

COMUNE DI LECCE

**Contratto Collettivo Decentrato Integrativo
(adeguato alle disposizioni del D.lgs. n. 150/2009 e del
D.L. 95/2012 convertito in L.135/2012)**

Lecce, 24 dicembre 2014

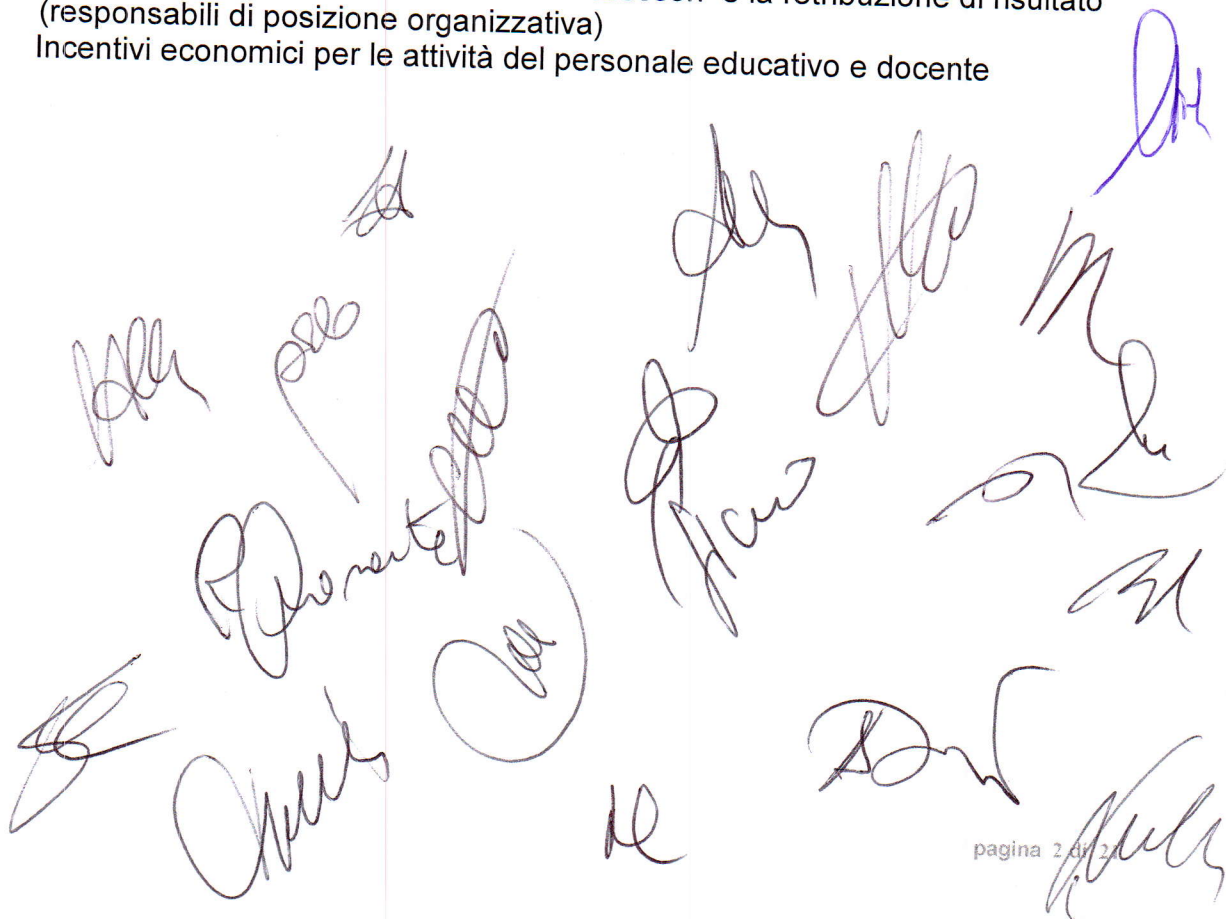
INDICE

E

TABELLE ALLEGATE

PREMESSA

- Art.1 Costituzione della delegazione trattante
- Art.2 Procedure per l'autorizzazione alla sottoscrizione
- Art.3 Campo di applicazione e durata
- Art.4 Disposizioni generali
- Art.5 Regolamentazione del diritto di sciopero
- Art.6 Diritti e libertà sindacali
- Art.7 Monitoraggio e verifiche
- Art.8 Relazioni sindacali
- Art.9 Pari opportunità e CUG
- Art.10 Clausole di raffreddamento dei conflitti
- Art.11 Telelavoro
- Art.12 Contratto di formazione lavoro
- Art.13 Gestione eccedenze di personale
- Art.14 Prevenzione e sicurezza sui luoghi di lavoro
- Art.15 Criteri generali per le politiche dell'orario di Lavoro
- Art.16 Lavoro straordinario
- Art.17 Banca delle ore
- Art.18 Risorse destinate all'erogazione del compenso premiale
- Art.19 Indennità: fattispecie, criteri, valori
- Art.20 Progressione economica orizzontale
- Art.21 Criteri per la ripartizione del fondo incentivante di cui all'art. 93, comma 7 bis e ss. del D. Lgs. 163/2006
- Art. 22 Criteri per la ripartizione dei compensi per gli avvocati
- Art. 23 Correlazione tra compensi economici accessori e la retribuzione di risultato (responsabili di posizione organizzativa)
- Art. 24 Incentivi economici per le attività del personale educativo e docente



Premessa

Il D.Lgs. n. 150/2009, come modificato ed integrato dal D.Lgs. n. 141/2011, ha ridisegnato sostanzialmente il sistema delle relazioni sindacali garantendo maggiore prerogativa alla parte pubblica rispetto a quella sindacale. Gli articoli del testo unico del pubblico impiego, il D.Lgs. n. 165/2001, che disciplinano la materia sono di seguito indicati.

Articolo 5 –

E' stato revisionato dal D.Lgs. 150/2009 e ulteriormente modificato dal D.L. 95/2012, convertito in L. 135/2012.

Costituisce il punto di partenza per l'analisi di ogni relazione sindacale.

Prevede che le determinazioni per l'organizzazione degli uffici e le misure inerenti alla gestione dei rapporti di lavoro sono assunte in via esclusiva dagli organi preposti alla gestione con la capacità e i poteri del privato datore di lavoro.

Qualora sia previsto a livello contrattuale tali atti sono soggetti a informazione ai sindacati e, limitatamente alle misure riguardanti i rapporti di lavoro, all'esame congiunto.

L'articolo precisa, inoltre, che tra tali atti di gestione delle risorse umane rientrano i principi di pari opportunità, la direzione e l'organizzazione del lavoro nell'ambito degli uffici.

Articolo 6 –

E' stato modificato dal D.L. 95/2012, convertito in L. 135/2012.

Prevede che l'organizzazione e la disciplina degli uffici, nonché la consistenza e la variazione delle dotazioni organiche sono determinate previa verifica degli effettivi fabbisogni e previa informazione delle organizzazioni sindacali rappresentative ove prevista nei contratti collettivi nazionali di lavoro. Nei casi in cui processi di riorganizzazione degli uffici comportano l'individuazione di esuberi o l'avvio di processi di mobilità, al fine di assicurare obiettività e trasparenza, le pubbliche amministrazioni sono tenute a darne informazione, ai sensi dell'articolo 33, alle organizzazioni sindacali rappresentative del settore interessato e ad avviare con le stesse un esame sui criteri per l'individuazione degli esuberi o sulle modalità per i processi di mobilità.

Decorso trenta giorni dall'avvio dell'esame, in assenza dell'individuazione di criteri e modalità condivisi, la pubblica amministrazione procede alla dichiarazione di esubero e alla messa in mobilità.

Articolo 9 -

Dispone che, fermo restando quanto previsto all'art. 5, le tipologie di relazioni sindacali da attuare sono disposte nell'ambito del contratto collettivo nazionale di lavoro.

Articolo 40 –

Si tratta sicuramente della disposizione più rilevante che fa riferimento sia alla contrattazione nazionale che a quella integrativa.

Dispone che la contrattazione collettiva disciplina i rapporti tra i diversi livelli e la durata dei contratti nazionali e quelli integrativi e che rientrano tra i compiti della contrattazione nazionale la determinazione dei diritti e degli obblighi direttamente pertinenti al rapporto di lavoro, nonché le materie relative alle relazioni sindacali.

La norma precisa che sono escluse dalla contrattazione le materie attinenti all'organizzazione degli uffici e quelle afferenti alle prerogative dirigenziali, mentre rimangono materie di competenza della contrattazione collettiva le sanzioni disciplinari, l'erogazione del trattamento accessorio, la mobilità e le progressioni economiche orizzontali anche se esclusivamente nei limiti di quanto previsto dalla legge.

Precisa, inoltre, che la contrattazione collettiva integrativa assicura adeguati livelli di efficienza e produttività dei servizi pubblici, incentivando l'impegno e la qualità della performance ai sensi dell'art. 45, comma 3.

A tal fine destina al trattamento economico accessorio collegato alla performance individuale una quota prevalente del trattamento accessorio complessivo.

Non è consentito in ogni caso erogare trattamenti economici accessori che non corrispondono alle prestazioni effettivamente rese.

Dispone che la contrattazione collettiva decentrata si svolge sulle materie, con i vincoli e nei limiti stabiliti dai contratti collettivi nazionali, tra i soggetti e con le procedure negoziali che questi ultimi prevedono e che, al fine di assicurare la continuità e il miglior svolgimento della funzione pubblica, qualora non si raggiunga l'accordo per la stipulazione di un contratto integrativo decentrato, l'amministrazione interessata può provvedere in via provvisoria sulle materie del mancato accordo. Statuisce, inoltre, che le regioni e gli enti locali possono destinare risorse aggiuntive alla contrattazione integrativa nei limiti stabiliti dalla contrattazione nazionale e nei limiti dei parametri di virtuosità fissati per la spesa di personale dalle vigenti disposizioni, in ogni caso nel rispetto dei vincoli di bilancio e del patto di stabilità e di analoghi strumenti del contenimento della spesa.

Precisa che lo stanziamento delle risorse aggiuntive per la contrattazione integrativa è correlato all'effettivo rispetto dei principi in materia di misurazione, valutazione e trasparenza della performance e in materia di merito e premi applicabili alle regioni e agli enti locali secondo quanto previsto dagli articoli 16 e 31 del decreto legislativo di attuazione della *legge 4 marzo 2009, n. 15*, in materia di ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico e di efficienza e trasparenza delle pubbliche amministrazioni.

Dispone che le pubbliche amministrazioni non possono in ogni caso sottoscrivere in sede decentrata contratti collettivi integrativi in contrasto con i vincoli e con i limiti risultanti dai contratti collettivi nazionali o che disciplinano materie non espressamente delegate a tale livello negoziale ovvero che comportano oneri non previsti negli strumenti di programmazione annuale e pluriennale di ciascuna amministrazione; nei casi di violazione dei vincoli e dei limiti di competenza imposti dalla contrattazione nazionale o dalle norme di legge, le clausole sono nulle, non possono essere applicate e sono sostituite ai sensi degli articoli 1339 e 1419, secondo comma, del codice civile.

Dispone, infine, che a corredo di ogni contratto integrativo le pubbliche amministrazioni redigono una relazione tecnico-finanziaria ed una relazione illustrativa, utilizzando gli schemi appositamente predisposti e resi disponibili tramite i rispettivi siti istituzionali dal Ministero dell'economia e delle finanze di intesa con il Dipartimento della funzione pubblica; tali relazioni vengono certificate dagli organi di controllo di cui all'articolo 40-bis, comma 1.

Art. 65, commi 1,2 e 4 del D. Lgs. 150/09 –

Tale articolo obbliga gli enti all'adeguamento dei contratti collettivi integrativi vigenti alla data di entrata in vigore della norma. Nel caso specifico del comparto regioni e autonomie locali i contratti collettivi decentrati dovevano essere adeguati entro il 31 dicembre 2011 e quelli non adeguati hanno cessato la loro efficacia dal 31 dicembre 2012 e non saranno ulteriormente applicabili.

Art. 1 - Costituzione della Delegazione Trattante

La Delegazione trattante, costituita ai sensi del vigente Ccnl, è così composta:

- per la parte pubblica:

Presidente: Dott. Antonio M. Guido
Dir Avv. M. Luisa De Salvo
" Avv. M. Teresa Romoli

- per la parte sindacale:

- 1) i componenti della Rappresentanza sindacale:

Mazzotta Franco
Maggiore Fernando
Tornese Alessandro
Miccoli Cosimo
De Cillis Leonardo
Colizzi Giuseppe
Mazzotta Angelo
Lazzari Domenico
Quaranta Raffaella
Brunetti Roberto
Brunetti Renato
Margiotta Gianluca
Arnesano Alessandra
Sicuro Fabio
De Iaco Antonio

- 2) Da un rappresentante di ogni organizzazione sindacale territoriale di categoria firmataria del ccnl:

C.G.I.L. F.P.
C.I.S.L.- FPS
U.I.L.- FPL
C.S.A.
Diccap

Le Parti, come innanzi costituite, anche in modo disgiunto, in presenza di problematiche di non facile soluzione, possono, anche in sede di Delegazione Trattante, richiedere l'ausilio di tecnici di provata esperienza che in modo propositivo contribuiscono alla loro soluzione.

Art. 2 - Procedure per l'autorizzazione alla sottoscrizione

1. Il presente contratto collettivo decentrato integrativo acquista efficacia quando:
 - sia firmato per la parte sindacale dalla RSU;
 - sia firmato dai rappresentanti sindacali delle OO.SS. firmatarie del Ccnl del 22/01/2004;
 - sia firmato dalla delegazione di parte pubblica, previo controllo sulla compatibilità dei costi;
2. Il controllo sulla compatibilità dei costi del presente contratto con i vincoli di bilancio e quelli derivanti dall'applicazione delle norme di legge, con particolare riferimento alle disposizioni inderogabili che incidono sulla misura e sulla corresponsione dei trattamenti accessori e' effettuato dal Collegio dei Revisori. A tal fine, l'ipotesi del CCDI definito dalla delegazione trattante è inviata entro cinque giorni a tale organismo corredata da apposita relazione illustrativa tecnico-finanziaria. In caso di rilievi da parte del predetto organismo, la trattativa deve essere ripresa entro cinque giorni. Trascorsi quindici giorni senza rilievi, l'organo di governo del Comune di Lecce autorizza il presidente della delegazione trattante di parte pubblica alla sottoscrizione definitiva del contratto.
3. Analoga procedura sarà seguita per eventuali modifiche, integrazioni ed interpretazioni autentiche. Qualora l'eventuali modifiche, integrazioni ed interpretazioni non abbiano carattere economico, si prescinde dal controllo sulle compatibilità dei costi.

Art. 3 - Campo di applicazione e durata

Il presente contratto decentrato integrativo redatto ai sensi dell'art. 5 del CCNL del 1.4.1999, così come modificato dall'art. 4 del CCNL del 22.1.2004, 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, ovvero comandato o distaccato.

Il presente contratto di durata triennale sostituisce ogni precedente accordo in materia con effetti dall'anno 2014 ed in particolare il contratto decentrato integrativo sottoscritto in data 7 febbraio 2006 e successive modifiche ed integrazioni.

Per quanto non espressamente previsto dal presente CCDI, si fa espresso riferimento ai Contratti Collettivi Nazionali del Lavoro del comparto Regioni - Autonomie Locali ed alla normativa vigenti.

Art. 4 - Disposizioni Generali

1. Le clausole contrattuali devono essere considerate sotto ogni aspetto ed a qualsiasi fine, correlate ed inscindibili tra loro.
2. Le parti si impegnano nell'obiettivo prioritario che tenda alla valorizzazione del personale, fondata sul miglioramento delle competenze professionali possedute e sul contributo individuale assicurato al fine di supportare i processi di innovazione ed il miglioramento dei servizi per i cittadini sulle basi dei seguenti principi:
 - a) Coniugare le esigenze di valorizzazione dei lavoratori ed il miglioramento dei risultati per Il Comune di Lecce;

- b) Aumento del livello di responsabilizzazione individuale;
c) contemperare l'interesse dei dipendenti al miglioramento delle condizioni di lavoro e personali, e alla crescita professionale con l'esigenza di incrementare l'efficacia e l'efficienza dei servizi prestati alla collettività.

Art. 5 - Regolamentazione del diritto di sciopero

1. Servizi e contingenti.

Ai sensi dell'art.1 della premessa al CCNL del 6.7.1995, si conviene che sono interessati dalla presente regolamentazione i seguenti servizi o uffici:

SERVIZI O UFFICI	CONTINGENTE MINIMO	FUNZIONI ESSENZIALI
STATO CIVILE	1 Cat. C o D	raccoglimento delle registrazioni di nascita e morte
SERVIZIO ELETTORALE	6 di cat. C e 4 di cat. D	per consentire le attività prescritte dalle scadenze di legge nel periodo compreso tra la data di pubblicazione del decreto di convocazione dei comizi e la consegna dei plichi agli uffici competenti. Non possono essere proclamati scioperi nei cinque giorni che precedono e nei cinque giorni che seguono le consultazioni elettorali europee, nazionali, regionali, comunali e referendarie nazionali e locali.
SERVIZI CIMITERIALI	1 Cat. C o D e n. 2 Cat. A	trasporto, ricevimento e inumazione delle salme
SERVIZI SOCIO-ASSISTENZIALI	3 Cat. B o C	pronto intervento assistenziale a favore di persone non autosufficienti e minori, per assicurare tutela fisica, confezione, distribuzione e somministrazione del vitto
SERVIZI ALLA RETE STRADALE, IDRICA, FOGNARIA E DI DEPURAZIONE	4 Cat. C o D	ridotto numero di dipendenti (squadre) in reperibilità
SERVIZIO CANTIERI	3 Cat. B o C	custodia e sorveglianza degli impianti, prevenzione per la tutela fisica dei cittadini, in presenza di ordinanze contingibili e urgenti con squadre in reperibilità
POLIZIA MUNICIPALE	1 Cat. D e n. 6 Cat. C	- attività richiesta dall'A.G. e interventi in caso di trattamento sanitario obbligatorio; - attività antinfortunistica e di pronto intervento (reperibilità); - attività della centrale operativa (contingenti limitati); - vigilanza della casa municipale; - assistenza in caso di sgombero neve.
SERVIZI CULTURALI	1 Cat. D	tutela e vigilanza dei beni culturali di proprietà dell'Amministrazione
SERVIZI DEL PERSONALE (Solo nel caso che lo sciopero sia proclamato per i soli dipendenti del servizio personale, per l'intera giornata lavorativa e nei giorni tra il 5 e il 15 di ogni mese). Dovranno sussistere contemporaneamente le tre condizioni.	2 Cat. C o D	- Pagamento degli assegni di sostentamento e delle retribuzioni; - Compilazione e controllo delle distinte di versamento dei contributi previdenziali
PROTEZIONE CIVILE		Solo con limitato numero di dipendenti in reperibilità
SERVIZI SCOLASTICI (in caso di sciopero di durata inferiore alla giornata)	Per ogni plesso: 1 Cat. A	collocazione oraria dello sciopero all'inizio o alla fine del turno
SERVIZI SCOLASTICI (in caso di sciopero proclamato per l'intera giornata del personale non insegnante)	Per ogni plesso: 1 Cat. A 1 Cat. B (Cuoco) se prevista	- accesso e tutela dei minori fino ad inizio dell'orario scolastico; - somministrazione dei pasti anche freddi o preparati se prevista
SERVIZIO TRASPORTI		SUPPORTO IN GESTIONE DIRETTA AD ALTRI SERVIZI COMUNALI RICONOSCIUTI COME ESSENZIALI
SERVIZI VARI	1 Cat. C o D	- Rilascio certificati e visure del registro ditte e imprese con diritto di urgenza per partecipazione a gare di appalto; (reperibilità) - Deposito bilanci e atti societari; (reperibilità) - Sportello Unico;

2. Procedure di attivazione dei contingenti minimi.

I responsabili dei servizi, in occasione di ogni sciopero, individuano i nominativi del personale inclusi nei contingenti come definiti al punto 1, adottando, ove possibile, criteri di rotazione.

I nominativi sono comunicati alle RSU ed ai singoli interessati entro e non oltre 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 la sostituzione, ove possibile.

E' fatto divieto ai responsabili dei servizi di verificare o quantificare, formalmente o informalmente, la volontà del personale di aderire allo sciopero, al di fuori del caso e con le modalità di cui al comma precedente.

I responsabili dovranno astenersi dall'assegnare prestazioni in lavoro straordinario al personale esentato dallo sciopero ai sensi del presente accordo.

I responsabili dei servizi, verificheranno, entro i primi 30 minuti di servizio, la possibilità di sostituire il personale esentato dallo sciopero con personale che non ha aderito allo stesso.

In occasione della proclamazione dello sciopero sono sospese tutte le istanze di concessione di ferie o riposo compensativo, relative alla sola giornata di sciopero.

3. Modalità di effettuazione degli scioperi.

Le strutture e le rappresentanze sindacali che indicano azioni di sciopero che coinvolgono i servizi di cui al punto 1.1, ne daranno comunicazione all'Amministrazione con un preavviso di almeno 10 giorni, precisando in particolare la durata della astensione dal lavoro.

In caso di revoca di sciopero indetto in precedenza, le strutture e le rappresentanze sindacali devono darne tempestiva comunicazione all'Amministrazione.

Nel caso in cui lo sciopero riguardi servizi resi all'utenza, l'Amministrazione porterà a conoscenza degli utenti, nelle forme ritenute più opportune, la durata e le modalità dell'azione di sciopero.

Analoga comunicazione sarà effettuata dall'Amministrazione in caso di revoca dello sciopero.

Per l'indicazione dei periodi in cui non possono essere indetti scioperi e per le forme di sciopero non ammissibili, si fa riferimento ai commi 3 e 4 dell'art.3 della premessa del CCNL del 6.7.95.

4. Procedure di raffreddamento e di conciliazione

Prima della proclamazione di ogni azione di sciopero, devono essere preventivamente espletate le procedure di conciliazione.

I soggetti incaricati di svolgere le procedure di conciliazione sono il Prefetto e il Sindaco se non direttamente coinvolto quale organo politico di vertice dell'amministrazione.

I soggetti indicati entro tre giorni lavorativi (decorrenti dalla comunicazione scritta che chiarisce le motivazioni e gli obiettivi della proclamazione dello stato di agitazione) provvedono alla convocazione delle parti in controversia al fine di tentare la conciliazione.

Il tentativo si considera altresì compiuto qualora i soggetti non abbiano provveduto a convocare le parti in controversia entro il termine stabilito.

Dell'esito del tentativo di conciliazione viene redatto un apposito verbale sottoscritto dalle parti dal quale risultano le reciproche posizioni sulle materie oggetto del confronto. Il verbale viene inviato alla Commissione di Garanzia. In caso di esito negativo nel verbale

sono indicate le ragioni del mancato accordo e le parti sono libere di procedere secondo le consuete forme sindacali.
Eventuali inadempienze relative alle procedure indicate determinano l'applicazione da parte della Commissione di Garanzia, di misure sanzionatorie a carico dei lavoratori e delle OO.SS..

Art. 6 - Diritti e libertà sindacali

1. Per quanto riguarda i permessi sindacali, si prende atto di quanto segue:
 - a) i permessi sindacali retribuiti dei dipendenti e dei dirigenti sindacali, sono utilizzati nel rispetto delle modalità previste dal C.C.N.Q. del 7 agosto 1998, dal successivo C.C.N.Q. del 17 ottobre 2013 e secondo le indicazioni fornite dall'Aran (novembre 2013), e successive modificazioni e integrazioni oltre che dalle altre norme vigenti in materia;
2. Per quanto concerne le assemblee, si fa riferimento alla normativa vigente la quale dispone che:
 - a) nel rispetto del limite massimo individuale di ore annue retribuite, la Rsu e le OO.SS. firmatarie del presente contratto collettivo decentrato possono indire assemblee del personale comunicando all'amministrazione, almeno tre giorni prima, la data il luogo e l'orario dell'assemblea che potrà interessare la generalità dei dipendenti, singoli servizi o dipendenti appartenenti a singole qualifiche o profili professionali;
 - b) l'amministrazione fornirà idonei locali per lo svolgimento della riunione;
 - c) in caso di assemblea l'amministrazione individuerà, di concerto con le OO.SS. i contingenti minimi di personale che non potrà parteciparvi se non in reperibilità;
 - d) il personale operante fuori dalla sede presso cui si svolge l'assemblea è autorizzato ad assentarsi dal lavoro per il tempo strettamente necessario al trasferimento di sede e alla partecipazione all'assemblea stessa;
 - e) Oltre il monte ore annuo individuale di ore retribuite, possono essere indette assemblee sindacali oltre l'orario di servizio con le medesime modalità previste ai precedenti punti a) e b).
3. Ulteriori diritti e prerogative sindacali potranno essere esercitati nei limiti e secondo le modalità previsti dalla normativa vigente in materia alla quale si rimanda.

Art. 7 - Monitoraggio e verifiche

1. Il monitoraggio e la verifica di specifiche problematiche inerenti l'attività del Comune di Lecce in relazione all'applicazione del presente CCDI è attribuito alla delegazione trattante.
2. Almeno una volta l'anno, entro il mese di febbraio, o comunque su richiesta di una delle parti, la delegazione trattante si riunisce per verificare lo stato di attuazione del CCDI e per esaminare le ricadute delle clausole contrattuali in termini di efficienza, efficacia ed economicità dell'azione amministrativa.
3. Il Comune di Lecce, sulla base degli argomenti all'ordine del giorno, è tenuto a trasmettere alla parte sindacale la documentazione necessaria almeno 5 giorni prima della convocazione.

Art. 8 - Relazioni Sindacali

1. Le materie oggetto di contrazione collettiva decentrata, di informazione e di concertazione sono individuate dal C.C.N.L. e dalla legge.
2. Le parti si danno reciproco atto della piena operatività delle norme introdotte dal D. Lgs. 150/2009 e successive modifiche ed integrazioni, relativamente al nuovo sistema delle relazioni sindacali e in particolare alle nuove disposizioni sugli ambiti e sui limiti della contrazione integrativa come previsti dagli artt. 5 e 40 del D. Lgs. 165/2001, nel testo vigente ed interpretazione autentica ad opera del D. Lgs. 141/2011.
3. Al fine di rendere agevole l'attività di informazione delle rappresentanze sindacali, l'Amministrazione consente l'uso dell'Intranet aziendale;
4. Il Comune di Lecce informa periodicamente e tempestivamente la RSU sugli atti di valenza generale, anche di carattere finanziario, concernenti il rapporto di lavoro, l'organizzazione degli uffici e la gestione complessiva delle risorse umane.

Art. 9 - Pari Opportunità e CUG

1. L'Amministrazione si impegna a proseguire nell'adozione di misure utili a favorire pari opportunità nel lavoro e nello sviluppo professionale secondo le finalità della vigente normativa in tema di pari opportunità e della direttiva del Ministero per la pubblica amministrazione di concerto con il Ministro per le pari opportunità del 4 marzo 2011.
2. L'Amministrazione garantisce ampia collaborazione con il Comitato Unico di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro il Mobbing ed ogni tipo di discriminazione.
3. Le parti individuano come prioritarie le seguenti Azioni Positive da promuovere:
 - a) flessibilità degli orari di lavoro per i lavoratori con figli minori o con familiari bisognosi di assistenza;
 - b) diffusione a tutti i dipendenti del codice di condotta contro le molestie sessuali sul lavoro;
 - c) individuazione delle possibili cause del fenomeno del Mobbing, con particolare riferimento alla verifica dell'esistenza di condizioni di lavoro o fattori organizzativi e gestionali che possano determinare l'insorgere di situazioni persecutorie o di violenza morale;
 - d) adeguamento dei regolamenti e dello Statuto dell'Ente.

Art. 10 - Clausole di raffreddamento dei conflitti

1. Il sistema delle relazioni sindacali è improntato sul principio di responsabilità, correttezza, buona fede e trasparenza di comportamenti ed è orientato alla prevenzione dei conflitti.
2. Nel rispetto dei principi di cui al comma precedente, entro il primo mese di negoziato, le parti stipulanti il presente contratto decentrato integrativo, salvo in caso di esplicita formale rottura delle trattative, non assumono iniziative unilaterali, né procedono ad azioni dirette.

Art. 11 - Telelavoro

1. Nel caso in cui Il Comune di Lecce intenda attivare un progetto di telelavoro, sarà cura delle parti, con un apposito accordo da stipulare in sede contrattuale, stabilire l'entità dei rimborsi da corrispondere per le spese che il lavoratore sosterrà per consumi energetici e telefonici, oltre a definire l'eventuale trattamento accessorio compatibile con la specialità della prestazione.

Art. 12 - Contratto di formazione e lavoro

1. Qualora Il Comune di Lecce opti per l'utilizzazione di lavoratori mediante i contratti di formazione e lavoro, le parti, prima dell'avvio della procedura, si incontreranno per stabilire criteri e modalità di erogazione del salario accessorio previsto dal CCNL e dal presente CCDI, incrementando le risorse decentrate con l'utilizzo di fondi previsti nel finanziamento del progetto.

Art. 13 - Gestione eccedenze di personale

1. Prima di dichiarare eccedenze di personale l'Amministrazione è tenuta ad informare preventivamente la delegazione di parte sindacale inviando la documentazione e fornendo le motivazioni che inducono la stessa a dichiarare l'eccedenza di personale al fine di analizzarne i contenuti e avviare con la stessa un esame sui criteri per l'individuazione degli esuberanti o sulle modalità per i processi di mobilità.
2. Decorsi trenta giorni dall'avvio dell'esame, in assenza dell'individuazione di criteri e modalità condivisi, la pubblica amministrazione procede alla dichiarazione di esubero e alla messa in mobilità.
3. In caso di eccedenze di personale, dopo aver esperito quanto previsto dai precedenti commi, si applica la disciplina prevista dall'art.33 del D.Lgs.165/2001.

Art. 14 - Prevenzione e sicurezza sui luoghi di lavoro

1. Il Comune di Lecce si impegna a dare piena applicazione alla normativa di prevenzione e sicurezza negli ambienti di lavoro in attuazione del D. Lgs. n. 81/2008 e successive modificazioni e predisporrà opportune iniziative per facilitare le attività dei dipendenti disabili.

Art. 15 - Criteri generali per le politiche dell'orario di Lavoro

1. Nell'ambito dell'orario stabilito dal CCNL per tutti i servizi che non prevedono orari specifici, è confermata una flessibilità in entrata ed in uscita in conformità alla disciplina attualmente vigente.
2. Per particolari esigenze, personali o familiari adeguatamente documentate, i dirigenti potranno valutare la possibilità di concedere forme flessibili di orario diversificate, eventualmente anche per periodi limitati e compatibilmente con le esigenze di servizio.

Art. 16 - Lavoro straordinario

1. Nel confermare il limite massimo individuale di 180 ore annue di lavoro straordinario per tutti i dipendenti, si stabilisce di derogare a tale limite, in presenza di esigenze eccezionali e limitatamente al personale che svolge attività di diretta assistenza agli organi istituzionali, fino ad un massimo complessivo di 250 ore annue, per un numero limitato di dipendenti che non può superare il 2% dell'organico, intendendo per organico i posti che risultano coperti al 1 gennaio di ogni anno.
2. Nell'ambito delle risorse destinate al lavoro straordinario, una somma pari a € 8.500,00 è destinata a finanziare lo straordinario di reperibilità. Eventuali prestazioni eccedenti detta somma graveranno sul monte ore dei singoli settori.

Art. 17 - Banca delle ore

1. E' istituita la Banca delle ore con un conto individuale per ciascun lavoratore.
2. Le modalità di funzionamento sono fissate dall'art.38 bis del CCNL del 14/9/2000.
3. Si stabilisce in n. 26 ore il limite massimo accumulabile nel conto ore individuale da utilizzare entro l'anno successivo a quello di maturazione.

Art. 18 - Risorse destinate all'erogazione del compenso premiale

Non è consentita l'attribuzione generalizzata dei compensi premiali per la produttività sulla base di automatismi comunque denominati.

L'utilizzo della quota del fondo destinata al compenso premiale incentivante la produttività si articola in due tipologie di premi:

- a) un premio riservato ai dipendenti coinvolti in un numero limitato di progetti di rilievo strategico per l'ente il cui importo non può essere superiore al 20% delle risorse disponibili a tale titolo (performance organizzativa).
- b) un premio collegato alla valutazione delle prestazioni individuali al quale possono accedere tutti i dipendenti, secondo il sistema di valutazione adottato dall'Ente, il cui importo corrisponde alla residua quota delle risorse disponibili (performance individuale).

Premio riservato ai dipendenti coinvolti in un numero limitato di progetti di rilievo strategico per l'ente (performance organizzativa)

I progetti di rilievo strategico per l'Ente saranno previamente individuati sulla base delle linee di indirizzo espresse dalla Giunta e dal Sindaco.

Il Segretario Generale, d'intesa con i Responsabili dei settori interessati, definirà il contenuto specifico dei progetti nonché la quota massima attribuibile a ciascuno di essi.

L'attuazione degli stessi è demandata ai responsabili dei settori competenti, che provvederanno altresì ad indicare il personale coinvolto, la misura del coinvolgimento nonché i parametri di riferimento per la determinazione del compenso spettante ai singoli, sulla base del risultato effettivamente conseguito e dell'impegno individuale profuso.

L'assegnazione del personale a progetti specifici dovrà altresì tenere conto del contributo che i dipendenti stessi possono fornire in relazione al lavoro abitualmente svolto.

Premio collegato alla valutazione delle prestazioni individuali (performance individuale)

Tale quota della produttività viene collegata alla valutazione delle prestazioni individuali in proporzione ai risultati raggiunti determinati dal punteggio della scheda di valutazione e differenziato per categoria di appartenenza, sul presupposto che una maggiore qualità

della prestazione espressa dal dipendente sia in grado di apportare un determinato grado di utilità all'amministrazione quale presupposto per l'erogazione del premio.

Criteri generali

Ove presenti altre forme di incentivazione, Il compenso di produttività verrà corrisposto secondo le percentuali indicate all'art. 23 ad oggetto "Correlazione tra retribuzione di risultato, salario di produttività e altre forme di incentivazione".

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.

In sede di determinazione del budget da assegnare al Settore, il compenso per la produttività collettiva è calcolato per intero a condizione che il relativo posto in organico sia a tempo pieno.

In caso di part time pari o inferiore al 50% la quota di budget assegnata potrà essere utilizzata per intero soltanto se non è stato assegnato personale aggiuntivo (con qualsiasi tipologia di contratto) ad integrazione del posto part time.

La quota individuale è determinata sulla base della seguente parametrizzazione:

RIPARTIZIONE FONDO INCENTIVANTE LA PRODUTTIVITA' PER SETTORE

1) Parametri individuali di categoria:

Cat. A	parametro 1
Cat. B	parametro 1,5
Cat. C	parametro 2
Cat. D	parametro 2,5

2) Indici:

FIE	(Fondo incentivante Comune di Lecce)
SPIE	(Sommatoria parametri individuali del personale del Comune di Lecce)
SPIS	(Sommatoria parametri individuali Settore)
FIS	(Fondo incentivante Settore)

3) Calcolo del fondo incentivante per Settore:

$$FIS = \frac{FIE \times SPIS}{SPIE}$$

RIPARTIZIONE DEL FONDO INCENTIVANTE LA PRODUTTIVITA' TRA IL PERSONALE DI SETTORE

Per il calcolo del beneficio individuale si tiene conto dei seguenti tre parametri:

- Grado di raggiungimento degli obiettivi assegnati ad ogni dipendente con le modalità previste dall'art. 11 del Regolamento per la valutazione e premialità della Performance individuale;
- Media delle schede di valutazione individuale nell'anno di riferimento;
- Presenza in servizio.

Pertanto il beneficio individuale sarà dato dalla seguente formula:

$$BII = \frac{FIS \times GRO \times PIC}{SPIC}$$

Dove:

BII = Beneficio individuale di incentivazione
FIS = Fondo incentivante di Settore
GRO = Grado di raggiungimento degli obiettivi espresso in percentuale
PIC = Parametro individuale corretto (parametro individuale di categoria x media del punteggio delle schede di valutazione individuale dell'anno di riferimento x presenza in servizio teorica, diviso 36.500)
SPIC = Sommatoria dei parametri individuali corretti di Settore.

Art. 19 - Indennità: fattispecie, criteri, valori

Ai sensi dell'art. 17, comma 2, lett. d), e), f) e i) del CCNL del 1.4.1999, con le risorse destinate al finanziamento delle indennità disciplinate contrattualmente, verranno erogati al personale i seguenti compensi:

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.

Ai dipendenti che svolgano le prestazioni suddette compete, per il periodo di effettiva esposizione al rischio, un'indennità mensile pari ad € 30 lordi (art. 41 del CCNL del 22.1.2004).

Le "ATTIVITÀ A RISCHIO" individuate dalle parti nell'ambito delle categorie A-B-C-D sono le seguenti:

- Preparazione pasti e di aiuto alla preparazione dei pasti;
- Sopralluoghi nei cantieri all'esterno con esposizione ad agenti atmosferici (€ 1,30 per ogni giornata lavorativa)
- Autisti ed Assistente scuolabus (Servizio esternalizzato)

Le indennità di rischio di cui all'art. 41 del CCNL del 22.01.2004 sono cumulabili con altre indennità.

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 segnalato dai singoli dirigenti – per le sole giornate di effettivo servizio prestato nelle quali il lavoratore sia impegnato nel maneggio valori, nella misura di seguito indicata:

fino al maneggio del valore di €. 30,00, l'indennità giornaliera è di €. 0,50;

per maneggio di valori da €. 30,00 ad €. 60,00,, l'indennità giornaliera è di €. 1,00;

per maneggio di valori da €. 60,00 in su, l'indennità giornaliera è di €. 1,50.

Non è cumulabile solo con l'indennità di disagio.

Tale indennità compete per le sole giornate nelle quali il dipendente è effettivamente adibito ai servizi sopra citati.

Ai fini del riconoscimento dell'indennità si precisa che al dipendente incaricato deve essere formalmente attribuita la responsabilità per eventuali ammanchi di cassa dei quali risponde direttamente nei confronti dell'Amministrazione.

Indennità per specifiche responsabilità - Art. 17 c. 2 lett. f) CCNL 01/04/1999

In applicazione dell'art. 17, comma 2, lett. f), del CCNL del 01/04/1999, come modificato dall'art. 7 c. 1 del CCNL del 09/05/06, viene prevista una specifica indennità finalizzata a compensare l'esercizio di compiti che comportano specifiche responsabilità da parte del personale della categoria C e da parte del personale di categoria D che non risulti incaricato di funzioni dell'area delle posizioni organizzative.

Non viene invece prevista una indennità per specifiche responsabilità per il personale della categoria B attesa l'esternalizzazione dei servizi a cui dette responsabilità andrebbero correlate.

L'istituto dell'indennità per specifiche responsabilità è da collocarsi in un'ottica di significativa e sostanziale rilevanza delle responsabilità assunte e concretamente esercitate e, coerentemente, il beneficio andrà erogato al personale al quale siano state attribuite responsabilità che non siano già insite nelle declaratorie della categoria di appartenenza. Le posizioni di lavoro incentivabili devono quindi riguardare attività, obiettivi, compiti di carattere particolare e/o straordinario non riferibili all'ordinaria e consueta attività della struttura.

A tale fine, a ciascun Settore verrà assegnato annualmente un budget che in sede di prima applicazione dovrà essere quantificato sulla base delle risorse liquidate nell'anno precedente, tenuto conto delle maggiorazioni previste dal presente contratto, e successivamente verrà determinato sulla base di criteri e parametri da concordare tra le parti.

Il riconoscimento delle specifiche indennità spettanti ai dipendenti è attuato con determinazione dirigenziale, da adottarsi entro 30 giorni dalla firma del presente contratto decentrato, che, nei limiti delle disponibilità assegnate al settore e secondo i criteri di seguito indicati, individuano i dipendenti, le specifiche responsabilità e la misura dell'indennità a ciascuno spettante, nell'ambito dei valori massimi annui lordi per categoria. Eventuali economie del budget assegnato al settore, confluiranno nel fondo incentivante la produttività e saranno assegnate al personale del medesimo settore.

CAT.	IMPORTO	CRITERI
D	Fascia A) 2.300 Fascia B) 1.800	La graduazione dovrà essere effettuata mediante la compilazione delle schede di cui all'allegato A) del presente provvedimento e motivata con l'adozione di conseguenti atti dirigenziali, che dovranno tener conto dei seguenti criteri: Complessità dei compiti assegnati (max punti 10) Responsabilità di struttura o sub struttura (servizio o ufficio) (max punti 5) Grado di autonomia (max punti 5) Carico di lavoro attribuito (max punti 5)
C	Fascia unica 1.500	Attività per la realizzazione delle quali è necessario gestire con assunzione diretta di responsabilità procedimenti di particolare complessità, che comportano un rilievo interno o esterno all'Ente. Responsabilità di un ufficio o servizio.

I compensi per l'indennità derivante da specifiche responsabilità hanno natura retributiva fissa e ricorrente e sono erogati mensilmente in dodicesimi fino alla misura annua massima sopra indicata, nei limiti delle disponibilità del fondo.

Indennità per specifiche responsabilità ai sensi dell'art. 17 comma 2 lett. l) del CCNL 1/4/99

E' riconosciuto un compenso di €. 300,00 annui lordi per compensare l'esercizio di specifiche responsabilità del personale delle categorie B, C e D attribuite con atto formale, derivanti dalle qualifiche di:

- ufficiale di stato civile e d'anagrafe
- ufficiale elettorale
- responsabile dei tributi
- archivisti informatici
- addetti agli uffici per le relazioni con il pubblico front-office
- formatori professionali
- funzioni di ufficiale giudiziario attribuite ai messi notificatori
- specifiche responsabilità affidate al personale addetto ai servizi di protezione civile.

La presente indennità è cumulabile con quella spettante ai sensi dell'art. 17 comma 2 lett. f) del CCNL 1/4/99 per il personale della categoria B e C.

Il riconoscimento al personale di categoria B, C e D della presente indennità è attuato con atto formale dei responsabili di settore.

I compensi per l'indennità derivante da specifiche responsabilità hanno natura retributiva fissa e ricorrente e sono erogati mensilmente in dodicesimi fino alla misura annua massima sopra indicata, nei limiti delle disponibilità del fondo.

Indennità di disagio

Per compensare l'esercizio di attività svolte in condizioni di disagio, pericolo e danno particolarmente rilevanti da parte del personale ascritto alle categorie A, B e C, è prevista l'indennità mensile di disagio che viene determinata in € 30 mensili lordi.

I compensi per l'indennità di disagio, nell'importo mensile sopra indicato, sono erogati per ogni giornata di effettiva presenza e sono cumulabili con altre indennità.

Le parti concordano di individuare quali beneficiari della presente indennità il personale appartenente alle seguenti attività/funzioni:

- Funzioni ausiliarie negli asili nido e nelle scuole materne, in ragione dell'esposizione agli agenti chimici, fisici e biologici (bidelli);
- Addetti al front-office (sportellisti) secondo orari predefiniti di apertura al pubblico e con prestazioni non inferiori a 60 ore mensili;

Ogni variazione nell'assegnazione delle mansioni per le quali è stata riconosciuta una o più indennità previste dal presente articolo, dovrà essere tempestivamente comunicata al servizio competente in materia di personale.

Art. 20 - Progressione economica orizzontale

1. Al fine di premiare il merito, attraverso aumenti retributivi irreversibili, possono essere riconosciute le progressioni economiche orizzontali.

2. Le progressioni economiche sono attribuite in modo selettivo ad una quota limitata di dipendenti, in relazione allo sviluppo delle competenze professionali ed ai risultati individuali e collettivi rilevati dal sistema di valutazione della performance dell'Ente.

Le progressioni economiche sono riconosciute sulla base di quanto previsto dalla legge, dai contratti collettivi nazionali e nei limiti delle risorse disponibili.

3. Finanziamento delle progressioni orizzontali. Annualmente, in sede di contrattazione integrativa viene quantificato il fondo annuale per le progressioni economiche. A tal fine si richiama l'art. 34 del CCNL del 2004 il quale precisa che gli oneri relativi al pagamento dei maggiori compensi spettanti al personale che ha beneficiato delle progressioni (anche storiche), comprensivi anche della quota relativa alla 13.ma mensilità, sono a carico delle risorse decentrate "stabili", senza quindi possibilità di destinarvi quote delle risorse variabili non utilizzate.

Lo stesso art. 34 prevede inoltre che gli importi fruiti per progressione economica orizzontale dal personale cessato dal servizio per qualsiasi causa o che sia stato riclassificato nella categoria superiore per progressione verticale, sono riacquisiti nella disponibilità delle risorse decentrate dalla data di decorrenza delle cessazioni o delle riclassificazioni; la contrattazione decentrata definisce le finalità di utilizzazione delle predette risorse recuperate anche per il finanziamento di ulteriori progressioni orizzontali.

4. Le procedure inerenti l'assegnazione dei passaggi economici sono le seguenti:

- a) per ogni tipologia di passaggio verrà pubblicato un avviso all'Albo Pretorio e alla bacheca sindacale, nel quale saranno indicati i titoli e le anzianità richieste e/o valutabili, l'eventuale modello di curriculum, la data entro la quale deve essere presentata la domanda e la documentazione necessaria.
- b) l'esame della documentazione sarà effettuato entro i trenta giorni successivi alla presentazione da una commissione composta dai Dirigenti per tutte le categorie.
- c) la pubblicazione delle graduatorie sarà effettuata mediante affissione all'albo pretorio ed alla bacheca sindacale.
- d) ogni dipendente potrà prendere visione di tutta la documentazione relativa alla procedura di valutazione che lo interessa.
- e) viene stabilito in giorni 20 il periodo entro cui il dipendente potrà presentare ricorso interno, prima di attivare le altre procedure di contenzioso, al Segretario comunale. Questi avrà 15 giorni di tempo entro i quali prendere in esame i ricorsi e formulare la relativa risposta con le eventuali correzioni o modifiche.
- f) di tutto quanto sopra dovrà essere inviata informazione alle OO.SS. Territoriali ed alla RSU. Alle OO.SS. territoriali sarà permesso, a richiesta, la visione di tutti gli atti e documenti istruttori che hanno concorso alla formulazione della graduatoria.

5. I criteri di valutazione permanente saranno individuati con apposito regolamento.

ART. 21 - Criteri per la ripartizione del fondo incentivante di cui all'art. 93, comma 7 bis e ss. del D. Lgs. 163/2006 come introdotto dal D.L. 90/2014

1. La ripartizione dell'incentivo è operata dal dirigente preposto alla struttura competente, secondo le percentuali definitive, oscillanti tra le quote minime e massime stabilite nell'apposito regolamento comunale recante norme per la ripartizione dell'incentivo di cui all'articolo 93 del d. lgs n. 163/20062.

ART. 22 - Criteri per la ripartizione dei compensi per gli avvocati.

1. La ripartizione dell'incentivo è operata dal dirigente preposto alla struttura competente, secondo le percentuali ed i criteri stabiliti nell'apposito regolamento comunale recante norme sull'ordinamento del servizio legale.

ART. 23 - Correlazione tra compensi economici accessori e la retribuzione di risultato (responsabili di posizione organizzativa)

(compensi professionali per gli avvocati; compensi per i progettisti interni, ai sensi dell'art.18 della legge n.109/1994; compensi ICI, ecc.)

La indennità di risultato dei titolari di posizione organizzativa e la indennità di produttività, sono ridotte, nel caso in cui superino i valori di cui alla tabella allegata al presente articolo, nella misura prevista di seguito:

Compenso professionale per i titolari di Posizione Organizzativa		Taglio della retribuzione di risultato/produttività
Fino a	€ 8.000,00	Nessuna riduzione
Da € 8.001,00	fino a € 10.000,00	
Da € 10.001,00	fino a € 15.000,00	riduzione del 25%
Da € 15.001,00	fino a € 20.000,00	riduzione del 50%
Oltre € 20.001,00		riduzione del 75%
		Nessun compenso

Compenso professionale per i titolari di Alta Professionalità		Taglio della retribuzione di risultato/produttività
Fino a	€ 10.000,00	Nessuna riduzione
Da € 10.001,00	fino a € 15.000,00	
Da € 15.001,00	fino a € 20.000,00	riduzione del 25%
Da € 20.001,00	fino a € 25.000,00	riduzione del 50%
Oltre € 25.001,00		riduzione del 75%
		Nessun compenso

Compenso professionale per il personale non titolare di P.O. o A.P.		Taglio della retribuzione di produttività
Fino a	€ 8.000,00	Nessuna riduzione
Oltre	€ 8.001,00	
		Nessun compenso

ART. 24 - Incentivi economici per le attività del personale educativo e docente

Ai sensi degli artt. 30, comma 7, e 31, comma 5, del CCNL 14/9/2000 sono previsti specifici incentivi da determinare annualmente in sede di contrattazione decentrata per compensare le ulteriori attività richieste al personale educativo e docente, oltre il calendario scolastico. Dette attività non possono comunque eccedere una durata complessiva di 4 settimane.

Allegato A)

al Regolamento per l'attribuzione dell'indennità per specifiche responsabilità

SCHEDA di pesatura e misurazione per l'attribuzione dell'indennità di responsabilità al personale dipendente inquadrato nella categoria "D" (esclusi coloro che risultano incaricati di posizione organizzativa e/o alta professionalità)

VALUTAZIONE del dipendente _____ Cat. D _____

FATTORI	DESCRIZIONE	PUNTEGGIO
a) Complessità compiti assegnati Max 10 punti		
b) Responsabilità di struttura o sub struttura (servizio o ufficio) (Max punti 5)		
c) Grado di autonomia Max 5 punti		
d) Carico di lavoro attribuito Max 5 punti		
Totale punteggio		

Individuazione di una delle due fasce di appartenenza:

- Punti da 20 a 25 1^a fascia (valore € 2.300)
- Da 10 fino a 19 punti compresi 2^a fascia (valore € 1.800)

La presente scheda viene trasmessa (unitamente alla determinazione dirigenziale che conferisce formalmente l'incarico) al Settore Risorse Umane per la conseguente liquidazione dell'indennità spettante.

Lecce _____

IL DIRIGENTE del SETTORE

Interpretazione autentica

Le parti danno atto che qualora insorgano controversie sull'interpretazione delle norme del presente C.C.D.I., le delegazioni trattanti 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 C.C.D.I..

LE PARTI NEGOZIALI

LA DELEGAZIONE DI PARTE PUBBLICA

LA DELEGAZIONE DI PARTE SINDACALE

[Handwritten signatures and names follow the labels for the Public and Syndicate Delegations.]

[Public Side Signatories:]
(RICCOLI G.)
(BONETTI R.)
(DE CILLIS L.)
(SILVERMANO G.)
(F.P. CCIC)

[Syndicate Side Signatories:]
CISL-FL (LUIGIA ALBOTA)
DCCAP
(SECUROR F.)
(MAZZOTTA A.)
(TORNESSE A.)
(LAZZARI D.)
(ARNESANO A.)
(QUARANTAR)
(COLIZZI G.)