



# CITTÀ DI ISCHIA

Provincia di Napoli

## Copia Verbale di Deliberazione di Giunta Comunale

Seduta del 11/02/2014 N. 25

Oggetto: PRESA D'ATTO ED APPROVAZIONE DELL'IPOTESI DI CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO INTEGRATIVO PER IL PERIODO 2013/2015 SOTTOSCRITTO DALLE ORGANIZZAZIONI SINDACALI E DALLA DELEGAZIONE TRATTANTE DI PARTE PUBBLICA IN DATA 27/01/2014

L'anno **duemilaquattordi**, addì **undici**, del mese di **febbraio**, alle ore **18,00** nella sala delle adunanze del Comune di Ischia, si è riunita la Giunta Comunale, convocata nelle forme di legge.

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

Sono presenti gli Assessori Comunali:

COGNOME E NOME	QUALIFICA	PRESENTI
BARILE CARMINE	ASSESSORE	SI
BOCCANFUSO MARIANNA	ASSESSORE	SI
IANNOTTA SANDRO	ASSESSORE	SI
MAZZELLA GIOSUE'	ASSESSORE	SI
DI MEGLIO ISIDORO	ASSESSORE	SI

Assiste il Segretario Generale dott. Giovanni Amodio

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

### La Giunta Comunale

SU proposta dell'Assessore al personale

PREMESSO che l'art. 5 del CCNL 1/04/1999, ultimo capoverso, stabilisce che " Le modalità di utilizzo delle risorse nel rispetto della disciplina del CCNL, sono determinate in sede di contrattazione decentrata integrativa";

VISTO l'accordo raggiunto dalla delegazione di parte pubblica del Comune di Ischia e di parte sindacale nel corso dell'incontro tenutosi in data 27 gennaio 2014 sulla ipotesi del Contratto Collettivo Decentrato Integrativo per il periodo 2013/2015;

PRESO ATTO del parere del Collegio dei Revisori dei conti espresso nel verbale n. 2 del 07/02/2014 ai sensi art. 5 del CCNL 01/04/1999, favorevole all'ipotesi di contratto collettivo decentrato integrativo per il triennio 2013/2015;

RITENUTO autorizzare il Dirigente dell'area economico finanziaria a procedere all'effettiva, valida e tempestiva applicazione al personale del Comune dell'accordo suddetto;

VISTA l'ipotesi di contratto collettivo integrativo per il 2013/2015, qui allegato;

ACQUISITI i pareri di cui all'art. 49, comma 1 del TUEL;

AD unanimità di voti resi nelle forme di legge;

#### **d e l i b e r a**

- Di approvare l'ipotesi di CCDI per il 2013/2015, sottoscritto dalla delegazione di parte pubblica del Comune di Ischia e di parte sindacale nel corso dell'incontro tenutosi in data 27 gennaio 2014, che allegato al presente provvedimento ne forma parte integrante e sostanziale;
- Di autorizzare il dirigente area economico finanziaria, Presidente della Delegazione Trattante di parte pubblica per la contrattazione collettiva decentrata integrativa, alla sottoscrizione del CCDI qui allegato e valido per il periodo 2013/2015;
- Di dare mandato all'Area economico finanziaria di trasmettere all'ARAN (agenzia per la rappresentanza negoziale delle pubbliche amministrazioni) ed al CNEL (Consiglio nazionale dell'economia e del lavoro) entro cinque giorni dalla sottoscrizione da parte della delegazione di parte pubblica e di parte sindacale del Comune di Ischia, ai sensi dell'art. 40/bis, comma 5, del D.Lgs. n.165/2001 la seguente documentazione:
  1. la presente deliberazione;
  2. il Contratto decentrato integrativo;
  3. la relazione tecnico illustrativa;
  4. il parere espresso dai Revisori dei conti
- dichiarare la presente delibera immediatamente eseguibile, ai sensi dell'art.134, comma 4, del D.Lgs n.267/2000.

**Del che il presente verbale.**

**IL PRESIDENTE**

***F.to: Ing. Giuseppe Ferrandino***

**IL SEGRETARIO GENERALE**

***F.to: Dott. Giovanni Amodio***

## COMUNE DI ISCHIA

### CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO INTEGRATIVO PER IL TRIENNIO 2013 – 2015

#### TITOLO I – DISPOSIZIONI GENERALI CAPO I – DISPOSIZIONI GENERALI

##### Art. 1 Quadro normativa e contrattuale

1. Il presente CCDI si inserisce nel contesto normativo e contrattuale di seguito sinteticamente indicato. Esso va interpretato in modo coordinato, prendendo a prioritario riferimento i principi fondamentali nonché le disposizioni imperative recate dalle norme di legge, l'autonomia regolamentare riconosciuta all'Ente, le clausole contenute nei CCNL di comparto vigenti nella misura in cui risultano compatibili e/o richiamate dalle fonti legislative o regolamentari:

-D.Lgs, 165/2001 "Testo Unico sul Pubblico Impiego", in particolare per quanto previsto agli art. 2, comma 2, art. 5, art. 7, comma 5, art. 40, commi 1, 3-bis e 3-quinquies, art. 45, commi 3 e 4;

-D.Lgs. 150/2009 "Attuazione della legge 4 marzo 2009, n.15, in materia di ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico e di efficienza e trasparenza delle pubbliche amministrazioni", in particolare artt. 16, 23 e 31;

-D.Lgs, 141/2011 "Modifiche ed integrazioni al decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150 in materia di ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico e di efficienza e trasparenza delle pubbliche amministrazioni, a norma dell'articolo 2, comma 3, della legge 4 marzo 2009, n. 15" che interviene-anche con norme di interpretazione autentica sugli artt. 19, 31 e 65 del D,Lgs. 150/2009 oltre a disposizioni transitorie introdotte con l'articolo 6;

-DL, 78/2010 convertito in legge 122/2010 "Misure urgenti in materia di stabilizzazione finanziaria e di competitività economica", in particolare articolo 9, commi 1, 2bis, 17 e 21;

-Sistema di Valutazione del personale, approvato con la deliberazione di Giunta comunale di approvazione del piano economico gestionale;

-CCNL comparto Regioni-Autonomie Locali vigenti;

2. Le parti si danno reciproco atto della piena operatività delle norme introdotte dal D.Lgs.150/2009 e dai successivo "correttivo" D.Lgs. 141/2011, in particolare relativamente ai criteri di misurazione, valutazione ed incentivazione della prestazione individuale e/o di gruppo nonché relativamente alle nuove disposizioni sugli ambiti e sui limiti della contrattazione integrativa come previsti dagli artt. 5 e 40 del D.Lgs, 165/2001 testo vigente (e interpretazione autentica ad opera del D.Lgs. 141/2011).

##### Art. 2 Ambito di applicazione, durata, decorrenza, disciplina transitoria

1. Il presente contratto decentrato si applica a tutti lavoratori in servizio presso l'Ente, di qualifica non dirigenziale, a tempo indeterminato ed a tempo determinato, a tempo parziale o a tempo pieno-ivi compreso il personale comandato o distaccato.

2. Esso ha validità triennale ed i suoi effetti decorrono dal 1 gennaio 2013.

3. E' fatta salva la determinazione, con cadenza annuale, dei criteri e principi generali che sovrintendono alle modalità di utilizzo delle risorse economiche destinate ad incentivare il merito, lo sviluppo delle risorse umane, il miglioramento dei servizi, la qualità della prestazione e la produttività.

4. Il presente contratto conserva la sua efficacia fino alla stipulazione del successivo, salvo il caso in cui intervengano contrastanti norme di legge o di contratto nazionale.

### **Art. 3 Verifiche dell'attuazione del contratto**

1. Le parti convengono che, con cadenza almeno annuale - di norma in occasione della stipula dell'accordo di cui al comma 3 dell'articolo precedente, verrà verificato lo stato di attuazione del presente contratto, mediante incontro tra le parti firmatarie, appositamente convocate dal Presidente della delegazione trattante di parte pubblica.

2. La delegazione trattante di parte sindacale potrà richiedere altri incontri mediante richiesta scritta, con indicazione degli argomenti da trattare, da trasmettere all'Amministrazione. Il Presidente della delegazione trattante di parte pubblica, verificata l'istanza, convocherà la riunione entro i termini previsti dal CCNL di comparto.

### **Art. 4 Interpretazione autentica dei contratti decentrati**

1. Nel caso insorgano controversie sull'interpretazione del contratto, le delegazioni trattanti si incontrano per definire consensualmente il significato delle clausole controverse, come organo di interpretazione autentica.

2. L'iniziativa può anche essere unilaterale; in questo caso la richiesta di convocazione delle delegazioni deve contenere una breve descrizione dei fatti sui quali si basa la contestazione. La riunione si terrà in tempi congrui, di norma entro 15 giorni dalla richiesta.

3. L'eventuale accordo di interpretazione è soggetto alla stessa procedura di stipulazione del presente contratto e sostituisce la clausola controversa con efficacia retroattiva alla data di vigenza dello stesso. L'accordo di interpretazione autentica ha effetto sulle eventuali controversie individuali in corso, aventi ad oggetto le materie regolate dall'accordo.

### **Art. 5 Relazioni Sindacali**

1. Il sistema delle relazioni sindacali, nel rispetto dei distinti ruoli delle Parti, è definito in modo coerente con l'obiettivo di contemperare l'esigenza di incrementare e mantenere elevate l'efficacia e l'efficienza dei servizi erogati all'utenza, con l'interesse al miglioramento delle condizioni di lavoro ed alla crescita professionale del personale.

2. L'Amministrazione convoca la delegazione di parte sindacale, composta dai soggetti di cui all'art.10, comma 2 del CCNL dell'1/04/1999, nei casi previsti entro 15 giorni dalla ricezione della richiesta da parte delle organizzazioni sindacali e delle RSU, salva diversa intesa tra le parti.

Di ogni seduta deve essere previsto l'ordine del giorno degli argomenti da trattare, e in ogni seduta dovrà essere steso un sintetico verbale degli argomenti affrontati. La predisposizione del verbale è a cura dell'Amministrazione, le parti, previa verifica delle rispettive posizioni, procedono successivamente alla sua sottoscrizione.

3. Qualora gli argomenti in discussione non siano completamente trattati o vengano rinviati verrà fissata la data dell'incontro successivo.

Le convocazioni successive alla prima sono, di norma, stabilite al termine dell'incontro dandone comunicazione scritta solo ai componenti assenti.

Qualora non fosse possibile stabilire la data e l'ora del successivo incontro, la convocazione avverrà in forma scritta almeno cinque giorni prima del nuovo incontro e non oltre 20 gg. dopo l'incontro precedente anche a mezzo fax e/o posta elettronica.

4. Nei provvedimenti adottati dagli organi di indirizzo politico o dai Dirigenti riguardanti le materie oggetto di contrattazione di cui all'art.4, comma 2, del CCNL dell'1/04/1999 lett.

d) - e) - f) - m) saranno riportati gli eventuali pareri delle Organizzazioni Sindacali e della RSU ove, decorsi trenta giorni dall'inizio delle trattative eventualmente prorogabili a seguito di accordo tra le parti, non sia stata raggiunta alcuna intesa.

5. Gli istituti dell'informazione e della concertazione vengono gestiti secondo le modalità e le dinamiche previste dagli artt. 7 del CCNL dell'1/4/1999 e 6 del CCNL del 22/01/2004.

#### **Art. 6 Norme di comportamento e clausole di raffreddamento**

1. Il sistema delle relazioni sindacali è improntato ai principi di correttezza, buona fede e trasparenza dei comportamenti ed orientato alla prevenzione dei conflitti.
2. I protocolli d'intesa sottoscritti dai soggetti della delegazione trattante, non possono essere modificati unilateralmente dall'organo deputato all'adozione dell'atto.
3. Durante il periodo di svolgimento della contrattazione decentrata e della concertazione le parti non possono, sulle materie oggetto delle stesse, assumere autonome iniziative né procedere ad azioni dirette prima dei tempi fissati dal presente accordo
4. Ai sensi dell'art. 40, comma 3 ter del D.lgs. 165/2001, l'amministrazione, al fine di assicurare le continuità e il migliore svolgimento della funzione pubblica, qualora non si raggiunga l'accordo per la stipulazione del contratto collettivo integrativo, può provvedere, in via provvisoria, sulle materie oggetto del mancato accordo, fino alla successiva sottoscrizione. Agli atti adottati unilateralmente si applicarono le procedure di controllo di compatibilità economico-finanziaria previste dall'articolo 40-bis del D.lgs. 165/2001.

#### **Art. 7 Materie oggetto di contrattazione decentrata**

5. Le materie attualmente rimesse a contrattazione decentrata ai sensi delle disposizioni del vigente CCNL coordinate con il D.lgs. 150/2009 sono le seguenti:

- Criteri di destinazione delle risorse decentrate;
- Criteri, fattispecie, valori e procedimento per le indennità;
- Criteri di valutazione per le progressioni orizzontali;
- Criteri generali per l'applicazione delle premialità;
- Verifica delle condizioni per l'integrazione all'1,2% del monte salari 1997 nella parte variabile del fondo.

2. Sono inoltre materie di contrattazione decentrata, ai sensi delle disposizioni del vigente CCNL, le seguenti:

Programmi annuali e pluriennali delle attività di formazione e aggiornamento professionale;

- Linee di indirizzo e criteri per la garanzia ed il miglioramento dell'ambiente di lavoro, per gli interventi rivolti alla prevenzione e alla sicurezza sui luoghi di lavoro;
- Pari opportunità;

- Criteri generali per le politiche dell'orario di lavoro.

## TITOLO II° Esercizio dei diritti e delle libertà sindacali

### ART. 8

#### Diritto di assemblea

1. Fatto salvo quanto previsto in tema di diritti e prerogative sindacali dal CCNQ del 7.8.1998 e dalla disciplina contrattuale di comparto, i dipendenti hanno diritto di partecipare, durante l'orario di lavoro, ad assemblee sindacali in idonei locali concordati con l'amministrazione, per 12 ore annue pro capite, senza decurtazione della retribuzione.
2. Le assemblee, che riguardano la generalità dei dipendenti o gruppi di essi, possono essere indette singolarmente o congiuntamente, con specifico ordine del giorno su materie di interesse sindacale e di lavoro, dai soggetti indicati dall'art. 10 del citato CCNQ.
3. La convocazione, la sede, l'orario, l'ordine del giorno e l'eventuale partecipazione di dirigenti sindacali esterni sono comunicate all'ufficio gestione del personale, di norma, almeno tre giorni prima. Eventuali condizioni eccezionali e motivate che comportassero l'esigenza per l'amministrazione di uno spostamento della data dell'assemblea devono essere da questa comunicate per iscritto entro 24 ore prima alle rappresentanze sindacali promotrici.
4. La rilevazione dei partecipanti e delle ore di partecipazione di ciascuno all'assemblea è effettuata dai responsabili di servizio e comunicata all'ufficio per la gestione del personale, per la decurtazione dal monte ore complessivo.
5. Nei casi in cui l'attività lavorativa sia articolata in turni, l'assemblea riservata al personale turnista è svolta di norma all'inizio o alla fine di ciascun turno di lavoro. Analoga disciplina si applica nel caso di assemblee riservate agli uffici con servizi continuativi aperti al pubblico.
6. Le assemblee si svolgeranno in locali messi a disposizione dall'Amministrazione. In caso di assemblee generali, territoriali o di zona, sarà consentito al personale di usufruire del tempo aggiuntivo strettamente necessario per raggiungere il luogo dove si svolge l'assemblea, nonché per l'eventuale rientro al posto di lavoro da computarsi nel monte ore individuale destinato all'esercizio del diritto di assemblea.
7. Durante lo svolgimento delle assemblee deve essere garantita la continuità delle prestazioni relative ai servizi minimi indispensabili nelle unità operative interessate secondo le analoghe disposizioni previste dai contratti nazionali e decentrati vigenti in caso di sciopero. Ovviamente i tempi sono quelli previsti al precedente comma 3.

Art. 9

## **Diritto di affissione**

I componenti delle RSU, i dirigenti sindacali delle rappresentanze aziendali e dei terminali di tipo associativo delle associazioni sindacali rappresentative, i dirigenti sindacali che siano componenti degli organismi direttivi delle proprie confederazioni ed organizzazioni sindacali di categoria, hanno diritto di affiggere, in appositi spazi che l'amministrazione ha l'obbligo di predisporre in luoghi accessibili a tutto il personale, pubblicazioni, testi e comunicati inerenti a materie di interesse sindacale e di lavoro.

Le comunicazioni ufficiali delle OO.SS. all'Amministrazione sono effettuate tramite fax o a mezzo di posta elettronica certificata e successivamente protocollate.

## **TITOLO III°**

### **Forme di partecipazione**

#### **Art. 10**

#### **Comitato unico di garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni**

1. In applicazione dell'art. 57 del d.lgs. 165/2001 l'amministrazione s'impegna a costituire il "Comitato unico di garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni" che sostituisce, unificando le competenze in un solo organismo, il comitato per le pari opportunità e il comitato paritetico sul fenomeno del mobbing, dei quali assume tutte le funzioni previste dalla legge e dai contratti collettivi.

2. Fatte salve le responsabilità previste dal citato art. 57 del d.lgs. 165/2001 in caso di mancata costituzione, secondo le modalità indicate dallo stesso articolo, il Comitato ha compiti propositivi, consultivi e di verifica e opera in collaborazione con la consigliera o il consigliere nazionale di parità. Contribuisce all'ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico, migliorando l'efficienza delle prestazioni collegata alla garanzia di un ambiente di lavoro caratterizzato dal rispetto dei principi di pari opportunità, di benessere organizzativo e dal contrasto di qualsiasi forma di discriminazione e di violenza morale o psichica per i lavoratori.

3. Il comitato informa tempestivamente le OO.SS., la R.S.U. e i lavoratori della propria attività, in particolare delle proposte avanzate nello svolgimento dei compiti propositivi, consultivi e di verifica in materia di benessere organizzativo e di contrasto a qualsiasi forma di discriminazione e di violenza sui lavoratori.

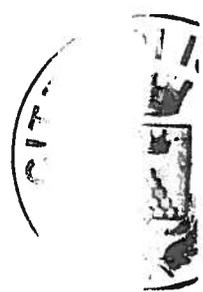
L'ente si impegna ad offrire il massimo supporto e la massima attenzione al comitato paritetico di cui al presente articolo ed a dare attuazione al disposto dell'art.8 del CCNL 22/01/2004.

**TITOLO IV°  
DISPOSIZIONI DIVERSE**

**Art. 11**

**Salute e sicurezza nei luoghi di lavoro**

1. L'Amministrazione si impegna a dare tempestiva e completa applicazione alla vigente normativa in materia di igiene e sicurezza del lavoro e degli impianti, nonché alla prevenzione delle malattie professionali.
2. In accordo e con la collaborazione del Responsabile per la sicurezza e con il Medico Competente verranno individuate le metodologie da adottare per la soluzione di problemi specifici con particolare riferimento alla salubrità degli ambienti di lavoro, la messa a norma delle apparecchiature degli impianti, le condizioni di lavoro degli addetti a mansioni operaie e ausiliarie e di coloro che percepiscono le indennità di disagio e rischio, dare attuazione alle disposizioni in materia di prevenzione per coloro che utilizzano videoterminali.
3. L'Amministrazione s'impegna ad adottare le misure necessarie perché la tutela della salute nei luoghi di lavoro comprenda non solo il benessere fisico, ma anche quello mentale e sociale, così come indicato dalla recente normativa in materia di sicurezza.
4. Nei limiti delle disponibilità di bilancio l'Amministrazione assegna risorse finanziarie congrue per la realizzazione degli interventi derivanti dall'analisi di cui al precedente comma.
5. L'Amministrazione deve coinvolgere, consultare, informare e formare il Rappresentante dei lavoratori per la Sicurezza in applicazione della normativa vigente, e si impegna altresì a realizzare un piano pluriennale di informazione e formazione su tutto il personale in materia di sicurezza di salute e dei rischi, attraverso moduli formativi periodicamente ripetuti in relazione all'evoluzione o all'insorgenza di nuovi rischi.
6. La valutazione dei rischi di cui all'articolo 17, comma 1, lettera a), deve riguardare tutti i rischi per la sicurezza e la salute dei lavoratori, ivi compresi quelli riguardanti gruppi di lavoratori esposti a rischi particolari, tra cui anche quelli collegati allo stress da lavoro-correlato, in applicazione dell'accordo europeo dell'8 ottobre 2004, e quelli riguardanti le lavoratrici in stato di gravidanza, secondo quanto previsto dal decreto legislativo 26 marzo 2001, n. 151, nonché quelli connessi alle differenze di genere, all'età, alla provenienza da altri Paesi.



*MM*  
*PA*

*Risorse idriche e Soggetti*

*SC*  
*MM*



**Art. 12**  
**Disciplina del lavoro straordinario**

1. La disciplina di tale istituto contrattuale non rientra tra quelle previsti dall'ex art. 17 del CCNL 01/04/1999 oggetto di contrattazione decentrata ma bensì di incontri periodici tra le parti al fine di verificare l'andamento della banca delle ore ed all'assunzione di iniziative tese ad attenuarne l'utilizzazione.

2. Le parti, pertanto, s'incontreranno, almeno una volta l'anno e comunque entro il 30 giugno, per verificare, secondo la ripartizione iniziale lo stato delle risorse finanziate nonché le condizioni che hanno reso necessario l'effettuazione del lavoro straordinario e per individuare eventuali soluzioni alle criticità riscontrate. Le parti potranno, se ravvisata la necessità, spostare le risorse economiche destinate all'effettuazione del lavoro straordinario da un settore ad un altro.

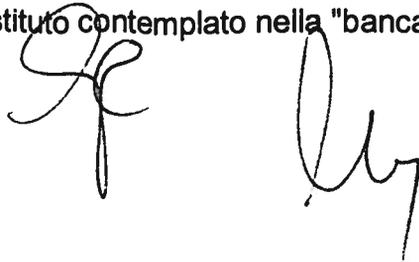
3. Le parti prendono atto che nel fondo destinato alla corresponsione di prestazione per lavoro straordinario non rientrano le risorse destinate a compensare il lavoro straordinario prestato in occasione delle consultazioni elettorali, nonché in applicazione del comma 5 dello stesso art. 14 del CCNL 1.4.1999, le prestazioni rese con finanziamenti a carico di altri enti (ISTAT).

4. Sono incluse altresì nel fondo, anche le prestazioni straordinarie effettuate in applicazione dell'art. 208 del d.lgs. 285/1992 e s.m.i. per lo svolgimento di 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 articoli 186, 186-bis e 187 dello stesso codice della strada (parere Corte dei Conti sezione autonomie n. 16 del 2009).

5. Lo svolgimento di lavoro straordinario deve essere preceduto da formale disposizione di servizio del Dirigente il quale deve analiticamente motivarne la necessità con assunzione diretta ed esclusiva di responsabilità e deve essere rilevabile dal sistema elettronico di verifica delle presenze.

6. Il fondo predetto è affidato al Segretario Generale che ne disporrà il riparto tra i settori in apposita conferenza dei Dirigenti, sottolineando che il ricorso a tale prestazione è rivolto a fronteggiare situazioni di lavoro eccezionali e pertanto non utilizzabile come fattore ordinario di programmazione del tempo/lavoro.

7. A domanda del dipendente il lavoro straordinario, in luogo del corrispondente pagamento con le maggiorazioni previste dai contratti collettivi nazionali di lavoro, potrà essere recuperato secondo le modalità indicate dagli stessi contratti collettivi, anche in applicazione dello specifico istituto contemplato nella "banca delle ore".



**Art. 13**  
**Istituzione della Banca delle ore**

1. Al fine di mettere i lavoratori in grado di fruire, in modo retribuito o come permessi compensativi, delle prestazioni di lavoro straordinario, è istituita la Banca delle ore, con un conto individuale per ciascun lavoratore.
2. Nel conto ore confluiscono, su richiesta del dipendente, le ore di prestazione di lavoro straordinario, debitamente autorizzate nel limite complessivo annuo stabilito a livello di contrattazione decentrata integrativa, da utilizzarsi entro l'anno successivo a quello di maturazione.
3. Le ore accantonate possono essere richieste da ciascun lavoratore o in retribuzione o come permessi compensativi per le proprie attività formative o anche per necessità personali e familiari.
4. L'utilizzo come riposi compensativi, con riferimento ai tempi, alla durata ed al numero di lavoratori, contemporaneamente ammessi alla fruizione, deve essere reso possibile tenendo conto delle esigenze tecniche, organizzative e di servizio.
5. Le maggiorazioni per le prestazioni di lavoro straordinario vengono pagate il mese successivo alla prestazione lavorativa.

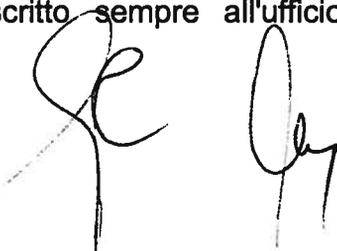
**Art. 14**  
**Regolamentazione della Banca delle ore**

1. L'adesione alla banca delle ore da parte del singolo lavoratore è volontaria e dovrà essere effettuata con apposita dichiarazione sottoscritta. L'adesione può essere revocata entro il 31 dicembre di ogni anno ed avrà valore per l'anno successivo.
2. A ciascun lavoratore viene intestato un conto individuale con la possibilità di immettere o prelevare ore dal conto a lui intestato a seconda delle necessità. Il servizio personale provvede ad evidenziare in prospetti mensili il numero delle ore accantonate per ogni dipendente da evidenziarsi in busta paga o da allegare.
3. Il limite massimo delle ore immesso nella banca delle ore è pari a quello annualmente autorizzato dal responsabile del servizio di appartenenza per le ore di straordinario.
4. L'accantonamento avverrà sulla base della specifica richiesta da parte del dipendente alla fine di ogni mese lavorativo e le ore accantonate resteranno a disposizione per essere utilizzate entro l'anno successivo.
5. È previsto un limite minimo per le immissioni e i prelievi nella banca delle ore stabilito in 30 minuti.
6. Non confluiscono nella banca delle ore le prestazioni di lavoro straordinario legate alle attività istituzionali (ad esempio straordinari Elettorali).

## Art. 15

### Sistema automatico di controllo delle presenze e regolamentazione delle Assenze

1. Il rispetto dell'orario di lavoro, normale e straordinario, viene accertato mediante sistema automatizzato di rilevazione; la presenza in servizio deve essere registrata mediante il passaggio in entrata ed in uscita del badge magnetico attraverso l'apposito terminale di rilevazione installato nella sede di lavoro.
2. Nei casi di mancata timbratura occorre avvertire tempestivamente l'ufficio personale.
3. Lo smarrimento o la rottura del badge magnetico deve essere denunciato tempestivamente per iscritto sempre all'ufficio personale che provvederà alla sua sostituzione.



## TITOLO V° - TRATTAMENTO ECONOMICO DEL PERSONALE CAPO I° RISORSE E PREMIALITA'



## Art. 16

### Quantificazione delle risorse

1. La determinazione annuale delle risorse da destinare all'incentivazione del merito, allo sviluppo delle risorse umane, al miglioramento dei servizi, alla qualità della prestazione ed alla performance collettiva ed individuale nonché ad altri istituti economici previsti nel presente contratto, è di esclusiva competenza della parte pubblica, su delega dell'Amministrazione Comunale, previo accordo con le OO.SS. e RR.SS.UU.

Per l'anno 2013 l'Amministrazione con determinazione n. 1414 del 27/12/2012 ha provveduto alla costituzione del fondo destinato alle politiche di sviluppo delle risorse umane ed alle performance. Si specifica che per l'anno 2013 le risorse destinate all'indennità di comparto sono pari ad euro 44.983,22, alle progressioni orizzontali pari ad euro 206.738,97, al finanziamento delle posizioni organizzative e relativo risultato pari ad euro 87.500,15.

L'ammontare delle risorse risultanti dall'applicazione del processo di depurazione delle risorse sopra individuate è pari ad euro 388.488,73.

2. Per le risorse variabili di cui all'art. 15, comma 2, del CCNL 01.04.1999 (confermate nell'ambito dell'art. 31, comma 3, del CCNL 22.01.2004) in sede di Contrattazione Decentrata Integrativa, ove nel bilancio dell'Ente sussista la relativa capacità di spesa, le parti verificano l'eventualità dell'integrazione, a decorrere dal 1 aprile 1999, delle risorse economiche di cui al comma 1, sino ad un importo massimo corrispondente all'1,2% su base annua, del monte salari dell'anno 2007, esclusa la quota relativa alla dirigenza.

3. Le risorse variabili aggiuntive di cui all'art. 15, comma 5, del CCNL 01.04.1999 (per l'attivazione di nuovi servizi o per l'implementazione di processi di riorganizzazione finalizzati all'accrescimento dei servizi esistenti ai quali sia correlato un aumento delle



13/01/2013  
Bianchi Ferraro Gino

prestazioni del personale in servizio cui non possa farsi fronte attraverso la razionalizzazione delle strutture e/o delle risorse finanziarie disponibili) possono essere stanziati esclusivamente qualora le effettive capacità di bilancio dell'Ente lo consentano e sempre nel rigoroso ed accertato rispetto dei presupposti contrattuali e normativi vigenti. Sono condizioni necessarie e legittimanti quanto previsto dall'art. 31 CCNL 2002/2003.

### **Art. 17** **Strumenti di premialità**

1. Conformemente alla normativa vigente ed ai regolamenti adottati, nel triennio di riferimento (fatte salve successive modifiche e/o integrazioni), sono individuati i seguenti strumenti di premialità:

a) i compensi diretti ad incentivare il merito, la performance individuale ed il miglioramento dei servizi (c. d. "performance collettiva"), istituito per il quale è richiesta l'applicazione del sistema di valutazione adottato dall'Ente; per l'anno 2013 le risorse destinate sono pari ad euro 185.020,59;

b) le progressioni economiche, sulla base di quanto stabilito dai contratti collettivi nazionali ed integrativi, nei limiti delle risorse disponibili e secondo i criteri stabiliti dall'art. 23 del D.Lgs. 150/2009 nonché degli effetti imposti dall'art. 9, comma 21, del D.L. 78/2010 (convertito in legge 122/2010), istituito per il quale si applica il Sistema di valutazione adottato dall'Ente; per l'anno 2013 le risorse destinate sono pari ad euro 206.738,97;

c) la retribuzione di posizione e di risultato per gli incaricati di posizione organizzativa secondo il sistema di valutazione adottato dall'ente; per l'anno 2013 le risorse destinate sono pari ad euro 87.500,15;

d) le indennità previste dalla contrattazione collettiva nazionale ed integrativa decentrata (si veda successivo Capo IV) e le specifiche forme incentivanti e/o compensi previsti dalla normativa vigente e riconducibili alle previsioni dell'art. 15, comma 1, lettere d) e k) del CCNL 01.04.1999 (si veda successivo Capo V). Per l'anno 2013 le risorse destinate sono rispettivamente per la prima fattispecie pari ad euro 158.468,14 compreso la remunerazione della reperibilità, turno, maggiorazioni festività infrasettimanali; per la seconda fattispecie pari ad euro 45.000,00.

### **CAPO II° CRITERI GENERALI PER LA RIPARTIZIONE E DESTINAZIONE DELLE RISORSE**

#### **Art. 18**

#### **Criteri generali per la ripartizione e destinazione delle risorse finanziarie**

1. Le risorse finanziarie annualmente disponibili sono ripartite, ai fini dell'applicazione degli istituti di cui al precedente art. 16, secondo i seguenti criteri generali:

a) corrispondenza al fabbisogno di salario accessorio rilevato nell'Ente sulla base dell'analisi dei servizi erogati, delle relative caratteristiche quantitative e qualitative nonché in relazione agli obiettivi di gestione predeterminati dagli organi di governo;

- b) riferimento al numero ed alle professionalità delle risorse umane disponibili;
- c) necessità di implementazione e valorizzazione delle competenze e professionalità dei dipendenti, anche al fine di ottimizzare e razionalizzare i processi decisionali;
- d) rispondenza a particolari condizioni di erogazione di determinati servizi;
- e) in base ai principi dell'art. 18 del D.L.s 150/2009 il sistema di valutazione del personale dovrà stabilire i seguenti principi: la selettività del sistema premiante, vale a dire la differenziazione degli esiti tra singoli dipendenti; la valorizzazione dei dipendenti che hanno performance elevate; il divieto esplicito di distribuire incentivi e premi in assenza delle verifiche e attestazioni sui sistemi di misurazione e valutazione, quindi attraverso le funzioni di programmazione e controllo realizzate in particolare dal Nucleo di Valutazione;
- f) fino alla stipulazione del prossimo CCNL, non si applica il sistema di valutazione in "fasce di merito" fermo restando che "deve essere garantita l'attribuzione selettiva della quota prevalente delle risorse destinate al trattamento economico accessorio collegato alla performance, in applicazione del principio di differenziazione del merito, ad una parte limitata del personale".

2. Secondo quanto previsto negli strumenti regolamentari adottati, per competenza, dagli organi di governo dell'Amministrazione le parti convengono altresì sui seguenti principi fondamentali:

a) I sistemi incentivanti la performance collettiva e la qualità della performance individuale sono uniformati ai principi di selettività, concorsualità, effettiva differenziazione delle valutazioni e dei premi, non appiattimento retributivo;

b) le risorse - attraverso il sistema di valutazione - sono distribuite secondo logiche meritocratiche e di valorizzazione dei dipendenti che conseguono le migliori prestazioni;

c) la performance individuale è sempre da ricondursi ad effettive e misurate situazioni in cui - dalla prestazione lavorativa del dipendente - discende un concreto vantaggio per l'Amministrazione, in termini di valore aggiunto conseguito alle proprie funzioni istituzionali ed erogative nonché al miglioramento quali - quantitativo dell'organizzazione, dei servizi e delle funzioni;

d) la performance individuale è rilevata ed apprezzata in ragione delle seguenti componenti: raggiungimento degli obiettivi assegnati ed analisi dei risultati conseguiti, qualità della performance e comportamento professionale;

e) il sistema di valutazione è unico e si applica a tutti gli istituti incentivanti che lo richiedono a proprio fondamento.

### CAPO III° PROGRESSIONE ECONOMICA ORIZZONTALE

#### Art. 19 Criteri generali

1. L'istituto della progressione economica orizzontale si applica al personale a tempo indeterminato in servizio presso l'Ente, nel rispetto di quanto previsto dall'art. 23 del D.Lgs. 150/2009.

2. Posto che la disciplina contrattuale delle progressioni orizzontali nell'ambito della categoria prevede che:

A) il valore economico di ogni posizione successiva all'iniziale è quello indicato dai contratti collettivi vigenti nel tempo;

B) con l'art. 34, comma 5, del 22.1.2004 non trova più applicazione la disciplina relativa al costo medio ponderato di ciascun percorso economico;

C) la progressione economica orizzontale si realizza nel rispetto degli specifici criteri analiticamente dettagliati dall'art. 5 del CCNL del 31.3.1999 per ogni categoria del personale e in particolare:

- per le selezioni relative alla categoria A e per quelle relative alla prima posizione economica successiva a quella iniziale delle categorie B e C accanto alla valutazione delle prestazioni ricorrono il criterio dell'esperienza professionale acquisita ed il criterio dell'arricchimento professionale anche derivante da interventi formativi e di aggiornamento professionale. Per le progressioni orizzontali nell'ambito della categoria A tali criteri risultano adeguatamente semplificati in relazione al diverso livello di professionalità dei profili interessati;

- per i passaggi alla 2° posizione economica, successiva ai trattamenti tabellari iniziali delle categorie B e C, previa selezione in base ai risultati ottenuti, alle prestazioni rese con più elevato arricchimento professionale, anche conseguenti ad interventi formativi e di aggiornamento collegati alle attività lavorative e ai processi di riorganizzazione, all'impegno e alla qualità della prestazione individuale;

- per i passaggi all'ultima posizione economica delle categorie B e C nonché per la progressione all'interno della categoria D secondo i criteri in precedenza indicati che tengano conto del: diverso impegno e qualità delle prestazioni svolte, con particolare riferimento ai rapporti con l'utenza; grado di coinvolgimento nei processi lavorativi dell'ente, capacità di adattamento ai cambiamenti organizzativi, partecipazione effettiva alle esigenze di flessibilità; iniziativa personale e capacità di proporre soluzioni innovative o migliorative dell'organizzazione del lavoro.

3. Posto, inoltre, che la disciplina contrattuale e di legge dispone che le progressioni economiche sono attribuite in modo selettivo, in relazione allo sviluppo delle competenze professionali ed ai risultati individuali e collettivi rilevati dal sistema di valutazione vigente e che le relative schede di valutazione inerenti i comportamenti professionali attesi, diverse per ogni categoria e per le posizioni organizzative, già considerano i criteri di cui al comma precedente.

4. Posto, infine, che le progressioni orizzontali possono essere attribuite solo nel caso in cui non risulti negativo il rapporto tra entrate ed uscite di carattere stabile, tenuto conto che in queste ultime vanno compresi gli oneri derivanti dal finanziamento dell'indennità di comparto, delle posizioni organizzative (solo per gli enti con dirigenza), delle progressioni orizzontali effettuate nel tempo al loro costo originario, delle indennità dovute al personale educativo e delle riclassificazioni previste dal CCNL del 31.3.1999 e dall'art. 31, comma 7, del CCNL del 14.9.2000.

5. Le parti convengono che, in applicazione dell'art. 5 del CCNL del 31.3.1999, i criteri per l'effettuazione delle progressioni economiche orizzontali nelle diverse categorie sono i seguenti:

*Ricevuto  
Ricevuto  
Ricevuto*

a. ai fini della progressione economica alla posizione immediatamente successiva della categoria di appartenenza è richiesto come requisito per la partecipazione alla relativa selezione un'anzianità di servizio di trentasei mesi al 31 dicembre dell'anno precedente la selezione. Il criterio dei trentasei mesi di anzianità di servizio è da ritenersi valido anche nel caso di anzianità acquisita, anche parzialmente, in altro ente del comparto.

b. la progressione economica è attribuita ai dipendenti che hanno conseguito il punteggio più alto all'interno della propria categoria in ordine decrescente nel sistema di valutazione;

c. nell'ipotesi in cui vi sia parità di punteggio avrà diritto alla progressione il dipendente con la maggiore anzianità nella stessa posizione economica (o nella posizione economica in godimento) e, in subordine, con la maggiore anzianità di servizio complessiva presso l'ente.

d. le progressioni hanno decorrenza dal 1 gennaio dell'anno successivo a quello di valutazione. Gli eventuali risparmi derivanti dall'applicazione del presente articolo sono riassegnati, in applicazione della disciplina dell'art.17, comma 5 del CCNL dell'1.4.1999, al fondo per il salario accessorio dell'anno successivo dando la precedenza al loro utilizzo per la progressione economica orizzontale.

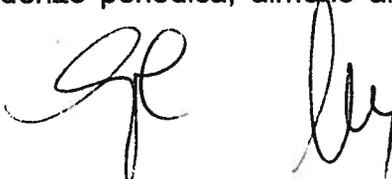
e. In sede di accordo annuale di cui al precedente art. 2, comma 3, saranno definite le risorse da destinare all'istituto della progressione orizzontale e la relativa ripartizione tra le categorie.

f. Le parti convengono che le progressioni orizzontali in applicazione dell'art. 9, comma 1 e 21, del D.L. 78/2010, producono nel triennio 2011 2013 effetti esclusivamente giuridici e non economici; altresì, convengono di corrispondere il trattamento economico relativo alla progressione orizzontale di cui al presente articolo con decorrenza 1<sup>a</sup> gennaio 2014, salvo diversa disposizione normativa.

#### **CAPO IV° FATTISPECIE, CRITERI, VALORI E PROCEDURE PER INDIVIDUARE E CORRISPONDERE I COMPENSI RELATIVI A PRESTAZIONI DISAGIATE ED A SPECIFICHE/PARTICOLARI RESPONSABILITA'**

##### **Art.20 Principi generali**

1. Con il presente contratto, le parti definiscono le condizioni di lavoro per l'erogazione dei compensi accessori di seguito definiti "indennità".
2. Le indennità sono riconosciute solo in presenza delle prestazioni effettivamente rese ed aventi le caratteristiche legittimanti il ristoro; non competono in caso di assenza dal servizio, salvo diverse disposizioni previste agli articoli successivi.
3. L'effettiva identificazione degli aventi diritto, sulla base di quanto stabilito nel presente Capo, è di esclusiva competenza del Responsabile di Servizio mediante apposita determinazione.
4. L'indennità è sempre collegata alle effettive e particolari modalità di esecuzione della prestazione che si caratterizza per aspetti peculiari in termini di rischio, pregiudizio, pericolo, disagio, grado di responsabilità.
5. La stessa condizione di lavoro non può legittimare l'erogazione di due o più indennità.
6. Ad ogni indennità corrisponde una fattispecie o una causale nettamente diversa.
7. Il permanere delle condizioni che hanno determinato l'attribuzione dei vari tipi di indennità è riscontrato con cadenze periodica, almeno annuale, a cura del competente Responsabile di Servizio.



8. Le somme disponibili per erogazione delle singole fattispecie di indennità di cui al presente capo saranno annualmente definite nell'ambito dell'accordo di cui all'art. 2, comma 3.

### **Art. 21 Indennità di rischio**

1. Ai dipendenti che svolgono prestazioni di lavoro che comportano continua e diretta esposizione a rischi pregiudizievoli per la salute e per l'integrità personale compete, per il periodo di effettiva esposizione al rischio, l'indennità mensile determinata dal vigente CCNL (attualmente, art. 37 CCNL 14.09.2000 e art. 41 CCNL 22.01.2004) in €30,00.

Al fine dell'applicazione di quanto previsto dall'art. 71, comma 1, del D.L. 112/08 convertito in Legge 133/2008 la misura dell'indennità va rapportata alla effettiva presenza giornaliera.

2. Si individuano i seguenti profili professionali cui compete l'indennità di rischio in presenza delle condizioni di cui al comma precedente:

- Esecutore operaio specializzato (muratore, autista, idraulico, giardiniere);
- Collaboratore prof. operaio specializzato.

3. L'erogazione dell'indennità avviene di norma mensilmente sulla base dei dati desunti dal sistema di rilevazione presenze/assenze, debitamente vistati ed autorizzati dal competente Responsabile di Servizio entro il mese successivo a quello di maturazione del diritto.

### **Art. 22 Indennità maneggio valori**

1. Ai dipendenti designati "agenti contabili" adibiti in via continuativa a servizi che comportino maneggio di valori di cassa compete una indennità giornaliera proporzionata al valore medio mensile dei valori maneggiati.

2. L'indennità compete per le sole giornate nelle quali il dipendente è effettivamente adibito ai servizi di cui al comma 1; pertanto, non si computano tutte le giornate di assenza o di non lavoro, per qualsiasi causa, oltre a quelle nelle quali eventualmente il dipendente in servizio sia impegnato in attività che non comporta maneggio di valori.

3. Tenuto conto dei vigenti limiti contrattuali (art. 36 CCNL 14.09.2000) si stabilisce la seguente graduazione dell'indennità:

- a) media mensile di valori maneggiati fino a € 1.000,00 indennità di € 1,00 giornaliera;
- b) media mensile di valori maneggiati superiore ad € 1.001,00 indennità di €1,55 giornaliera;

4. L'erogazione dell'indennità di maneggio valori avviene mensilmente a consuntivo. Per l'anno 2013 le risorse destinate sono pari ad euro 385,50 per le seguenti professionalità:

- Vigili urbani agenti contabili
- Ufficiale anagrafe
- Economo
- Agente contabile area amministrativa

### **Art. 23**

#### **Indennità di turno**

Tale indennità è disciplinata dai commi 5 e 6 dell'art.22 del CCNL del 14/9/2000. Le prestazioni lavorative svolte in turnazione devono essere distribuite nell'arco del mese in modo tale da far risultare una distribuzione equilibrata ed avvicinata dei turni effettuati in orario antimeridiano e pomeridiano e, se previsto, notturno, in relazione all'articolazione adottata nell'Ente.

Al personale turnista è corrisposta l'indennità di cui al comma 5 che compensa interamente il disagio derivante dalla particolare articolazione dell'orario di lavoro ed è corrisposta solo per i periodi di effettiva prestazione di servizio in turno.

L'erogazione dell'indennità avviene di norma mensilmente sulla base dei dati desunti dal sistema di rilevazione presenze/assenze, debitamente vistati ed autorizzati dal competente Responsabile di Servizio entro il mese successivo a quello di maturazione del diritto. Per l'anno 2013 le risorse destinate sono pari ad euro 71.680,33 per le seguenti aree :

AREE interessate:

- Area Tecnica : nei servizi di manutenzione Stadio Mazzella, Palazzetto dello Sport;
- Area Polizia Municipale

### **Art. 24**

#### **Indennità di pronta reperibilità**

Tale indennità è disciplinata dai commi 4 e 5 dell'art. 23 del CCNL del 14/9/2000

Vengono individuate le seguenti aree di pronto intervento per servizi di emergenza per le quali l'Amministrazione istituisce il servizio di pronta reperibilità:

- Stato Civile;
- Polizia Municipale;
- Servizio di protezione civile.

Al personale inserito nei turni di pronta reperibilità è corrisposta l'indennità prevista dal comma 1) dell' art. 23.

L'erogazione dell'indennità avviene di norma mensilmente sulla base dei dati desunti dal sistema di rilevazione presenze/assenze, debitamente vistati ed autorizzati dal competente Responsabile di Servizio entro il mese successivo a quello di maturazione del diritto. Per l'anno 2013 le risorse destinate sono pari ad euro 12.958,28.

### **Art. 25**

#### **Indennità per specifiche responsabilità (art, 17, comma 2, lett. I CCNL 1.04.1999)**

1. L'indennità prevista dall'art. 36 comma 2 del CCNL 22.01.2004 -che introduce la Lettera i) all'art. 17 comma 2 del CCNL 01.04.1999 (importo massimo €. 300,00 annui lordi):

- a) può competere al personale dell'Ente che riveste gli specifici ruoli di Ufficiale di Stato Civile e Anagrafe, Ufficiale Elettorale;
- b) può compensare le specifiche responsabilità eventualmente affidate al personale addetto ai servizi di protezione civile;

2. In tutte le fattispecie indicate al comma 1 è indispensabile il formale conferimento dell'incarico con apposito atto scritto.

3. Le indennità di cui al presente articolo non sono cumulabili tra loro né con qualsiasi altra tipologia di Indennità per responsabilità (art 17, comma 2, lettera f) del CCNL 01.04.1999); nel caso ricorrano entrambe le fattispecie legittimanti al dipendente competerà quella di importo maggiore.

Abbi  
11/04/2013

4. Le indennità di cui al presente articolo sono frazionabili e vengono erogate annualmente, in un'unica soluzione e successivamente alla maturazione del diritto. Sono proporzionate ai mesi di effettivo servizio prestato in caso di assunzione e/o cessazione in corso d'anno (è mese di servizio utile quello lavorato per almeno 15 giorni di calendario). In caso di rapporto di lavoro a tempo parziale l'indennità è rideterminata in misura corrispondente.

#### Art. 26

#### Indennità per specifiche responsabilità (art. 17, comma 2 lett. F come aggiornato dall'art. 7, comma 1 del CCNL 09.05.2006)

1. In riferimento a quanto previsto dall'art. 17, comma 2, lettera f), aggiornato da ultimo dall'art. 7, comma 1, del CCNL 09.05.2006, si configurano le posizioni di lavoro caratterizzate da particolari e specifiche responsabilità che saranno appositamente ed esclusivamente attribuite dai competenti Responsabili di Servizio in stretta correlazione con la concreta organizzazione del lavoro, l'organizzazione degli uffici e dei servizi, la razionalizzazione ed ottimizzazione dell'impiego delle risorse umane. Il numero dei conferimenti ed il riparto tra le aree dell'ente viene determinato dalla Conferenza dei Responsabili di Servizio previa contrattazione decentrata con le OO.SS e le RR.SS.UU.. L'atto di conferimento di incarico di particolare e specifica responsabilità deve essere scritto ed adeguatamente motivato.

2. I criteri ai quali i Responsabili di Servizio dovranno fare riferimento sono i seguenti:

- Peso oggettivo della responsabilità attribuita in relazione a:

1. Responsabilità di servizio, ufficio, squadra e procedimenti amministrativi finiti;
2. Valenza interna e/o esterna della responsabilità;
3. Continuità o episodicità della responsabilità attribuita;

3. L'importo dell'indennità è quantificata nell'atto di conferimento d'incarico, contenente l'espressa indicazione della valutazione operata secondo i criteri di cui al comma precedente, tenuto conto di tutti gli incarichi conferiti ai sensi del presente articolo e della quota delle risorse decentrate annualmente destinata allo scopo e comunque in misura annua non superiore ad € 2.500,00.

4. Ai fini dell'attribuzione dell'incarico si applica il criterio della prevalenza della funzione esercitata, escludendo il cumulo delle condizioni sopra indicate.

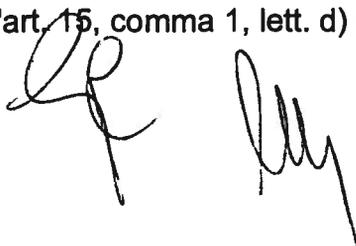
5. Le indennità di cui al presente articolo **p r e v i a v e r i f i c a** sono frazionate ed erogate mensilmente successivamente alla maturazione del diritto. Sono proporzionate ai mesi di effettivo servizio prestato in caso di assunzione e/o cessazione in corso d'anno (è mese di servizio utile quello lavorato per almeno 15 giorni di calendario). Per l'anno 2013 le risorse destinate a tale indennità sono pari ad euro 40.000,00.

#### CAPO V° COMPENSI PREVISTI DA SPECIFICHE DISPOSIZIONI DI LEGGE

#### Art. 27

#### Compensi previsti da particolari disposizioni di legge

1. In riferimento a quanto previsto dall'art. 15, comma 1, lett. d) e k) del CCNL 01.04.1999,



ai dipendenti cui si applica il presente accordo decentrato possono essere erogati emolumenti ai sensi dei specifici regolamenti vigenti nell'ente. Per l'anno 2013 le risorse destinate sono pari ad euro 45.000,00.

### **TITOLO III° DISPOSIZIONI PARTICOLARI**

#### **Art. 28**

##### **Telelavoro (lavoro a distanza)**

1. I dipendenti partecipanti ai progetti sperimentali di telelavoro, ai sensi dell'art. 1 del CCNL 14.09.2000, possono partecipare ai progetti di produttività e saranno assoggettati alla valutazione finale prevista dalla vigente regolamentazione in materia.

#### **Art. 29**

##### **Personale comandato o distaccato**

1. Tenuto conto di quanto previsto dall'art. 19 e dalla Dichiarazione congiunta n. 13 del CCNL del 22.01.2004, il personale dell'Ente comandato o distaccato presso enti, amministrazioni aziende, concorre alle selezioni per le progressioni economiche alle condizioni tutte previste nel presente contratto decentrato integrativo e fatta salva la definizione di appositi accordi necessari ad acquisire, dall'Ente utilizzatore, gli elementi indispensabili per la valutazione della prestazione e per ogni altro presupposto legittimante.

#### **Art. 30**

##### **Personale in gestione associata**

1. Nel caso di gestione associata di funzioni e/o servizi potranno essere concordate delle specifiche integrazioni al presente contratto collettivo decentrato tenuto conto di quanto stabilito dalle rispettive convenzioni.

### **TITOLO IV DISPOSIZIONI DIVERSE**

#### **Art. 31**

##### **Salute e sicurezza nei luoghi di lavoro**

1. L'Amministrazione si impegna a dare tempestiva e completa applicazione alla vigente normativa in materia di igiene e sicurezza del lavoro e degli impianti, nonché alla prevenzione delle malattie professionali.

2. In accordo e con la collaborazione del Responsabile per la sicurezza e con il Medico Competente verranno individuate le metodologie da adottare per la soluzione di problemi specifici con particolare riferimento alla salubrità degli ambienti di lavoro, la messa a norma delle apparecchiature degli impianti, le condizioni di lavoro degli addetti a mansioni operaie e ausiliarie.

3. L'Amministrazione s'impegna ad adottare le misure necessarie perché la tutela della salute nei luoghi di lavoro comprenda non solo il benessere fisico, ma anche quello mentale e sociale, così come indicato dalla presente normativa in materia di sicurezza.

4. Nei limiti delle disponibilità di bilancio l'Amministrazione assegna risorse finanziarie congrue per la realizzazione degli interventi derivanti dall'analisi di cui al precedente comma.

5. L'Amministrazione deve coinvolgere, consultare, informare e formare il Rappresentante dei lavoratori per la Sicurezza in applicazione della normativa vigente, e si impegna altresì a realizzare un piano pluriennale di informazione e formazione su tutto il personale in materia di sicurezza di salute e dei rischi, attraverso moduli formativi periodicamente ripetuti in relazione all'evoluzione o all'insorgenza di nuovi rischi.

4. La valutazione dei rischi deve riguardare tutti i rischi per la sicurezza e la salute dei lavoratori, ivi compresi quelli riguardanti gruppi di lavoratori esposti a rischi particolari, tra cui anche quelli collegati allo stress da lavoro-correlato, in applicazione dell'accordo europeo dell'8 ottobre 2004, e quelli riguardanti le lavoratrici in stato di gravidanza, secondo quanto previsto dal decreto legislativo 26 marzo 2001, n. 151, nonché quelli connessi alle differenze di genere, all'età, alla provenienza da altri Paesi.

### **Art .32**

#### **Formazione ed aggiornamento professionale**

1. L'Ente promuove e favorisce la formazione, l'aggiornamento, la riqualificazione, la qualificazione e la specializzazione professionale del personale inquadrato in tutte le categorie e profili professionali, nel rispetto della vigente normativa che regola la materia.

2. A tal fine l'Ente destina congrue risorse nel rispetto della normativa vigente e delle disponibilità di bilancio.

3. L'Ente, nell'arco di vigenza del presente CCDI, promuove direttamente, anche attraverso l'utilizzo di professionalità interne, o tramite istituzioni od agenzie preposte, le seguenti forme di formazione/aggiornamento:

-corsi di formazione professionale, per il personale neoassunto; per i primi tre mesi il personale neoassunto verrà affiancato da un collega più anziano di servizio, con funzioni di tutor, individuato tra quelli del medesimo Servizio;

-corsi di riqualificazione professionale, per il personale già in servizio che, a seguito di mobilità interna sia adibito ad altre mansioni considerate equivalenti di altro profilo professionale; tali corsi sono da effettuarsi nei primi tre mesi di inserimento nella nuova posizione lavorativa;

-corsi di aggiornamento, qualificazione e specializzazione professionale, rivolti al restante personale.

4. La formazione e l'aggiornamento, nelle forme indicate nel precedente punto, dovrà privilegiare obiettivi di operatività da conseguirsi prioritariamente nei seguenti campi:

-favorire la diffusione della cultura informatica e dell'utilizzo di strumenti informatici;

-favorire la cultura del risultato e della rendicontazione dell'attività svolta;

-favorire l'analisi delle attività, delle procedure e dell'organizzazione;

-favorire lo sviluppo di profili di managerialità capace di progettare le attività, di valutare comparativamente i risultati di gestione ed in grado di analizzare i costi ed i rendimenti;

-favorire la formazione del personale a diretto contatto con gli utenti e di quello da adibire all'ufficio per le relazioni con il pubblico;

-favorire la diffusione dell'apprendimento delle lingue straniere indirizzato, soprattutto, a quel personale che può farne uso pratico;

-favorire la prevenzione degli infortuni e la sicurezza dei lavori a rischio in applicazione della normativa vigente e la formazione dei rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza,

*[Handwritten mark]*

*[Handwritten mark]*

*Assi  
Messa ed  
G. P. ...*

*[Handwritten signatures]*

del datore di lavoro, del responsabile della sicurezza e delle altre figure previste dal D.Lgs 81/2006, dei componenti il servizio di protezione/prevenzione se istituito;

-favorire una sempre maggiore specializzazione e qualificazione del personale nelle mansioni proprie del profilo professionale di appartenenza, con particolare riguardo al personale neoassunto da un lato e dall'altro a favorire l'acquisizione di conoscenze e competenze interdisciplinari che permettano maggiore flessibilità e maggiori opportunità di carriera;

-favorire gli approfondimenti sulla normativa contrattuale e legislativa in materia di lavoro.

5. Il personale che partecipa a corsi di formazione ed aggiornamento cui l'Ente lo iscrive, è considerato in servizio a tutti gli effetti ed i relativi oneri sono a carico dell'Amministrazione. Qualora i corsi si svolgano fuori sede, compete, ricorrendone i presupposti, il rimborso delle spese secondo la normativa vigente.

6. La disciplina di cui ai commi precedenti verrà attuata mediante la stesura di un piano pluriennale per la formazione che tenderà a prevedere il coinvolgimento del massimo numero possibile di dipendenti.

7. Il personale, in aggiunta a quanto previsto ai precedenti commi, può chiedere all'Ente che gli vengano riconosciuti, per l'eventuale applicazione di altri istituti contrattuali, corsi di formazione ed aggiornamento cui ha partecipato, con oneri a proprio carico, fuori orario di lavoro, purché sia stato rilasciato un attestato finale validamente riconosciuto.

### Art 33

#### Prestazioni previdenziali e assistenziali per il personale dell'area della vigilanza

1. L'Amministrazione si impegna a favorire la piena attuazione del disposto dell'art. 17 del CCNL del 22.1.2004 in materia di prestazioni assistenziali e previdenziali dell'area della vigilanza prevedendo compatibilmente con gli equilibri e risorse complessive di bilancio che una quota delle risorse derivanti dal comma 1 dell'art. 208 del D.Lgs 295/92 e successive modificazioni ed integrazioni sia destinata a tali finalità.

2. Le modalità attuative della previsione di cui al comma 1 saranno definite con specifico accordo tra le parti sottoscrittici il presente contratto

#### IL PRESIDENTE DELLA DELEGAZIONE TRATTANTE DI PARTE PUBBLICA

Dr. Antonio Bernasconi

#### ORGANIZZAZIONI SINDACALI

Per la CISL Capuano Giovanni

Per la CGIL Sichenz Michele

#### RSU AZIENDALI

Per la CISL Gentile Salvatore

Per la CISL Saurino Domenico

Per la CGIL Trani Giovanni

Per la CGIL Di Meglio Giovanni Giuseppe

RELAZIONE ISTRUTTORIA

II FUNZIONARIO

PARERE DI REGOLARITÀ TECNICA

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

IL RESPONSABILE DI AREA

VISTO: IL DIRIGENTE

PARERE DI REGOLARITÀ CONTABILE

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

IL RESPONSABILE DI AREA

VISTO: IL DIRIGENTE

IMPUTAZIONE DELLA SPESA

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

- Somma da impegnare: € ..... Cap. .... Intervento .....
- Somma stanziata in bilancio: € .....
- Somme già impegnate: € .....
- Somma disponibile: € .....

IMPEGNO N. ....

in contabilità anno ....

101 08 01 cap 1856 e 1858  
 interventi di (pross) progettuali consolidati  
 in merito a progetti nel quadro economico cap. 1856 e 1858  
 Missioni di M. cap 1856 e 1858  
 in merito a (pross) progettuali consolidati  
 in merito a progetti nel quadro economico cap. 1856 e 1858

IL RESPONSABILE DI AREA

VISTO: IL DIRIGENTE

Arca Economico Finanziaria  
Rag. Salvatore Marino

Arca Economico Finanziaria  
Dott. Antonio Bernasconi

## RELAZIONE DI PUBBLICAZIONE

Si attesta che la presente deliberazione viene pubblicata all'Albo Pretorio per quindici giorni consecutivi dal 04.03.2014

**Il Responsabile**

F.to 

**Il Segretario Generale**

F.to 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. 6219 del 04.03.2014

**Il Segretario Generale**

F.to dott. Giovanni Amodio

---

## ESECUTIVITA'

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

**Il Segretario Generale**

F.to dott. Giovanni Amodio

---

## TRASMISSIONE AL DIFENSORE CIVICO

La presente deliberazione è stata trasmessa al Difensore Civico in data \_\_\_\_\_ Prot.N. \_\_\_\_\_ ai sensi dell'art.127 del D.L.vo 18-08-2000, n.267.

**Il Segretario Generale**  
F.to dott. Giovanni Amodio

## ESITO CONTROLLO AL DIFENSORE CIVICO

Verbale N. \_\_\_\_\_ del \_\_\_\_\_  
Prot. N. \_\_\_\_\_

- la delibera è legittima
- la delibera è legittima avendo riscontrato i seguenti vizi:

**Il Segretario Generale**  
F.to dott. Giovanni Amodio

---

Copia Conforme all'originale per uso amministrativo  
Ischia, \_\_\_\_\_

**Il Segretario Generale**  
dott. Giovanni Amodio

