

# CITTÀ DI ISCHIA

Provincia di Napoli

## Originale Verbale di Deliberazione di Giunta Comunale

Seduta del 31/07/2019 N. 72

Oggetto: APPROVAZIONE CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO INTEGRATIVO 2019 - 2021

L'anno **duemiladiciannove**, addì **trentuno**, del mese di **luglio**, alle ore **13,00** nella sala delle adunanze del Comune di Ischia, si è riunita la Giunta Comunale, convocata nelle forme di legge.

Presiede l'adunanza FERRANDINO VINCENZO, nella sua qualità di SINDACO.

Sono presenti gli Assessori Comunali:

COGNOME E NOME	QUALIFICA	PRESENTI
LUIGI DI VAIA	VICESINDACO	Si
MONTI CAROLINA	ASSESSORE	Si
FERRANDINO PAOLO	ASSESSORE	Si
LUCA SPIGNESE	ASSESSORE	No
BOCCANFUSO ROBERTA	ASSESSORE	No

Assiste il VICE SEGRETARIO GENERALE MONTUORI RAFFAELE

Il Presidente, dichiarata aperta la seduta, invita gli intervenuti a deliberare sull'argomento in oggetto.

### La Giunta Comunale

**Premesso che:**

- Con deliberazione di Giunta Comunale n.78 del 04/07/2018 è stata costituita la delegazione trattante di parte pubblica abilitata alla contrattazione integrativa ed è stato individuato il presidente della stessa;
- con delibera di G.C. n°123 del 12/12/2018 è stato costituito il fondo risorse decentrate per il personale non dirigente anno 2018 e 2019;

**Considerato che :**

- con deliberazione di G.C. n°65 del 21/09/2015 ad oggetto " Dotazione Organica fabbisogno triennale del personale. Modifiche ed integrazioni delibera di G.C. n°61 del 29/07/2015 " si è stabilito, tra l'altro, la cessazione degli incarichi dirigenziali;
- con deliberazione di G.C. n°19 del 29/03/2019 si è provveduto ad approvare la "Dotazione Organica ed il fabbisogno triennale del personale triennio 2019/2021;
- con deliberazione di C.C. n. 2 del 29/04/2019 si è approvato il bilancio di previsione 2019/2021;

**Preso** atto del principio contabile applicato concernente la contabilità finanziaria, di cui all'allegato

4/2 al d.lgs. 118/2011, che al punto 5.2 precisa che l'imputazione dell'impegno avviene "nell'esercizio in cui è firmato il contratto collettivo nazionale per le obbligazioni derivanti da rinnovi contrattuali del personale dipendente, compresi i relativi oneri riflessi a carico dell'ente e quelli derivanti dagli eventuali effetti retroattivi del nuovo contratto, a meno che gli stessi contratti non prevedano il differimento degli effetti economici", precisando successivamente che "Alla fine dell'esercizio, nelle more della sottoscrizione della contrattazione integrativa, sulla base della formale delibera di costituzione del fondo, vista la certificazione dei revisori, le risorse destinate al finanziamento del fondo risultano definitivamente vincolate. Non potendo assumere l'impegno, le correlate economie di spesa confluiscono nella quota vincolata del risultato di amministrazione, immediatamente utilizzabili secondo la disciplina generale, anche nel corso dell'esercizio provvisorio" e che "pertanto, la spesa riguardante il fondo per le politiche di sviluppo delle risorse umane e per la produttività è interamente stanziata nell'esercizio cui la costituzione del fondo stesso si riferisce, destinando la quota riguardante la premialità e il trattamento accessorio da liquidare nell'esercizio successivo alla costituzione del fondo pluriennale vincolato, a copertura degli impegni destinati ad essere imputati all'esercizio successivo";

**Preso** atto delle indicazioni della Corte dei conti, Sezione delle Autonomie che con la deliberazione n.6/2018 ha annunciato il seguente principio di diritto "gli incentivi disciplinati dall'art. 113 del d.lgs. 50/2016 nel testo modificato dall'art. 1 comma 526, della legge 205/2017 (legge di bilancio per il 2018), erogati su risorse finanziarie individuate ex lege facenti capo agli stessi capitoli sui quali gravano gli oneri per i singoli lavori, servizi e forniture, non sono soggetti al vincolo posto al complessivo trattamento economico accessorio dei dipendenti degli enti pubblici dall'art. 23, comma 2, del d.lgs. n. 75/2017"; nonché delle indicazioni della Corte dei Conti Sezione della Toscana che con la deliberazione n.70/2018 in coerenza con il riportato principio ha evidenziato che gli emolumenti retributivi finanziati con i proventi da diritti ed oneri da rilascio delle concessioni edilizie in sanatoria, per attività da svolgersi oltre l'ordinario orario di lavoro, sono esclusi dall'applicazione del vincolo di cui all'articolo 23 comma 2 del d.lgs. n.75/2017 in analogia a quanto stabilito dalla delibera n.16/2009 della Sezione Autonomie per i compensi incentivanti connessi alle attività di recupero dell'evasione dei tributi locali;

**Vista** l'ipotesi di contratto collettivo decentrato integrativo per la destinazione delle risorse decentrate per gli anni 2019/2021 sottoscritta in data 03/07/2019 dal Presidente della delegazione trattante di parte pubblica e da parte della delegazione trattante di parte sindacale;

**Vista** la relazione illustrativa tecnico finanziaria, allegata alla presente (allegato A);

**Acquisito** il parere espresso dal Collegio dei Revisori che si allega alla presente deliberazione;

**Visto** i pareri espressi ai sensi dell'art.49 del D.Lgs. 18/08/2000, n.267;

**Visto** il D.Lgs. n.267/2000;

**Visto** il D.Lgs. n.165/2001;

Con voti unanimi resi nei modi e termini di legge

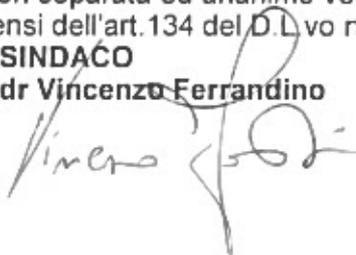
delibera

1. di approvare l'allegato (allegato B) contratto collettivo decentrato integrativo di destinazione delle risorse decentrate per gli anni 2019/2021.
2. autorizzare il presidente della delegazione trattante alla sottoscrizione definitiva del contratto collettivo decentrato integrativo del Comune di Ischia per gli anni 2019/2021.
3. allegare il prospetto riepilogativo dei pareri espressi ai sensi dell'art.49 del d.Lgs. 18/08/2000 n.267.

Con separata ed unanime votazione dichiarare la presente delibera immediatamente eseguibile, ai sensi dell'art.134 del D.L. vo n.267/2000.

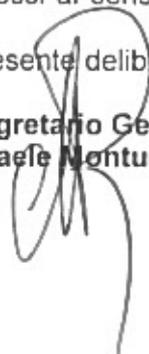
**Il SINDACO**

**Il dr Vincenzo Ferrandino**



**il Vicesegretario Generale**

**il dr Raffaele Montuori**



## RELAZIONE ILLUSTRATIVA E RELAZIONE TECNICO-FINANZIARIA

### RISORSE ACCESSORIE

#### Premessa

Il Dipartimento della Ragioneria Generale dello Stato, ai sensi dell'articolo 40 del decreto legislativo n. 165/2001, d'intesa con il Dipartimento della Funzione Pubblica, ha predisposto lo "*Schema standard di relazione tecnico-finanziaria*" e lo "*Schema standard di relazione illustrativa*" quali allegati alla circolare n.25 del 19/07/2012, tali schemi sono stati aggiornati dalla RGS nel corso dell'anno 2013. Gli schemi hanno natura obbligatoria nelle diverse sezioni in cui sono suddivisi e pertanto la costituzione e l'utilizzo delle risorse decentrate del Comune per l'anno 2019 sono state redatte dal Responsabile dei servizi del personale ai fini della coerenza con il bilancio, secondo i citati modelli standard. Tali schemi saranno pubblicati in modo permanente, ai sensi dell'art.40-bis comma 4 D.Lgs.165/01, sul sito istituzionale dell'ente.

Il 22 maggio 2018, ottenuta la certificazione della Corte dei conti, è entrato in vigore il primo contratto collettivo nazionale di lavoro delle Funzioni locali che scaturisce da un mutato quadro normativo rispetto alla contrattazione collettiva di prima generazione.

La contrattazione collettiva, con il decreto n. 75 del 2017, ritorna ad assumere una valenza centrale nei rapporti di lavoro del pubblico impiego, alla quale, diversamente dalla novella introdotta con la legge n. 15 del 2009, viene riassegnata la regolazione del rapporto di lavoro pubblico.

Il contratto collettivo introduce elementi di semplificazione nella gestione dei fondi destinati alla contrattazione integrativa, precedentemente caratterizzata da una eccessiva frammentazione tra i vari istituti, che hanno reso non agevole la gestione delle dinamiche salariali, al fine di consentire un utilizzo più funzionale ad obiettivi di valorizzazione degli apporti del personale e la graduale convergenza dei trattamenti accessori anche mediante la differenziata distribuzione.

L'obiettivo che si pone il contratto collettivo è dunque quello di superare gli eccessivi tecnicismi gestionali che hanno caratterizzato il precedente sistema di costituzione e di utilizzo dei fondi per la contrattazione decentrata. In tale direzione si pone la rivisitazione del sistema delle posizioni organizzative e della disciplina delle progressioni economiche, nonché l'introduzione di una disciplina differenziata, in relazione a specifiche professionalità, quali quelle appartenenti alla polizia locale.

La quantificazione del fondo delle risorse decentrate e di quelle destinate agli incarichi di posizione organizzativa, deve comunque avvenire, complessivamente, nel rispetto del principio della invarianza della spesa (art. 23, comma 2 del d.lgs. n. 75/2017).

Tale disposizione, ai sensi dell'art. 11 del decreto-legge 14 dicembre 2018, n. 135, non opera con riferimenti agli incrementi previsti, successivamente alla data di entrata in vigore del decreto n.

75 del 2017, dai contratti collettivi nazionali di lavoro, a valere sulle disponibilità finanziarie destinate alla contrattazione e dagli altri provvedimenti negoziali riguardanti il personale contrattualizzato in regime di diritto pubblico.

La contrattazione decentrata diventa la sede naturale nella quale dovranno essere temperate le esigenze di un'equilibrata gestione del fondo e delle risorse decentrate agli incarichi di posizione organizzativa, attesa la rilevanza di entrambe le voci ai fini del richiamato principio di invarianza della spesa.

In attuazione dei principi dettati dal decreto n. 150 del 2009 l'istituto delle progressioni economiche acquisisce carattere premiale, superando ogni forma di automatismo. Infatti, le progressioni verranno assegnate in relazione alle risultanze della valutazione della performance individuale del triennio che precede l'anno in cui è adottata la decisione di attivazione dell'istituto.

#### A) illustrazione di quanto disposto dal contratto integrativo

##### Titolo I

##### Artt. dall'1 al 3; 27

Richiama il quadro normativo di riferimento, dispone la durata triennale e la determinazione annuale delle modalità di utilizzo delle risorse, l'attività di verifica e le modalità di revisione e rinnovo.

##### Titolo II

##### Artt dal 4 al 6

Tratta dei criteri per la ripartizione e destinazione delle risorse finanziarie stabili e variabili, organizzazione e performance, differenziazione premio individuale.

##### Artt. dal 7 al 9

Tratta della regolamentazione delle progressioni economiche, delle indennità condizioni di lavoro, indennità per specifiche responsabilità.

##### Art.10

Tratta delle condizioni per la previsione del welfare integrativo ed individuazione delle misure di sostegno.

##### Artt. dall'11 al 12; 22

Tratta della definizione e regolamentazione di particolari evenienze riguardo l'indennità di reperibilità, la correlazione tra retribuzione di risultato e particolari compensi, ipotesi di esclusione dalla turnazione notturna.

Art.13

Definizione delle misure per la sicurezza nei luoghi di lavoro.

Artt. dal 14 al 19

Determinazioni riguardo i rapporti di lavoro a tempo parziale, la banca ore, la flessibilità dell'orario di lavoro, l'orario multi periodale, il lavoro straordinario, l'innovazione tecnologica e la qualità del lavoro, in particolare la nuova modalità lavorativa denominata "lavoro agile".

Artt. dal 20 al 21

Determinazioni riguardo le risorse per retribuzione di posizione e risultato ed i criteri per la determinazione della retribuzione di risultato.

Titolo III

Artt. dal 23 al 25

Regolamentazione di indennità e risorse relative al funzionamento del personale della polizia locale.

Titolo IV

Art. 26

Richiamo degli incentivi previsti da specifiche disposizioni di legge.

B) quadro di sintesi delle modalità di utilizzo delle risorse

Sulla base dei criteri definiti negli specifici articoli le risorse vengono utilizzate nel seguente modo:

Descrizione	Importo
<i>Risorse destinate agli istituti di cui all'art.68, comma 1:</i>	
Progressioni economiche	195.220,31
Indennità di comparto	52.000,00
<i>Risorse destinate agli istituti di cui all'art.68, comma 2:</i>	
Performance, progetti per il conseguimento di obiettivi dell'Ente, indennità sost. Art.90	88.076,22
Indennità condizioni di lavoro, turno, reperibilità, riposo compensativo	127.327,50

Compensi per specifiche responsabilità (art.70-quinquies CCNL 2018) ed indennità di funzione personale P.M. (art.56-sexies CCNL 2018)	66.425,68
Indennità servizio esterno di vigilanza (art.56-quinquies CCNL 2018)	34.866,00
Compensi previsti da specifiche disposizioni di legge (art.68 co.2 CCNL 2018)	140.000,00
Totale	703.915,71

C) effetti abrogativi impliciti

Si determinano effetti abrogativi impliciti per tutte le materie non contemplate dal presente Contratto.

D) illustrazione e specifica attestazione della coerenza con le previsioni in materia di meritocrazia e premialità

Le previsioni sono coerenti con le disposizioni in materia di meritocrazia e premialità in quanto verso il personale si applica il Sistema di Valutazione e Misurazione della Performance (approvato con la deliberazione della Giunta comunale del piano esecutivo di gestione, piano delle performance, piano degli obiettivi).

E) illustrazione e specifica attestazione della coerenza con il principio di selettività delle progressioni economiche;

Lo schema di CCDI prevede apposita regolamentazione integrativa ed attuativa di quanto previsto dal contratto nazionale in materia con utilizzo del vigente sistema di valutazione di merito.

F) illustrazione dei risultati attesi dalla sottoscrizione del contratto integrativo, in correlazione con gli strumenti di programmazione gestionale

Il risultato atteso è il mantenimento degli standard qualitativi e quantitativi delle prestazioni rese all'utenza anche in presenza di un costante e pluriennale decremento delle risorse umane disponibili.

## Relazione tecnico-finanziaria

La presente relazione tecnico-finanziaria si riferisce alla costituzione del fondo integrativo con il compito di individuare e quantificare i costi e attestarne la compatibilità e sostenibilità nell'ambito degli strumenti annuali e pluriennali di Bilancio.

### III.1 - Modulo I - La costituzione del Fondo per la contrattazione integrativa

La costituzione del Fondo per la contrattazione integrativa costituisce uno specifico atto dell'Amministrazione teso a quantificare l'ammontare esatto di ciascun Fondo in applicazione alla regole contrattuali e normative vigenti, si fa presente che con deliberazione N.123 del 12/12/2018 è stato quantificato il fondo delle risorse decentrate nell'anno 2019 in complessivi € 703.915,71.

#### III.1.1 - Sezione I - Risorse fisse aventi carattere di certezza e stabilità

##### - Risorse storiche consolidate

**Importo unico consolidato anno 2017: € 522.002,90**

Ai sensi dell'art.67, comma 1, CCNL 2016-2018 "A decorrere dall'anno 2018, il "Fondo risorse decentrate", è costituito da un unico importo consolidato di tutte le risorse decentrate stabili, indicate dall'art. 31, comma 2, del CCNL del 22.1.2004, relative all'anno 2017, come certificate dal collegio dei revisori, ivi comprese quelle dello specifico Fondo delle progressioni economiche e le risorse che hanno finanziato le quote di indennità di comparto di cui all'art. 33, comma 4, lettere b) e c), del CCNL del 22.1.2004. Le risorse di cui al precedente periodo confluiscono nell'unico importo consolidato al netto di quelle che gli enti hanno destinato, nel medesimo anno, a carico del Fondo, alla retribuzione di posizione e di risultato delle posizioni organizzative. Nell'importo consolidato di cui al presente comma confluisce altresì l'importo annuale delle risorse di cui all'art. 32, comma 7, del CCNL del 22.1.2004, pari allo 0,20% del monte salari dell'anno 2001, esclusa la quota relativa alla dirigenza, nel caso in cui tali risorse non siano state utilizzate, nell'anno 2017, per gli incarichi di "alta professionalità". L'importo consolidato di cui al presente comma resta confermato con le stesse caratteristiche anche per gli anni successivi":

UNICO IMPORTO CONSOLIDATO ANNO 2017 (Art.67 CCNL 2016-2018)	€ 522.002,90
<b>TOTALE</b>	<b>€ 522.002,90</b>

##### - Incrementi esplicitamente quantificati in sede di C.C.N.L.

Gli incrementi contrattuali previsti dall'art.67, comma 2, CCNL 2016-2018 sono i seguenti:

QUOTA DI EURO 83,20 PERSONALE IN SERVIZIO AL 31/12/2015 (ART.67, COMMA 2, LETT. A)	€ 8.320,00
DIFFERENZIALI POSIZIONI DI SVILUPPO (ART.67, COMMA 2 LETT.B)	€ 7.033,63
INCREMENTO PER RIDUZIONE STABILE STRAORDINARIO - (ART.67, COMMA 2 LETT.G)	€ 26.559,18
<b>TOTALE</b>	<b>€ 41.912,81</b>

### III.1.2 - Sezione II - Risorse variabili

Ai sensi dell'art.67, comma 3, CCNL 2016-2018 si precisa che il Fondo di cui al presente articolo continua ad essere alimentabile, con importi variabili di anno in anno, con la seguente distinzione tra quelle soggette ai limiti di cui all'art.23, comma 2, D.Lgs.75/2017 e quelle che sono escluse dai citati limiti e vincoli finanziari.

#### Non vi sono previste risorse variabili soggette ai limiti

=====

#### Risorse variabili non soggette ai limiti

QUOTE INCENTIVI FUNZIONI TECNICHE - (Corte dei conti, Sezione Autonomie)	€	45.000,00
SPECIFICHE DISPOSIZIONI DI LEGGE - (ART. 67, C.3, LETT.C) CCNL 2016/2018)	€	55.000,00
SPONSORIZZAZIONI, ACCORDI DI COLLABORAZIONI, COMPENSI ISTAT, ECC. - (ART. 43, L. 449/1997; ART. 15, C.1, lett. D), CCNL 1998-2001)	€	40.000,00
<b>TOTALE</b>	<b>€</b>	<b>140.000,00</b>

### III.1.4 - Sezione IV - Sintesi della costituzione del Fondo sottoposto a certificazione

Questa sezione è dedicata alla sintesi del Fondo sottoposto a certificazione, elaborato sulla base delle sezioni precedenti:

- a) Totale risorse fisse aventi carattere di certezza e stabilità sottoposto a certificazione. L'importo riportato quale totale della sezione III.1.1 è pari ad € 563.915,71 ottenuto dalla somma dei valori seguenti: € 522.002,90 + € 41.912,81;  
Totale risorse variabili sottoposte a certificazione. L'importo riportato quale totale della sezione III.1.2 è pari a complessivi € 140.000,00, tutte non soggette a limitazioni;
- b) Totale Fondo sottoposto a certificazione. Il totale del fondo sottoposto a certificazione è pari a complessivi € 703.915,71 che comportano risorse iscritte nel bilancio 2019/21 pari ad € 703.915,71.

### III.1.5 - Sezione V - Risorse temporaneamente allocate all'esterno del Fondo

Nessun importo è allocato fuori dal fondo in base al sistema di contabilizzazione adottato dall'amministrazione. In particolare il differenziale delle Progressioni Economiche Orizzontali definito dalle dichiarazioni congiunte, quale risorsa economica da collocare in bilancio, viene contabilizzato dall'amministrazione quale entrata del fondo e pertanto rientra tra le poste di costituzione dello stesso.

### **III.2 - Modulo II - Definizione delle poste di destinazione del Fondo per la contrattazione integrativa**

Il modulo che segue riguarda l'utilizzazione del fondo per le risorse decentrate come formalmente concordata in sede di *accordo integrativo*.

#### **III.2.1 - Sezione I - Destinazioni non disponibili alla contrattazione integrativa o comunque non regolate specificamente dal Contratto Integrativo sottoposto a certificazione**

In questa sezione sono rappresentate tutte le poste la cui disciplina esula dall'attività negoziale integrativa (es. gli istituti del Fondo la cui quantità è regolata in modo non modificabile dal Contratto collettivo nazionale e/o da contratti integrativi pregressi già formalizzati). Questa sezione rappresenta quindi la quantificazione da parte dell'Amministrazione delle poste non contrattate e/o non contrattabili del Fondo che, sommata alle poste contrattate della sezione successiva, come oggettivamente rilevate dal contratto integrativo certificato dall'organo di controllo, parifica il totale delle risorse rese disponibili in sede di costituzione del fondo. Le poste la cui destinazione è da considerarsi vincolante e/o storica sono le seguenti:

1. *Indennità di comparto quota carico Fondo*: sono inserite le risorse del fondo di cui all'art.33,c.4, alinea a), del Ccnl 02-05. Tale voce non è contrattabile in quanto la misura dell'indennità di comparto è stabilita dal CCNL e non può quindi essere oggetto di contrattazione integrativa. Il valore inserito nella tabella è esposto in forma previsionale, coerentemente con le restanti voci sia in sede di costituzione che di destinazione del Fondo;
2. *Progressioni orizzontali*: sono inseriti i valori storici del Fondo destinati a remunerare le progressioni economiche già in essere prima del contratto integrativo annuale di riferimento (come normato a partire dall'articolo 17 c. 2 lettera b) del CCNL 98-01). Anche qui i valori sono inseriti nella tabella al valore previsionale attuale, ossia sulla base del personale in essere al 01/01/2019 cui è aggiunta la stima delle nuove progressioni nel rispetto dei canoni di selettività e del riconoscimento ad una quota limitata di dipendenti, determinata tenendo conto anche del possesso del requisito di un periodo di almeno 24 mesi di permanenza nella posizione economica in godimento;

La tabella che segue mostra le risorse sopra illustrate:

INDENNITÀ DI COMPARTO QUOTA CARICO FONDO (art.68, co.1, CCNL 2016-2018)	€ 52.000,00
PROGRESSIONI ORIZZONTALI (art.68, co.1, CCNL 2016-2018)	€ 195.220,31
<b>TOTALE</b>	<b>€ 247.220,31</b>

Le restanti risorse sono destinate in indennità condizioni di lavoro, turno, reperibilità, riposo compensativo per euro 127.327,50, compensi per specifiche responsabilità ed indennità di funzione personale P.M. per

euro 66.425,68, indennità servizio esterno di vigilanza per euro 34.866,00 ed in premi correlati alla performance organizzativa ed individuale, progetti per il conseguimento di obiettivi dell'Ente, indennità sost. Art. 90 per euro 88.076,22.

Il Responsabile del servizio 11

F.to Dott. Antonio Bernasconi

---

## Contratto integrativo

### TITOLO I - DISPOSIZIONI GENERALI

- Art. 1 Oggetto e obiettivi
- Art. 2 Ambito di applicazione
- Art. 3 Durata - Revisione

### TITOLO II - RISORSE DECENTRATE

- Art. 4 Criteri per la ripartizione e destinazione delle risorse finanziarie stabili e variabili
- Art. 5 Criteri per l'attribuzione delle risorse destinate all'organizzazione e alla performance
- Art. 6 Differenziazione del premio individuale (art. 69, CCNL2018)
- Art. 7 Progressioni economiche
- Art. 8 Indennità condizioni di lavoro (art. 70-bis, CCNL 2018)
- Art. 9 Indennità per specifiche responsabilità (art. 70-quinquies, c. 1, CCNL 2018)
- Art. 10 Welfare integrativo (art. 72, CCNL 2018)
- Art. 11 Indennità di reperibilità - incremento (art. 24, CCNL 2018)
- Art. 12 Correlazione tra la retribuzione di risultato e particolari compensi (art. 18, lett. h, CCNL 2018)
- Art. 13 Misure per la sicurezza nei luoghi di lavoro (art. 7, c. 4, lett. m, CCNL 2018)
- Art. 14 Contingente dei lavoratori a tempo parziale (art. 53, CCNL 2018)
- Art. 15 Banca delle ore (art. 38-bis, CCNL 14.9.2000)
- Art. 16 Flessibilità dell'orario di lavoro (art. 17, c. 4, CCNL 6.7.1995)
- Art. 17 Orario di lavoro e orario multiperiodale (art. 22 e 25, CCNL2018)
- Art. 18 Lavoro straordinario (art. 7, c. 4, lett. s, CCNL 2018)
- Art. 19 Innovazioni tecnologiche e qualità del lavoro (art. 7, c. 4, lett. t, CCNL 2018)
- Art. 20 Incremento di risorse per retribuzione di posizione e risultato (art. 7, c. 4, lett. u, CCNL 2018)
- Art. 21 Criteri generali per la determinazione della retribuzione di risultato dei titolari di P.O. (art. 7, c. 4, lett. v, CCNL 2018)
- Art. 22 Turnazioni (art. 23, CCNL 2018)

### TITOLO III - PERSONALE POLIZIA LOCALE

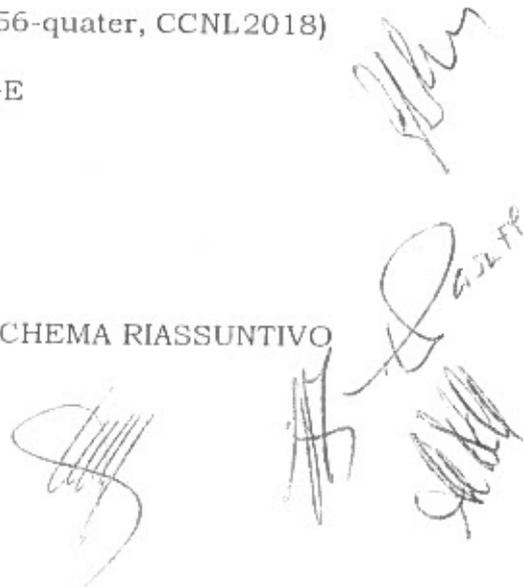
- Art. 23 Indennità di servizio esterno (art. 56-quinquies, CCNL2018)
- Art. 24 Indennità di funzione (art. 56-sexies, CCNL 2018)
- Art. 25 Proventi delle violazioni al Codice della strada (art. 56-quater, CCNL2018)

### TITOLO IV - TRATTAMENTI ACCESSORI FISSATI PER LEGGE

- Art. 26 Incentivi previsti da specifiche disposizioni di legge.

- Art. 27 NORMA TRANSITORIA E DI CHIUSURA

### ALLEGATO A - UTILIZZO FONDO RISORSE DECENTRATE SCHEMA RIASSUNTIVO



## TITOLO I - DISPOSIZIONI GENERALI

### Art. 1

#### Oggetto e obiettivi

1. Il presente Contratto Collettivo Integrativo (di seguito CCI) disciplina gli istituti e le materie che le norme di legge e i contratti collettivi nazionali di lavoro demandano a tale livello di contrattazione, nel rispetto dei principi stabiliti dalla legge.
2. Le materie oggetto di contrattazione integrativa decentrata sono indicate dalla legge e dai vigenti contratti collettivi nazionali di lavoro, nel rispetto dei vincoli e dei limiti ivi previsti, tra i soggetti e con le procedure negoziali stabilite dalla legge.

### Art. 2

#### Ambito di applicazione

1. Il presente CCI si applica a tutto il personale non dirigente in servizio presso il Comune di Ischia con contratto a tempo indeterminato e determinato, ivi compreso il personale comandato o distaccato, nonché al personale con contratto di somministrazione di lavoro secondo quanto previsto dalle disposizioni di legge in materia.
2. Il presente CCI sostituisce ogni precedente accordo sottoscritto antecedentemente alla data di entrata in vigore dello stesso e tutti gli istituti oggetto di contrattazione decentrata vengono col medesimo disciplinati.

### Art. 3

#### Durata - Revisione

1. Il presente CCI ha durata triennale con vigenza dalla data di sottoscrizione dello stesso in sede trattante. Con cadenza annuale possono essere rinegoziati i criteri di ripartizione delle risorse tra le diverse possibilità di utilizzo.
2. Nelle more della rinegoziazione dei criteri di riparto delle risorse, le parti concordano di ritenere valido quanto pattuito fino alla ridefinizione della nuova regolazione contrattuale.

## TITOLO II - RISORSE DECENTRATE

### Art. 4

#### Criteri per la ripartizione e destinazione delle risorse finanziarie stabili e variabili

1. La parte stabile del fondo è destinata a finanziare in via prioritaria gli istituti economici stabili individuati nell'art. 67, c. 1 del CCNL 2016-2018 e quindi:
  - progressioni economiche nella categoria;
  - indennità di comparto;
  - quota dell'indennità professionale del personale educativo degli asili nido di cui all'art. 31, c. 7, secondo periodo del CCNL 14.9.2000 e all'art. 6 del CCNL 5.10.2001;
  - indennità ex VIII livelli.
2. Le somme destinate ai suddetti istituti costituiscono un importo consolidato.
3. Le parti definiscono i criteri per ripartire sulle restanti somme, annualmente

disponibili le quote da destinare agli istituti di cui al comma 2 dell'art. 68 del CCNL 2016- 2018, fermo restando che le nuove progressioni economiche, comprensive del rateo di 13ma, devono essere finanziate esclusivamente da risorse stabili.

4. Confluiscono nel fondo le eventuali risorse residue di parte stabile non utilizzate negli anni precedenti.

#### **Art. 5**

##### **Criteri per l'attribuzione delle risorse destinate all'organizzazione e alla performance**

1. Le parti concordano che una percentuale significativa del fondo di cui all'art. 67, commi 2 e 3 del contratto sia destinata ad incentivare la performance individuale e organizzativa.
2. Eventuali risorse di parte stabile residue non utilizzate per altri istituti concorrono ad incrementare la percentuale destinata agli istituti variabili.
3. Le parti possono definire la correlazione tra gli importi dei premi individuali legati alla performance e particolari compensi che specifiche disposizioni di legge prevedono a favore del personale.
4. Le parti concordano altresì che una quota adeguata del fondo venga riservata al finanziamento di istituti relativi all'organizzazione e all'erogazione dei servizi.

#### **Art. 6**

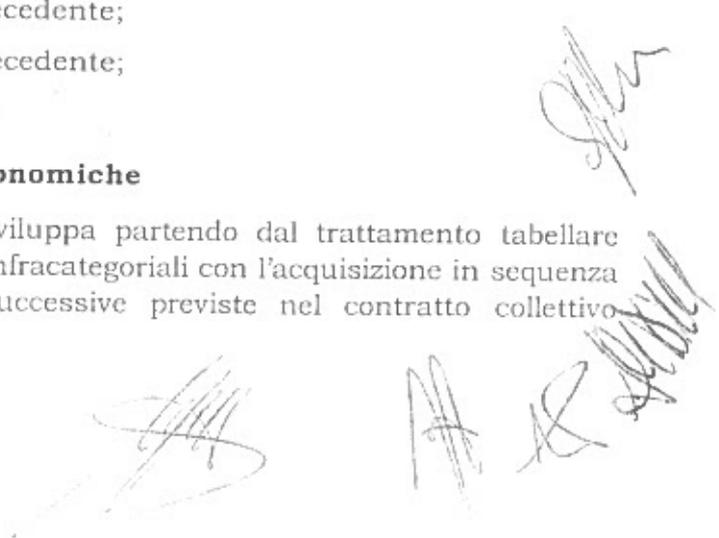
##### **Differenziazione del premio individuale (art. 69, CCNL 2018)**

1. La misura della maggiorazione è determinata in misura differenziata, secondo la qualifica di appartenenza come segue:
  - personale di categoria B: 30% del valore medio pro capite dei premi attribuiti del personale valutato positivamente;
  - personale di categoria C: 30% del valore medio pro capite dei premi attribuiti del personale valutato positivamente;
  - personale di categoria D: 30% del valore medio pro capite dei premi attribuiti del personale valutato positivamente.
2. Per il triennio del presente contratto la maggiorazione è attribuita al 10% del personale interessato dai processi di valutazione, con la seguente distinzione:
  - personale di categoria B 20 % del punto precedente;
  - personale di categoria C 70 % del punto precedente;
  - personale di categoria D 10 % del punto precedente;

#### **Art. 7**

##### **Progressioni economiche**

1. La progressione economica orizzontale si sviluppa partendo dal trattamento tabellare iniziale delle categorie o delle posizioni di accesso infracategoriali con l'acquisizione in sequenza degli incrementi corrispondenti alle posizioni successive previste nel contratto collettivo nazionale di lavoro.



Handwritten signatures and initials are present at the bottom of the page, including a large signature on the right and several initials below it.

### Requisiti d'accesso base

- tutti i dipendenti in servizio a tempo indeterminato presso l'Ente che al 31 dicembre precedente l'anno della selezione hanno maturato il requisito di un periodo minimo di permanenza nella posizione economica orizzontale in godimento pari a 24 mesi, possono accedere alla selezione per ciascuna posizione della propria categoria (senza distinzioni tra part-time e full-time);
- punteggio di valutazione individuale costituito dai punteggi attribuiti nel triennio antecedente, senza tenere conto dell'effettiva presenza in servizio, non inferiore al 70% del massimo ottenibile nel triennio di riferimento. Per il personale assunto tramite mobilità verranno acquisite le schede di valutazione individuali dall'Ente di provenienza.

Il personale comandato o distaccato presso enti, amministrazioni, aziende ha diritto di partecipare alle selezioni per le progressioni orizzontali previste per il restante personale dell'ente di effettiva appartenenza. A tal fine l'ente di appartenenza concorda le modalità per acquisire dall'ente di utilizzazione le informazioni e le eventuali valutazioni richieste secondo la propria disciplina.

### Formazione graduatorie

Le graduatorie sono formate per ciascun servizio, per ciascuna categoria e per ciascuno dei percorsi economici da A1 a A6, da B1 a B8, da C1 a C6, da D1 a D7, sulla base della media delle valutazioni della performance individuale registrato nei tre anni precedenti a quello a cui si riferisce la progressione orizzontale. Per ogni servizio è possibile una unica progressione annuale (per ciascuna categoria e per ciascuno dei percorsi economici).

A parità di punteggio la progressione economica verrà attribuita al dipendente con maggiore anzianità di servizio nella posizione economica goduta presso l'Ente; quale secondo parametro si valuterà il numero delle ore (durata corso) certificate nel triennio precedente. In caso di ulteriore parità l'incremento economico verrà attribuito ad entrambe i dipendenti, con recupero della quota eccedente nell'anno successivo.

Le progressioni avranno decorrenza dal 1° gennaio di ogni anno, consentiranno un solo incremento economico ogni biennio agli aventi titolo.

## Art. 8

### Indennità condizioni di lavoro (art. 70-bis, CCNL 2018)

1. L'indennità è riferita alle condizioni di lavoro che comportano rischio, disagio e maneggio di valori. Il valore dell'indennità è considerato unitariamente per le suddette situazioni ed è commisurata ai giorni di effettivo svolgimento delle attività.

2. Sono considerate attività a rischio quelle che comportano esposizione a rischi pregiudizievoli per la salute e l'integrità personale come rilevabili dal documento di valutazione dei rischi aziendale. Ai fini del riconoscimento della indennità si individuano le seguenti attività di rischio cui corrispondono i relativi valori di indennità giornaliera:

Tipo di attività	Importo indennità
Esecuzione di interventi di segnaletica stradale notturna	Euro 2,00
Esecuzione di interventi alla rete di pubblica illuminazione	Euro 2,00
Attività che comportano esposizione a sostanze pericolose	Euro 2,00

3. Il disagio si configura in una particolare situazione lavorativa che, pur non incidendo in via diretta ed immediata sulla salute e l'integrità personale del lavoratore, può risultare rilevante, per le condizioni sostanziali o temporali o relazionali che

caratterizzano alcune prestazioni lavorative, sulle condizioni di vita dei singoli dipendenti addetti a tali mansioni, condizionandone l'autonomia temporale o relazionale. Accedono all'indennità di disagio pari ad euro 3,00 giornaliera i dipendenti occupati nell'erogazione di servizi in front-office per un periodo superiore al 75% dell'orario giornaliero.

4. La misura dell'indennità riferita al maneggio valori è commisurata all'entità delle somme o altri valori che vengono consegnati all'agente contabile. A questo proposito si individuano le seguenti fasce di valore che sono trattate dagli agenti contabili, con i relativi importi:

- a) Media mensile di valori maneggiati fino ad euro 1.000,00, importo indennità di euro 1,00 giornaliera;
- b) Media mensile di valori maneggiati da euro 1,001,00 ad euro 4.000,00, importo indennità di euro 3,00 giornaliera;
- c) Media mensile di valori maneggiati da euro 4,001,00 ad euro 7.000,00, importo indennità di euro 6,00 giornaliera;
- d) Media mensile di valori maneggiati oltre euro 7,001,00, importo indennità di euro 8,00 giornaliera;

5. In caso di cumulo di attività che presentano alcune o tutte le situazioni previste dal contratto, è applicata una riduzione degli importi diversi da quelli riferiti al rischio, nella misura del 50%. In ogni caso non si può superare il valore massimo di contratto.

6. Il responsabile del servizio di appartenenza del dipendente provvede mensilmente a rilevare lo svolgimento di attività soggette a rischio, disagio, maneggio valori ed a liquidare la relativa indennità unica commisurata ai giorni di effettivo svolgimento delle attività summenzionate.

#### Art. 9

##### **Indennità per specifiche responsabilità (art. 70-quinquies, c. 1, CCNL 2018)**

1. Al personale di categoria B, C e D non titolare di P.O. è riconosciuta una indennità per specifiche responsabilità, in presenza di svolgimento di funzioni di particolare rilevanza.

2. La ripartizione delle risorse per il finanziamento di detta indennità tra i settori dell'ente è effettuata sulla base di una preventiva ricognizione interna presso i responsabili ai fini del rilevamento preliminare del relativo fabbisogno riconoscitivo.

3. L'istituto è da collocarsi in un'ottica di significativa e sostanziale rilevanza delle responsabilità assunte e concretamente esercitate, coerentemente il beneficio potrà essere erogato al personale al quale siano state attribuite responsabilità che, pur insite nella declaratoria della categoria di appartenenza ed, in quanto tali, integralmente esigibili (cfr. allegato A al Ccnl 31 marzo 1999), siano espressive dell'assunzione di responsabilità specifiche e rafforzate nel contesto produttivo dell'amministrazione. Le posizioni di lavoro indennizzabili devono, quindi, riguardare attività, obiettivi, compiti e ruoli di carattere particolare e/o di rilevante complessità, normalmente non reperibili nell'ordinaria e consueta attività generale della struttura funzionale.

4. Fattispecie di responsabilità cui è connesso il riconoscimento economico accessorio: ai fini del riconoscimento dell'indennità per particolari e/o specifiche responsabilità, le posizioni di lavoro devono presentare, necessariamente, uno o più fattispecie di rilevante responsabilità di seguito indicate, mediante l'assunzione delle responsabilità stesse in



modo prevalente, sotto il profilo temporale, rispetto all'assolvimento delle prestazioni rese:

- Responsabilità di apposizione del parere di regolarità tecnica sulle proposte determinative;
- Responsabilità di partecipazione, quale componente, a commissioni di concorso;
- Responsabilità di partecipazione, quale componente, a commissioni di gara;
- Responsabilità di conduzione e coordinamento di gruppi di lavoro;
- Responsabilità di conseguimento di obiettivi/risultati specifici affidati dal responsabile;
- Responsabilità di realizzazione di programmi/piani di attività nell'ambito di direttive;
- Responsabilità di istruttoria di procedimenti amministrativi/erogativi di particolare complessità e/o di rilevante responsabilità (procedimenti ad evoluzione fasica, erogazione di servizi a domanda individuale ecc.);
- Responsabilità di conduzione di sistemi relazionali complessi (partecipazione a delegazione trattante, conferenze di servizi ecc.);
- Responsabilità di preposizione a strutture complesse/strategiche;
- Responsabilità di rendicontazione di significative risorse economiche;
- Responsabilità di attività sostitutiva, nell'ambito delle competenze esercitabili e dell'esigibilità delle prestazioni riferita alla categoria di ascrizione;
- Responsabilità di esercizio di talune mansioni ascrivibili a categoria superiore, laddove non vi siano le condizioni per l'affidamento di mansioni superiori;
- Responsabilità di attività implicanti l'esercizio di funzioni di elevata specializzazione;
- Responsabilità di elaborazioni decisionali di particolare rilevanza (senza effetti esterni);
- Responsabilità di concorso alla formazione delle decisioni/determinazioni del responsabile;
- Responsabilità di elaborazioni di pareri e di supporti consulenziali in generale;
- Responsabilità di funzioni specialistiche ad elevato rischio professionale (responsabile della sicurezza, responsabile della privacy e così via).

5. Criteri per l'attribuzione e valore minimo dell'indennità: l'indennità per specifiche responsabilità è determinata, nell'ambito del valore minimo di 500,00 euro annui lordi e del valore massimo di 3.000,00 euro annui lordi, sulla base dei criteri determinativi di seguito indicati:

- Presenza, nella posizione funzionale, di almeno 2 fattispecie di responsabilità tra quelle sopra indicate: 500,00 euro;
- Presenza, nella posizione funzionale, di almeno 4 fattispecie di responsabilità tra quelle sopra indicate: 1.000,00 euro;
- Presenza, nella posizione funzionale, di almeno 6 fattispecie di responsabilità tra quelle sopra indicate: 1.700,00 euro;
- Presenza, nella posizione funzionale, di oltre 8 fattispecie di responsabilità tra quelle sopra indicate: 3.000,00 euro.

6. Procedura per la corresponsione del compenso indennitario: l'erogazione del valore indennitario è effettuata a consuntivo dell'esercizio di riferimento in ragione del principio di prevalenza, in virtù del quale l'indennità annuale spetta integralmente ed in unica soluzione laddove vi sia prevalenza, nel periodo annuale considerato, del periodo lavorato rispetto a quello non lavorato, in funzione del maggior carico di responsabilità effettivamente sostenuto nel periodo annuale considerato.

7. Gli importi dell'indennità sopra indicati sono riferiti a personale in servizio a tempo pieno per l'intero anno; l'indennità, se spettante, è corrisposta al personale a part time in proporzione alle ore lavorative contrattuali. L'indennità non è correlata in modo automatico con le assenze; i responsabili, tuttavia, valutano, a consuntivo, la spettanza, intera o parziale, in ragione annua, in considerazione del fatto che assenze di rilevante entità non consentono l'effettivo esercizio della responsabilità affidata con la necessaria

assiduità.

8. L'attribuzione dell'indennità compete ai responsabili di riferimento nell'ambito delle risorse economiche affidate a tale titolo.

9. La responsabilità che dà titolo all'erogazione dell'indennità è affidata ai singoli dipendenti con atto formale dal responsabile di riferimento al momento dell'attribuzione della responsabilità stessa; in tale atto dovranno essere specificate le funzioni, i compiti particolari e gli specifici obiettivi per i quali viene individuata la corrispondente responsabilità. Copia del provvedimento è contestualmente trasmessa, per conoscenza, all'Ufficio competente in materia di personale; lo stesso dovrà essere tempestivamente avvertito, inoltre, in caso di revoca dell'affidamento. In assenza di preventivo atto formale non è possibile attribuire, a consuntivo, l'indennità per alcuna assunzione di particolari responsabilità.

10. L'attribuzione ai dipendenti dell'indennità è attuata da parte dei responsabili dopo la necessaria verifica e certificazione, a consuntivo, circa l'effettiva assunzione della responsabilità e del grado di esercizio delle funzioni e dei compiti affidati. La liquidazione dell'indennità è disposta dal responsabile di riferimento annualmente ed è corrisposta non oltre il mese di febbraio dell'anno successivo.

11. Un'indennità di € 350 annui lordi può essere riconosciuta al lavoratore che non risulti incaricato di posizione organizzativa ai sensi dell'art.13 e seguenti per compensare:

- a) le specifiche responsabilità del personale delle categorie B, C e D attribuite con atto formale degli enti, derivanti dalle qualifiche di Ufficiale di stato civile ed anagrafe ed Ufficiale elettorale nonché di responsabile dei tributi stabilite dalle leggi;
- b) i compiti di responsabilità eventualmente affidati agli archivisti informatici nonché agli addetti agli uffici per le relazioni con il pubblico ed ai formatori professionali;
- c) le specifiche responsabilità affidate al personale addetto ai servizi di protezione civile;
- d) le funzioni di ufficiale giudiziario attribuite ai messi notificatori.

L'indennità di cui al presente comma è frazionabile ed è erogata annualmente in una unica soluzione successivamente alla maturazione del diritto.

12. Tali indennità non sono cumulabili tra loro né con qualsiasi altra tipologia di indennità di responsabilità. Nel caso ricorrano entrambe le fattispecie legittimanti al dipendente competerà quella di import maggiore.

## Art. 10

### Welfare integrativo (art. 72, CCNL 2018)

1. Alle misure di sostegno indicate dalla norma contrattuale sono attribuite, compatibilmente con gli equilibri e risorse complessive di bilancio, ove nei due precedenti esercizi finanziari sia rispettato l'equilibrio di cassa, nel rispetto dei vincoli di legge esistenti, risorse nella misura massima del 2% del monte salari dell'Ente nell'anno precedente. Le misure di sostegno individuate sono:

- a) sostegno all'iscrizione dei figli all'asilo nido. Il contributo è determinato in ragione della graduatoria dei richiedenti elaborata secondo il reddito familiare dal più basso al più alto in modo proporzionale da un massimo del 60% ad un minimo del 25% della spesa sostenuta.
- b) incentivazione di iniziative di carattere culturale, ricreativo o sportivo a favore dei dipendenti.
- c) favorire l'adesione a forme di assistenza sanitaria privata per i dipendenti ed i propri familiari.
- d) borse di studio per i figli dei dipendenti a tempo indeterminato risultanti particolarmente meritevoli.

## Art. 11

### Indennità di reperibilità - Incremento (art. 24, CCNL 2018)

1. Il limite di sei volte al mese per la reperibilità in presenza di situazioni di emergenza climatica od ambientale, è elevato fino ad un massimo di 8 volte al mese. L'aumento dei turni in questione non può superare la durata di mesi tre continuativi. L'amministrazione si impegna comunque a contenere la turnazione nei limiti contrattuali, avuta comunque ragione delle esigenze da affrontare.
2. L'importo dell'indennità di reperibilità è elevato nella situazione di cui al comma 1 ad euro 12,00.

## Art. 12

### Correlazione tra la retribuzione di risultato e particolari compensi (art. 18, lett. h, CCNL 2018)

Per ciò che riguarda la correlazione tra i compensi ex art. 18, comma 1, lett. h) del CCM, e la retribuzione di risultato delle P.O., le parti, in attuazione all'art. 7, comma. 4, lettera j) del medesimo CCNL, prendono atto che gli istituti che specifiche norme di legge destinano all'incentivazione del personale, risultano essere i seguenti:

- a) gli incentivi per funzioni tecniche, secondo le previsioni dell'art. 113 del D.Lgs. 18 aprile 2016. n. 50;
- b) i compensi professionali degli avvocati, ai sensi dell'art.9 della Legge n. 114/2014;
- c) i compensi incentivanti connessi ai progetti per condono edilizio, secondo le disposizioni della Legge n. 326 del 2003; ai sensi dell'art.6 del CCNL, del 9 maggio 2006;
- d) i compensi incentivanti connessi alle attività di recupero dell'evasione dei tributi locali, ai sensi dell'art. 3, comma 57 della Legge n. 662/1996 e dall'art.59, comma 1, lett. p) del D.Lgs. n. 446/1997;
- e) i compensi connessi agli effetti applicativi dell'art. 12, comma 1.lett. b), del D.L. n. 437/1996, convertito nella Legge n. 556/1996, spese del giudizio.

I relativi incentivi, secondo i criteri e le modalità stabilite in sede regolamentare, vengono in aggiunta alla retribuzione di risultato, nell'importo pari al 100% di quanto spettante.

## Art. 13

### Misure per la sicurezza nei luoghi di lavoro (art. 7, c. 4, lett. m, CCNL 2018)

1. Sono definiti i seguenti criteri generali per l'individuazione delle misure concernenti la salute e sicurezza del lavoro:

- l'Amministrazione si impegna a garantire al rappresentante dei lavoratori per la sicurezza l'esercizio di tutte le funzioni e facoltà attribuite dall'art. 50 del D. Lgs. 81/2008. A tale scopo allo stesso competono, ogni anno n. 30 ore di lavoro retribuito per l'espletamento delle proprie funzioni, con esclusione del lavoro straordinario;
- coinvolgimento del responsabile della sicurezza e del medico competente per individuare le metodologie da adottare per la soluzione di problemi specifici con particolare riferimento alla salubrità degli ambienti di lavoro, messa a norma di

apparecchiature e impianti, condizioni di lavoro degli addetti a mansioni operaie e di coloro che sono destinatari delle indennità di disagio e rischio;

- coinvolgimento e formazione del rappresentante dei lavoratori per la sicurezza, e impostazione di un piano pluriennale di informazione e formazione di tutto il personale in materia di sicurezza, di salute e dei rischi; il responsabile della sicurezza in accordo con il medico competente individua le attività che comportano la corresponsione di una indennità di disagio e/o rischio in coerenza con il documento sulla valutazione dei rischi
- il documento di valutazione dei rischi deve riguardare tutti i rischi compresi quelli correlati allo stress - lavoro e gli altri previsti dall'art. 28 del D. Lgs. n. 81/2008.

#### **Art. 14**

##### **Contingente dei lavoratori a tempo parziale (art. 53, CCNL 2018)**

1. Il numero dei rapporti a tempo parziale non può superare il 25% della dotazione organica complessiva di ciascuna categoria al 31 dicembre di ogni anno, con esclusione delle posizioni organizzative.
2. Il contingente di contratto è elevato fino al 50%, con impegno delle parti a rietrare nei limiti del 25% gradualmente entro il termine di scadenza del presente contratto decentrato. Al fine di garantire equità tra il personale assunto, ancor prima di ripristinare la percentuale nei limiti del 25%, ci si impegna alla trasformazione di tutte le unità assunte o previste nella programmazione del fabbisogno triennale del personale 2019/2021 con la medesima tipologia contrattuale più favorevole agli assunti (ovvero part time orizzontale orario ridotto a trenta ore settimanali)
3. Il contingente può essere rivisto annualmente a seguito di verifiche sull'organizzazione dell'ente.

#### **Art. 15**

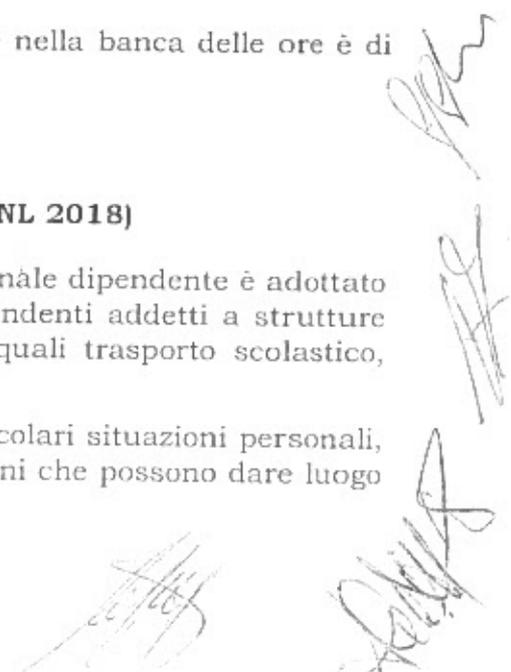
##### **Banca delle ore (art. 38-bis, CCNL 14.9.2000)**

1. La banca delle ore, di cui all'art. 38 bis del CCNL 14.9.2000, contiene, su richiesta del dipendente, le ore di prestazione di lavoro straordinario, debitamente autorizzate, da utilizzarsi entro l'anno successivo a quello di maturazione, *tenendo conto delle esigenze tecniche, organizzative e di servizio.*
2. Il limite individuale annuo delle ore che possono confluire nella banca delle ore è di n. 20 ore.

#### **Art. 16**

##### **Flessibilità dell'orario di lavoro (art 27 CCNL 2018)**

1. Al fine di conciliare le esigenze di vita e di lavoro del personale dipendente è adottato nell'Ente l'istituto dell'orario flessibile. Non si applica ai dipendenti addetti a strutture che forniscono servizi da svolgersi con tempi ben definiti (quali trasporto scolastico, insegnanti scuole comunali, servizi in turno, ecc.).
2. Si applica ai dipendenti che, dichiarano di trovarsi in particolari situazioni personali, sociali o familiari. L'Ente individua una casistica delle situazioni che possono dare luogo alla concessione dell'orario flessibile.



3. Rimane salva la facoltà dell'Ente di generalizzare l'orario flessibile, fatti salvi i servizi di cui al comma 1.

4. La flessibilità prevede un'entrata anticipata o posticipata di 60 minuti rispetto a quella ordinaria con corrispondente uscita. Deve essere comunque assicurata la presenza in servizio del personale che fruisce dell'orario flessibile, in fasce orarie centrali, antimeridiane che assicurino la contemporanea presenza in servizio di tutto il personale addetto alla medesima struttura.

5. ~~Le parti convengono che nel determinare l'articolazione dell'orario di lavoro siano valutate opportunamente, da parte dei responsabili, particolari esigenze espresse dal personale che, per motivi adeguatamente documentati, può chiedere di utilizzare forme flessibili dell'orario di lavoro.~~

#### **Art. 17**

##### **Orario di lavoro e orario multiperiodale (artt. 22 e 25, CCNL2018)**

1. Le parti si impegnano a rispettare la disposizione (art. 4, D.L. n. 66/2003) per la quale la durata media dell'orario di lavoro fino a 48 ore settimanali, compreso lo straordinario, deve essere calcolata con riferimento a un periodo non superiore a quattro mesi.

2. Tale arco temporale è incrementato di ulteriori sei mesi in presenza di esigenze obiettive determinate da:

- situazioni di carenza di personale la cui sostituzione richiede tempi lunghi;
- presenza di eventi naturali che richiedono una maggiore presenza sul posto di lavoro;

3. L'orario multiperiodale consiste nel concentrare l'attività lavorativa in determinati periodi dell'anno. Questi periodi a termini di contratto, di norma non possono superare le 13 settimane. ~~individua le condizioni in presenza delle quali E' possibile superare il detto periodo di 13 settimane nelle attività legate a: servizi legati ad attività stagionali.~~

#### **Art. 18**

##### **Lavoro straordinario (art. 7, c. 4, lett. s, CCNL 2018)**

1. Il limite massimo individuale di ore di lavoro straordinario di cui all'art. 14, c. 4, del CCNL dell'1.4.1999, è elevato a 200 ore per i dipendenti assegnati agli uffici di diretta assistenza agli organi istituzionali.

#### **Art. 19**

##### **Innovazioni tecnologiche e qualità del lavoro (art. 7, c. 4, lett. t, CCNL 2018)**

1. Le parti prendono atto che l'innovazione tecnologica ha effetto sulla quantità e qualità dell'occupazione. Tale fattore assume rilievo organizzativo anche nella definizione degli obiettivi programmatici dell'Amministrazione in quanto in grado di migliorare e rendere più efficiente la qualità del sistema produttivo.

2. Ai fini di cui al precedente comma sono individuati interventi che promuovono un nuovo approccio al lavoro rivolto al miglioramento ed accrescimento delle competenze del personale:

- a) mediante opportuni percorsi di formazione e riqualificazione;
- b) introduzione della nuova modalità lavorativa denominata "Lavoro Agile"(allegato documento programmatico del lavoro agile).

#### **Art. 20**

#### **Incremento di risorse per retribuzione di posizione e risultato (art. 7, c. 4, lett. u, CCNL 2018)**

Fino alla vigenza dell'articolo 23 comma 2 del decreto legislativo n. 75/2017, nel caso in cui un eventuale incremento delle risorse destinate alla retribuzione di posizione e di risultato delle posizioni organizzative determini una riduzione delle risorse del Fondo, le parti intervengono a modulare la parte stabile del fondo per risorse decentrate..

#### **Art. 21**

#### **Criteri generali per la determinazione della retribuzione di risultato dei titolari di P.O. (art. 7, c. 4, lett. v, CCNL 2018)**

1. La determinazione della retribuzione di risultato dei titolari di posizione organizzativa è correlata alle risultanze del sistema di misurazione e valutazione della performance, con particolare riferimento al grado di raggiungimento degli obiettivi programmati ed assegnati alle stesse P.O. (performance individuale).
2. La quantificazione della retribuzione di risultato individuale è direttamente proporzionale alla valutazione assegnata ai titolari di P.O. quale performance individuale, performance organizzativa e comportamento organizzativo. Una valutazione inferiore alla sufficienza, in base al sistema di misurazione e valutazione della performance vigente, non dà titolo alla corresponsione della retribuzione di risultato.

#### **Art. 22**

#### **Turnazioni (art. 23, CCNL 2018)**

1. Rispetto ai casi dettati dalla norma contrattuale, sono individuate ulteriori ipotesi di esenzione dal turno notturno, quali quelle collegate:

- a particolari patologie certificate a carico del dipendente;
- alla presenza di un nucleo familiare con figli (almeno due) tutti di età inferiore ad anni 8.

### **TITOLO III - PERSONALE POLIZIA LOCALE**

#### **Art. 23**

#### **Indennità di servizio esterno (art. 56-quinquies, CCNL 2018)**

1. L'indennità compete al personale di Polizia locale che svolge servizi esterni di vigilanza. L'indennità giornaliera è corrisposta per servizi resi "in via continuativa", ossia prestazione in servizi esterni di vigilanza per almeno il 75% dell'orario di servizio giornaliero. Per prestazioni in servizi esterni di vigilanza in misura minore al 75% dell'orario di servizio compete l'indennità oraria commisurata all'ora o frazione di ora superiore ai 40 minuti.



2. L'indennità è commisurata alle giornate e/o ore di effettivo svolgimento del servizio esterno e compensa i rischi e i disagi connessi all'espletamento di tale servizio. Non è cumulabile con l'indennità di cui all'art.70-bis ed art.56-sexies del Contratto.

3. La misura dell'indennità è così articolata:

- Indennità giornaliera: euro 6,5;
- Indennità oraria: euro 2;

4. Sono confermate le indennità di euro 1.110,84 e di euro 780,30 rispettivamente per il personale in possesso della qualifica di agente di p.s. e svolgente funzioni di p.g. di cui all'articolo 16 del CCNL 22 gennaio 2004 (v. RAL 221).

#### **Art. 24**

##### **Indennità di funzione (art. 56-sexies, CCNL 2018)**

1. Al personale di categoria C e D, non titolare di P.O., appartenente al servizio di Polizia locale è attribuita un'indennità di funzione per compensare lo svolgimento di compiti di responsabilità.

2. A termini di contratto l'indennità è determinata sulla base del grado rivestito e delle connesse responsabilità; delle peculiarità dimensionali, istituzionali, sociali e ambientali dell'Ente. Ai fini del riconoscimento dell'indennità di funzione, le posizioni di lavoro devono presentare, necessariamente, uno o più fattispecie di rilevante responsabilità di seguito indicate, mediante l'assunzione delle responsabilità stesse in modo prevalente, sotto il profilo temporale, rispetto all'assolvimento delle prestazioni rese:

- Responsabilità di apposizione del parere di regolarità tecnica sulle proposte determinative;
- Responsabilità di partecipazione, quale componente, a commissioni di concorso;
- Responsabilità di partecipazione, quale componente, a commissioni di gara;
- Responsabilità di conduzione e coordinamento di gruppi di lavoro;
- Responsabilità di conseguimento di obiettivi/risultati specifici affidati dal responsabile;
- Responsabilità di realizzazione di programmi/piani di attività nell'ambito di direttive;
- Responsabilità di istruttoria di procedimenti amministrativi/erogativi di particolare complessità e/o di rilevante responsabilità (procedimenti ad evoluzione fasica, erogazione di servizi a domanda individuale ecc.);
- Responsabilità di conduzione di sistemi relazionali complessi (partecipazione a delegazione trattante, conferenze di servizi ecc.);
- Responsabilità di reproposizione a strutture complesse/strategiche;
- Responsabilità di rendicontazione di significative risorse economiche;
- Responsabilità di attività sostitutiva, nell'ambito delle competenze esercitabili e dell'esigibilità delle prestazioni riferita alla categoria di ascrizione;
- Responsabilità di esercizio di talune mansioni ascrivibili a categoria superiore, laddove non vi siano le condizioni per l'affidamento di mansioni superiori;
- Responsabilità di attività implicanti l'esercizio di funzioni di elevata specializzazione;
- Responsabilità di elaborazioni decisionali di particolare rilevanza (senza effetti esterni);
- Responsabilità di concorso alla formazione delle decisioni/determinazioni del responsabile;
- Responsabilità di elaborazioni di pareri e di supporti consulenziali in generale;
- Responsabilità di funzioni specialistiche ad elevato rischio professionale (responsabile della sicurezza, responsabile della privacy e così via).

3. Criteri per l'attribuzione e valore minimo dell'indennità: l'indennità di funzione è determinata, nell'ambito del valore minimo di 500,00 euro annui lordi e del valore massimo di 3.000,00 euro annui lordi, sulla base dei criteri determinativi di seguito

indicati:

- Presenza, nella posizione funzionale, di almeno 2 fattispecie di responsabilità tra quelle sopra indicate: 500,00 euro;
- Presenza, nella posizione funzionale, di almeno 4 fattispecie di responsabilità tra quelle sopra indicate: 1.000,00 euro;
- Presenza, nella posizione funzionale, di almeno 6 fattispecie di responsabilità tra quelle sopra indicate: 1.700,00 euro;
- Presenza, nella posizione funzionale, di oltre 8 fattispecie di responsabilità tra quelle sopra indicate: 3.000,00 euro.

4. Procedura per la corresponsione del compenso indennitario: l'erogazione del valore indennitario è effettuata a consuntivo dell'esercizio di riferimento in ragione del principio di prevalenza, in virtù del quale l'indennità annuale spetta integralmente ed in unica soluzione laddove vi sia prevalenza, nel periodo annuale considerato, del periodo lavorato rispetto a quello non lavorato, in funzione del maggior carico di responsabilità effettivamente sostenuto nel periodo annuale considerato.

5. Gli importi dell'indennità sopra indicati sono riferiti a personale in servizio a tempo pieno per l'intero anno; l'indennità, se spettante, è corrisposta al personale a part time in proporzione alle ore lavorative contrattuali. L'indennità non è correlata in modo automatico con le assenze; i responsabili, tuttavia, valutano, a consuntivo, la spettanza, intera o parziale, in ragione annua, in considerazione del fatto che assenze di rilevante entità non consentono l'effettivo esercizio della responsabilità affidata con la necessaria assiduità.

6. L'attribuzione dell'indennità compete ai responsabili di riferimento nell'ambito delle risorse economiche affidate a tale titolo.

7. La responsabilità che dà titolo all'erogazione dell'indennità è affidata ai singoli dipendenti con atto formale dal responsabile di riferimento al momento dell'attribuzione della responsabilità stessa; in tale atto dovranno essere specificate le funzioni, i compiti particolari e gli specifici obiettivi per i quali viene individuata la corrispondente responsabilità. Copia del provvedimento è contestualmente trasmessa, per conoscenza, all'Ufficio competente in materia di personale; lo stesso dovrà essere tempestivamente avvertito, inoltre, in caso di revoca dell'affidamento. In assenza di preventivo atto formale non è possibile attribuire, a consuntivo, l'indennità per alcuna assunzione di particolari responsabilità.

8. L'attribuzione ai dipendenti dell'indennità è attuata da parte dei responsabili dopo la necessaria verifica e certificazione, a consuntivo, circa l'effettiva assunzione della responsabilità e del grado di esercizio delle funzioni e dei compiti affidati. La liquidazione dell'indennità è disposta dal responsabile di riferimento annualmente ed è corrisposta non oltre il mese di febbraio dell'anno successivo.

9. Sono confermate le indennità di euro 1.110,84 e di euro 780,30 rispettivamente per il personale in possesso della qualifica di agente di p.s. e svolgente funzioni di p.g. di cui all'articolo 16 del CCNL 22 gennaio 2004 (v. RAL 221).

#### Art. 25

##### **Proventi delle violazioni al Codice della strada (art. 56-quater, CCNL 2018)**

1. Una quota dei proventi delle sanzioni amministrative pecuniarie per violazioni previste dal codice della strada, come determinata dall'ente in base all'art. 208 del D. Lgs. n.



285/1992 può essere destinata, compatibilmente con gli equilibri e risorse complessive di bilancio, ove nei due precedenti esercizi finanziari sia rispettato l'equilibrio di cassa, al finanziamento di progetti di potenziamento dei servizi di controllo finalizzati alla sicurezza urbana e alla sicurezza stradale, nonché a progetti di potenziamento dei servizi notturni e di prevenzione delle violazioni di cui agli artt. 186, 186-bis e 187 dello stesso Codice.

2. L'ente stanZIA le relative risorse a termini dell'art. 67, c. 3, lett. i, e c. 5, lett. b), CCNL 2018.

3. L'Ente destina, compatibilmente con gli equilibri e risorse complessive di bilancio, ove nei due precedenti esercizi finanziari sia rispettato l'equilibrio di cassa, una quota dei proventi in esame per finalità assistenziali nell'ambito delle misure del welfare integrativo di cui all'art. 72 del Contratto, come previsto all'art.10, entro comunque il limite generale ivi previsto.

#### **TITOLO IV - TRATTAMENTI ACCESSORI FISSATI PER LEGGE**

##### **Art. 26**

##### **Incentivi previsti da specifiche disposizioni di legge.**

Assumono rilievo nella definizioni delle clausole contrattuali i seguenti istituti:

- gli incentivi per l'attività di recupero dell'evasione fiscale relativa all'ICI (art. 3, comma 57, legge 23.12.1996, n. 662; art. 59, comma 1, lett. p), D. Lgs. 15.12.1997, n. 446);
- gli incentivi per funzioni tecniche di cui all'art. 113 del D. Lgs. n. 50/2016, nei limiti dettati dalla stessa norma;
- i compensi professionali per l'Avvocatura dell'ente. (art. 9, D.L. n. 90/2014 nei limiti dettati dalla stessa norma, c. 7). La norma prevede che i contratti collettivi prevedano criteri di riparto delle somme conseguenti a sentenza favorevole con recupero delle spese legali a carico delle controparti.

I relativi stanziamenti rientrano nel fondo per le risorse decentrate a termini dell'art. 67, c.3, lett. i, e c. 5, lett. b), CCNL 2018.

##### **Art. 27 NORMA TRANSITORIA E DI CHIUSURA**

Il presente accordo sostituisce integralmente tutti i precedenti accordi che devono pertanto ritenersi disapplicati, fatti salvi quelli espressamente richiamati.  
L'accordo trova applicazione dalla sottoscrizione del presente accordo.



Utilizzo Fondo risorse decentrate	
	2019
<i>Risorse destinate agli istituti di cui all'art.68, comma 1:</i>	
progressioni economiche	195.220,31
indennità di comparto	52.000,00
<i>Risorse destinate agli istituti di cui all'art.68, comma 2:</i>	
performance, progetti per il conseguimento di obiettivi dell'Ente, indennità sost. art.90	88.076,22
indennità condizioni di lavoro, turno, reperibilità,riposo compensativo	127.327,50
compensi per specifiche responsabilità (art.70-quinquies CCNL 2018) ed indennità di funzione personale P.M. (art.56-sexies CCNL2018)	66.425,68
indennità servizio esterno di vigilanza (art.56-quinquies CCNL 2018)	34.866,00
compensi previsti da specifiche disposizioni di legge (art.68 co.2 CCNL 2018)	140.000,00
<b>TOTALE</b>	<b>703.915,71</b>








**REGOLAMENTO SULL'ORGANIZZAZIONE DELLA PRESTAZIONE LAVORATIVA IN MODALITÀ DI TELELAVORO E DI LAVORO AGILE**

*(approvato con deliberazione della Giunta comunale n. ... del ...)*

**Art. 1**

*Finalità*

1. L'amministrazione comunale con la prestazione lavorativa in modalità di telelavoro/lavoro agile persegue, fin dalla fase sperimentale, i seguenti obiettivi:
  - a) introdurre soluzioni organizzative che favoriscano lo sviluppo di una cultura gestionale orientata al risultato e, al tempo stesso, mirata ad un incremento di produttività;
  - b) ottimizzare l'introduzione delle nuove tecnologie realizzando economie di gestione;
  - c) rafforzare le misure di conciliazione dei tempi di vita e di lavoro;
  - d) promuovere la mobilità sostenibile tramite la riduzione degli spostamenti casa-lavoro-casa, nell'ottica di una politica ambientale sensibile alla diminuzione del traffico urbano in termini di volumi e di percorrenze.
2. L'amministrazione comunale conviene preliminarmente sul fatto che le potenzialità positive del telelavoro/lavoro agile, sul piano sociale ed economico, necessitano di appropriate regole e strumenti idonei ad assicurare:
  - a) al comune di Ischia la concreta possibilità di avvalersi funzionalmente di tale forma di flessibilità lavorativa;
  - b) al lavoratore di scegliere una diversa modalità di prestazione del lavoro, a supporto di una migliore conciliazione famiglia-lavoro, che comunque salvaguardi in modo efficace il sistema di relazioni personali e collettive espressive delle sue legittime aspettative in termini di formazione e crescita professionale, senso di appartenenza e socializzazione, informazione e partecipazione al contesto lavorativo e alla dinamica dei processi innovativi.

**Art. 2**

*Definizioni*

1. Nel presente regolamento le espressioni indicano:
  - a) "prestazione di telelavoro/lavoro agile": la prestazione di lavoro eseguita dal dipendente al comune di Ischia presso il proprio domicilio o in un altro luogo ritenuto idoneo, collocato al di fuori della sede di lavoro, dove la prestazione sia tecnicamente possibile, con il prevalente supporto di tecnologie dell'informazione e della comunicazione, che consentano il collegamento con l'amministrazione comunale nel rispetto delle norme in materia di sicurezza e trattamento dei dati personali come meglio di seguito dettagliato;
  - b) "incarico di telelavoro/lavoro agile": l'accordo concluso fra il lavoratore interessato e il responsabile del servizio di appartenenza del lavoratore stesso, con cui si stabilisce la durata, il contenuto e quant'altro risulti necessario per svolgere una prestazione di telelavoro/lavoro agile;
  - c) "telelavoratore": il dipendente del comune di Ischia che svolge una prestazione di telelavoro/lavoro agile;
  - d) "sede di lavoro": la sede dell'ufficio a cui il dipendente è assegnato;
  - e) "domicilio del telelavoratore": un locale adeguato allo svolgimento della prestazione di telelavoro/lavoro agile che sia nella disponibilità del telelavoratore;
  - f) "postazione di telelavoro/lavoro agile": il sistema tecnologico costituito da un insieme di hardware e di software, che consenta lo svolgimento di attività di telelavoro/lavoro agile, compresa, ove richiesta dal lavoratore, l'attrezzatura di supporto (es. tavolo, sedia, ecc.).

**Art. 3**

*Esclusioni*

1. Non è ammesso il ricorso al lavoro agile da parte di quei dipendenti che:
  - a) siano stati oggetto, nei due anni precedenti alla presentazione dell'istanza, di procedimenti disciplinari definiti con l'irrogazione di una sanzione superiore al rimprovero scritto;
  - b) in sede di valutazione dell'attività svolta abbiano ottenuto, nei due anni precedenti alla presentazione dell'istanza, un giudizio non adeguato per il personale non dirigente.

**Art. 4**

*Progetto generale e progetti speciali di telelavoro/lavoro agile*

1. Il progetto generale di telelavoro/lavoro agile riguarda gli obiettivi raggiungibili mediante il ricorso a forme di telelavoro/lavoro agile nell'ambito degli ordinari documenti di pianificazione generale del comune, destinando apposite risorse per il suo svolgimento in via stabile e continuativa nonché il numero dei dipendenti di cui si prevede il coinvolgimento.
2. Il progetto speciale di telelavoro/lavoro agile riguarda obiettivi circoscritti alle competenze del servizio in cui si attua ed è approvato dal responsabile, d'intesa con il responsabile del servizio risorse umane.

3. Il progetto speciale indica:
  - a) gli obiettivi;
  - b) le attività interessate;
  - c) le tecnologie utilizzate e i sistemi di supporto e sicurezza;
  - d) le modalità di effettuazione secondo criteri di ergonomia cognitiva;
  - e) le tipologie professionali e il numero dei dipendenti di cui si prevede il coinvolgimento;
  - f) i tempi e le modalità di realizzazione;
  - g) i criteri di verifica e di aggiornamento;
  - h) le modifiche organizzative, ove necessarie;
  - i) l'indicazione dei costi e dei benefici, diretti e indiretti che si prevede di realizzare con l'attuazione del progetto.
4. Nell'elaborazione della proposta di progetto speciale di telelavoro/lavoro agile, il responsabile del servizio segnala possibili ambiti di intervento sulle procedure/procedimenti amministrativi esistenti volti alla razionalizzazione ed alla semplificazione di attività, di procedimenti amministrativi e di procedure informatiche, con l'obiettivo di migliorare la qualità e l'organizzazione del lavoro, la qualità e l'economicità del servizio.
5. Il progetto ponendosi in coerenza con le previsioni dell'art. 14 della legge 7 agosto 2015, n. 124, con riferimento agli interventi volti a favorire la conciliazione vita-lavoro e cogliendo gli spunti innovativi da essa provenienti, dovrà rispondere all'esigenza di contribuire a sviluppare e diffondere nell'amministrazione un nuovo modello culturale di organizzazione del lavoro più funzionale, flessibile e capace di rispondere agli indirizzi di *policy* e alle esigenze di innalzamento della qualità dei servizi nonché di maggiore efficacia ed efficienza dell'azione amministrativa, incidendo positivamente anche in termini di risparmio. L'adozione di modalità lavoro flessibili dal punto di vista spazio-temporale è certamente un fattore fondamentale per rendere possibile la conciliazione tra vita familiare e professionale delle donne e degli uomini, costituendo il primo passo anche per una più equa suddivisione dei compiti di assistenza e cura familiare.
6. Il progetto speciale di telelavoro/lavoro agile del servizio deve definire, rispetto allo specifico ambito della formazione e aggiornamento professionale, la tipologia, la durata, le metodologie didattiche, le risorse finanziarie destinate, anche al fine di sviluppare competenze utili all'adattamento alle mutate condizioni organizzative, tecnologiche e di processo, in una logica di evoluzione organizzativa performante.

#### Art. 5

##### *Criteri di assegnazione ai progetti di telelavoro/lavoro agile*

1. Il responsabile delle risorse umane, di concerto con il responsabile interessato a ciascun progetto speciale, procede all'assegnazione a posizioni di telelavoro/lavoro agile dei lavoratori che si siano dichiarati disponibili a ricoprire dette posizioni, alle condizioni previste nel progetto speciale, con priorità per coloro che già svolgano le relative mansioni o abbiano esperienza lavorativa in mansioni analoghe a quelle richieste, tale da consentire di operare in autonomia nell'attività di competenza, oppure per coloro che espongano particolari esigenze personali e familiari che il telelavoro/lavoro agile consentirebbe di gestire al fine della migliore conciliazione famiglia-lavoro riducendo le esigenze di ricorso all'istituto del part-time e dei permessi speciali accessibili.
2. In caso di richieste superiori al numero delle posizioni l'amministrazione utilizzerà i seguenti criteri di scelta, concordati in sede di contrattazione decentrata, e in tale ordine di priorità:
  - a) situazioni di disabilità psicofisiche del lavoratore, tali da rendere disagiata e/o inopportuno il raggiungimento del luogo di lavoro;
  - b) esigenze di cura del lavoratore;
  - c) esigenze di cura di figli conviventi minori di anni dieci;
  - d) esigenze di cura di parenti e affini conviventi (entro il 2° grado di parentela/affinità) o comunque di conviventi (risultanti da iscrizione anagrafica o da iscrizione nel Registro delle Unioni civili istituito dal comune di ...);
  - e) esigenze collegate alla frequenza di corsi di studio o di percorsi di apprendimento;
  - f) maggiore tempo di percorrenza per raggiungere la sede di lavoro, con riferimento al numero di chilometri di distanza dall'abitazione del lavoratore.
3. In caso di parità, la precedenza viene riconosciuta al dipendente con maggiore anzianità di servizio ed in caso di ulteriore parità, al più anziano di età.

#### Art. 6

##### *Rapporto di lavoro*

1. L'assegnazione a progetti di telelavoro/lavoro agile non muta la natura giuridica del rapporto di lavoro subordinato in atto, regolato dalle decisioni del datore di lavoro sulla base degli autonomi poteri allo stato riconosciuti nell'ambito dei vincoli e degli obiettivi previsti dalla legge, dai regolamenti dell'ente e dai contratti collettivi, nazionali ed integrativi.
2. Il regime giuridico relativo a ferie, malattie, permessi, aspettative ed altri istituti qui direttamente non contemplati rimane invariato.

#### Art. 7

##### *Modalità di assegnazione ai progetti di telelavoro/lavoro agile*

1. Il responsabile delle risorse umane e con il responsabile di riferimento del dipendente interessato, nell'esercizio dei poteri

di privato datore di lavoro, procede alla formale assegnazione a posizioni di telelavoro/lavoro agile mediante forma scritta.

2. Il lavoratore aderisce volontariamente ad un progetto speciale di telelavoro/lavoro agile che contempla, tra l'altro, le nuove condizioni di svolgimento della prestazione lavorativa, secondo le clausole derivanti dal contratto collettivo e dal progetto stesso.
3. Il progetto speciale stabilisce:
  - a) il settore di attività da espletare;
  - b) la strumentazione tecnologica necessaria allo svolgimento dell'attività lavorativa fuori dalla sede di lavoro;
  - c) i tempi e la durata;
  - d) gli obblighi connessi all'espletamento dell'attività e forme di esercizio del potere direttivo del datore di lavoro;
  - e) i risultati attesi;
  - f) gli indicatori per la valutazione del progetto;
  - g) le modalità ed i tempi dell'attività di monitoraggio.
4. Il progetto, sottoscritto dal dipendente e dal Responsabile dell'Ufficio è sottoposto, nei dieci giorni successivi, all'approvazione – previa verifica della fattibilità tecnica da parte del centro elaborazione dati (CED) – del segretario generale.
5. Il segretario generale accerta, in sede di approvazione, la sussistenza dei presupposti e dei requisiti previsti dal presente regolamento nonché la coerenza del progetto individuale con le strategie e le complessive esigenze organizzative e funzionali dell'amministrazione e con gli obiettivi gestionali delle unità organizzative interessate.
6. L'assegnazione è revocabile, ove non ostino ragioni organizzative, a richiesta scritta e motivata del lavoratore, quando sia trascorso il periodo di tempo indicato nel progetto e nel rispetto di ulteriori condizioni eventualmente previste nello stesso progetto (ad es.: che vi sia un sostituto) ovvero d'ufficio dall'amministrazione quando il telelavoratore non si attenga alla disciplina delle prestazioni di telelavoro/lavoro agile o al rispetto di eventuali ulteriori condizioni previste nel progetto stesso, ovvero per oggettive e motivate esigenze organizzativo-funzionali dell'ente. In caso di revoca d'ufficio la riassegnazione alla sede di lavoro originaria deve avvenire con modalità e in tempi compatibili con le esigenze del lavoratore, e comunque entro 20 giorni dalla richiesta, elevati a 30 giorni nei casi di cui all'art. 5, comma 2, lettere b), c) e d), oppure nel termine previsto dal progetto.

#### Art. 8

##### *Sede di lavoro*

1. È prevista un'alternanza tra lavoro a distanza e lavoro in ufficio, per i contatti e le verifiche necessari al corretto svolgimento dell'attività del lavoratore, in modo variabile secondo il tipo di attività telelavorabile e comunque con garanzia di una periodicità e frequenza di rientri in ufficio compatibili con la natura e la durata della prestazione, secondo le modalità previste in ciascun progetto.
2. La periodicità dei rientri in ufficio è definita nello specifico progetto speciale di telelavoro/lavoro agile (comunque pari almeno ad un rientro settimanale), tenendo conto delle esigenze organizzative aziendali e del lavoratore.
3. Per l'assegnazione dei buoni pasto valgono le medesime modalità e regole previste per il personale non interessato al telelavoro/lavoro agile.
4. Il luogo di svolgimento della prestazione di lavoro non incide sull'attribuzione del diritto al buono pasto, non comportando alcun trattamento diverso da quello spettante agli altri lavoratori, in quanto per "sede di lavoro", nei giorni di rientro, si intende quella dell'ufficio al quale il lavoratore è assegnato; negli altri giorni si intende per "sede di lavoro" qualsiasi luogo (anche il domicilio) dove la prestazione di lavoro è abitualmente resa.
5. La normativa in materia di missioni non si applica agli spostamenti tra la sede dell'ufficio e i luoghi di prestazione di telelavoro/lavoro agile e tra i luoghi diversi di prestazione di telelavoro/lavoro agile (in caso di telelavoro/lavoro agile cosiddetto "nomade"); in tutti gli altri casi si applica la normativa vigente in materia di missioni.
6. La postazione di lavoro del dipendente temporaneamente in telelavoro/lavoro agile rimarrà disponibile e agibile per tutto il periodo presso l'ufficio di appartenenza, fatto salvo l'eventuale PC portatile in dotazione che dovrà seguire il lavoratore in occasione degli spostamenti nelle diverse sedi di lavoro. Per "disponibile" si intende non la destinazione esclusiva della postazione al telelavoratore, ma la disponibilità nei giorni e nelle ore in cui è prevista la prestazione presso l'ufficio.

#### Art. 9

##### *Modalità di svolgimento della prestazione*

1. Le modalità di svolgimento della prestazione di telelavoro/lavoro agile vengono concordate nel singolo progetto speciale di telelavoro/lavoro agile tra il lavoratore interessato ed il Responsabile di riferimento dello stesso.
2. L'orario di lavoro tiene conto delle esigenze organizzative (quali, ad esempio, possibile contatto con altri uffici, contatto diretto con l'utenza ecc.) nel contesto del limite massimo delle 36 ore settimanali o di quello inferiore se il rapporto di lavoro è a tempo parziale.
3. In relazione alle particolari modalità di svolgimento della prestazione, le ordinarie funzioni di coordinamento naturalmente inerenti il rapporto di lavoro subordinato saranno espletate per via telematica o telefonica, durante le giornate di lavoro a distanza.

4. Potrà non essere richiesta alcuna forma di rilevazione dell'orario di lavoro, considerando assolta la prestazione con il raggiungimento di un risultato. Viene assegnato un maggiore spazio all'autonomia ed alla responsabilizzazione del lavoratore pur conservando il rapporto di lavoro subordinato.
5. Le modalità di lavoro agile sono disciplinate da uno specifico accordo stipulato per iscritto ai fini della regolarità amministrativa e della prova. L'accordo disciplina l'esecuzione della prestazione lavorativa svolta all'esterno dei locali aziendali, anche con riguardo alle forme di esercizio del potere direttivo del datore di lavoro ed agli strumenti utilizzati dal lavoratore. L'accordo individua altresì i tempi di riposo del lavoratore nonché le misure tecniche e organizzative necessarie per assicurare la disconnessione del lavoratore dalle strumentazioni tecnologiche di lavoro. L'accordo può essere a termine o a tempo indeterminato; in tale ultimo caso, il recesso può avvenire con un preavviso non inferiore a trenta giorni. Nel caso di lavoratori disabili ai sensi dell'art. 1 della legge 12 marzo 1999, n. 68, il termine di preavviso del recesso da parte del datore di lavoro non può essere inferiore a novanta giorni, al fine di consentire un'adeguata riorganizzazione dei percorsi di lavoro rispetto alle esigenze di vita e di cura del lavoratore. In presenza di un giustificato motivo, ciascuno dei contraenti può recedere prima della scadenza del termine nel caso di accordo a tempo determinato, o senza preavviso nel caso di accordo a tempo indeterminato.

#### Art. 10

##### *Orario di svolgimento della prestazione*

1. L'attività di telelavoro/lavoro agile avrà la durata prevista dal normale orario di lavoro (a tempo pieno o a tempo parziale) definito dalla normativa vigente e sarà distribuito, in accordo con il Responsabile di riferimento e tenuto conto della compatibilità con le esigenze del lavoro, nell'arco della giornata; il lavoratore deve, in ogni caso, assicurare la reperibilità per almeno due ore anche non continuative, nell'arco della giornata svolta in telelavoro/lavoro agile, per le comunicazioni e i contatti da parte dell'amministrazione; in caso di rapporto di lavoro a tempo parziale orizzontale la durata dei due periodi si riduce del 50%.
2. Non sono configurabili prestazioni straordinarie, notturne o festive, prestazioni di lavoro aggiuntive né permessi e altri istituti che comportino riduzioni di orario.
3. Il lavoratore è tenuto, sotto la sua responsabilità, a comunicare l'ora di avvio del lavoro, eventuali interruzioni motivate e la cessazione dell'orario di lavoro giornaliero. Alla postazione di telelavoro/lavoro agile saranno applicati i normali protocolli di sicurezza previsti in generale nell'ambito dei piani per il trattamento dei dati e per la salvaguardia della loro integrità e degli accordi decentrati.
4. Eventuali brevi periodi di interruzione del circuito telematico o fermi macchina, dovuti a guasti non imputabili al lavoratore, saranno considerati utili ai fini del completamento dell'orario di lavoro purché il lavoratore si renda telefonicamente reperibile.
5. In caso di fermi prolungati per cause strutturali, è facoltà dell'amministrazione disporre il temporaneo rientro del lavoratore presso la sede di lavoro.

#### Art. 11

##### *Postazione di telelavoro/lavoro agile*

1. Di norma il telelavoratore usa la strumentazione necessaria acquisita con risorse proprie.
2. L'amministrazione fornirà al lavoratore in comodato d'uso (artt. 1803 e ss. codice civile) una postazione di lavoro: PC portatile, eventuale telefono cellulare per le comunicazioni di lavoro con l'amministrazione, con oneri di esercizio a carico della stessa, e strumentazione accessoria. Il lavoratore è tenuto ad utilizzare la postazione di lavoro esclusivamente per motivi inerenti il lavoro, a rispettare le norme di sicurezza, a non manomettere in alcun modo gli apparati e l'impianto generale, a non variare la configurazione della postazione di telelavoro/lavoro agile, sostituirla con altre apparecchiature o dispositivi tecnologici, utilizzare collegamenti alternativi o complementari. Non può essere consentito ad altri (terzi) l'utilizzo della postazione di telelavoro/lavoro agile. Le spese a questa correlata, relativi ai consumi elettrici, saranno a carico del dipendente.
3. L'amministrazione provvede a rendere disponibili modalità e tecnologie idonee ad assicurare l'identificazione informatico/telematica del dipendente telelavoratore (ad es. login tramite ID e password), anche ai fini della rilevazione dell'orario di lavoro. Per ragioni di sicurezza preordinate alla protezione della rete e dei dati, tanto nel caso in cui i device mobili utilizzati dal telelavoratore per l'accesso ai dati e agli applicativi siano messi a disposizione dallo stesso dipendente, quanto nel caso in cui siano forniti dall'amministrazione, gli Uffici competenti in materia di sicurezza informatica provvedono alla configurazione dei dispositivi e alla verifica della loro compatibilità, ove di proprietà del dipendente.
4. Le attrezzature che compongono la postazione di telelavoro/lavoro agile vengono restituite al termine di durata del progetto di telelavoro/lavoro agile.
5. L'accordo di cui al comma 5, dell'art. 9, relativo alla modalità di lavoro agile disciplina, altresì, l'esercizio del potere di controllo del datore di lavoro sulla prestazione resa dal lavoratore all'esterno dei locali aziendali nel rispetto di quanto disposto dall'art. 4 della legge 20 maggio 1970, n. 300 e successive modificazioni. L'accordo individua, indi, le condotte, connesse all'esecuzione della prestazione lavorativa all'esterno dei locali aziendali, che danno luogo all'applicazione di sanzioni disciplinari. Gli impianti audiovisivi e gli altri strumenti dai quali derivi anche la possibilità di controllo a distanza dell'attività dei lavoratori possono essere impiegati esclusivamente per esigenze organizzative e produttive, per la sicurezza del lavoro e per la tutela del patrimonio aziendale e possono essere installati previo accordo collettivo stipulato

dalla rappresentanza sindacale unitaria o dalle rappresentanze sindacali aziendali. In mancanza di accordo, gli impianti e gli strumenti di cui al primo periodo possono essere installati previa autorizzazione della sede territoriale dell'Ispettorato nazionale del lavoro.

#### **Art. 12**

*Utilizzo del software, applicazione misure di sicurezza e salvaguardia dei dati*

1. Il telelavoratore deve utilizzare il software che gli è stato fornito, applicare le misure minime di sicurezza informatica e salvaguardare i dati secondo i principi definiti nel regolamento (UE) 2016/679 del Parlamento europeo e del Consiglio del 27 aprile 2016 relativo alla protezione delle persone fisiche con riguardo al trattamento dei dati personali, nonché alla libera circolazione di tali dati e che abroga la direttiva 95/46/CE - *General Data Protection Regulation (GDPR)*, nonché nel rispetto delle disposizioni regolamentari sull'uso della strumentazione informatica nell'ente.

#### **Art. 13**

*Diligenza e riservatezza*

1. Il lavoratore è tenuto a prestare la sua attività con diligenza, ad assicurare assoluta riservatezza sul lavoro affidatogli, su tutte le informazioni contenute nella banca dati attenendosi scrupolosamente alle istruzioni ricevute dal dirigente responsabile in relazione all'esecuzione del lavoro.
2. Il telelavoratore non può svolgere attività per conto terzi, venendo in tal caso meno all'obbligo di fedeltà sancito dall'art. 2105 del codice civile, fatti salvi i casi in cui venga espressamente autorizzato con atto dell'amministrazione.

#### **Art. 14**

*Relazioni sindacali*

1. Le relazioni sindacali si svolgono secondo quanto previsto dall'art. 3 dell'accordo quadro 23 marzo 2000. In particolare è prevista l'informazione preventiva all'approvazione dei progetti e la concertazione, da avviarsi entro 48 ore dalla richiesta e concludersi entro 20 giorni dall'avvio, circa le modalità di realizzazione dei progetti e l'ambito delle professionalità impiegate mediante il telelavoro/lavoro agile.

#### **Art. 15**

*Diritti di informazione*

1. Le comunicazioni da parte dell'amministrazione, in adempimento di norme di legge o pattizie, sono prevalentemente effettuate tramite supporti telematici/informatici, in particolare la posta elettronica. Ove necessario si ricorre ai sistemi tradizionali quali posta e telefono.

#### **Art. 16**

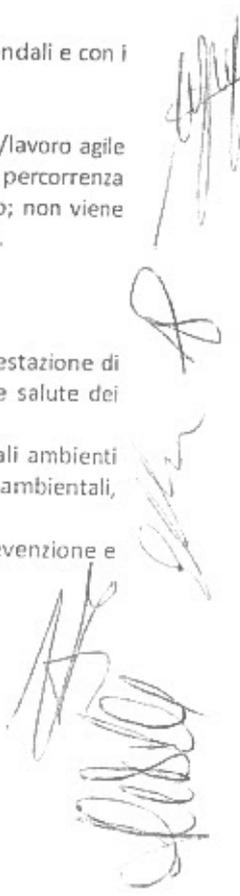
*Diritti sindacali*

1. Al personale addetto al telelavoro/lavoro agile si applicano le norme di legge e di contratto attualmente in vigore in materia sindacale.
2. L'amministrazione garantisce ai dipendenti telelavoratori:
  - a) le medesime possibilità di comunicazione in via telematica con le RSU, con i Rappresentanti sindacali aziendali e con i Rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza;
  - b) l'accesso alla "bacheca sindacale".
3. In caso di partecipazione ad assemblea sindacale, regolarmente convocata, il tempo che l'addetto al telelavoro/lavoro agile impiega per recarsi sul luogo ove si tiene l'assemblea viene considerato orario di lavoro, purché il tempo di percorrenza sommato al tempo di partecipazione all'assemblea non superi i limiti dell'orario ordinario individuale di lavoro; non viene comunque contemplata la possibilità di generare un plus orario valido ai fini dello straordinario o della flessibilità.

#### **Art. 17**

*Misure di prevenzione e protezione*

1. Il datore di lavoro dell'azienda comune di Ischia assume gli atti ed i provvedimenti atti a garantire che la prestazione di telelavoro a domicilio/lavoro agile si svolga in conformità con le normative vigenti in materia di sicurezza e salute dei lavoratori.
2. La predisposizione della postazione di lavoro domiciliare viene effettuata in locali segnalati dal lavoratore. Tali ambienti devono possedere i requisiti di sicurezza del luogo di lavoro, con particolare riguardo alle caratteristiche ambientali, all'impiantistica, alla sicurezza contro l'incendio, all'illuminazione, agli arredi ed alle attrezzature.
3. La verifica delle condizioni di lavoro e dell'idoneità dell'ambiente di lavoro avviene a cura del Servizio di prevenzione e protezione aziendale (S.P.P.) e del Medico competente.
4. Tali verifiche sono effettuate all'inizio dell'attività e, periodicamente, almeno una volta all'anno.
5. Le modalità di verifica verranno concordate preventivamente tra il responsabile di riferimento ed il lavoratore.
6. Il lavoratore a domicilio si impegna:
  - a) a non modificare la postazione di lavoro;
  - b) ad usare correttamente gli arredi e le apparecchiature;



- c) a rispettare le modalità lavorative al videoterminale;
  - d) a frequentare corsi di formazione, informazione e addestramento;
  - e) a sottoporsi alle visite mediche previste nel piano di sorveglianza sanitaria.
7. Il lavoratore a domicilio deve consentire, previa richiesta e con preavviso di tre giorni di calendario, la visita da parte del servizio prevenzione e protezione aziendale e del medico competente per verificare la corretta applicazione delle norme a tutela della salute e della sicurezza del luogo di lavoro.

**Art. 18**

*Copertura assicurativa*

1. L'amministrazione garantisce ai telelavoratori la copertura assicurativa INAIL.  
L'amministrazione stipula inoltre apposita assicurazione per eventuali:
- a) danni alla postazione di telelavoro/lavoro agile in dotazione al lavoratore, con esclusione di quelli derivanti da dolo o colpa grave;
  - b) danni a cose o persone, compresi i familiari del lavoratore, derivanti dall'uso della postazione di telelavoro/lavoro agile, con esclusione di quelli derivanti da dolo o colpa grave.

**Art. 19**

*Formazione professionale*

1. L'amministrazione garantisce ai telelavoratori le stesse opportunità formative e di addestramento, finalizzate al mantenimento e allo sviluppo della professionalità, previste per tutti i dipendenti che svolgono mansioni analoghe.

**Art. 20**

*Retribuzione, rimborsi spese e salario accessorio*

- 1. Il trattamento retributivo, tabellare e accessorio, spettante ai telelavoratori non subisce alcuna modifica rispetto a quanto previsto per la generalità dei lavoratori del comparto dai contratti collettivi di lavoro vigenti.
- 2. Le interruzioni nel circuito telematico, dovute a guasti o cause accidentali, e comunque non imputabili ai telelavoratori, saranno considerate a carico dell'amministrazione e quindi non produrranno alcun effetto sulla retribuzione o sul calcolo della produttività.

**Art. 21**

*Verifica dell'adempimento della prestazione*

1. Per tutto quanto non indicato nel presente regolamento valgono le stesse regole regolamentari, contrattuali e di legge in essere per tutti i lavoratori dell'ente.



Prot. n. 21899/2019

**Verbale n. 56 del 22/07/2019  
Comune di Ischia  
Collegio dei Revisori**

L'anno 2019 il giorno 22 del mese di luglio alle ore 13.00 si è adunato presso gli Uffici del Servizio Finanziario, il Collegio dei Revisori nominato con atto consiliare n. 31 del 09.12.2016 con la presenza dei Sig.ri:

- dott. Maiorano Luigi .....Presidente
- dott. Canzano Giuseppe .....Revisore
- dott. Cadolini Pietro .....Revisore

Il Presidente dichiara la seduta valida e atta a deliberare.

Vista la proposte di deliberazione del Consiglio Comunale N. 21779 del 22/07/2019 ad oggetto: "Approvazione contratto collettivo decentrato integrativo 2019-2021, sottoposta all'organo di revisione;

**PREMESSO**

- che l'Organo di Revisione ha ricevuto tale delibera per il relativo parere in relazione alla destinazione dei fondi delle risorse accessorie per l'anno 2019;
- che alla predetta richiesta è allegata la proposta di deliberazione alla Giunta Comunale ad oggetto: Approvazione contratto collettivo decentrato integrativo e destinazione fondi risorse accessorie anno 2019;
- che con delibera di G.C. n. 78 del 04/07/2018 è stata costituita la delegazione trattante di parte pubblica abilitata alla contrattazione integrativa ed è stato individuato il Presidente della stessa;
- che con delibera di G.C. n. 123 del 12/12/2018 è stato costituito il fondo risorse decentrate per im personale non dirigente anno 2018-2019;
- che con deliberazione di G.C. n. 32 del 22.03.2018 si è provveduto ad approvare la "dotazione organica ed il fabbisogno triennale del personale triennio 2018/2020;
- Visto il D.lgs. n. 267/2000;
- Visto il D.Lgs. n. 165/2001;

-Visto il parere favorevole di regolarità tecnica e contabile espresso dal responsabile del Servizio Finanziario;

tutto ciò premesso

Il Collegio prende atto ed

**esprime parere favorevole**

In ordine all'approvazione del contratto collettivo decentrato integrativo e destinazione dei fondi delle risorse accessorie – anno 2019.

Ischia, li 22/07/2019

Il Collegio

- dott. Maiorano Luigi ..... Presidente
- dott. Canzano Giuseppe ..... Revisore
- dott. Cadolini Pietro ..... Revisore

The block contains three handwritten signatures in black ink. The top signature is for Luigi Maiorano, the middle one for Giuseppe Canzano, and the bottom one for Pietro Cadolini. The signatures are written in a cursive style.

RELAZIONE ISTRUTTORIA

.....  
.....  
.....  
.....  
.....  
.....  
.....  
.....  
.....

Li .....

Il Funzionario

.....

PARERE DI REGOLARITA' TECNICA

Per quanto di competenza, si esprime parere favorevole/~~sfavorevole~~ per il seguente motivo:

.....  
.....  
.....

Li .....

Il Responsabile

.....

Visto: Il Responsabile  
**Il Responsabile del Servizio**  
Dot. Antonio Bernasconi

PARERE DI REGOLARITA' CONTABILE

Per quanto di competenza, si esprime parere favorevole/~~sfavorevole~~ per il seguente motivo:

.....  
.....  
.....

Li .....

Il Responsabile

.....

Visto: Il Responsabile  
**Il Responsabile del Servizio**  
Dot. Antonio Bernasconi

IMPUTAZIONE DELLA SPESA

Si attesta la copertura finanziaria, come da prospetto che segue:

Somma da impegnare € ..... Cap. .... Missione.....  
Somma stanziata in bilancio € ..... Titolo .....

Somme già impegnate € .....

Somma disponibile € .....

IMPEGNO N. ....

Li .....

Il Responsabile

.....

Visto: Il Responsabile

.....

## RELAZIONE DI PUBBLICAZIONE

Si attesta che la presente deliberazione viene pubblicata all'Albo Pretorio per quindici giorni consecutivi dal \_\_\_\_\_

**Il Responsabile**

**Il Segretario Generale  
dott. Giovanni Amodio**

---

## CONTROLLO PREVENTIVO DI LEGITTIMITA'

La presente delibera, in conformità del disposto di cui all'art. 125 del D.L.vo 18-08-2000, n.267, è stata comunicata ai capigruppo consiliari contestualmente alla pubblicazione all'Albo Pretorio Comunale, con nota Prot. N. 25313 del 26/8/19

**Il Segretario Generale  
dott. Giovanni Amodio**

---

## ESECUTIVITA'

La presente deliberazione, trascorsi 10 gg. dalla data di pubblicazione, è divenuta esecutiva il \_\_\_\_\_

**Il Segretario Generale  
dott. Giovanni Amodio**

---