



*Comune di Campi Salentina*  
*Provincia di Lecce*

**CONTRATTO COLLETTIVO INTEGRATIVO DI LAVORO**  
**PER L'ANNO 2012**  
**PARTE GIURIDICA**

Il giorno sette del mese di Aprile dell'anno duemilaquattordici, presso la sede municipale, a seguito degli incontri per la definizione del contratto integrativo lavoro del personale dipendente del Comune di Campi Salentina, relativamente all'anno 2012, le parti negoziali composte da:

**1. DELEGAZIONE DI PARTE PUBBLICA**

Cognome e nome componente	Presente/Assente
Cosimo Antonio PASSIATORE Segretario Generale –Presidente	Presente
Vincenzo Colucci - Componente	Assente
Riccardo Donato Taurino - Componente	Presente
Mariarita Serio - Componente	Assente

**2. DELEGAZIONE DI PARTE SINDACALE**

Cognome e nome componente	Presente/assente
Carla Martellotti, RSU	Presente
Milena Vergari, RSU Maria Rosaria Pagliara	Presente Presente
Francesco Fazzi, RSU	Presente
Paolo Taurino – C.G.I.L.	Presente
Antonio Torre – U.I.L.	Presente
Franco Coluccia – DICCAP	Assente
Luigi Albetta – C.I.S.L.	Presente

*[Handwritten signatures and initials at the bottom of the page]*

Atteso che svolge le funzioni di segretario verbalizzante la dott.ssa Carla Martellotti dell'ufficio di segreteria generale;

**PREMESSO CHE:**

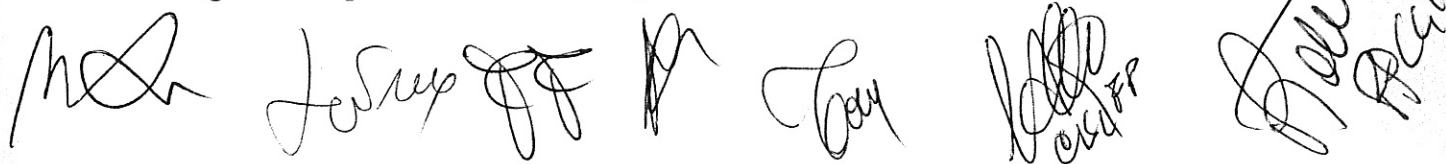
- In data 1 aprile 2014 è stata sottoscritta l'ipotesi di contratto collettivo integrativo lavoro, parte giuridica, del personale dipendente del Comune di Campi Salentina, relativamente all'anno 2012;

- Il Revisore Unico dei Conti in data 4-4-2014 ha espresso parere favorevole ex verbale n. 97/2014, in ordine alla suddetta ipotesi di contratto, rendendo le certificazioni previste dall'articolo 40-bis, comma 1 (controllo sulla compatibilità dei costi della contrattazione collettiva integrativa 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 sulle corresponsioni dei trattamenti accessori), e dell'articolo 40, comma 3-sexies (certificazione alla relazione illustrativa e tecnico-finanziaria allegate al contratto integrativo), del D.Lgs. 165/2001;

La Giunta comunale con delibera n. 86 del 4/4/2014 ha autorizzato la delegazione trattante di parte pubblica alla sottoscrizione definitiva della suddetta ipotesi di contratto decentrato;

**ATTESO CHE:**

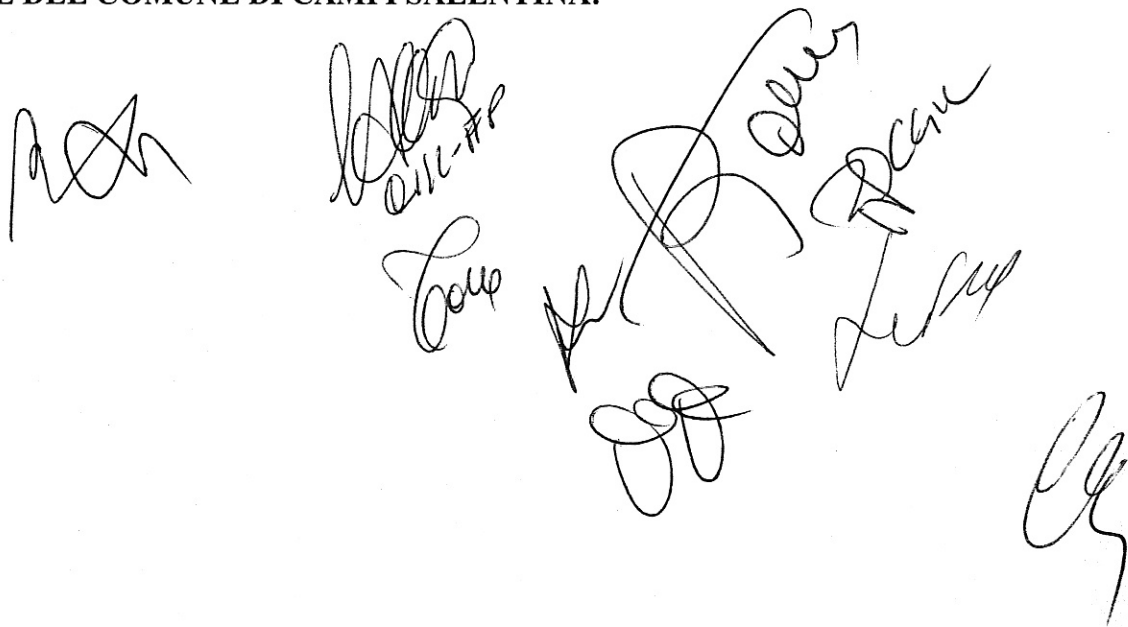
- a) la fase delle trattative si conclude con la sottoscrizione dell'ipotesi di contratto decentrato integrativo;
- b) per la delegazione di parte pubblica la firma può essere apposta solo dal presidente, mentre per la parte sindacale, firmano la RSU (sempre come soggetto unico ed unitario) ed i rappresentanti territoriali delle organizzazioni sindacali firmatarie del CCNL;
- c) anche per la riunione finalizzata alla sottoscrizione della predetta Ipotesi devono essere formalmente invitati sempre tutti i soggetti sindacali legittimati alla trattativa, compresi quelli che ne contestano i contenuti ovvero che, comunque, hanno ritenuto di non partecipare mai o solo in modo occasionale al negoziato;
- d) è auspicabile, comunque, che nel corso del negoziato tutte le parti diano il proprio contributo e si raggiunga una ipotesi di accordo condivisa con il più ampio consenso possibile, consentendo ciò di avere minore conflittualità e di minimizzare i rischi di un successivo contenzioso giudiziario;
- e) è possibile che i soggetti sindacali che non abbiano firmato l'ipotesi di accordo, sottoscrivano, successivamente, il contratto decentrato integrativo definitivo;
- f) l'ipotesi di accordo sottoscritta, corredata dalla relazione tecnico - finanziaria e dalla relazione illustrativa (predisposte ai sensi dell'art. 40, comma 3-sexies, del D.Lgs. n.165/2001), è trasmessa al soggetto istituzionalmente preposto al controllo della contrattazione integrativa (collegio dei revisori o revisore unico o altro organo previsto dall'ordinamento dell'ente), nel termine di 5 giorni dalla stipulazione come stabilito dall'art. 5, comma 3, del CCNL dell'1.4.1999, come sostituito dall'art. 4 del CCNL del 22.1.20047;
- g) tale controllo è finalizzato non solo alla verifica della compatibilità degli oneri delle clausole del contratto di secondo livello con i vincoli posti dal contratto nazionale e dal bilancio dell'ente, ma anche del rispetto delle disposizioni inderogabili di norme di legge che incidono sulla misura e sulla corresponsione dei trattamenti accessori;
- h) dalla formulazione testuale dell'art. 40 bis, comma 1, del D. Lgs n. 165/200 (Controlli in materia di contrattazione integrativa), sembra doversi ricavare che questa forma di controllo attiene al rispetto da parte del contratto integrativo di tutti i vincoli comunque derivanti da norme di legge, e non solo di quelli relativi alla misura e le modalità di corresponsione del trattamento economico accessorio e che per queste il legislatore prevede solo un "particolare riferimento", confermando, quindi,



indirettamente, *a contrariis*, l'estensione del controllo anche al rispetto di tutte le altre norme di legge concernenti la contrattazione;

- i) si deve ritenere, pertanto, che il controllo dei soggetti a ciò preposti non possa non estendersi anche alla valutazione e al merito delle scelte contrattuali, per cui l'organo di controllo dovrebbe evidenziare anche, ad esempio, il mancato rispetto dei nuovi ambiti di competenza della contrattazione collettiva ovvero il mancato rispetto delle disposizioni legislative che impongono di erogare i premi monetari in correlazione con la *performance* individuale ed organizzativa solo in presenza di risorse derivanti dal piano di risparmio previsto dall'art. 16 del D.L. n. 78/2011 convertito in legge il 15 luglio 2011 n° 111 e di corrispondere i trattamenti accessori che remunerano il disagio con l'effettiva sussistenza delle condizioni lavorative che ne legittimano l'erogazione;
- j) l'organo di controllo fornisce un parere motivato sul testo negoziale;
- k) in caso di parere negativo dell'organo di controllo è necessario riaprire il negoziato al fine di eliminare o chiarire gli aspetti oggetto di rilievo e che, in tale ipotesi, il presidente provvede alla ripresa della trattativa entro il termine ordinatorio di 5 giorni, che decorrere dalla formale comunicazione dei rilievi allo stesso da parte dell'organo di controllo (art.5, comma 3, del CCNL dell'1.4.1999, come modificato dall'art.4 del CCNL del 22.1.2004);
- l) anche il testo della eventuale nuova Ipotesi contrattuale, sottoscritta a seguito della ripresa della trattativa, dovrà essere sottoposto al controllo di compatibilità economico-finanziaria;
- m) il presidente della delegazione di parte pubblica trasmette l'Ipotesi di accordo e le relative relazioni (illustrativa e tecnico-finanziaria), corredate del parere positivo dell'organo di controllo, all'organo di direzione politica per la necessaria verifica, sulla base di una propria e autonoma valutazione di merito;

**SOTTOSCRIVONO IL SEGUENTE CONTRATTO COLLETTIVO  
INTEGRATIVO DI LAVORO RELATIVO ALL'ANNO 2012 PER IL PERSONALE  
DIPENDENTE DEL COMUNE DI CAMPI SALENTINA:**

The block contains several handwritten signatures in black ink. There are approximately eight distinct signatures, some of which are quite stylized and overlapping. The signatures are located below the title of the contract, indicating the parties who have signed the agreement.

## Capo I

### CAMPO DI APPLICAZIONE, VIGENZA E AMBITI DEL CONTRATTO

#### Art. 1

##### Campo di applicazione

1. Il presente contratto collettivo integrativo, redatto ai sensi dell'art. 5 del CCNL del 1° aprile 1999 così come modificato dall'art. 4 del CCNL 22 gennaio 2004 del Comparto Regioni e Autonomie Locali, si applica a tutto il personale dipendente del Comune di Campi Salentina e con qualunque tipo di contratto di lavoro subordinato (tempo indeterminato, tempo determinato, contratto di somministrazione, contratto di formazione e lavoro) a tempo pieno o parziale. Per il personale assunto con contratto di somministrazione e/o con contratto di formazione e lavoro gli oneri per il trattamento economico accessorio sono a carico dell'ente e non del fondo per le risorse decentrate.

2. Gli effetti giuridici del presente contratto collettivo decentrato integrativo decorrono alla data di sottoscrizione dal 1° gennaio 2012 al 31 dicembre 2012.

#### Art. 2

##### Vigenza e ambiti del contratto

1. Il presente contratto nei limiti delle risorse complessive e di quelle destinate ai singoli istituti del salario accessorio, nonché per la disciplina relativa alle modalità ed ai criteri di utilizzo delle risorse s'intende rinnovato tacitamente di anno in anno fino alla sottoscrizione del successivo che ne definirà per l'anno di riferimento i nuovi importi.

2. Vengono definite con apposito accordo annuale le relative modalità di erogazione delle risorse per le politiche di sviluppo delle risorse umane e per la produttività, fatta salva la facoltà di una delle parti di richiederne la revisione sull'utilizzo delle risorse almeno tre mesi prima dell'inizio di un nuovo esercizio finanziario.

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

4. In mancanza del piano delle performance continuano ad applicarsi i criteri di valutazione concordati con i precedenti contratti integrativi non contrastanti con norme imperative di legge.

5. Il presente contratto sostituisce tutti quelli precedentemente stipulati presso l'ente.

#### Art. 3

##### Relazioni sindacali

1. Le parti, in materia di relazioni sindacali, fanno espresso riferimento al sistema previsto dalla normativa legislativa e contrattuale.

2. Il sistema delle relazioni sindacali, nel rispetto dei distinti ruoli e responsabilità rispettivamente degli enti e dei sindacati, è definito in modo coerente con l'obiettivo di contemperare l'esigenza di incrementare e mantenere elevate l'efficacia e l'efficienza dei servizi erogati alla collettività, con l'interesse al miglioramento delle condizioni di lavoro e alla crescita professionale del personale.

3. La presente intesa, in ordine alle materie demandate dalla vigente normativa alla contrattazione decentrata integrativa a livello di ente, ha l'obiettivo di definire principi e criteri





che rafforzino le scelte in materia di gestione dello sviluppo del personale già operate in sede di contrattazione nazionale e tendenti, da un lato, a costituire una forte spinta motivazionale per i dipendenti e, dall'altro, a collegare in maniera molto stretta i trattamenti economici accessori, anche diversificati, ad effettivi incrementi di produttività, ad oggettivi miglioramenti nei livelli di qualità delle prestazioni e all'affidamento di compiti e funzioni che esaltino autonomia e responsabilità dei dipendenti.

#### Art. 4

##### Fondo risorse decentrate (art. 31 CCNL 22 gennaio 2004)

1. Le risorse finanziarie destinate all'incentivazione delle politiche di sviluppo delle risorse umane e della produttività sono determinate annualmente con atto formale dell'Ente, ai sensi dell'art. 31 CCNL 22 gennaio 2004.

2. Le parti, pertanto, danno atto e concordano che:

a. l'utilizzo del fondo, nelle varie voci che lo compongono, avverrà in coerenza con le disposizioni legislative e contrattuali nazionali che regolano la materia e in conformità alla specifica disciplina stabilita con il presente contratto integrativo;

b. le "risorse stabili" del fondo di cui al presente articolo sono prioritariamente utilizzate per finanziare gli istituti contrattuali che richiedono pagamenti stabili, come quelli di seguito indicati:

- incrementi stipendiali per progressioni economiche a favore del personale dipendente;
- le risorse destinate al completamento del finanziamento delle indennità di comparto (gennaio 2003 e gennaio 2004, art. 33, comma 4, lett. B e C, CCNL 22 gennaio 2004);

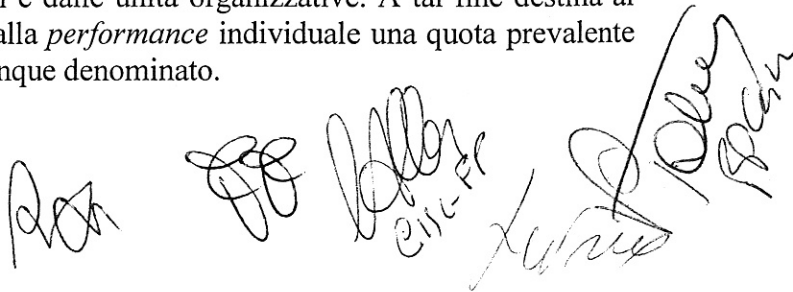
c. la parte stabile e continua delle risorse del fondo di che trattasi, annualmente disponibile dopo aver sottratto la quota destinata al finanziamento degli istituti stabili di cui sopra, viene utilizzata al fine di erogare il compenso relativo alla efficienza ed efficacia dell'azione amministrativa dell'Ente, si terrà conto degli obiettivi che il Comune ha previsto con la relazione programmatica allegata al bilancio di previsione;

3. Le parti concordano che le economie di risorse decentrate provenienti dal precedente esercizio finanziario vengano destinate alle finalità di cui all'art. 17, comma 2, lett. a, CCNL 1° aprile 1999 (produttività e miglioramento dei servizi).

#### Art. 5

##### Produttività e miglioramento dei servizi (art. 17, comma 2, lett. a, CCNL 1° aprile 1999)

1. Questo ente promuove il merito e il miglioramento della *performance* organizzativa e individuale, attraverso l'utilizzo di sistemi premianti selettivi, secondo logiche meritocratiche, nonché valorizza i dipendenti che conseguono le migliori *performance* attraverso l'attribuzione selettiva di incentivi economici, secondo i principi stabiliti dalla contrattazione decentrata di ente (misurazione, valutazione e trasparenza della *performance*). L'Ente misura e valuta la *performance* dei singoli dipendenti al fine di migliorare la qualità dei servizi offerti nonché la crescita delle competenze professionali, attraverso la valorizzazione del merito e l'erogazione dei premi per i risultati perseguiti dai singoli e dalle unità organizzative. A tal fine destina al trattamento economico accessorio collegato alla *performance* individuale una quota prevalente del trattamento accessorio complessivo comunque denominato.

The bottom of the page features several handwritten signatures and initials in black ink. From left to right, there is a signature that appears to be 'Rosa', followed by 'FF', then a signature that looks like 'Vallone' with 'C.M. - P.' written below it. To the right of these are more initials, including 'X' and 'P', and a large, stylized signature on the far right that could be interpreted as 'Oliver' or 'Pach'.

2. I compensi diretti ad incentivare la produttività e il miglioramento dei servizi, quale prioritaria forma di trattamento economico accessorio collegato alla *performance* organizzativa e individuale, sono finalizzati a promuovere gli effettivi incrementi della produttività degli uffici comunali, della capacità innovativa della prestazione lavorativa e l'elevazione del livello qualitativo e quantitativo dei servizi offerti, così come trasfusi negli obiettivi annuali dell'Ente e negli indicatori di attività e di risultato agli stessi correlati.

3. La definizione ed assegnazione degli obiettivi da raggiungere, dei valori attesi di risultato e dei rispettivi indicatori e il collegamento tra gli obiettivi e l'allocazione delle risorse si realizza attraverso la relazione previsionale e programmatica, quale allegato al bilancio di previsione.

4. Per l'anno 2012 le risorse decentrate che annualmente vengono destinate ad incentivare la produttività e il miglioramento dei servizi saranno destinate a premiare l'impegno individuale quale risultante dalle valutazioni delle prestazioni lavorative fatte dai Responsabili di Servizio.

5. Ai fini dell'utilizzo delle specifiche risorse le parti concordano che la quota da attribuire a ciascun Settore si calcola in rapporto al numero dei dipendenti assegnati allo stesso e ai seguenti coefficienti convenzionali di apporto funzionale:

Posizione economica	Peso	posizione
A1	100	
B1	130	
B3	140	
C1	150	
D1	170	
D3	180	

6. È vietata la distribuzione in maniera indifferenziata o sulla base di automatismi di incentivi collegati alla *performance* in assenza delle verifiche e attestazioni sui sistemi di misurazione e valutazione adottati ai sensi di legge.

7. A ciascun dipendente avente diritto è attribuito entro il mese di marzo di ciascun anno il premio incentivante spettante, in relazione alla verifica dei risultati da effettuarsi entro il mese precedente.

#### art. 6

##### Progetti di produttività

1- L'Amministrazione Comunale può altresì realizzare progetti finalizzati a priorità definite strategiche, nell'ambito del miglioramento di specifici servizi o di introduzione di nuovi servizi, finanziati con risorse economiche previste dall'art.15, commi 2, 4 e 5, del CCNL 1/4/99 e ss.mm.ii, da realizzarsi in orario ordinario.

2- In tali casi, la Giunta adotta un atto di indirizzo con il quale: a) stabilisce gli obiettivi, non previsti nell'eventuale PEG, da raggiungere; b) individua i settori interessati al raggiungimento degli stessi; c) pesa il rilievo degli obiettivi assegnati alle singole strutture secondo i criteri stabiliti nel regolamento sulla *performance*. I criteri di ripartizione delle somme sono definiti ai sensi dell'art 4;

3- I dirigenti, per il raggiungimento degli obiettivi prefissati elaborano il progetto.

4- Ogni elaborato deve indicare:

- l'obiettivo finale;
- le modalità organizzative con l'esplicitazione delle attività da svolgere da parte del personale;
- Gli eventuali stadi intermedi ed i tempi di attuazione;

- Il personale interessato con la categoria ed il profilo di appartenenza e le attività ad esso assegnate, favorendo la massima partecipazione.

5- Le economie risultanti dalla decurtazione dei budget a causa del mancato raggiungimento degli obiettivi ritornano nella disponibilità, mentre le eventuali differenze economiche rivenienti dagli abbattimenti dell'apporto individuale per il raggiungimento degli obiettivi, sono ridistribuite tra le unità di personale che hanno realizzato pienamente il progetto.

#### Art.7

#### Progressione economica all'interno della categoria (art. 17, comma 2, lett. b, CCNL 1° aprile 1999)

1. La progressione economica all'interno di ciascuna categoria si realizza mediante l'attribuzione, dopo il trattamento tabellare iniziale, di successivi incrementi economici corrispondenti alla sequenza delle posizioni economiche risultanti dai contratti collettivi nazionali di lavoro per il comparto autonomie locali. Detta progressione economica si realizza, altresì, nel rispetto dei criteri di cui all'art. 5, CCNL 31 marzo 1999, completati ed integrati in sede di contrattazione integrativa, per quanto disposto all'art. 16, comma 1, del citato CCNL.

2. Fermo restando quanto già espresso nel precedente articolo in tema di promozione del merito e miglioramento della *performance* organizzativa e individuale e, attesi gli effetti conseguenti all'entrata in vigore della normativa di cui all'art. 9, comma 1, D.L. n. 78/2010, convertito in L. n. 122/2010, le parti concordano di rinviare a una successiva sessione negoziale ogni decisione in ordine alla definizione della disciplina finalizzata all'applicazione dell'istituto contrattuale di cui al presente articolo.

#### Capo II

#### ALTRE INDENNITÀ

#### Art. 8

#### Indennità di rischio

1. La indennità di rischio è corrisposta a tutto il personale che opera in modo diretto e continuativo nelle prestazioni lavorative che comportano continua e diretta esposizione a rischi pregiudizievoli alla salute ed integrità personale, a partire dalle condizioni di rischio già riconosciute presso l'Ente ed individuate dall'allegato B al D.P.R. 347/83, ed è corrisposta per il periodo di effettiva esposizione al rischio al personale secondo la seguente tabella:

TIPOLOGIE DI RISCHIO	IMPORTO MENSILE LORDO	MODALITÀ DI CORRESPONSIONE
Tutte le tipologie di rischio come sopra individuate	€ 30,00	L'importo lordo mensile massimo di € 30,00 viene corrisposto per i soli giorni di presenza in servizio, previa riparametrizzazione su base giornaliera: <ul style="list-style-type: none"><li>- a n. 22 giorni lavorativi per il personale con orario di lavoro articolato su 5 giorni;</li><li>- a n. 26 giorni lavorativi per il personale con orario di lavoro articolato su 6 giorni;</li></ul>

*[Handwritten signatures and initials at the bottom of the page]*

2. Il pagamento dell'indennità avverrà su dichiarazione mensile resa dai Responsabili di Settore interessati, che comunicheranno al Servizio Personale le presenze in servizio ed i periodi di effettiva esposizione ai rischi.

#### **Art. 9**

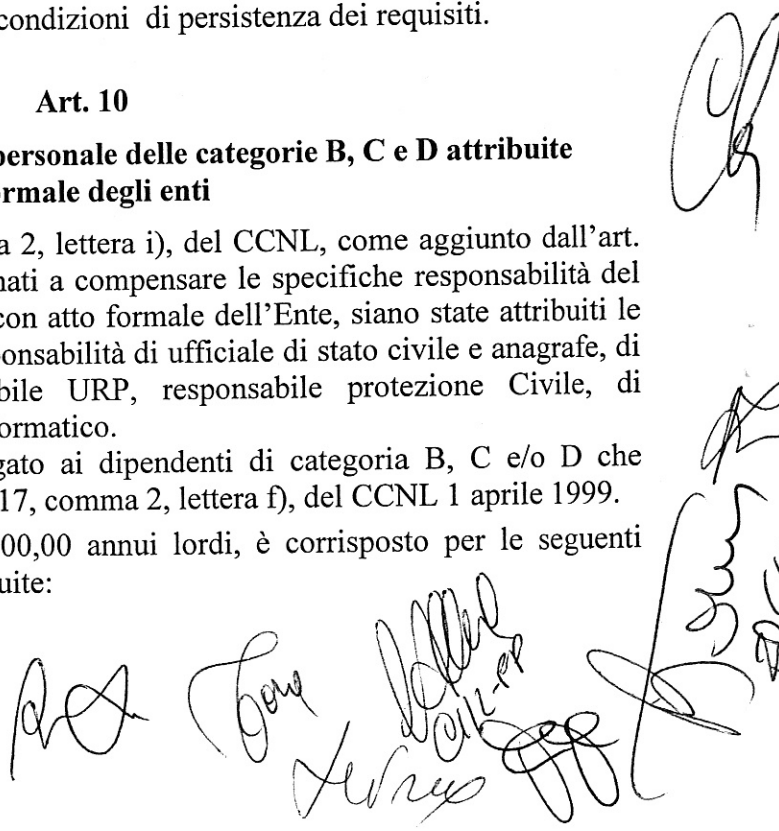
##### **Compensi per l'eventuale esercizio di compiti che comportano specifiche responsabilità da parte del personale delle categorie B, C e D quando non trovi applicazione la speciale disciplina di cui all'art. 11, comma 3, del CCNL 31 marzo 1999**

1. Le risorse economiche di cui all'art. 17 lett. f) sono destinate alla corresponsione di compensi al personale della categoria B e C che svolge compiti comportanti specifiche responsabilità e della categoria D non incaricato di posizione organizzativa.
2. Il personale di cat. B, C e D beneficiario dell'indennità di cui al presente articolo, viene individuato sulla base di criteri di seguito indicati, debitamente differenziati per categorie, rilevabili da atti formali:
  - a) per i dipendenti di cat. D, spetta al personale con responsabilità di struttura organizzativa/sub struttura purché non incaricato di posizione organizzativa o di alta professionalità, per un importo massimo di € 2.500,00, da determinarsi concretamente in sede di accordo annuale decentrato;
  - b) per il personale di categoria B e C l'istituto contrattuale è riconosciuto ed è corrisposto, previo conferimento formale dei compiti e delle responsabilità quali:
    - responsabilità di procedimenti complessi per la natura delle attività svolte;
    - coordinamento di altri dipendenti inquadrati in pari o categorie inferiori.
3. Questa indennità sarà erogata nei limiti delle risorse destinate dalla contrattazione decentrata al finanziamento di tale istituto, per come ripartito dall'Ente tra i vari settori;
4. L'indennità viene corrisposta nelle misure massime rispettivamente di € 2.000,00 alle categorie C e di € 1.500,00 alle categorie B, da determinarsi concretamente in sede di accordo annuale decentrato.
5. In sede di verifica annuale della ripartizione delle risorse disponibili i predetti parametri possono essere soggetti a revisioni ed integrazioni concordate tra le parti.
6. I compensi di cui al presente articolo sono revocabili e la loro corresponsione è subordinata all'effettivo esercizio dei compiti e delle responsabilità a cui sono correlati.
7. Si stabilisce, inoltre, che con cadenza annuale, i Responsabili dei Settori informeranno i sindacati firmatari del CCDI e le RSU sulle condizioni di persistenza dei requisiti.

#### **Art. 10**

##### **Particolari responsabilità del personale delle categorie B, C e D attribuite con atto formale degli enti**

1. Gli incentivi, previsti dall'art. 17, comma 2, lettera i), del CCNL, come aggiunto dall'art. 36 del CCNL 21 gennaio 2004, sono destinati a compensare le specifiche responsabilità del personale delle categorie B, C, e D, a cui, con atto formale dell'Ente, siano state attribuite le seguenti qualifiche, funzioni, compiti o responsabilità di ufficiale di stato civile e anagrafe, di ufficiale elettorale, di addetto responsabile URP, responsabile protezione Civile, di responsabile Ufficio tributi, di archivista informatico.
2. Il compenso non può essere erogato ai dipendenti di categoria B, C e/o D che percepiscono le indennità di cui all'articolo 17, comma 2, lettera f), del CCNL 1 aprile 1999.
3. Il compenso, nella misura di € 300,00 annui lordi, è corrisposto per le seguenti specifiche responsabilità formalmente attribuite:

The bottom of the page contains several handwritten signatures and initials. On the right side, there is a large, stylized signature. Below it and to the left, there are several smaller signatures and initials, some of which appear to be dated or include other markings. The handwriting is in black ink on a white background.

DESCRIZIONE RESPONSABILITÀ	IMPORTO ANNUO LORDO INDENNITÀ	MODALITÀ DI CORRESPONSIONE
Ufficiale di stato civile/anagrafe/elettorale	€ 300,00	Corresponsione su base mensile nell'importo fisso di 1/12 dell'importo annuo lordo.
Addetto responsabile URP	€ 300,00	Corresponsione su base mensile nell'importo fisso di 1/12 dell'importo annuo lordo.
Responsabile protezione Civile	€ 300,00	Corresponsione su base mensile nell'importo fisso di 1/12 dell'importo annuo lordo.
Responsabile Ufficio tributi	€ 300,00	Corresponsione su base mensile nell'importo fisso di 1/12 dell'importo annuo lordo.
Archivista informatico	€ 300,00	Corresponsione su base mensile nell'importo fisso di 1/12 dell'importo annuo lordo.

4. L'indennità per specifiche responsabilità, ove prevista in sede di contrattazione integrativa annuale, viene comunque attribuita dai Responsabili di Settore sulla base di contingenti fissati annualmente in funzione dell'organizzazione dell'Ente.

5. In sede di verifica annuale delle risorse disponibili la presente individuazione di specifiche responsabilità potrà essere soggetta a revisioni ed integrazioni concordate tra le parti. Nel caso in cui un dipendente svolga più attività tra quelle di cui al comma precedente potrà ricevere un compenso entro il tetto massimo di € 300,00 annui lordi. La fruizione di questo compenso è incompatibile con la fruizione dei compensi di cui al precedente articolo 8 del presente contratto.

#### Art. 11

##### **Indennità di turno, reperibilità, disagio, maneggio valori, orario notturno, festivo e festivo-notturno**

1. Le indennità di turno, reperibilità, rischio, disagio, maneggio valori, orario notturno, festivo e festivo-notturno restano disciplinate dalla contrattazione nazionale e dalle norme integrative appresso riportate.

2. I Responsabili dei Settori interessati individuano il personale cui spettano le indennità di cui al presente articolo. Le stesse vengono corrisposte a cadenza mensile.

3. Le figure professionali interessate all'erogazione dell'indennità di turno sono i Vigili Urbani;

4. Le figure professionali interessate alla pronta reperibilità sono quelle dei servizi demografici per lo Stato Civile con una unità per dodici ore giornaliere nei giorni di sabato, domenica e festivi.

5. L'indennità per maneggio valori compete al personale adibito in via continuativa a servizi che comportano maneggio di valori di cassa, per le giornate nelle quali lo stesso è adibito ai suddetti servizi nella misura di € 1,00 giornaliere per un maneggio

*[Handwritten signatures and initials at the bottom of the page]*



mensile fino ad € 4.000,00 e di € 1,50 giornalieri per un maneggio mensile superiore a € 4.000,00.

6. L'indennità di maneggio valori è cumulabile con altre indennità, purché non percepite allo stesso titolo.

### Capo III

## ORGANIZZAZIONE E GESTIONE DEL RAPPORTO DI LAVORO

### Art. 12

#### Norma di principio

1. Sulla base delle previsioni di cui al D.Lgs. n. 165/2001 per come modificato dal D.Lgs. n. 150/2009, la disciplina degli istituti relativi all'organizzazione del lavoro ed alla gestione del rapporto di lavoro, quali le linee di indirizzo per la formazione e l'aggiornamento professionale, la prevenzione, sicurezza e miglioramento dell'ambiente di lavoro, le implicazioni connesse alle innovazioni organizzative, i criteri generali per le politiche dell'orario di lavoro non sono più oggetto di contrattazione, con la conseguente disapplicazione delle norme dei contratti nazionali.

2. Le disposizioni sulle materie di cui al precedente comma contenute nei contratti collettivi integrativi cessano di produrre i propri effetti a far data dalla entrata in vigore del presente contratto.

### Art. 13

#### Sviluppo attività formative

1. La formazione del personale comunale costituisce elemento fondamentale per la valorizzazione delle risorse umane ed è finalizzata ad incidere sulle prestazioni individuali e sul funzionamento degli uffici e dei servizi, per elevare l'efficienza, l'efficacia e la trasparenza dell'azione amministrativa.

2. La pianificazione della formazione contiene:

- l'individuazione degli obiettivi strategici e l'indicazione dei tempi di attuazione dei programmi di formazione, da correlare anche alle progressioni orizzontali in ciascuna categoria;
- l'identificazione delle attività di formazione che coinvolgono tutti i dipendenti e quelle riguardanti specifiche professionalità, previa analisi dei bisogni formativi da effettuarsi mediante apposite conferenze di servizio o con l'impiego di questionari;
- l'indicazione delle tipologie dei percorsi di formazione (corsi e/o seminari organizzati dall'Ente o da strutture esterne, stage presso altre Amministrazioni o Aziende private, auto-formazione e auto-aggiornamento con la fornitura del materiale e delle necessarie istruzioni, ecc.);
- la definizione della metodologia di valutazione dei singoli moduli e percorsi formativi, nonché le ricadute sul piano dell'arricchimento ed aggiornamento professionale;
- la definizione delle modalità di accesso alla formazione.

3. Nel definire le modalità di accesso, vengono individuate le priorità ed indicati precisi criteri (precedenza a chi non ha ancora svolto attività di formazione, a chi è coinvolto in processi di riorganizzazione, a chi opera in strutture "strategiche", favorendo processi di rotazione), con l'obiettivo di offrire a tutti i dipendenti l'opportunità di formarsi ed aggiornarsi.

4. Alla formazione professionale, alla riqualificazione ed all'aggiornamento del personale è destinato un importo pari almeno all'1% annuo del monte salari dell'anno precedente. Le somme eventualmente non spese nell'esercizio di riferimento sono vincolate al riutilizzo nell'esercizio successivo con le stesse finalità.

5. La formazione e l'aggiornamento del personale, avendo la finalità di migliorare la qualità e la funzionalità dei servizi del Comune di Campi Salentina, sono considerati elementi di valutazione nel processo dinamico del sistema di classificazione.

#### **Art. 14**

##### **Ambiente di lavoro e sicurezza**

1. L'Amministrazione Comunale di Campi Salentina si impegna a dare attuazione al decreto legislativo 9 aprile 2008, n. 81 e ss. mm. e ii., ponendo in essere tutti gli adempimenti di competenza e affrontando in sede negoziale gli aspetti della prevenzione o delle modifiche di strutture e di dotazioni strutturali che si rendessero necessarie per il rispetto della normativa vigente in materia o per migliorare le condizioni di lavoro per i dipendenti.

#### **Art. 15**

##### **Criteri generali per le politiche dell'orario di lavoro**

1. Al fine di armonizzare gli orari di servizio, di apertura degli uffici e di lavoro con le esigenze dell'utenza e con gli orari delle altre Amministrazioni pubbliche, nonché con quelli del lavoro privato, si rende necessario perseguire politiche dell'orario di servizio e di lavoro atte a sperimentare le varie forme di flessibilità contrattualmente previste, temperando, altresì, i bisogni del personale, soprattutto riguardo alle situazioni di disagio e/o svantaggio.

2. Al fine di individuare i necessari correttivi alle politiche degli orari, si effettua annualmente un monitoraggio dei servizi di apertura al pubblico, relativamente alle tipologie delle prestazioni richieste dall'utenza, le cui risultanze sono oggetto di esame in sede negoziale.

#### **Art. 16**

##### **La Banca delle Ore**

1. È istituita la Banca delle Ore, a cui i dipendenti possono aderire in modo volontario. Le rinunce producono effetti a partire dall'anno successivo.

2. In essa confluiscono su richiesta del dipendente le ore di prestazioni di lavoro straordinario debitamente autorizzate, entro il tetto di 90 ore annue. Esse vanno utilizzate entro il 31 dicembre dell'anno successivo a quello di maturazione.

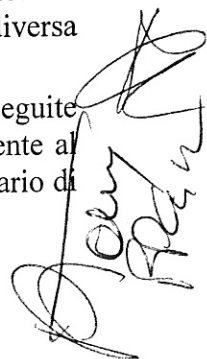
3. A ciascun lavoratore viene intestato un conto personale.

#### **Art. 17**

##### **Buoni pasto**

Nell'ambito della disciplina contrattuale nazionale il buono pasto al personale è garantito nelle giornate di rientro obbligatorio pomeridiano, fatta salva l'eventuale ulteriore erogazione a tale titolo per i servizi che per legge o regolamento abbiano una diversa articolazione di orario di lavoro.

Al fine di garantire il regolare svolgimento delle particolari attività di vigilanza eseguite in turni e la conseguente continuità dell'erogazione dei servizi, al personale appartenente al Corpo di Polizia Municipale che debba prolungare, per motivi di servizio, il normale orario di lavoro è attribuito un buono pasto straordinario ai sensi dell'art. 13 CCNL del 9-5-2006.



**Capo IV**  
**ALTRE MATERIE OGGETTO DI CONTRATTAZIONE**  
**INTEGRATIVA**

**Art. 18**

**Servizi minimi essenziali**

1. Le parti individuano i sotto indicati servizi essenziali da garantire anche in caso di sciopero, allo scopo di contemperare l'esercizio di tale diritto dei lavoratori con i diritti della persona costituzionalmente tutelati:

- a) servizio di stato civile, limitatamente alla registrazione delle nascite e dei decessi;
- b) servizio elettorale, limitatamente alle attività indispensabili nei giorni di scadenza dei termini, previsti dalla normativa vigente, per assicurare il regolare svolgimento delle consultazioni elettorali;
- c) servizio cimiteriale, limitatamente al ricevimento delle salme e loro tumulazione;
- d) servizio di vigilanza urbana, limitatamente alle attività di polizia mortuaria, di pronto intervento per incidenti e per eccezionali situazioni di emergenza, oltre alle unità a disposizione dell'autorità giudiziaria e - ove espressamente richiesto - di Pubblica Sicurezza di cui all'art.5 della Legge n° 65/86;
- e) servizio di custodia, limitatamente al Palazzo di città;
- f) protezione civile, limitatamente alle attività di primo intervento.

2. Per garantire il funzionamento dei servizi essenziali innanzi individuati, si fissano i seguenti contingenti numerici di personale, distinti per qualifiche e professionalità:

- \* stato civile..... n° 1 unità = categ.
- \* cimiteriale..... n° 1 unità = categ. A
- \* vigilanza urbana..... n° 2 unità = 1 uff. o sottuff. + 1 vigile per turno;
- \* custodia..... n° 1 unità.
- \* protezione civile... n° 3 unità così distinte:
  - n° 1 unità = Tecnico di Cat. D o C
  - n° 2 unità = categ. A o B

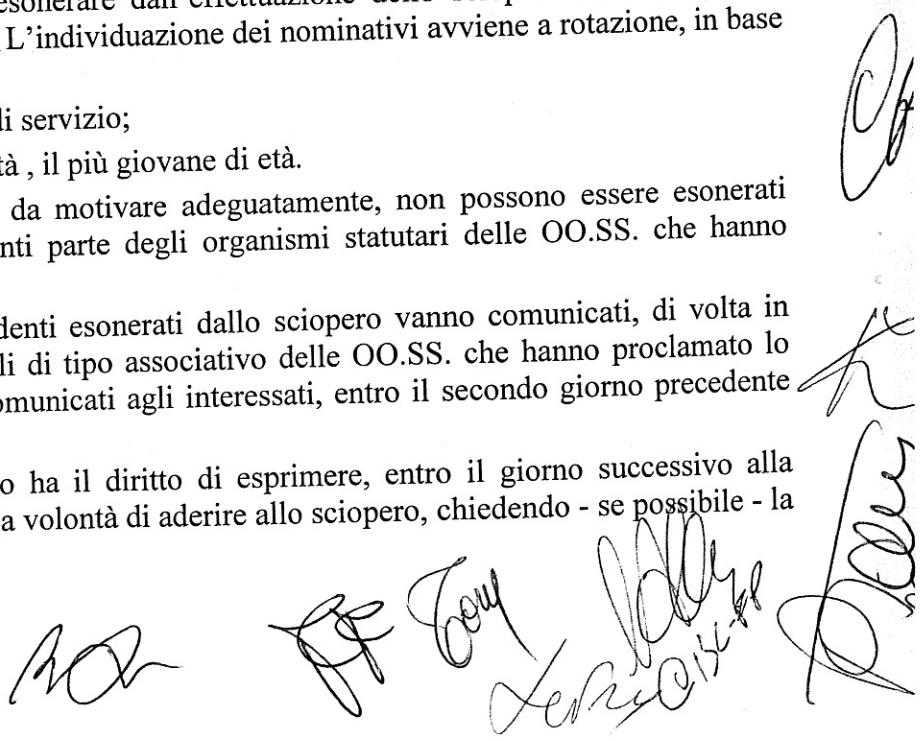
3. In ogni occasione di sciopero, i Responsabili dei Settori interessate individuano tempestivamente, nell'ambito delle professionalità e qualifiche funzionali in servizio, i nominativi del contingente da esonerare dall'effettuazione dello sciopero secondo quanto fissato nel precedente comma 2. L'individuazione dei nominativi avviene a rotazione, in base ai seguenti criteri:

- minore anzianità di servizio;
- a parità di anzianità, il più giovane di età.

4. Salvo casi eccezionali, da motivare adeguatamente, non possono essere esonerati dagli scioperi i dipendenti facenti parte degli organismi statutari delle OO.SS. che hanno proclamato lo sciopero.

5. I nominativi dei dipendenti esonerati dallo sciopero vanno comunicati, di volta in volta, alla R.S.U. ed ai terminali di tipo associativo delle OO.SS. che hanno proclamato lo sciopero. In ogni caso vanno comunicati agli interessati, entro il secondo giorno precedente alla data dello sciopero.

6. Il personale individuato ha il diritto di esprimere, entro il giorno successivo alla ricezione della comunicazione, la volontà di aderire allo sciopero, chiedendo - se possibile - la sostituzione.



7. Il personale che chiede ed ottiene la sostituzione non può risultare, a qualsiasi titolo, salvo quello dello sciopero, assente dal servizio nel giorno dello sciopero stesso.

8. Il personale esonerato dallo sciopero non può assentarsi dal servizio, a qualsiasi titolo, salvo per gravi e documentate esigenze da notificare immediatamente al Responsabile di Settore, il quale deve provvedere alla sostituzione.

9. Le stesse procedure sono da seguire per la pronta reperibilità nelle giornate di sciopero.

## Art. 19

### Mobbing e pari opportunità

1. Al fine di evitare che si verifichino fenomeni di mobbing (situazione di isolamento ed accanimento che si verifica quando un lavoratore viene "preso di mira") sempre più diffusi anche negli ambienti di lavoro della P.A., l'Amministrazione effettua, quando appare opportuno, specifica indagine mirata a verificare la sussistenza o meno del fenomeno.

2. Detta indagine è compiuta con l'ausilio di apposita modulistica - fatto salvo l'anonimato - e d'intesa con la R.S.U.

3. In caso di sussistenza del fenomeno, l'Amministrazione istituisce apposito sportello di ascolto che con le dovute garanzie di competenza e riservatezza, accoglie le richieste di aiuto da parte dei dipendenti, evitando anche probabili contenziosi legali.

4. Le misure per favorire le pari opportunità nelle condizioni di lavoro e di sviluppo professionale, tenendo conto anche della posizione delle lavoratrici in seno alla famiglia, sono concordate a seguito di proposte operative presentate dal comitato unico di garanzia (C.U.G.).

5. La gestione del personale e le misure organizzative, compatibilmente con le esigenze di servizio, terranno conto dei principi generali inerenti le pari opportunità e di un doveroso equilibrio tra le responsabilità familiari e quelle professionali.

6. In particolare si sottolinea come tali iniziative siano già inserite nelle politiche generali di gestione del personale non solo per rispettare la normativa, ma anche e soprattutto per valorizzare azioni che comunque riguardano molti dei dipendenti comunali.

7. In sede di verifica del contratto decentrato per il suo adattamento alle previsioni dettate dal D.Lgs. n. 150/2009 si verificherà la coerenza tra questa disposizione e le materie oggetto di contrattazione.

## Art. 20

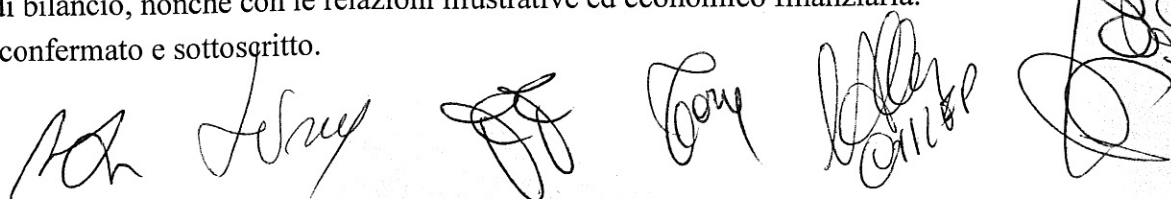
### Norme finali

1. Per quanto non previsto dal presente CCDIL (contratto collettivo decentrato integrativo di lavoro) in relazione agli istituti dallo stesso disciplinati si rinvia alle disposizioni dei contratti collettivi nazionali di lavoro attualmente vigenti. Le disposizioni contenute in precedenti contratti collettivi decentrati integrativi nelle materie non disciplinate dal presente contratto conservano la propria efficacia sino alla loro sostituzione.

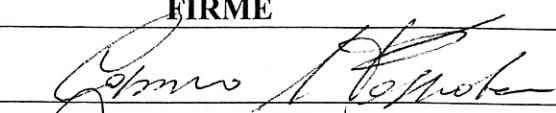

2. Eventuali norme di maggior favore rispetto a quelle definite dal presente contratto, inserite da code contrattuali o da rinnovi o da leggi, trovano attuazione mediante disapplicazione delle corrispondenti clausole.

3. Il presente testo contrattuale sarà trasmesso, a cura dell'Amministrazione, all'A.R.A.N. ed al C.N.E.L., entro cinque giorni dalla sottoscrizione, con la specificazione delle modalità di copertura dei relativi oneri con riferimento agli strumenti annuali e pluriennali di bilancio, nonché con le relazioni illustrative ed economico finanziaria.

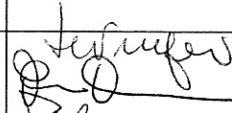


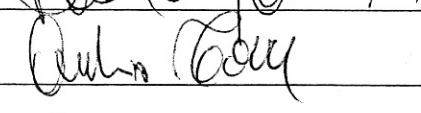

Letto, confermato e sottoscritto.



### 3. DELEGAZIONE DI PARTE PUBBLICA

Cognome e nome componente	FIRME
Cosimo Antonio PASSIATORE Segretario Generale -Presidente	
Riccardo Taurino - Componente	

### 4. DELEGAZIONE DI PARTE SINDACALE

Cognome e nome componente	FIRME
Carla Martellotti, RSU	
Milena Vergari, RSU FRANCESCO FAZZI Maria Rosaria Pagliara	  
Paolo Taurino - C.G.I.L.	
Antonio Torre - U.I.L.	
Luigi Albetta - C.I.S.L.	