



# Comune di Campegine

Provincia di Reggio nell'Emilia

---

## CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO INTEGRATIVO

(adeguato alle disposizioni del D.Lgs. n. 150/2009)



# Comune di Campegine

## Provincia di Reggio nell'Emilia

### Premessa

La presente intesa rappresenta un momento particolarmente importante per il Comune di Campegine ed i suoi lavoratori in quanto sancisce, con maggior forza, i principi legati all'incentivazione dell'impegno e della qualità della prestazione, attraverso un riferimento specifico al rapporto tra *performance* e prestazione di carattere organizzativo e individuale.

Tale innovazione introduce modelli di gestione e di valutazione orientati alla selettività, alla valorizzazione delle competenze; alla differenziazione della valutazione e all'individuazione di specifiche responsabilità. Tutto ciò in coerenza con modelli organizzativi orientati alla flessibilità e adeguati tanto alle esigenze di una Pubblica Amministrazione moderna ed efficiente, quanto alla valorizzazione delle diffuse professionalità presenti all'interno del personale dipendente.

Nel quadro di uno sviluppo di una coerente ed organica politica di gestione del personale, le relazioni sindacali, seppur con le novità introdotte dalla recente riforma, costituiscono un tema di assoluto rilievo, in quanto la dialettica ed il confronto costruttivo generano orientamenti e soluzioni proattive.

Le parti, quindi, nell'ambito, del vigente sistema di relazioni sindacali, con la presente premessa, intendono stipulare un "patto sociale" teso a favorire la possibilità di partecipazione delle Organizzazioni Sindacali e della Rappresentanza dei Lavoratori ai vari e diversi processi di razionalizzazione, innovazione e riorganizzazione che l'Ente intende effettuare. In tal senso, le parti dichiarano di:

- riconoscere come essenziali le prerogative delle RSU nei luoghi di lavoro, promuovendone il coinvolgimento in ordine ai diritti e ai doveri dei lavoratori e rispetto ai processi prima richiamati, oltre che alle nuove iniziative che l'Amministrazione Comunale intendesse adottare relativamente ai processi di riorganizzazione delle funzioni a livello sovra-comunale;
- favorire il coinvolgimento delle Organizzazioni sindacali attraverso l'informazione preventiva, con modalità e tempi tali da poter attivare un confronto costruttivo, secondo modalità coerenti con l'autonomia prevista dall'ordinamento, con particolare riferimento a quanto disposto dal D.lgs. 165/2001, dalla legge 15/2009, dal D.lgs. 150/2009 e dai protocolli d'intesa del 19/11/2013 e dell'11/05/2012.

La presente intesa è stata raggiunta nella consapevolezza delle parti riguardo al particolare momento critico che attraversa l'economia del Paese e riguardo al particolare contesto in cui si svolge la contrattazione nel Pubblico impiego: in particolare si fa riferimento alle limitazioni alla contrattazione per il triennio 2011/2013, alla delicata fase di coordinamento tra quanto previsto nella contrattazione nazionale vigente, al processo di riforma della Pubblica Amministrazione, alle manovre economiche con il relativo impatto sulle retribuzioni, all'intervento sulle risorse decentrate per il triennio 2011/2013 e al processo di accorpamento dei comparti della contrattazione.

L'intesa raggiunta tra le parti è stata raggiunta riunendo in un'unica sessione negoziale tutte le materie oggetto di contrattazione, con affermazione del valido e autorevole contributo di tutti i rappresentanti del tavolo della contrattazione, con riferimento alle RSU, alle Organizzazioni sindacali e i rappresentanti della Parte pubblica.



# Comune di Campegine

## Provincia di Reggio nell'Emilia

### ART. 1 – AMBITO DI APPLICAZIONE E DURATA

Il presente CCDI si applica a tutto il personale di qualifica non dirigenziale dipendente dall'Amministrazione con rapporto di lavoro a tempo indeterminato e determinato, pieno o parziale, ivi compreso il personale comandato e distaccato.

Gli effetti del presente contratto hanno decorrenza dal giorno successivo alla sua stipulazione, salvo diversa indicazione in esso contenuta, e conservano la propria efficacia fino alla stipulazione di un successivo contratto decentrato integrativo o fino all'entrata in vigore in un nuovo C.C.N.L. che detti norme incompatibili con il presente CCDI. Sono fatte salve le diverse disposizioni di cui agli accordi annuali in ordine agli utilizzi delle risorse finanziarie disponibili per le politiche di sviluppo del personale.

### ART. 2 – COSTITUZIONE DEL FONDO DI CUI ALL'ART. 31 CCNL 22/1/2004

Le risorse "decentrate" destinate all'incentivazione delle politiche di sviluppo delle risorse umane e della produttività sono determinate annualmente dall'Amministrazione con i criteri previsti dagli artt. 31 e 32 del CCNL del 22/1/2004.

La costituzione del fondo complessivo viene adottata annualmente con determinazione del Responsabile del servizio competente, distinguendo la parte relativa alle "risorse stabili" dalla parte delle "risorse variabili".

Le risorse variabili non possono, in nessun caso, essere utilizzate per il finanziamento di istituti contrattuali aventi carattere di stabilità, certezza e ripetibilità, con particolare riferimento alle progressioni orizzontali, all'indennità di comparto ed alle indennità per particolari responsabilità, rischio e disagio.

Annualmente le parti si incontrano per concordare i criteri di ripartizione e destinazione delle risorse finanziarie decentrate, secondo le finalità e nel rispetto della disciplina dettata dall'art. 17 del CCNL del 1 aprile 1999.

### ART. 3 – MATERIE OGGETTO DI CONTRATTAZIONE DECENTRATA

Le materie attualmente rimesse a contrattazione decentrata integrativa ai sensi delle vigenti disposizioni del CCNL sono così individuate:

1. Criteri di ripartizione e destinazione delle risorse decentrate
2. Criteri, fattispecie, valori e procedimento per la corresponsione delle indennità di specifiche responsabilità e di disagio
3. Criteri integrativi di valutazione per le progressioni orizzontali
4. Criteri generali relativi all'applicazione dei sistemi premiali di produttività
5. Criteri delle forme di incentivazione previste da specifiche disposizioni di legge
6. Verifica delle condizioni per l'integrazione sino all'1,2% del monte salari 1997
7. Verifica delle condizioni di incremento delle risorse destinate alla formazione ai sensi dell'art. 23, comma 2, CCNL 1/04/1999

*B. B. B.*

*Valley C.*

*P. P. P.*

*de*

*A*



# Comune di Campegine

## Provincia di Reggio nell'Emilia

8. determinazione di un monte ore massimo di prestazioni di lavoro straordinario attribuibile ad ogni dipendente dell'Ente

### **ART. 4 – CRITERI DI DESTINAZIONE DELLE RISORSE DECENTRATE**

Le risorse decentrate nell'ambito del fondo di alimentazione del salario accessorio di cui all'art. 31 del CCNL 22/01/2004 sono destinate, in funzione dei diversi utilizzi, secondo i seguenti criteri:

- A. Compensi per trattamenti economici accessori (indennità) – alle indennità previste dal vigente CCNL sono destinate le risorse decentrate sulla base dei seguenti criteri:
- tipologia dei servizi erogati, estensione temporale di erogazione degli stessi, numero di personale addetto e categoria di inquadramento;
  - organizzazione dei servizi su turni o con modalità di reperibilità;
  - orario di funzionamento e di apertura al pubblico;
  - esposizione degli addetti a rischio e/o disagio;
  - assunzione della titolarità di posizioni di particolare responsabilità, anche in termini di maneggio valori
- B. Compensi per produttività e/o premialità individuale (incentivi) – al sistema di incentivazione della produttività individuale previsto dal vigente CCNL sono destinate le risorse decentrate sulla base dei seguenti criteri rispondenti ad un effettivo sistema meritocratico:
- erogazione di valori economici differenziali ed effettivamente premianti;
  - collegamento con il miglioramento dell'attività e delle prestazioni fornite;
  - connessione con miglioramenti apprezzabili rispetto agli esiti delle attività ordinariamente svolte al fine di giustificare l'erogazione del premio;
  - diversificazione reale delle valutazioni funzionali alla erogazione del premio;
  - valori economici distintivi a fronte di distinte prestazioni fornite
- C. Progressioni economiche orizzontali (PEO) – al sistema di riconoscimento economico per progressione orizzontale previsto dal vigente CCNL non sono destinate risorse stante il blocco del trattamento individuale di cui all'art. 9, comma 1, del D.L. n. 78/2010 per gli anni 2012 e 2013, blocco prorogato con DPR 122/2013 fino al 31/12/2014;
- D. Indennità di comparto – al finanziamento di tale istituto sono destinate le risorse necessarie ad assicurare l'erogazione di tale trattamento obbligatorio in funzione della categoria di ascrizione del personale dipendente

### **ART. 5 – INDENNITA': fattispecie, criteri e valori**

Ai sensi dell'art. 17, comma 2, lett. d), e), f) e i) del CCNL del 1/04/1999, con le risorse destinate al finanziamento delle indennità disciplinate contrattualmente, verranno erogati al personale i seguenti compensi:



# Comune di Campegine

## Provincia di Reggio nell'Emilia

### Indennità di rischio

Ai sensi dell'art. 37 del CCNL del 14/09/2000, gli Enti individuano, in sede di contrattazione integrativa decentrata, le prestazioni di lavoro che comportano continua e diretta esposizione a rischi pregiudizievoli per la salute e l'integrità personale, assicurando comunque le condizioni di rischio già riconosciute presso l'Ente.

Ai dipendenti che svolgano le prestazioni suddette compete, per il periodo di effettiva esposizione al rischio, un'indennità mensile pari ad € 30,00 lordi (art. 41 del CCNL del 22/01/2004).

Ai fini del riconoscimento dell'indennità in oggetto sono da considerarsi prestazioni di lavoro comportanti continua e diretta esposizione al rischio le seguenti tipologie di mansioni:

- Esposizione ad agenti chimici, biologici, fisici, radianti, gassosi, ecc.
- Esposizione a rischio specifico per conduzione di mezzi meccanici, elettrici, a motore, ecc.
- Esposizione a rischio specifico connesso all'impiego di attrezzature e strumenti atti a determinare lesioni, microtraumi, malattie, scottature, ecc. anche non permanenti.
- Esposizioni ad immissioni in atmosfera atte a determinare lesioni o, comunque, pregiudizi alla salute.
- Esposizione a rischio di precipitazione, urto, trazione, estensione, postura, ecc.

L'individuazione dei dipendenti cui spetta l'indennità in oggetto, nel rispetto dei suddetti criteri, viene effettuata dai Responsabili di Settore.

### Indennità di maneggio valori

L'indennità viene corrisposta in misura giornaliera al personale adibito in via continuativa a servizi che comportino il maneggio di valori di cassa – secondo quanto individuato dai singoli Responsabili – per le sole giornate di effettivo servizio prestato nelle quali il lavoratore sia impegnato nel maneggio valori, nella misura di seguito indicata:

Valori annui maneggiati – importi indennità:

Importo minimo	Importo massimo	Misura del compenso
€ 51,65	€ 1.000,00	€ 0,51 per giorno lavorativo
€ 1.001,00	€ 2.000,00	€ 0,78 per giorno lavorativo
€ 2.001,00	€ 3.500,00	€ 1,04 per giorno lavorativo
Oltre € 3.500,00		€ 1,55 per giorno lavorativo

### Indennità per particolari responsabilità art. 17 lett. f) CCNL 1/04/1999



# Comune di Campegine

## Provincia di Reggio nell'Emilia

In applicazione dell'art. 17, comma 2, lett. f) del CCNL 01/04/1999, come modificato dall'art. 7, comma 1 del CCNL del 9/05/2006, viene prevista una specifica indennità, finalizzata a compensare l'esercizio di compiti che comportano particolari responsabilità.

### **Individuazione dei dipendenti che possono essere incaricati di particolari responsabilità**

Può assumere tali compiti il personale delle categorie B e C quando non trovi applicazione la speciale disciplina di cui all'art. 11, comma 3 del CCNL del 31/03/1999 e il personale di categoria D che non risulti titolare di posizione organizzativa.

### **Individuazione dei compiti che comportano particolari responsabilità, purché essi abbiano carattere continuativo e non episodico e/o occasionale (non è possibile accumulare più di due indennità)**

- a) partecipazione a **processi complessi e rilevanti con attività di coordinamento e controllo**, intendendosi per tali i processi comprendenti una pluralità di procedimenti ed un'attività di interazione con soggetti anche esterni all'Ente.  
In particolare, per processi complessi e rilevanti si intendono quelli che comportano lo svolgimento di tutte le attività indicate nei seguenti punti:
- lo svolgimento di procedimenti non standardizzati che necessitano attività di analisi da parte del dipendente;
  - lo svolgimento di attività che richiedono la conoscenza di una specifica normativa e un continuo aggiornamento;
  - lo svolgimento di fasi che coinvolgono altri servizi dell'ente o altri soggetti esterni;
  - Lo svolgimento di attività che comportano elevata responsabilità nei confronti degli utenti diretti.

**N.B. (Per processo si intende un complesso di attività il cui risultato consiste in un prodotto o servizio, mentre per procedimento un'attività il cui risultato consiste nell'adozione di un atto)**

**indennità prevista € 500,00**

- b) la **responsabilità del procedimento** nell'ambito dei procedimenti amministrativi, risultante da atto formale di assegnazione da parte del responsabile di settore, ai sensi dell'art. 5 della Legge n. 241/1990 e s.m.i. ed emissione di **pareri su proposte di deliberazione**, determinazioni e altri atti;

**indennità prevista € 500,00**

- c) **Sostituzione del responsabile di settore**: esercizio in via continuativa di funzioni e responsabilità derivanti da atto formale di nomina.

In caso di esercizio temporaneo, collegato all'assenza del titolare, di funzioni e responsabilità il valore dell'indennità sarà conseguentemente riproporzionato.

**indennità prevista € 1.000,00**

**L'attribuzione dell'indennità di particolari responsabilità si sviluppa attraverso le seguenti fasi:**





# Comune di Campegine

## Provincia di Reggio nell'Emilia

### **ART. 8 – RISORSE DESTINATE ALL'EROGAZIONE DEL COMPENSO PREMIALE (performance individuale ed organizzativa)**

L'attribuzione al personale del compenso premiale (incentivante la produttività) è strettamente correlata ad effettivi incrementi della produttività e di miglioramento quali - quantitativo dei servizi oggettivamente misurabili.

Secondo quanto statuito nel Regolamento disciplinante il sistema di premialità, il compenso premiale deve informarsi al principio di valorizzazione del merito e della qualità della prestazione lavorativa, sia in termini di lavoro di gruppo che individuale. A decorrere dall'anno 2014, il processo di adeguamento alla riforma di cui al D.lgs. 150/2009 porterà all'applicazione del nuovo sistema di misurazione e valutazione della performance individuale ed organizzativa, tenendo conto dei criteri generali enunciati nel presente articolo e dei criteri specifici individuati nel sistema di misurazione e valutazione della performance. Le parti convengono pertanto che, limitatamente all'anno 2013, troverà applicazione il sistema di valutazione per l'erogazione del compenso incentivante attualmente in vigore presso l'Ente, approvato con contratto collettivo decentrato integrativo del 2002.

Il compenso verrà erogato integralmente quando il singolo dipendente abbia raggiunto le n. 250 giornate lavorative nel corso dell'anno (209 giornate per i lavoratori con orario articolato su 5 giorni settimanali). Qualora il numero delle giornate/lavoro annue sia inferiore, la quota annua verrà ridotta di 1/12 per ogni periodo di assenza pari a 25 giorni lavorativi.

Ai fini del calcolo delle assenze di cui al precedente comma, non si considerano i periodi di astensione dal lavoro per: ferie, recupero ore straordinarie, riposi compensativi, permessi sindacali e permessi retribuiti, astensione obbligatoria per maternità e per infortuni sul lavoro.

Il beneficio verrà corrisposto anche al personale con contratto a tempo determinato, compreso il personale assunto con contratto di formazione e lavoro che abbia prestato nell'anno almeno dodici mesi di servizio.

Ai dipendenti con rapporto di lavoro a tempo parziale verrà corrisposta la quota spettante in misura proporzionale alla percentuale di riduzione dell'orario rispetto al tempo pieno.

### **ART. 9 - TELELAVORO**

Nel caso in cui siano attivati presso il Comune di Campegine progetti di telelavoro di cui all'art. 1 del CCNL 14.09.2000, si osserveranno le relazioni sindacali indicate nell'articolo stesso.

Le condizioni a cui attenersi sono:

- Gli oneri per l'eventuale linea telefonica sono a carico dell'Amministrazione;
- L'Amministrazione doterà il lavoratore di tutti gli strumenti necessari a garantire il corretto e regolare svolgimento della prestazione;
- Nel caso di telelavoro a domicilio è possibile prevedere al dipendente interessato rimborso delle spese per consumi elettrici commisurate ai consumi effettivi
- Le condizioni operative a cui il lavoratore dovrà attenersi saranno precisate dettagliatamente nel progetto di telelavoro che il Responsabile di settore competente provvederà a redigere, nel quale progetto dovranno essere indicati anche i criteri di valutazione della prestazione.

Il lavoratore che svolge telelavoro partecipa ai compensi diretti ad incentivare il merito e la produttività di cui all'art. 4 del presente contratto decentrato integrativo.

*Stella*  
*Dolceacqua*  
*P. Nicotri*

*GP*

*de*

*8*





# Comune di Campegine

## Provincia di Reggio nell'Emilia

### ART. 10 – MODALITA' DI STIPULAZIONE DEI CONTRATTI COLLETTIVI DECENTRATI INTEGRATIVI

I tempi e le procedure per la stipula dei contratti collettivi decentrati integrativi sono quelli previsti dalla contrattazione collettiva.

I contratti collettivi decentrati integrativi si riferiscono a tutti gli istituti contrattuali rimessi a tale livello di contrattazione, da trattarsi in un'unica sessione negoziale, eccezione fatta per quanto riguarda le modalità di utilizzo delle risorse finanziarie destinate alla incentivazione delle politiche di sviluppo delle risorse umane e della produttività, che sono definite con cadenza annuale.

Per quanto non espressamente previsto, si demanda alla contrattazione collettiva nazionale e alla normativa vigente in materia.

### ART. 11 – INTERPRETAZIONE AUTENTICA

Le parti danno atto che qualora insorgano controversie sull'interpretazione delle norme del presente contratto collettivo decentrato integrativo, le parti che lo hanno sottoscritto si incontrano tempestivamente, al massimo entro 30 giorni dall'insorgere della controversia, per chiarire in maniera consensuale il significato della clausola controversa.

L'eventuale accordo sostituisce la clausola controversa sin dall'inizio della vigenza del contratto collettivo decentrato integrativo.

### ART. 12 – DISPOSIZIONI FINALI

Il presente accordo sostituisce ogni precedente accordo sulle materie disciplinate nel medesimo. Le clausole o le singole parti dei precedenti accordi decentrati non riportate nel presente CCDI o non compatibili con i contenuti dello stesso, sono da intendersi disapplicate con effetti dalla sottoscrizione del presente contratto.

Le parti danno atto che il presente contratto collettivo decentrato integrativo è conforme alle norme del Dlgs. n. 150/2009, ai sensi dell'art. 65 del decreto stesso e dell'interpretazione autentica resa con l'art.6 del D.lgs. n.141/2011.

Il presente contratto collettivo decentrato integrativo verrà trasmesso entro 5 giorni dalla sottoscrizione, per via telematica, all'ARAN ed al CNEL, corredato delle relazioni tecnico finanziaria ed illustrativa, entrambe certificate dal Revisore dei conti e con l'indicazione delle modalità di copertura dei relativi oneri con riferimento agli strumenti annuali e pluriennali di bilancio.

Lo stesso contratto collettivo decentrato integrativo sarà pubblicato, in modo permanente, sul proprio sito istituzionale, con modalità che garantiscano la piena visibilità ed accessibilità ai cittadini.

Le parti si impegnano a rivedere le materie oggetto del presente accordo alla luce di eventuali nuove disposizioni legislative o novità introdotte dai futuri CCNL, fermo restando, in ogni caso, il rispetto di eventuali obblighi di adeguamento a nuove norme di legge che dovessero intervenire.



# Comune di Campegine

Provincia di Reggio nell'Emilia

Sottoscritto in data 30/12/2013 presso la sede municipale

## Le parti negoziali

La delegazione di parte pubblica

Federico Germano  
Silvia Capponi Stefano

La delegazione trattante di parte sindacale

La R.S.U. BUP Riccardo  
Dellapina Amerio  
\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_

Il delegato CGIL Agostino