

CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO INTEGRATIVO PER IL PERSONALE NON DIRIGENTE ANNO 2020

Tra:

la delegazione trattante di parte pubblica del Comune di BUSCA, composta da:

Segretario comunale Para dott.ssa Monica

E

la Delegazione trattante di parte sindacale

Per le R.S.U.:

per la struttura territoriale C.G.I.L.:

Sig. Lucia Reto (anche nelle funzioni di RLS)

Sig. Gaspare PALERMO

Sig. Fausto Maisa

per la struttura territoriale C.I.S.L.

Sig. Ivan NANE'

Previo incontro convocato prot. 1619 in data 26/01/2021 si definisce il seguente accordo integrativo nell'ambito delle materie delegate a tale livello dalle vigenti disposizioni contrattuali nazionali

DISPOSIZIONI ATTUATIVE:

- Richiamata la deliberazione della Giunta Comunale n. 78 del 10/04/2019 ad oggetto CONTRATTAZIONE DECENTRATA TRIENNALE CONTRATTO FUNZIONI LOCALI
- Richiamata la determinazione del Segretario Comunale n. 134 del 30/12/2020 ad oggetto FONDO PRODUTTIVITA' PERSONALE DIPENDENTE ANNO 2020. PROVVEDIMENTI.

Parte I – Ripartizione delle risorse

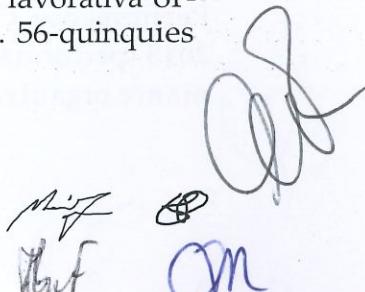
Criteri di ripartizione delle risorse decentrate disponibili

Le risorse decentrate **stabili** sono destinate a finanziare, in via prioritaria, i seguenti istituti economici:

- i differenziali di progressione economica, al personale beneficiario delle stesse in anni precedenti;
- le quote dell'indennità di comparto, di cui all'art. 33, comma 4 lett. b) e c), del CCNL del 22.1.2004;

Le risorse **stabili** residuali, vengono destinate agli istituti di cui al comma 2 dell'art. 68 del Ccnl 21.05.2018 con il seguente ordine di priorità necessario per il mantenimento dei servizi svolti dal relativo personale ritenuti prioritari:

- pagamento dell'indennità di servizio esterno al personale del servizio di Polizia Municipale che in via continuativa rende la propria prestazione lavorativa ordinaria giornaliera in servizi esterni di vigilanza ai sensi dell'art. 56-quinquies del Ccnl 21.05.2018, nei limiti di quanto istituito (1€)



- pagamento dei compensi di cui all'art. 24, comma 1 del Ccnl 14.09.2000 – maggiorazione oraria al personale che effettua attività lavorativa ordinaria in giorno festivo;
- pagamento delle indennità di turno al personale del servizio di Polizia Municipale che presta attività lavorativa in turno;
- pagamento dell'indennità di reperibilità al personale che effettua il servizio;
- pagamento delle indennità di cui all'art. 70-bis del Ccnl 21.05.2018 nei limiti di quanto istituito;
- pagamento delle indennità di specifiche responsabilità di cui all'art. 70-quinquies del Ccnl 21.05.2018 e delle indennità di cui all'art. 56 sexies del Ccnl 21.05.2018 qualora istituite.

Le parti concordano che gli istituti ai punti precedenti vengano erogati:

- trimestralmente per quanto riguarda i compensi derivanti da maggiorazione oraria festiva e dall'indennità di turno
- annualmente, per le restanti voci, non appena disponibili le verifiche sulle presenze dei dipendenti per l'anno precedente.

La restante quota del fondo, unitamente alle risorse di parte variabile ed alle eventuali economie di parte stabile di anni precedenti (se trasferibili sull'esercizio successivo), viene utilizzata per il finanziamento delle varie indennità contrattuali, nonché per i premi correlati alla performance organizzativa ed individuale. Le risorse destinate alla performance vengono erogate in base al raggiungimento degli obiettivi predefiniti nel Piano Esecutivo di Gestione/Piano della Performance secondo i criteri definiti nel sistema di misurazione e valutazione della performance tempo per tempo vigente.

Le eventuali risorse aggiuntive variabili, annualmente previste ai sensi dell'art. 67, commi 4, e 5 del CCNL 21/05/2018, eventualmente comprese le risorse di cui all'art. 56-quater, comma 1, lett. c), vengono destinate per il finanziamento delle varie indennità contrattuali e/o per i premi legati al raggiungimento ed al mantenimento degli obiettivi di performance organizzativa ed individuale da realizzare nel corso del periodo, come previsto nel Piano Esecutivo di Gestione/Piano dettagliato degli obiettivi e nel Piano della Performance. Le parti si impegnano a verificare annualmente l'eventualità dell'integrazione, nel limite dell'1,2% del monte salari 1997, esclusa la quota relativa alla dirigenza, ove nel bilancio dell'Ente sussista la relativa capacità di spesa.

I compensi e le indennità contrattuali sono erogati sulla base del riconoscimento del merito, in relazione al raggiungimento degli obiettivi di performance, alle responsabilità connesse ed alle attività/funzioni svolte.

Le parti danno atto che le destinazione delle risorse alle diverse voci del fondo verrà verificata a consuntivo e qualora alcune voci risultassero difformi rispetto alle previsioni, gli importi del fondo destinati a performance organizzativa ed individuale verranno conseguentemente rimodulati.

Performance Organizzativa ed Individuale Art.68 c.2 lett.b) CCNL 21 maggio 2018 (performance individuale)/art. 68 c. 2 lettera a CCNL 21 maggio 2018 (performance organizzativa)

Ammontare:

quanto residua dall'utilizzo per tutti gli altri istituti. Si dà atto che l'Amministrazione pone a disposizione la somma fino a euro 5.164,57, ex istituto art. 15 comma 2 CCNL 1.4.1999, ora previsto dal nuovo contratto all'articolo 67, comma 4. Tale somma è suscettibile di riduzione in relazione all'obbligo del rispetto del tetto del trattamento accessorio generale a livello di ente, e pertanto per l'esercizio 2020 essa viene ridotta in misura tale da consentire il rispetto del tetto del salario accessorio.

Il premio sarà corrisposto utilizzando la scheda di valutazione della performance individuale

Le risorse destinate alla performance organizzativa ed individuale vengono erogate in base al raggiungimento degli obiettivi predefiniti nel Piano Esecutivo di Gestione/Piano della Performance, relativi all'Amministrazione nel complesso e/o alle singole strutture organizzative, nonché in base alla valutazione dei comportamenti organizzativi di ogni dipendente secondo i criteri definiti nel sistema di misurazione e valutazione in vigore.

Le parti concordano che le risorse complessive vengono ripartite in via previsionale tra i vari Settori/Servizi del Comune, in base al numero di dipendenti assegnati al 1° gennaio al settore. Le parti demandano comunque ad una valutazione annuale circa l'opportunità della suddivisione del budget per settori, sulla base delle risorse complessivamente disponibili.

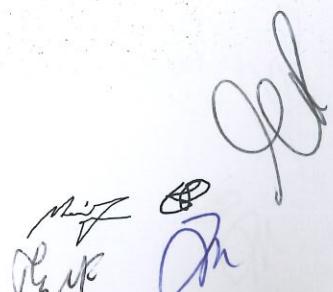
Il personale utilizzato, anche a tempo parziale, in modalità di telelavoro partecipa, in presenza delle condizioni previste dal presente contratto, alle indennità di performance organizzativa ed individuale, cd produttività, e di specifiche responsabilità.

Gli incentivi di performance organizzativa ed individuale vengono attribuiti a tutti i dipendenti, compresi i dipendenti a tempo determinato, che abbiano, nell'anno di riferimento, **almeno tre mesi complessivi, anche non continuativi, di presenza effettiva in servizio.**

Non si dà luogo all'erogazione dei compensi in caso di sanzione disciplinare superiore alla multa.

L'erogazione degli incentivi per la performance individuale ed organizzativa può avvenire solo dopo l'attuazione del processo di valutazione ad opera dei responsabili per la performance individuale e dal Nucleo di valutazione per la performance organizzativa.

Si richiama l'assetto integrato delle valutazioni, come disposto in adeguamento al d.lgs. n. 74/2017 con deliberazione di Giunta n. 186 del 20.12.2017, e l'assetto in essere per quanto riguarda la valutazione della performance come pubblicato in Amministrazione trasparente e/o risultante in atti.



Parte 2- Individuazione delle misure e dei criteri di attribuzione per le indennità contrattuali.

Indennità correlata alle condizioni di lavoro di cui all'art. 70 bis del Ccnl 21.5.2018

L'indennità condizioni di lavoro è destinata a remunerare unitariamente lo svolgimento di attività:

- disagiate;
- esposte a rischi e, pertanto, pericolose o dannose per la salute;
- implicanti il maneggio valori.

Essa è erogata a cadenza annuale

L'indennità per lo svolgimento di attività disagiate/ esposte a rischi, è erogata per ogni giorno di effettivo servizio prestato nell'arco del mese ai dipendenti che svolgono prestazioni di lavoro che comportano continua e diretta esposizione a pericoli-rischi pregiudizievoli per la salute e/o l'integrità personale.

Le "attività implicanti il maneggio valori" riguardano il personale adibito in via continuativa o occasionale a servizi di cassa che comportino maneggio di denaro; in particolare si individuano i seguenti fattori implicanti il maneggio valori:

- a) dipendenti adibiti in via continuativa e/o occasionale a funzioni che comportano il maneggio valori di cassa (denaro contante) per l'espletamento delle mansioni di competenza e **incaricati della funzione di "agenti contabili"**.
- b) il personale incaricato del trasporto di valori
- c) il personale addetto alla gestione dei buoni pasto

Per il maneggio di valori con modalità saltuarie o occasionali l'indennità giornaliera sarà corrisposta per i soli giorni di effettivo maneggio, risultanti dalle ricevute degli incassi documentati.

Per il maneggio di valori in via continuativa l'indennità sarà erogata per ogni giorno di effettivo servizio prestato nell'arco del mese.

Le parti danno atto che sarà cura di ogni responsabile accorpate gli incassi all'interno di ciascun settore dell'ente, contenendo il numero dei soggetti incaricati , e cercando di porre in essere tutte le azioni volte a limitare il più possibile l'utilizzo del denaro contante.

Le parti, Ritengono di differenziare l'indennità riguardante il maneggio valori, rispetto all'indennità per rischio/disagio. Si reputa pertanto di individuare in euro 1,50 l'indennità condizioni di lavoro riferita alla remunerazione di disagio/rischio, e in euro 1,00 l'indennità condizioni di lavoro riferita alla remunerazione maneggio valori. Si sottolinea che essendo disciplinata come *indennità giornaliera* la stessa dovrà essere commisurata ai soli giorni di effettiva presenza in servizio e di esposizione all'attività. L'indennità "condizioni di lavoro" viene attribuita per un massimo di 220 giorni lavorativi nel corso dell'anno. Poiché l'Aran (orientamento 15538/2018) ha chiarito che non può esservi retroattività nell'applicazione degli istituti, gli stessi sono applicabili solo a far data dalla sottoscrizione del decentrato per il 2018.



Per quanto concerne la declinazione pratica delle attività sottoposte a rischio/disagio, si evidenzia quanto segue:

rischio: necessità di esposizione diretta e continua; rischio connesso con salute e integrità personale del lavoratore; nel caso del Comune di Busca: personale addetto al servizio di necroforato, pulizie, utilizzo utensili; necessità di operare in ambienti tra loro molto differenziati; il servizio di necroforato o comunque le mansioni presso il cimitero comportano contatti con situazioni rischiose;

Le predette fattispecie peraltro in questo Comune possono essere ricondotte anche a "disagio".

Da un punto di vista generale è possibile che possono essere definite mansioni disagiate quelle caratterizzate da condizioni di particolare scomodità, assenza di comfort, ovvero quelle attività ove l'elevata pressione dell'utenza è tale da non consentire l'autonoma gestione dei ritmi di lavoro o, ancora, quelle attività che comportano responsabilità connesse al tipo di rapporto con utenti in condizioni particolari.

Nel caso di Busca, le posizioni in situazione di disagio sono riconducibili al **personale tecnico manutentivo**. Esse costituiscono fattispecie di disagio in quanto:

- esposizione agenti atmosferici; cambio mansione continua; discontinuità orari e necessità di adeguamento orari a esigenze contingenti; difficoltà organizzazione attività lavorativa trattandosi di operatori che spesso devono operare da soli.

Indennità di servizio esterno per il personale della Polizia Locale di cui all'art. 56-quinques del Ccnl 21.5.2018

1. Al personale di Polizia Locale che, in via continuativa, rende la prestazione lavorativa ordinaria giornaliera in servizi esterni di vigilanza, compete un'indennità giornaliera commisurata ai giorni di effettivo svolgimento delle medesime attività con impegno lavorativo esterno pari ad un tempo significativo e consistente del turno giornaliero pari almeno alla metà dell'orario lavorativo giornaliero.
2. Per servizio esterno di Polizia Locale si intende, indicativamente, lo svolgimento delle attività qui di seguito elencate svolte all'esterno:
 - a. servizi di viabilità stradale, servizi di pattuglia, manifestazioni di iniziativa comunale,
 - b. particolari emergenze (TSO, emergenze e calamità ect.);
 - c. vigilanza cantieri ed ambientale
3. L'erogazione dell'indennità al personale interessato avviene annualmente sulla base dei dati desunti dal sistema di **rilevazione presenze** con contestuale certificazione del responsabile del servizio/comandante che attesta lo svolgimento dei servizi esterni **per almeno metà della giornata lavorativa**.
4. L'indennità è cumulabile con l'indennità di turno, di cui all'art. 23, comma 5 del Ccnl 21.5.2018, è cumulabile con le indennità di cui all'art. 37, comma 1, lett. b) del Ccnl 6.7.1995 e s.m.i., è cumulabile con i compensi connessi alla performance individuale e collettiva, **non è cumulabile con l'indennità di cui all'art. 70 bis**.

5. L'indennità è stabilita in euro 1,00 giornaliero. Il valore minimo di 1 euro viene stabilito in considerazione dell'esposizione minima (comune non caratterizzato da particolari dinamiche di intervento della polizia locale in attività di nucleo operativo, in considerazione anche della presenza di presidio di forze dell'ordine; attività svolta per periodi giornalieri parziali, frammesta a numerose attività d'ufficio o mansioni comunque diverse dal servizio esterno

Indennità di specifiche responsabilità di cui all'art. 70-quinques comma 1, del Ccnl 21.5.2018.

1. L'attuale blocco salario accessorio non consente di programmare ed attivare queste indennità.

Indennità di specifiche responsabilità di cui all'art. 70-quinques comma 2, del Ccnl 21.5.2018.

1. Le indennità per le specifiche responsabilità normate dal comma 2 dell'articolo 70 quinques sono destinate a retribuire le seguenti situazioni:
 - a. compensare le specifiche responsabilità del personale delle categorie B, C e D, derivanti dalle qualifiche di Ufficiale di stato civile e anagrafe ed Ufficiale elettorale nonché di responsabile dei tributi stabilite dalle leggi; compensare, altresì, i compiti di responsabilità eventualmente affidati agli archivisti informatici nonché agli addetti agli uffici per le relazioni con il pubblico ed ai formatori professionali; compensare ancora le funzioni di ufficiale giudiziario attribuite ai messi notificatori; compensare, infine, le specifiche responsabilità affidate al personale addetto ai servizi di protezione civile (art. 70-quinques, comma 2, CCNL 21/05/2018). L'importo di tali compensi può essere determinato fino ad un massimo di 350 Euro annui lordi a dipendente.
2. L'individuazione dei lavoratori interessati alla disciplina del comma 1, non può realizzarsi con un generico riferimento a tutto il personale in servizio nelle diverse aree di attività ma unicamente a quello formalmente investito di quelle particolari funzioni che danno titolo al compenso e comunque deve essere effettuata entro il tetto delle risorse destinate a questa finalità dal fondo per la contrattazione decentrata, previa informazione ai soggetti sindacali.
3. Tale indennità viene confermata in annuali €. 150
4. I compensi di cui al presente articolo sono motivatamente revocabili e la loro corresponsione è subordinata all'effettivo esercizio dei compiti e delle responsabilità a cui sono correlate. Tali compensi sono decurtati in caso di assenza per malattia relativamente ai primi 10 giorni per ogni evento morboso in applicazione dell'art. 71 comma 1 del d.l. 112/2008.
5. Si provvederà alla corresponsione dell'indennità annualmente, previa comunicazione dei responsabili corredata dagli atti formali di attribuzione di responsabilità.

6. L'indennità di cui al presente articolo non è cumulabile con l'indennità di cui all'art. 23.
7. Le predette indennità sono state da ultimo oggetto di ricognizione con determinazione n. 48/2018 (ragioneria) e n. 199/2018 (segreteria demografici) e determina del segretario n. _____ in data _____.
8. Quale disposizione programmatica, considerato che il nuovo contratto prevede all'art. 70 quinquies comma 2, la possibilità di erogazione di dette indennità anche per compensare le specifiche responsabilità affidate al personale addetto ai servizi di protezione civile, ai mezzi notificatori per le funzioni di ufficiale giudiziario, si stabilisce che nel momento in cui verrà eliminato o attenuato il vincolo di blocco del limite salario accessorio complessivo per l'ente al 31.12.2016, si prenda in considerazione anche la remunerazione di siffatte attività. La liquidazione può avvenire solo dopo la firma del decentrato ovvero dopo la costituzione del fondo di parte stabile, se consentito normativamente.

Considerata l'esiguità della indennità, la stessa non viene riparametrata in relazione agli eventuali tempi parziali, in quanto diversamente opinando perderebbe del tutto il carattere indennitario, contrastando pienamente con i dettami costituzionali.

Indennità di cui all'art. 56-sexies del Ccnl 21.5.2018

1. L'esiguità del fondo e il blocco del limite trattamento accessorio non consentono l'attivazione di detta indennità.

Incentivi previsti da specifiche disposizioni di legge

1. Rientrano in questa fattispecie i seguenti istituti finalizzati, sulla base di specifiche disposizioni di legge, all'incentivazione di prestazioni o di risultati del personale interessato:
 - a. compensi di cui all'art. 43 della Legge n. 449/1997 ovvero contratti di sponsorizzazione ed accordi di collaborazione, convenzioni con soggetti pubblici o privati, contributi dell'utenza per i servizi pubblici non essenziali e misure di incentivazione della produttività
 - b. incentivi per le "funzioni tecniche" di cui all'art. 113 del D. Lgs. n. 50/2016 e s.m.i.;
 - c. compensi per avvocatura di cui all'art. 27 del CCNL 14/09/2000;
 - d. incentivi per recupero evasione ICI di cui all'art. 59, comma 1, lettera p), del D. Lgs. n. 446/1997;
 - e. premi correlati ai risparmi da piani di razionalizzazione di cui all'art. 16, comma 5, del D. L. n. 98/2001;
 - f. incentivi ai sensi dell'art. 1, comma 1091 della legge 30 dicembre 2018, n. 145, per maggior gettito accertato e riscosso relativo agli accertamenti dell'imposta municipale propria e della tari.

2. Gli incentivi dalla lett. b) alla lett. d) ed alla lettera f), di cui al precedente comma 1, vengono erogati ai dipendenti interessati sulla base della disciplina

prevista nei rispettivi regolamenti adottati a livello di ente. I compensi di cui alla lett. e) del precedente comma 1, vengono erogati a consuntivo sulla base di quanto definito nel relativo piano di razionalizzazione in riferimento alle economie effettivamente realizzate, come certificate dall'Organo di revisione dell'Ente, applicando la metodologia in atto per l'erogazione della performance individuale ed organizzativa.

Il "Welfare integrativo"

1. Le parti si riservano di individuare la concessione di benefici di natura assistenziale e sociale in favore dei propri dipendenti, anche secondo quanto previsto dall'art. 72 del CCNL 21/05/2018, tra i quali indicativamente:
 - a) iniziative di sostegno al reddito della famiglia;
 - b) supporto all'istruzione e promozione del merito dei figli;
 - c) iniziative di sostegno al percorso casa lavoro;
 - d) contributi a favore di attività culturali, ricreative e con finalità sociale;
 - e) contributi a favore di prestazioni medico sanitarie;
 - f) polizze sanitarie integrative delle prestazioni erogate dal servizio nazionale;
 - g) anticipazioni, sovvenzioni e prestiti a favore di dipendenti in difficoltà ad accedere ai canali ordinari del credito bancario o che si trovino nella necessità di affrontare spese non differibili.
2. Ogni ipotesi prevista dal 1° comma del presente articolo sarà oggetto di specifico accordo bilaterale fra le parti negoziali siglato al tavolo decentrato di Ente.

Parte 3 - Discipline particolari.

Misure in materia di salute e sicurezza sul lavoro

1. Le parti concordano l'individuazione delle seguenti linee di indirizzo e criteri generali in materia di salute e sicurezza sul lavoro:
 - a. 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;
 - b. In accordo e con la collaborazione del Responsabile per la sicurezza, il Medico Competente ed i Rappresentanti dei Lavoratori per la Sicurezza, 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, nonché per dare attuazione alle disposizioni in materia di prevenzione per coloro che utilizzano apparecchiature elettroniche.
 - c. L'amministrazione si 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.
 - d. L'amministrazione assegna risorse finanziarie congrue, nel limite di quelle



- disponibili, per la realizzazione degli interventi derivanti dall'analisi di cui al precedente comma.
- e. L'amministrazione deve coinvolgere, consultare, informare e formare i Rappresentanti 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 di rischi, attraverso moduli formativi periodicamente ripetuti in relazione all'evoluzione o all'insorgenza di nuove situazioni lavorative comportanti rischio.

Pari opportunità (per le finalità e con le procedure indicate dalla legge)

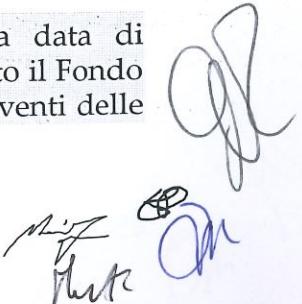
1. Le parti concordano nel ritenere indispensabile la promozione, nell'Ente, di iniziative che diano attuazione agli obiettivi di pari opportunità, così come previsto dal D.Lgs n. 198/2006 "Codice delle pari opportunità tra uomo e donna" attraverso l'adozione e la realizzazione del Piano Triennale delle Azioni Positive su proposta del Cug, già istituito nell'ente ai sensi dell'art. 21 della legge 183/2010.
2. Le parti si impegnano a valorizzare il Cug quale strumento indispensabile a sviluppare e consolidare l'applicazione concreta del principio di pari opportunità tra uomo e donna nella gestione delle risorse umane dell'Ente e tramite la promozione di una cultura organizzativa orientata alla valorizzazione del contributo di donne e uomini.
3. Le parti si impegnano ad adottare misure volte alla rimozione degli ostacoli che di fatto impediscono la realizzazione di pari opportunità e sancire l'uguaglianza sostanziale tra uomini e donne nel lavoro.

Innovazioni tecnologiche e qualità del lavoro

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. Ai fini di cui al precedente comma sono individuati interventi che promuovo un nuovo approccio al lavoro rivolto al miglioramento ed accrescimento delle competenze del personale:
 - a. mediante opportuni percorsi di formazione e riqualificazione;
 - b. mediante l'utilizzo puntuale ed aggiornato degli strumenti tecnologici in dotazione.
2. Le parti prendono atto dell'attivazione del telelavoro, avviata nel corso dell'anno 2018, come da provvedimenti specifici.

Proventi delle violazioni del codice della strada

1. Una quota dei proventi delle sanzioni amministrative pecuniarie per violazioni previste dal codice della strada, come determinata dall'Ente in base all'articolo 208 del D.Lgs. 285/1992, è destinata per le finalità assistenziali nell'ambito delle misure di welfare integrativo di cui all'articolo 72 del CCNL.
2. Le parti danno atto che, a decorrere dal giorno successivo alla data di sottoscrizione del Ccnl Fl del 21 maggio 2018, l'art. 56 quater ha individuato il Fondo Perseo Sirio quale unico fondo destinatario delle risorse derivanti dai proventi delle



sanzioni amministrative pecuniarie riscosse dagli enti, ai sensi dell'art. 208, commi 4, lett. c) del d.lgs n. 285/1992 destinate a tale finalità.

Previdenza Complementare

1. Al fine di una consapevole ed informata adesione dei dipendenti alla previdenza complementare negoziale, l'Ente fornisce, almeno una volta l'anno, adeguate informazioni al proprio personale, anche mediante iniziative formative, in merito al Fondo negoziale di previdenza complementare Perseo-Sirio, ove possibile con il supporto professionale della struttura del predetto Fondo.

Disciplina della trasferta

1. In relazione all'articolo 70-octies del CCNL 21.5.2018 che integra la precedente disciplina della "trasferta" ed estende a tutte le categorie di lavoratori il ricorso a tale istituto, già disciplinato dall'art. 41 del CCNL 14.9.2000, le parti stabiliscono quanto segue:
 - a. gli orari relativi alla prestazione lavorativa in attività di trasferta, dovranno essere "autocertificati" sotto l'esclusiva responsabilità del dipendente interessato;
 - b. ogni spesa di viaggio e di vitto dovrà essere puntualmente rendicontata tramite idonea documentazione comprovante i costi sostenuti.
 - c. il tempo di viaggio per raggiungere il luogo di trasferta e relativo ritorno, viene considerato attività lavorativa effettiva sino al completamento dell'orario giornaliero di servizio, nondimeno, per il personale non PO, le ore di straordinario generate durante la missione sono oggetto di recupero e non di liquidazione. Per le missioni di durata superiore alla giornata lavorativa con pernottamento, non si considerano, ai fini del calcolo delle ore eccedenti la prestazione lavorativa recuperabile, i periodi eccedenti le ore di prestazione ordinaria giornaliera. Il dipendente autorizzato a recarsi in missione in una giornata di non prestazione lavorativa è invitato a variare l'articolazione settimanale dell'orario, in modo da usufruire della giornata di non prestazione lavorativa in altra data.

Lavoro agile (smart working)

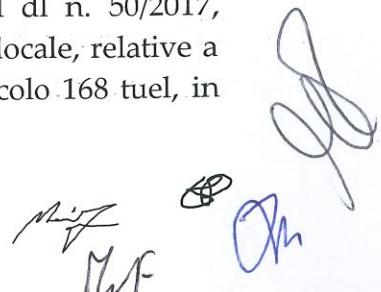
1. Le parti condividono gli obiettivi stabiliti per la diffusione del lavoro agile nella pubblica amministrazione.
2. Confermano quanto già disposto con atti dell'ente con i quali sono state stabilite le linee direttive in materia di smart working, disponendo la realizzazione di un progetto-pilota. Tale progetto ha ottenuto completa attuazione a favore dei dipendenti interessati. E' stato raggiunto il 10% dei lavoratori/lavoratrici previsto dalla legge.
3. Il lavoro prestato con le modalità previste dal presente articolo è equiparato a tutti gli effetti al lavoro reso in ufficio, anche ai fini dell'applicazione degli istituti incentivanti o premiali, fatti salvi gli istituti la cui determinazione è calcolata con riferimento alla presenza in servizio (es: indennità per particolari condizioni di lavoro, indennità di servizio esterno)

Norme di garanzia per i servizi pubblici essenziali in caso di sciopero

1. Al fine di contemperare il diritto di sciopero con la salvaguardia dei servizi pubblici essenziali, ai sensi dell'art. 40 Cost. e della L. 146/1990 così come modificata dalla L. 83/2000, si definiscono le prestazioni indispensabili da garantire in caso di sciopero, e le modalità e le procedure di erogazione.
 - a. **Stato Civile:** n.1 impiegata dell'Ufficio, delegato alla firma degli atti di Stato Civile ai sensi delle vigenti disposizioni, per il solo orario di apertura dello sportello e limitatamente all'accoglimento della registrazione delle nascite e delle morti ed all'espletamento dei servizi funebri;
 - b. **Servizio Elettorale:** n.1 impiegato dell'ufficio Elettorale, limitatamente alle attività indispensabili nei giorni di scadenza dei termini, previsti dalla normativa vigente, per assicurare il regolare svolgimento delle consultazioni elettorali;
 - c. **Rete Stradale:** n.1 "Istruttore Direttivo" (cat.D) o "Istruttore Tecnico" (cat.C) e un operatore del servizio tecnico.
 - d. **Servizio di Vigilanza Urbana:** durante i normali orari di servizio, deve essere assicurata continuativamente la copertura contemporanea da parte di almeno un operatore, individuato fra gli appartenenti ai turni di servizio previsti per i singoli giorni interessati;
 - f. **Protezione Civile:** in caso di calamità o emergenza attinente alla Protezione Civile: richiamo immediato in servizio del personale necessario;
 - g. **Protocollo segreteria:** per ricezione pratiche non differibili.
2. I responsabili dei servizi interessati provvederanno ad organizzare la regolare erogazione dei servizi indicati nel presente articolo in conformità ai criteri ivi previsti.

Prestazioni del personale in occasione di svolgimento di attività ed iniziative di carattere privato (articolo 22, comma 3 bis, D.L. n. 50/2017 s.m.i. – articolo 56-ter CCNL 21.5.2018)

Premesso che ai sensi della disposizione in oggetto, per tutti i servizi di polizia stradale per la regolazione del traffico in occasione di eventi di carattere privato, prive di interesse pubblico, l'organizzatore deve pagare il personale della polizia locale, e tali somme introitate dal comune non sono soggette ai vigenti limiti per la spesa del personale, come precisato dalla Conferenza unificata stato-città nella seduta del 26 luglio scorso con una nota interpretativa sulla norma introdotta dal decreto legge n. 50 del 24 aprile 2017, si ripercorrono le tappe della vicenda: la legge di conversione n. 96 del 21 giugno 2017 aveva introdotto il comma 3-bis all'art. 22 del dl n. 50/2017, disponendo che a decorrere dal 2017 le spese del personale di polizia locale, relative a prestazioni pagate da terzi per l'espletamento di servizi di cui all'articolo 168 tuel, in



materia di sicurezza e di polizia stradale necessari allo svolgimento di attività e iniziative di carattere privato che incidono sulla sicurezza e la fluidità della circolazione nel territorio dell'ente, sono poste interamente a carico del soggetto privato organizzatore o promotore dell'evento e le ore di servizio aggiuntivo effettuate dal personale di polizia locale in occasione dei medesimi eventi non sono considerate ai fini del calcolo degli straordinari del personale stesso. Il nuovo contratto collettivo nazionale del lavoro per le funzioni locali sottoscritto il 21 maggio 2018, ha introdotto uno specifico articolo in merito all'applicazione dell'art. 22, c. 3-bis, del decreto legge n. 50/2017. Il Ccnl ha precisato che le ore di servizio aggiuntivo del personale, rese al di fuori dell'orario ordinario di lavoro, impiegato per le attività di sicurezza e di polizia stradale necessarie per lo svolgimento di attività e di iniziative di carattere privato, sono remunerate con un compenso di ammontare pari a quelli previsti per il lavoro straordinario dall'art. 38, comma 5, del Ccnl del 14/9/2000; e se le ore di servizio aggiuntivo sono rese di domenica o nel giorno del riposo settimanale, oltre al predetto compenso spetta un riposo compensativo di durata corrispondente a quella della prestazione lavorativa resa. Le ore aggiuntive non concorrono alla verifica del rispetto del limite massimo individuale di ore di lavoro straordinario e non rientrano nel tetto massimo spendibile per i compensi per lavoro straordinario da ciascun ente. Concretamente, ogni ente locale deve inserire apposita regolamentazione nel primo contratto integrativo successivo alla stipulazione del nuovo Ccnl. Per gli enti pubblici e per gli organizzatori erano emerse incertezze nell'esatta individuazione della «attività e iniziative di carattere privato», di difficile perimetrazione oggettiva. Nella nota interpretativa approvata dalla Conferenza unificata il 26 luglio scorso, viene chiarito che con tale formulazione si deve fare riferimento alle manifestazioni prive di interesse pubblico e che perseguono finalità lucrative. Peraltra, alle amministrazioni locali è rimessa la valutazione autonoma di escludere dal pagamento le manifestazioni di interesse pubblico, organizzate da soggetti privati o di natura privata destinatari di contributi o di patrocini o di altre forme di riconoscimento della valenza istituzionale dell'evento. Ma la nota interpretativa si spinge oltre, delineando concretamente in quali casi debba essere fatto il pagamento dei servizi svolti a favore di eventi organizzati da privati. Riepilogando, non sono soggette al pagamento: - le attività che devono essere svolte dalla polizia locale in quanto rientranti nel campo delle funzioni pubbliche; - le manifestazioni e riunioni pubbliche, tra le quali rientrano anche le ceremonie religiose e i cortei funebri; - i servizi svolti dal personale di polizia locale come ausiliario nelle operazioni di pubblica sicurezza, il cui impiego venga disposto con l'ordinanza di pubblica sicurezza della Questura. Invece, di norma sono sempre soggette al pagamento le attività svolte dalla polizia locale per l'organizzazione e la regolazione del traffico. Pertanto, per esemplificare, se per un importante concerto musicale i servizi svolti come ausiliari di pubblica sicurezza dai vigili in possesso della qualifica di Agente di P.S. non possono essere conteggiati ai fini del rimborso delle spese sostenute per l'impiego del personale, per i servizi svolti invece per gestire la viabilità stradale l'organizzatore privato deve effettuare il pagamento, che dovrà essere contabilizzato in relazione sia alle ore di turno ordinario che alle ore di straordinario, ponendosi ciò in contrasto, però, con quanto stabilito dal nuovo Ccnl funzioni locali. Infine, la nota

M.J. *B.*
OM

interpretativa fornisce un ulteriore importante chiarimento sulla natura delle risorse introitate come pagamenti dei servizi svolti dalla polizia locale a favore di eventi organizzati da privati. Secondo la conferenza unificata, tali risorse in entrata, essendo neutrali ai fini del rispetto dei saldi di finanza pubblica, non sono oggetto di conteggio ai sensi delle disposizioni sul contenimento della spesa di personale, come per esempio l'art. 1, commi 557, 557-quater e 562 della legge n. 296/2006 e l'art. 23, comma 2, del decreto legislativo n. 75/2017.

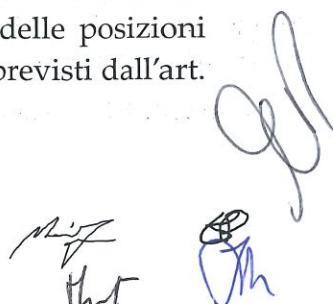
I comuni, pertanto, non potranno consentire lo svolgimento di eventi che comportano servizi di sicurezza e polizia stradale necessari per lo svolgimento degli eventi stessi senza aver preventivamente disposto il versamento del corrispettivo da parte del promotore e/o organizzatore. Sono escluse da tale previsione le prestazioni che rientrano tra i servizi pubblici essenziali, tra i servizi a domanda individuale, nonché le prestazioni che riguardano lo svolgimento di funzioni amministrative e di quelle finalizzate a rinforzare altri comandi nonchè quelle svolte nell'ambito di servizi istituzionali previsti dalle leggi, dai regolamenti e dai provvedimenti adottati in emergenza.

L'impiego del personale dovrà essere disposto dal Dirigente responsabile sia in concomitanza dei turni ordinari che, se necessario, facendo ricorso agli straordinari.

Le parti, in considerazione della analitica disciplina prevista dall'articolo 56 ter del CCNL 21.5.2018, rinviano ad essa per l'applicazione, facendo riferimento a specifico regolamento approvato dalla Giunta Comunale.

Altri istituti

- a) l'elevazione del periodo di 13 settimane di maggiore e minore concentrazione dell'orario multip periodale, ai sensi dell'art. 25, comma 2: si stabilisce che il periodo possa essere elevato fino a 26 settimane;
- b) l'individuazione delle ragioni che permettono di elevare, fino ad ulteriori sei mesi, l'arco temporale su cui è calcolato il limite delle 48 ore settimanali medie, ai sensi dell'art. 22, comma 2: si stabilisce che l'arco temporale sia elevato fino a sei mesi, in ragione della estrema carenza di personale e della presenza di personale in convenzione con altri enti;
- c) l'elevazione del limite massimo individuale di lavoro straordinario ai sensi dell'art. 38 del CCNL del 14.9.2000: il limite viene elevato da 180 a 300 ore in ragione della estrema carenza di personale, fermi restando i limiti di budget e altri limiti legali e la necessità di portare a compimento i piani di recupero del pregresso;
- d) i riflessi sulla qualità del lavoro e sulla professionalità delle innovazioni tecnologiche inerenti l'organizzazione di servizi: non vi sono rilievi particolari;
- e) l'incremento delle risorse di cui all'art. 15, comma 5 attualmente destinate alla corresponsione della retribuzione di posizione e di risultato delle posizioni organizzative, ove implicante, ai fini dell'osservanza dei limiti previsti dall'art.



- 23, comma 2 del D. Lgs. n. 75/2017, una riduzione delle risorse del Fondo di cui all'art. 67: non rileva al momento, salvo diversa determinazione futura;
- f) regolamento incentivo funzioni tecniche: si conferma il testo attualmente vigente concordando le modifiche necessarie in relazione all'evoluzione giurisprudenziale e normativa.

Interpretazione autentica

1. Quando insorgano controversie sull'interpretazione delle norme del presente Contratto Collettivo Decentrato Integrativo, le parti che lo hanno sottoscritto si incontrano per chiarire in maniera consensuale il significato della clausola controversa.
2. La parte interessata invia alle altre richiesta scritta. La richiesta deve contenere una sintetica descrizione dei fatti e degli elementi di diritto sui quali si basa; essa deve, comunque, fare riferimento a problemi interpretativi ed applicativi di rilevanza generale.
3. Le parti che hanno sottoscritto il Contratto Collettivo Decentrato Integrativo si incontrano entro 15 giorni dalla richiesta e definiscono contestualmente il significato della clausola controversa.
4. L'eventuale interpretazione sostituisce la clausola controversa sin dall'inizio della vigenza del Contratto Collettivo Decentrato Integrativo.
5. Gli accordi di interpretazione autentica del Contratto Collettivo Decentrato Integrativo hanno effetto sulle controversie individuali aventi ad oggetto le materie da essi regolate.

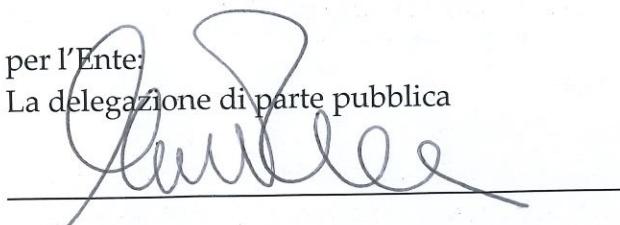
Decorrenze e ultrattività

1. Le disposizioni del presente contratto hanno decorrenza dalla data della sottoscrizione.
2. In deroga a quanto previsto dal primo comma, hanno decorrenza dal primo gennaio dell'anno di sottoscrizione, in quanto ripetitive di analoghi istituti già disciplinati dal precedente contratto, le disposizioni riguardanti:
 - a. Indennità correlata alle condizioni di lavoro di cui all'art. 70 bis del Ccnl 21.5.2018;
 - b. Indennità di specifiche responsabilità di cui all'art. 70-quinquies comma 2, del Ccnl 21.5.2018;
 - c. Indennità di cui all'art. 56-sexies del Ccnl 21.5.2018;
 - d. Previdenza complementare.
2. Sono confermate le discipline dei contratti integrativi precedenti di questo ente, ancora efficaci, per le parti non oggetto di nuova specifica disciplina.
3. Come evidenziato nell'incontro ARAN/Conferenza Stato Regioni del 19.9.2018, è confermata la regola dell'ultrattività dell'ultimo contratto decentrato integrativo, come

previsto dall'articolo 8, comma 7, del Ccnl 21.5.2018, ma esistente già da sempre, per effetto dell'articolo 5, comma 4, del Ccnl 1.4.1999. Si pattuisce espressamente siffatta ulteriorità per effetto della firma del presente accordo.

Letto, confermato e sottoscritto

per l'Ente:
La delegazione di parte pubblica


Per la Delegazione di parte sindacale:

le rappresentanze territoriali:

le R.S.U.

