sono i seguenti:

<b>Criterio</b>	<b>Descrizione</b>	<b>Punteggio attribuibile</b>
Qualità del lavoro svolto	Cura della qualità del lavoro svolto, precisione nell'espletamento dei compiti assegnati	Da 0 a 2
Impegno lavorativo/risultati	Espletamento dei compiti attribuiti nel rispetto dei termini assegnati e delle scadenze	Da 0 a 2
Collaborazione	Disponibilità e capacità a svolgere compiti estemporanei e/o non strettamente connessi a quelli del servizio di appartenenza	Da 0 a 2
Capacità di iniziativa personale e organizzativa	Grado di autonomia nella gestione dei compiti attribuiti, capacità di rimediare ad eventuali errori o inesattezze	Da 0 a 2

La ripartizione del premio avverrà in misura proporzionale al punteggio conseguito secondo la seguente tabella di conversione:

Punti	Percentuale
Da 7,5 a 8	100%
Da 7 a < 7,5	90%
Da 6 a <7	75%
Da 4 a <6	50%
Da 2 a <4	40%
Da 1 a <2	20%
Da 0 a <1	0%

- 3) Ogni dipendente sarà portato a conoscenza delle valutazioni che lo interessano individualmente e potrà averne copia;
- 4) Per ogni valutazione sarà ammesso ricorso con contraddittorio da parte dei soggetti interessati o i loro rappresentanti sindacali – Sull'accoglimento o rigetto del ricorso deciderà il nucleo di valutazione, ovvero, in mancanza, il Segretario Generale, entro 15 giorni dal ricevimento del ricorso stesso;
- 5) I compensi sono erogati in unica soluzione successivamente alla valutazione annuale ed in proporzione al punteggio conseguito in sede di valutazione, come specificato nel precedente punto 2);
- 6) In caso di cessazione dal servizio o di decorrenza dell'inizio del rapporto nel corso dell'anno, l'importo da erogare risultante dalla valutazione sarà rapportato al numero di mesi di servizio maturati nell'anno di riferimento.
- 7) La somma non erogata per l'attribuzione di punteggi minori di quello massimo previsto è portata in economia ad integrazione del fondo per l'esercizio successivo.

## **Articolo 9**

### **Progressione economica orizzontale**

1. Nel rispetto delle previsioni di cui all'art. 5, 2° comma, del CCNL del 31/03/1999, i criteri per la progressione orizzontale sono così definiti:

#### **Paragrafo 1**

#### **Categoria A:**

- a) **Esperienza acquisita (massimo 10 punti):** 1 punto per ogni anno di servizio nella stessa categoria – Per ciascuna sanzione disciplinare eventualmente irrogata vengono sottratti 0,5 punti;
- b) **Formazione (massimo 30 punti):** da 5 a 10 punti per ogni abilità valutabile nell'ambito dell'equivalenza delle mansioni, ossia: acquisizione o possesso della conoscenza di

strumenti complessi di lavoro o di macchine operatrici, aggiunta mansioni;

**c) Risultati ottenuti nella prestazione (massimo 20 punti):**

- 1) Eccellente: 20
- 2) Ottimo: 16
- 3) Buono: 12
- 4) Discreto: 8
- 5) Minimo: 4

**d) Qualità della prestazione individuale (massimo 40):** il punteggio sarà attribuito sulla base dei criteri utilizzati per la valutazione del personale ai fini dell'attribuzione del fondo per il miglioramento dei servizi. Si richiama, pertanto, lo schema di cui all'art.8 lett.f) (riportato anche alla fine del presente articolo 9), con la precisazione che il punteggio attribuibile a ciascuno dei n.4 criteri valutativi sopra richiamati nel caso delle progressioni orizzontali va da 0 a 10.

**Il punteggio minimo per poter conseguire una progressione economica all'interno della categoria A è di 40 punti.**

### ***Paragrafo 2***

#### **Posizioni economiche da B1 a B2 e da C1 a C2:**

**a) Formazione (massimo 30 punti):** da 5 a 10 punti per ogni abilità valutabile ossia: acquisizione o possesso dell'uso del computer e di banche dati, aggiunta mansioni;

**b) Risultati ottenuti nelle prestazioni (massimo 30 punti):**

- Eccellente: 30
- Ottimo: 24
- Buono: 18
- Discreto: 12
- Minimo: 6

**c) Qualità della prestazione individuale (massimo 40):** il punteggio sarà attribuito sulla base dei criteri utilizzati per la valutazione del personale ai fini dell'attribuzione del fondo per il miglioramento dei servizi. Si richiama, pertanto, lo schema di cui all'art.8 lett.f) (riportato anche alla fine del presente articolo 9), con la precisazione che il punteggio attribuibile a ciascuno dei n.4 criteri valutativi sopra richiamati nel caso delle progressioni orizzontali va da 0 a 10.

**Il punteggio minimo per poter conseguire una progressione economica relativamente alle posizioni di cui al presente paragrafo è di 50 punti.**

### ***Paragrafo 3***

#### **Posizioni economiche da B2 a B5 e da C2 a C3:**

**a) Formazione (massimo 30 punti):** da 5 a 10 punti per ogni abilità valutabile ossia: acquisizione o possesso dell'uso del computer, di banche dati, della guida di autoveicoli aggiunta mansioni;

**b) Risultati ottenuti nelle prestazioni (massimo 30 punti):**

- Eccellente: 30

- ☐☐ Ottimo: 24
- ☐☐ Buono: 18
- ☐☐ Discreto: 12
- ☐☐ Minimo: 6

c) **Qualità della prestazione individuale (massimo 40):** il punteggio sarà attribuito sulla base dei criteri utilizzati per la valutazione del personale ai fini dell'attribuzione del fondo per il miglioramento dei servizi. Si richiama, pertanto, lo schema di cui all'art.8 lett.f) (riportato anche alla fine del presente articolo 9), con la precisazione che il punteggio attribuibile a ciascuno dei n.4 criteri valutativi sopra richiamati nel caso delle progressioni orizzontali va da 0 a 10.

**Il punteggio minimo per poter conseguire una progressione economica relativamente alle posizioni di cui al presente paragrafo è di 60 punti.**

#### **Paragrafo 4**

#### **Posizioni economiche da B5 a B8 e da C3 a C6 e tutti i passaggi della categoria D:**

a) **Formazione (massimo 30 punti):** da 5 a 10 punti per ogni abilità valutabile nell'ambito dell'equivalenza delle mansioni ossia: analista di sistema, iscrizione ad albi abilitanti alla professione, aggiunta mansioni, attribuzione responsabilità, aggiornamento e riqualificazione professionale risultanti da regolari attestati;

**b) Risultati ottenuti nelle prestazioni (massimo 30 punti):**

- 1) Eccellente: 30
- 2) Ottimo: 24
- 3) Buono: 18
- 4) Discreto: 12
- 5) Minimo: 6

c) **Qualità della prestazione individuale (massimo 40):** il punteggio sarà attribuito sulla base dei criteri utilizzati per la valutazione del personale ai fini dell'attribuzione del fondo per il miglioramento dei servizi. Si richiama, pertanto, lo schema di cui all'art.8 lett.f) (riportato anche alla fine del presente articolo 9), con la precisazione che il punteggio attribuibile a ciascuno dei n.4 criteri valutativi sopra richiamati nel caso delle progressioni orizzontali va da 0 a 10.

**Il punteggio minimo per poter conseguire una progressione economica relativamente alle posizioni economiche descritte nel presente paragrafo nonché all'interno della categoria D è di 70 punti.**

#### **GRIGLIA PER LA VALUTAZIONE DELLA QUALITA' DELLA PRESTAZIONE INDIVIDUALE**

Criterio	Descrizione	Punteggio attribuibile
Qualità del lavoro svolto	Cura della qualità del lavoro svolto, precisione nell'espletamento dei compiti assegnati	Da 0 a 10
Impegno lavorativo/risultati	Espletamento dei compiti attribuiti nel rispetto dei	Da 0 a 10



	termini assegnati e delle scadenze	
Collaborazione	Disponibilità e capacità a svolgere compiti estemporanei e/o non strettamente connessi a quelli del servizio di appartenenza	Da 0 a 10
Capacità di iniziativa personale e organizzativa	Grado di autonomia nella gestione dei compiti attribuiti, capacità di rimediare ad eventuali errori o inesattezze	Da 0 a 10

### **Articolo 10** **Prevenzione e sicurezza dell'ambiente di lavoro**

1. In accordo e con la collaborazione dei Responsabili della sicurezza sul lavoro vanno 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 o degli impianti, le condizioni di lavoro degli addetti a mansioni operaie e di coloro che percepiscono l'indennità di rischio.

2. Vanno altresì predisposte opportune iniziative per facilitare l'applicazione delle norme sull'abbattimento delle barriere architettoniche.

### **Articolo 11** **Monitoraggio e verifiche**

1. Al fine di approfondire e monitorare la situazione di specifiche problematiche inerenti all'attività dell'Ente in relazione all'applicazione del presente contratto decentrato si costituisce una commissione bilaterale composta in modo paritetico dall'amministrazione e dalle rappresentanze sindacali, che potrà essere convocata da una delle parti.

---

---

In esecuzione della delibera G.C. n. .... del ....., dichiarata immediatamente eseguibile, l'ipotesi di accordo viene di seguito sottoscritta dalle parti in data odierna.

Casalnoceto, li .....

Il Presidente della delegazione  
Trattante di Parte Pubblica  
Dott. Alessandro Parodi

Per le organizzazioni sindacali: rappresentanti nominati dalle organizzazioni sindacali  
firmatarie del presente contratto.

---