

## COMUNE DI LUCCA

### PREINTESA SUI CRITERI GENERALI PER LA DISCIPLINA DELLA INDENNITA' DI SERVIZIO ESTERNO DI CUI ALL'ART. 56-QUINQUES DEL CCNL 21.5.2018 E SUA MISURA NONCHE' SUL METODO DI DEFINIZIONE DEL CONTRATTO DECENTRATO AZIENDALE

#### PERSONALE NON DIRIGENTE

#### RELAZIONE ILLUSTRATIVA E TECNICO FINANZIARIA (art. 40, comma 3-sexies, D. Lgs. n. 165/2001 – Circolare RGS n. 25 del 19.7.2012)

#### A – RELAZIONE ILLUSTRATIVA

La presente relazione illustra gli aspetti procedurali e sintetizza il contenuto della preintesa riguardante i criteri generali per la disciplina della “indennità per servizio esterno” prevista dall’art. 56-quinques del CCNL 21.5.2018 riguardante il personale non dirigente dell’area di vigilanza, oltre a contenere le autodichiarazioni relative agli adempimenti di legge. Illustra inoltre l’articolato del contratto e ne attesta la compatibilità con i vincoli derivanti da norme di legge e di contratto nazionale, indicando le modalità di finanziamento e utilizzo delle risorse ed i risultati attesi in relazione all’utilizzo del fondo ed all’erogazione delle risorse premiali.

Contestualmente si relaziona anche sul contenuto di una contestuale preintesa sottoscritta tra le delegazioni trattanti, che inquadra il “metodo” di definizione dei nuovi istituti previsti e disciplinati dal medesimo CCNL, con riferimento in particolare alle modalità di articolazione del nuovo contratto integrativo decentrato aziendale periodo 2019/2021 che le parti hanno convenuto. Anzi, di tale preintesa si relaziona preliminarmente, al fine di dare logica e sistematicità a tutte le singole preintese che in parte sono già intervenute e che interverranno successivamente sui singoli istituti della contrattazione decentrata, al fine della definizione e collazione del complessivo contratto decentrato aziendale di durata triennale, così come disciplinato dall’art. 8 del CCNL.

Ciò viene effettuato utilizzando la modulistica allegata alla Circolare del Ministero dell’Economia e delle Finanze - Dipartimento della Ragioneria Generale dello Stato n. 25 del 19.7.2012.

#### Modulo 1

#### *Illustrazione degli aspetti procedurali, sintesi del contenuto del contratto ed autodichiarazione relative agli adempimenti della legge*

|   |   |
|---|---|
| <b>Data di sottoscrizione</b>   | Preintesa sottoscritta il 5.11.2019   |
| <b>Periodo temporale di vigenza</b>                                       | Dall’anno 2019  |
| <b>Composizione della delegazione trattante</b>                           | Parte Pubblica (deliberazione G.C. n. 336 del 20.11.2018:<br>Presidente: Vice Segretario dott. Graziano Angeli<br>Componenti: dirigenti dott. Lino Paoli e ing. Antonella Giannini<br><br>Organizzazioni sindacali ammesse alla contrattazione:<br>CGIL/FP, CISL/FPS, UIL/FPL, CSA  |
| <b>Soggetti destinatari</b>   | Personale non dirigente del Comune di Lucca appartenete all’area di vigilanza   |
| <b>Materie trattate dal contratto integrativo (descrizione sintetica)</b> | Metodo di definizione del contratto integrativo decentrato aziendale<br>Disciplina dell’indennità per servizio esterno (art. 56-quinques del CCNL 21.5.2018)  |
| <b>Rispetto dell’iter</b>   | <b>Intervento dell’Organo di controllo interno. Allegazione della Certificazione dell’Organo di controllo interno alla Relazione illustrativa.</b>  |
|   | È stata acquisita la certificazione dell’Organo di controllo interno (Collegio dei Revisori)?<br>Viene richiesta con la presente relazione la certificazione del Collegio dei Revisori in ordine alla disciplina dell’indennità in questione<br><br>Nel caso l’Organo di controllo interno abbia effettuato rilievi, descriverli<br>Parte non pertinente in quanto la presente relazione è rimessa al Collegio dei Revisori al fine di acquisire il parere previsto, ai sensi dell’art. 8, comma 6, del CCNL 21.5.2018 nonché dell’art. 40-bis, comma 1, del d. |

|   |  |  |
|---|--|--|
| adempimenti procedurali e successivi alla presentazione degli atti contrattuali |  | lgs. n. 165/2001   |
|   | <b>Attestazione del rispetto degli obblighi di legge che in caso di inadempimento comportano la sanzione del divieto di erogazione della retribuzione accessoria</b> | È stato adottato il Piano della performance previsto dall'art. 10 del d.lgs. 150/2009?<br><b>SI</b> con deliberazione G.C. n. 176 dell'1.8.2019  |
|   |  | È stato adottato il Programma triennale per la trasparenza e l'integrità previsto dall'art. 11, comma 2, del d.lgs. 150/2009?<br><b>SI</b> con deliberazione G.C. n. 58 del 26.2.2019            |
|   |  | È stato assolto l'obbligo di pubblicazione di cui ai commi 6 e 8 dell'art. 11 del d.lgs. 150/2009?<br><b>SI</b>  |
|   |  | La Relazione della Performance è stata validata dall'OIV ai sensi dell'articolo 14, comma 6, del d.lgs. n. 150/2009?<br><b>SI</b> E' stata validata nel 2019 relativamente alla Performance 2018 |

### 1. Preintesa sul "metodo" di definizione del contratto integrativo decentrato aziendale

#### A) Illustrazione degli aspetti procedurali e sintesi del contenuto del contratto

La preintesa oggetto della presente relazione (Allegato 1) è stata raggiunta in data 5 novembre 2019, dopo svariati incontri di delegazione trattante iniziati sin dai primi mesi dell'anno 2019 per la definizione del nuovo contratto integrativo decentrato aziendale.

La definizione del nuovo contratto integrativo decentrato aziendale è un lavoro obiettivamente molto articolato e complesso, dal momento che il nuovo CCNL 21.5.2018 non solo introduce nuovi istituti (come ad esempio indennità di servizio esterno, indennità di funzione, indennità condizioni di lavoro che assorbe le precedenti indennità di rischio, mancato valori e disagio) che vanno disciplinati, ma consente anche di diversamente graduare le vecchie indennità (come ad esempio reperibilità), e da subito abbiamo impattato con relazioni sindacali altrettanto complesse.

Il problema maggiormente importante è stato quello, ad invarianza di risorse presenti nel Fondo, di articolare le risorse da destinarsi a tutti gli istituti, compresi quelli nuovi, in modo da garantire un equilibrio accettabile di destinazione, nel rispetto delle disposizioni contrattuali ma anche nel rispetto di un bilanciamento degli interessi delle varie categorie di personale.

Le relazioni sindacali sono state quindi lunghe e complesse, a volte anche acce, ed hanno portato alla consapevolezza che definire in un'unica sezione tutto il contenuto del contratto integrativo decentrato aziendale non era certo possibile. Abbiamo quindi ritenuto necessario operare con un metodo che risulta formalizzato nella presente preintesa, e che così si sintetizza:

- 1 il primo step imprescindibile è rappresentato dall'accordo annuale sull'utilizzo delle risorse decentrate di cui alla separata preintesa e relazione tecnico-illustrativa;
- 2 tale accordo diviene la cornice-quadro all'interno del quale si svilupperanno i singoli accordi sui vari istituti, dovendo essere questi ultimi sempre e assolutamente coerenti con il primo;
- 3 i singoli accordi sui vari istituti, una volta raggiunti, andranno a formare volta volta il complessivo contratto integrativo decentrato aziendale, il quale si aggiornerà quindi progressivamente, collazionando gli accordi sottoscritti;
- 4 al fine di tenere monitorato il Fondo nel suo complesso e le destinazioni delle correlate risorse, anche al fine di una loro rimodulazione e attualizzazione, si è preso l'impegno di effettuare una prima verifica tra giugno e novembre 2021.

Conseguentemente si opererà nei confronti di codesto Collegio, cui già è stata inviata con separata documentazione la relazione tecnico-illustrativa riferita alla costituzione del Fondo risorse decentrate riferito all'anno 2019 nonché la preintesa sull'utilizzo delle correlate risorse.

Con la presente relazione tecnico-illustrativa si relaziona sulla preintesa concernente il metodo sopra illustrato nonché sulla preintesa concernente la disciplina della indennità di servizio esterno.

Con separata relazione tecnico-illustrativa si relazionerà sulla preintesa concernente la disciplina della indennità di funzione, e così via via che interverranno ulteriori preintese su altri istituti.

Il tutto, nel suo complesso, darà poi vita al contratto integrativo decentrato aziendale.

Tanto era necessario premettere, prima di procedere.

## ***2. Preintesa sulla “ indennità di servizio esterno”***

### **A) Illustrazione degli aspetti procedurali**

Anche la preintesa oggetto della presente relazione (Allegato 2) è stata raggiunta in data 5 novembre 2019.

Si tratta della “indennità di servizio esterno” specificatamente prevista dall’art. 56-quinquies del CCNL 21.5.2018 per il personale dell’area di vigilanza.

La materia dei criteri generali per l’attribuzione dell’indennità nonché la sua misura giornaliera (tra il minimo di € 1 e il massimo di € 10 previsti dalla predetta disposizione) è oggetto di contrattazione, secondo quanto previsto dall’art. 7, comma 4, lettera e), del CCNL 21.5.2018.

Le risorse necessarie al pagamento dell’indennità in questione gravano sul Fondo risorse decentrate, secondo quanto previsto dall’art. 68, comma 2, lettera f), del medesimo CCNL.

L’indennità è nuova in quanto introdotta per la prima volta dal CCNL 21.5.2018, e troverà quindi attuazione a decorrere dall’anno 2019.

Secondo quanto già illustrato al precedente punto 2 sul cosiddetto “metodo”, essa è da intendersi ricompresa sin d’ora nel contratto decentrato integrativo periodo 2019/2021 riguardante il personale non dirigente.

### **B) Sintesi del contenuto del contratto**

La preintesa disciplina l’istituto in questione, stabilendone i criteri di attribuzione, le modalità di erogazione, nonché la sua misura, articolata diversamente rispetto alla tipologia del servizio esterno svolto ed ai connessi diversi rischi e disagi che va a remunerare.

Si precisa che, come risulta dall’altra preintesa riguardante l’utilizzo delle risorse del Fondo risorse decentrate dell’anno 2019, alla presente indennità sono riservati € 54.836 del Fondo, calcolati in via di massima secondo la simulazione/prospetto contenuto nell’Allegato A alla preintesa.

Poiché trattasi di un nuovo istituto ed in via preventiva è risultato difficile effettuare proiezioni attendibili, la preintesa finalizza comunque le risorse quantificate e stabilite in € 54.836 a questa finalità, garantendone la ripartizione tra il personale interessato.

### **C) Effetti abrogativi impliciti**

Non si determinano effetti abrogativi impliciti, in quanto trattasi di istituto che non era precedentemente disciplinato e applicato.

## ***Modulo 2***

### ***Illustrazione dell’articolato del contratto e relativa attestazione della compatibilità con i vincoli derivanti da norme di legge e di contratto nazionale***

#### **A) Illustrazione di quanto disposto dal contratto integrativo**

Di seguito viene illustrato nel suo articolato l’accordo oggetto di relazione, di cui alla preintesa costituita dall’Allegato 2.

#### **Art. 1. Criteri di attribuzione dell’indennità di servizio esterno**

L’articolo, attualizzando la disposizione contrattuale di riferimento contenuta nell’art. 56-quinquies del CCNL 21.5.2018, stabilisce i criteri di attribuzione dell’indennità.

Facendosi riferimento all’organizzazione del Comando della Polizia Municipale, sono stati individuati gli uffici ordinariamente adibiti a servizio esterno e quelli che non lo sono, dal momento che anche il personale assegnato a questi ultimi può essere teoricamente interessato all’indennità se diversamente utilizzato in funzione dei servizi da coprire. In quest’ultimo caso l’indennità spetta solo se è rispettato il cosiddetto “criterio di prevalenza”, ovvero nel caso in cui il dipendente sia adibito nel mese in servizi esterni per un numero di giornate superiore al 50%.

Si è ritenuto di non applicare il predetto criterio di prevalenza solo ed esclusivamente con riferimento ai servizi serali, servizi cui sono adibiti a rotazione tutti i dipendenti del Comando, in ragione della peculiarità degli stessi: programmazione anticipata, obbligatorietà della copertura, maggior disagio e rischio, rotazione integrale del personale.

L'articolo stabilisce anche che si provveda al pagamento mensile delle spettanze, su apposita comunicazione del Comandante della Polizia Municipale che, per ogni dipendente, indichi le giornate oggetto di indennità e le relative spettanze.

Si stabilisce inoltre che l'indennità sia erogata, se pur in via ridotta, anche al personale a tempo determinato in ragione dei diversi servizi esterni cui tale personale è adibito (non sono adibiti a servizi di pronto intervento per disposizione regolamentare), mentre sia riproporzionata in caso di dipendente che si trovi in regime di part-time, sempre che siano rispettate le condizioni generali stabilite per la spettanza.

#### **Art. 2. Misura dell'indennità**

Come già detto, gli importi giornalieri dell'indennità sono diversamente articolati rispetto alla tipologia dei servizi e alla tipologia del rapporto di lavoro dei dipendenti interessati.

In particolare si è riservata una maggiore misura dell'indennità per il solo servizio serale, per sua natura di maggior disagio e rischio per gli operatori.

Nell'Allegato A è contenuta una sintesi della quantificazione delle risorse necessarie rispetto al numero dei dipendenti coinvolti, della tipologia del servizio e della correlata misura dell'indennità e dei giorni dell'anno interessati.

Nel caso in cui il dipendente sia impiegato nella medesima giornata a scavalco tra i diversi servizi, gli verrà riconosciuta l'indennità giornaliera nell'importo più elevato.

Inoltre, poiché trattasi di un nuovo istituto ed in via preventiva è risultato difficile effettuare proiezioni attendibili, il comma 4 ha l'obiettivo di finalizzare comunque le risorse destinate a questo titolo a questa finalità, garantendone la ripartizione tra il personale interessato, e i commi 5 e 6 l'obiettivo di monitorare nel tempo la congruità delle risorse destinate in questa fase a questa finalità, monitorando le stesse rispetto alle dinamiche complessive del Fondo e al suo complessivo utilizzo.

#### **Art. 4. Efficacia e procedure di sottoscrizione**

L'articolo fa semplicemente riferimento alle procedure che porteranno alla sottoscrizione dell'accordo definitivo:

- a) acquisizione del parere favorevole del Collegio dei Revisori (ex art. 40-bis del D. Lgs. 165/2001 e art. 8, comma 6, del CCNL 21.5.2018),
- b) adozione da parte della Giunta Comunale della deliberazione contenente l'autorizzazione alla delegazione trattante di parte pubblica in ordine alla sottoscrizione dell'accordo.

#### B) Quadro di sintesi delle modalità di utilizzo delle risorse

Si rimanda integralmente a quanto già detto nella precedente sezione A.

#### C) effetti abrogativi impliciti:

Non si determinano effetti abrogativi impliciti. Vedasi precedente Modulo 1, lettera C).

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

L'istituto ha natura di "indennità" secondo quelle che sono le statuizioni del contratto nazionale del contratto nazionale, istituto automaticamente riconosciuto al personale senza possibilità da parte dell'Amministrazione di non riconoscerne il presupposto per la sua erogazione.

Si è comunque operato, nel definirne la disciplina che qui si relaziona, con la finalità di renderla il più possibile coerente con le finalità del contratto nazionale, e difatti:

- a) l'indennità è stata disciplinata nella stretta logica di compensare i rischi ed i disagi connessi alla particolare tipologia di lavoro cui sono adibiti gli operatori della Polizia Municipale, spesso impiegati in servizi esterni;
- b) le misure dell'indennità stabilite sono comunque di valore medio-basso rispetto al range stabilito contrattualmente (da 1 a 10 €), e sono peraltro in linea con quanto stabilito al riguardo da altri comuni di caratteristiche simili al nostro, secondo una specifica indagine di benchmarking condotta;
- c) il numero dei dipendenti di ruolo interessati alla indennità, secondo la stima contenuta nell'Allegato A alla preintesa, è rimasto contenuto (circa 56 sui 75 complessivamente appartenenti al Corpo della Polizia Municipale);
- d) l'indennità è effettivamente commisurata alle giornate di effettivo svolgimento del servizio esterno, come rendicontato mensilmente dal Comandante.

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

Parte non pertinente.

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

Dalla attuazione della misura organizzativa introdotta con il contratto ci si attende una valorizzazione del disagio e del rischio insiti nelle prestazioni richieste al personale della Polizia Municipale, connessi ai servizi esterni, nel rispetto della specifica disposizione contrattuale contenuta nell'art. 56-quinquies.

## **B – RELAZIONE TECNICO-FINANZIARIA**

Parte non pertinente.

Tutte le implicazioni e valutazioni in ordine alle risorse del Fondo risorse decentrate destinate alla indennità di servizio esterno sono già state evidenziate nella sezione A – Relazione Illustrativa.

Lucca, li

Il dirigente  
dott. Lino Paoli