



ly

## PROVINCIA DI LECCE

### CONTRATTO DECENTRATO INTEGRATIVO DEL PERSONALE NON DIRIGENTE DELLA PROVINCIA DI LECCE

In data 25 luglio 2014, presso la Provincia di Lecce, ha avuto luogo l'incontro tra:

- la delegazione trattante di parte pubblica:

Presidente Ing. Giovanni Refolo

Componente Dott. Giacomo Mazzeo

Componente Dott. Luigi Amantonico

Componente Dott. Carmelo Calamia

*[Handwritten signatures of Giovanni Refolo, Giacomo Mazzeo, Luigi Amantonico, and Carmelo Calamia]*

- le organizzazioni sindacali territoriali:

CISL - Elio Giannuzzi

CGIL - Simone Longo

UIL - Giovanna Spagnolo

CSA - Giorgio Rausa

DICCAP - Antonio De Iaco

*[Handwritten signatures of Elio Giannuzzi, Simone Longo, Giovanna Spagnolo, Giorgio Rausa, and Antonio De Iaco]*

- la R.S.U.:

Ippazio Aretano	ASSENTE
Silvio Astore	<i>[Signature]</i>
Franco Barriera	<i>[Signature]</i>
Emiliano Calogiuri	<i>[Signature]</i>
Tullio Chetta	<i>[Signature]</i>
Benvenuto De Cagna	<i>[Signature]</i>
Giuseppe Fari	ASSENTE
Giovanni Manzo	<i>[Signature]</i>

Claudio Miraglia	<i>[Signature]</i>
Marco Ruggeri	<i>[Signature]</i>
Giuseppe Placi	<i>[Signature]</i>
Raffaele Quarta	<i>[Signature]</i>
Paolo Taurino	<i>[Signature]</i>
Raffaella Tommasi	ASSENTE
Francesco Turco	<i>[Signature]</i>
///	///

**Art. 1**

**Campo di applicazione e durata**

1. Il presente Contratto Collettivo Decentrato Integrativo si applica a tutto il personale non dirigente della Provincia di Lecce a tempo indeterminato e determinato, compreso il personale comandato, distaccato o in mobilità.
2. Gli effetti giuridici ed economici del presente contratto hanno decorrenza dal giorno successivo alla data di stipulazione, salvo diversa indicazione in esso contenuta.
3. Il presente CCDI conserva la propria efficacia fino alla stipulazione di un successivo CCDI o sino all'approvazione di un nuovo CCNL che detti norme incompatibili con il presente contratto o che renda necessari conseguenti interventi di adeguamento normativo.
4. Per le parti non disciplinate dal presente accordo continuano ad applicarsi, se compatibili, le disposizioni dei contratti decentrati precedenti.

**Art. 2**

**Ripartizione delle risorse decentrate**

1. Con apposito accordo annuale vengono definite le modalità di destinazione delle risorse decentrate, nei limiti delle somme previste in sede di costituzione del relativo fondo e nel rispetto della disciplina contenuta nella contrattazione di livello nazionale in materia di utilizzo delle risorse per le politiche di sviluppo delle risorse umane.
2. Per l'anno 2014, la distribuzione del fondo per il trattamento accessorio del personale dipendente avviene secondo il seguente prospetto:

FONDO 2014		UTILIZZI 2014	
<b>RISORSE STABILI 2013</b>	<b>2.859.685,26</b>	PROGRESSIONI ORIZZONTALI	1.537.030,22
RECUPERI P.E.O. PER CESSAZIONI	40.525,74	INDENNITA' DI COMPARTO	271.560,26
<b>RISORSE STABILI 2014</b>	<b>2.900.211,00</b>	POSIZIONI ORGANIZZATIVE E ALTE PROF.	242.913,00
RIDUZ. PER ALLINEAM. 2010 E CESSAZIONI	242.978,83 (1)		
<b>RISORSE STABILI 2013 RIDOTTE</b>	<b>2.657.232,17</b>		
DECURTAZIONE (QUOTA 2014)	161.471,35 (2)		
<b>TOTALE RISORSE STABILI</b>	<b>2.495.760,82</b>	<b>TOT. UTILIZZI PARTE STABILE</b>	<b>2.051.503,48</b>
ECONOMIE LAVORO STRAORDINARIO 2013	28.920,65	PLAFOND UTILIZZI DI PARTE VARIABILE	635.880,56
ECONOMIE RAZIONALIZZAZIONE SPESA 2013	199.090,00	PREMI COLLEGATI ALLA PERFORMANCE	99.545,00
ECONOMIE RISORSE STABILI 2013	63.157,57		
<b>TOTALE RISORSE VARIABILI</b>	<b>291.168,22</b>	<b>TOT. UTILIZZI PARTE VARIABILE</b>	<b>735.425,56</b>
<b>TOTALE FONDO</b>	<b>2.786.929,04</b>	<b>TOTALE UTILIZZI</b>	<b>2.786.929,04</b>

*L'art. 3 del CCDI del personale dipendente 2006/2009, sottoscritto in data 20/01/2009, è sostituito dal seguente:*

### **Art. 3**

#### **Criteri per la misurazione e la valutazione della performance individuale**

1. Il sistema di incentivazione del personale si fonda sulla realizzazione di obiettivi di reale e quantificabile miglioramento quali-quantitativo dei servizi offerti, approvati dalla Giunta nell'ambito del piano delle performance.  
A tale scopo l'Ente individua le risorse disponibili in bilancio, incrementando il fondo ai sensi dell'art. 15, comma 5, del CCNL 01/04/1999.
2. Il sistema di valutazione delle performance individuali si fonda sull'applicazione di criteri selettivi e meritocratici idonei ad assicurare un effettivo ed adeguato grado di differenziazione in fase di erogazione dei bonus delle performance.
3. La valutazione delle performance dovrà attenersi ai seguenti criteri generali:
  - previsione di un unico metodo di valutazione;
  - suddivisione del personale in categorie (sulla base del livello di responsabilità gestionale e autonomia professionale), finalizzata a rendere il processo di valutazione il più possibile coerente con le caratteristiche delle diverse posizioni funzionali;
  - parametrizzazione della performance ai seguenti elementi di valutazione:
    - o grado di raggiungimento degli obiettivi di miglioramento, sulla base del risultato effettivamente conseguito;
    - o qualità del contributo assicurato alla performance dell'unità organizzativa di appartenenza, alle competenze dimostrate ed ai comportamenti professionali e organizzativi;
4. Nell'ambito della metodologia seguita per la valutazione permanente del personale sono confermate, quali strumenti di espressione della valutazione annuale dei dipendenti da parte dei dirigenti di Servizio, sentito preventivamente il diretto responsabile, le schede di valutazione individuale di cui alle Tabelle A, B e C dell'Allegato 4 del CCDI 20/01/2009.
5. La ripartizione fra i Servizi del Fondo per i bonus delle performance avviene nel modo seguente:
  - 1) Parametri individuali di categoria:
    - Categoria A: 1
    - Categoria B: 1,5
    - Categoria C: 2
    - Categoria D: 2,5
  - 2) Indici:
    - Fondo Performance dell'Ente: FPE
    - Sommatoria parametri individuali di categoria del personale dell'Ente: SPIE
    - Sommatoria parametri individuali di categoria del personale del Settore: SPIS
    - Fondo Performance del Settore: FPS

3) Calcolo del fondo performance del Servizio:  $FPS = \frac{FPE \times SPIS}{SPIE}$

Il Fondo così calcolato costituisce l'importo massimo assegnabile al Servizio, suscettibile di successive rideterminazioni, in fase di previsione, sulla base degli obiettivi di miglioramento proposti e dei dipendenti partecipanti previsti e, a consuntivo, sulla base dei risultati effettivamente conseguiti e dei dipendenti che hanno effettivamente partecipato al raggiungimento dell'obiettivo.

6. Per il calcolo del bonus individuale della performance si terrà conto dei seguenti fattori:
- grado di raggiungimento degli obiettivi di miglioramento, certificato dal Nucleo di Valutazione o, se previsto dall'Ordinamento degli Uffici e dei Servizi, dall'Organismo Indipendente di Valutazione ed espresso in percentuale;
  - percentuale individuale di apporto al raggiungimento dell'obiettivo di ogni singolo dipendente partecipante (la somma delle percentuali individuali dovrà essere uguale a 100);
  - giorni di presenza in servizio (nella valutazione di performance individuale non sono considerati i periodi di congedo di maternità, di paternità e parentale, i periodi di assenza per malattia e, in generale, tutte le assenze dal servizio per qualsiasi causa, ad eccezione di: congedi ordinari; festività soppresse; permessi sindacali retribuiti; riposi compensativi);
  - parametro individuale di categoria;
  - punteggio attribuito dal dirigente di Servizio nella scheda di valutazione individuale.

#### Art. 4

#### Bonus annuale delle eccellenze

1. Per premiare il merito e il miglioramento della performance dei dipendenti, sono destinate apposite risorse nell'ambito di quelle previste per il rinnovo del CCNL.
2. Nei limiti delle risorse disponibili, il CCNL determina l'ammontare del bonus annuale delle eccellenze.
3. Al bonus delle eccellenze concorre il personale che abbia riportato, nell'anno di riferimento, il punteggio massimo assegnabile in sede di valutazione individuale annuale.
4. Il bonus è assegnato alle performance eccellenti, individuate, in sede di accordo economico annuale, in misura non superiore al cinque per cento del suddetto personale.
5. Il personale premiato con il bonus annuale può accedere al premio per l'innovazione, di cui al successivo art. 5, a condizione che rinunci al bonus stesso.

#### Art. 5

### Premio annuale per l'innovazione

1. In sede di accordo economico annuale, è possibile destinare una parte delle risorse decentrate al riconoscimento del premio annuale per l'innovazione.
2. Il premio per l'innovazione viene assegnato al miglior obiettivo di miglioramento realizzato nell'anno, in grado di produrre un significativo cambiamento dei servizi offerti o dei processi interni di lavoro, con un elevato impatto sulla performance dell'organizzazione.
3. L'assegnazione del premio compete al Nucleo di Valutazione o, se previsto dall'Ordinamento degli Uffici e dei Servizi, all'Organismo Indipendente di Valutazione della performance, sulla base di una valutazione comparativa delle candidature presentate da singoli Servizi.
4. Il premio annuale per l'innovazione è di valore pari all'ammontare del bonus annuale di eccellenza, di cui al precedente art. 4, per ciascun dipendente premiato.

#### Art. 6

### Progressione economica orizzontale

1. All'art. 4, comma 3, dopo il 3° capoverso del CCDI del personale dipendente 2006/2009 sottoscritto in data 20/01/2009, è aggiunto il seguente: "le valutazioni, in ogni Settore, saranno precedute da apposita conferenza dei relativi dirigenti di Servizio, finalizzata all'omogenea applicazione dei criteri di valutazione".
2. All'art.4, comma 3, del CCDI del personale dipendente 2006/2009, sottoscritto in data 20/01/2009, dopo le parole "in caso di persistente parità prevarrà l'anzianità di servizio" sono aggiunte le seguenti: "e, infine, l'anzianità anagrafica,".
3. All'art. 4, comma 3, del CCDI del 20/01/2009, subito dopo il succitato 4° capoverso, è aggiunta la seguente disposizione: "*per anzianità maturata nella posizione economica ed anzianità maturata nella categoria si intende l'anzianità maturata, rispettivamente, nella posizione economica e nella categoria a seguito di servizi prestati con contratto di lavoro a tempo indeterminato. Concorrono, invece, a determinare l'anzianità di servizio anche precedenti periodi di lavoro con contratto a termine. Il servizio militare di leva non è valutabile ai fini della progressione economica orizzontale*".

#### Art. 7

### Comitato Unico di Garanzia

1. Il Comitato paritetico sul fenomeno del mobbing di cui all'art. 5 del CCDI 20/01/2009 e il Comitato per le Pari Opportunità di cui all'art.12 del CCDI 18/09/2000 sono sostituiti dal Comitato Unico di Garanzia di cui all'art. 57 del D. Lgs. n. 165/2001, come modificato dall'art. 21 della L. n. 183/2010.

A decorrere dalla data dei provvedimenti dirigenziali di nuova assegnazione adottati ai sensi del presente CCDI, le disposizioni di cui all'Allegato 2 del CCDI 20/01/2009 sono sostituite dal seguente articolo:

## **Art. 8**

### **Indennità accessorie**

#### **1. Indennità di rischio**

Ai fini della corresponsione dell'indennità di rischio di cui all'art. 41 del CCNL 22/01/04, le prestazioni di lavoro che comportano esposizione continua e diretta a rischi pregiudizievoli per la salute e l'integrità personale (art.37 CCNL 14.09.2000) sono ricondotte alle prestazioni lavorative previste nell'allegato B al D.P.R. n.347/83.

L'indennità, pari ad € 30,00 mensili, viene corrisposta al personale sulla base di apposito atto formale adottato dal Dirigente di Servizio.

E' soppressa l'indennità di rischio per uso di videoterminale prevista dal precedente CCDI.

#### **2. Indennità di disagio**

Il personale delle categorie A, B e C, che svolge la propria attività in condizioni particolarmente disagiate può percepire l'indennità di disagio ex art. 17, lett. e, CCNL 1/4/99.

L'indennità, pari ad un importo annuo di € 360,00, viene corrisposta per:

- remunerare esposizioni di disagio connesse a particolari articolazioni dell'orario di lavoro non ricomprese nella turnazione e diverse e più gravose della normale articolazione oraria del personale;
- remunerare esposizioni di disagio connesse ad attività di front-office riconosciuta con atto formale dal dirigente responsabile;
- remunerare esposizioni di disagio connesse ad attività di servizio che richiedano frequenti spostamenti sul territorio, altrimenti non remunerate.

L'indennità viene corrisposta al personale sulla base di apposito atto formale adottato dal Dirigente di Servizio.

L'indennità per specifiche responsabilità, l'indennità di vigilanza, l'indennità di turno e l'indennità di rischio non sono cumulabili con l'indennità di disagio.

#### **3. Indennità di maneggio valori**

- Viene attribuita al personale adibito in via continuativa a servizi che comportino maneggio valori e loro sostituti nelle seguenti misure:
  - o € 0,52 giornalieri per valori mensili medi fino a € 516,46
  - o € 1,04 giornalieri per valori mensili medi da € 516,47 a € 5.164,56
  - o € 1,55 giornalieri per valori mensili medi superiori a € 5.164,56Detto personale è individuato, con atto formale, dal Dirigente di Servizio.

#### 4. Indennità per specifiche responsabilità

- Al personale collocato o incaricato in posizioni di lavoro che comportano l'assunzione di specifiche responsabilità individuate secondo la presente disciplina è riconosciuta l'indennità di cui all'art. 17, comma 2, lett. f), del CCNL 1/4/99.
- Il personale appartenente alle categorie B, C e D beneficiario dell'indennità di cui al presente articolo viene individuato sulla base dei criteri di seguito indicati, rilevabili da appositi atti formali dirigenziali.
- Gli importi annui dell'indennità risultano così rideterminati:

Categoria	Criteri	Importo annuo
D	Personale non titolare di posizione organizzativa, con specifiche responsabilità formalmente conferite	€ 1.660,00
C	Personale con specifiche responsabilità formalmente conferite	€ 1.210,00
B	Personale con specifiche responsabilità formalmente conferite	€ 960,00

#### 5. Indennità ex art. 36 CCNL 22/01/2004

- Al personale incaricato con atto formale dirigenziale in posizioni di lavoro che comportino specifiche responsabilità individuate secondo la disciplina introdotta dall'art. 36 del CCNL 2002-2005 è riconosciuta l'indennità di cui all'art. 17, comma 2, lett. i, del CCNL 1/4/99 nella misura di € 300,00 annui (addetti agli Uffici Relazioni con il Pubblico e messi notificatori per le funzioni di ufficiale giudiziario).
- Tale compenso può essere cumulato ad altri solo in presenza di una effettiva diversità del titolo in base al quale sono corrisposti (responsabilità diverse, ecc.).

#### Art. 9

#### Servizio di pronta reperibilità

1. L'indennità di reperibilità è corrisposta ai dipendenti inseriti nei servizi di pronto intervento, sulla base dei piani di turnazione mensilmente predisposti dal dirigente competente in osservanza del seguente assetto organizzativo:

1 Caposquadra (coincidente con uno dei due tecnici del Settore LL.PP. in reperibilità) + 1 autista	
<b>ZONA SUD</b>	<b>ZONA NORD</b>
1 Tecnico del Settore LL.PP	1 Tecnico del Settore LL.PP
1 Capo Cantoniere	1 Capo Cantoniere
2 Cantonieri	2 Cantonieri
1 Funzionario Ufficio Protezione Civile	
1 Pattuglia Polizia Provinciale	1 Pattuglia Polizia Provinciale

**Art. 10**

**Plafond di Settore**

1. Per la gestione di tutti gli utilizzi connessi all'erogazione degli istituti economici accessori di parte variabile (indennità per specifiche responsabilità, indennità di rischio, indennità di disagio, indennità di maneggio valori, indennità ex art. 36 CCNL 22/01/2004, indennità di turno e indennità di reperibilità), è determinato annualmente un plafond complessivo di risorse decentrate da assegnare, a cura del Direttore Generale dell'Ente, a ciascun dirigente di Settore;
2. Il plafond complessivo annuale da assegnare a ciascun Settore è determinato tenendo conto delle risorse decentrate utilizzate dai Servizi del medesimo Settore nell'anno precedente per finanziare le indennità accessorie di cui al precedente comma 1.
3. Il dirigente di Settore provvederà a distribuire il plafond ai Servizi del proprio Settore previa intesa con i relativi dirigenti di Servizio;
4. Gli atti dirigenziali di attribuzione dei suddetti emolumenti accessori ai dipendenti di ciascun Servizio e le relative erogazioni avvengono esclusivamente nei limiti del plafond assegnato al rispettivo dirigente.

**Art.11**

**Lavoro straordinario**

Le parti individuano, ai fini della deroga al limite massimo individuale annuo di 180 ore di lavoro straordinario prevista dall'art.38 del CCNL 14/09/2000, le seguenti figure professionali che svolgono attività di assistenza agli organi istituzionali:

<b>Autista del Presidente</b>	Limite massimo individuale 600 ore annue
<b>Autisti Agenti di Polizia Provinciale</b>	Limite massimo individuale 240 ore annue Limite massimo complessivo 1000 ore annue
<b>n.4 Istruttori per svolgimento attività di diretta assistenza agli organi istituzionali</b> <i>(art.38 co.3 CCNL 14/09/2000)</i>	Limite massimo individuale 600 ore annue Limite massimo complessivo 2000 ore annue
<b>Personale ausiliario Servizi Logistici</b>	Limite massimo individuale 400 ore annue Limite massimo complessivo 1000 ore annue

**Art.12**

**Validità del contratto**

Il presente contratto ha validità per il triennio normativo 2013-2015 e per la parte economica anno 2014.

**Dichiarazione congiunta**

- 1) Le parti si impegnano, nel caso in cui il ricorso al Capo dello stato avverso la delibera n.37/2012 presentato dalle OO.SS. di categoria dovesse essere accolto, a riaprire immediatamente le trattative per le conseguenti decisioni.
  
- 2) Le parti concordano, inoltre, di convocare, nella fase di distribuzione delle risorse da parte dei dirigenti di Settore ai rispettivi dirigenti di Servizio, apposita riunione allargata alla partecipazione di una delegazione della RSU e delle OO.SS al fine di stabilire, nel rispetto dell'autonomia e competenza dei singoli dirigenti, omogenei criteri di assegnazione delle risorse da destinare alla sviluppo delle risorse umane anno 2014.

Per accettazione, le parti sottoscrivono la presente dichiarazione congiunta.