

## Verbale di contrattazione decentrata

L'anno duemilaventitre il giorno quindici del mese di febbraio alle ore 11.00 e seguenti, a seguito di invito protocollo n. 1767 del 08/02/2023, si sono riunite le delegazioni trattanti di parte pubblica e di parte sindacale, nell'aula consiliare, per lo svolgimento della contrattazione decentrata dell'anno 2022.

Sono presenti:

Per la delegazione trattante di parte pubblica (Giusta deliberazione di G.M. n. 10 del 01/02/2023):

- D.ssa Rosa Randazzo, Segretario Comunale - Presidente
- Dr. Vincenzo Scelfo Scelfo – Responsabile del Settore Amministrativo;
- D.ssa Vincenzina Di Girgenti – Responsabile del Settore Economico e Finanziario;
- Ing. Pietro Conoscenti – Responsabile del Settore Tecnico;
- Ispettore Rosella Geraci – Delegato di vigilanza.

Per la delegazione trattante di parte sindacale:

- Intrabartolo Gandolfo – RSU;
- Muzzo Stefania – RSU;
- Calistro Maria - RSU
- La Placa Mimma – RSU;

in rappresentanza delle OO.SS. :

- Granata Antonino per la CISL FP;

La riunione è presieduta dal Segretario Comunale, D.ssa Rosa Randazzo, la quale dichiara aperta la seduta invitando i presenti a formulare le proprie osservazioni.

Il Signor Granata Antonino evidenzia il ritardo nella contrattazione decentrata e osserva che secondo il nuovo CCNL di comparto entro il primo quadrimestre dell'anno dovrà essere costituito il Fondo per le risorse decentrate.

Si sofferma sui punti salienti del nuovo CCNL di comparto.

Sollecita l'A.C. a valutare la possibilità di incrementare le ore di servizio del personale part-time.

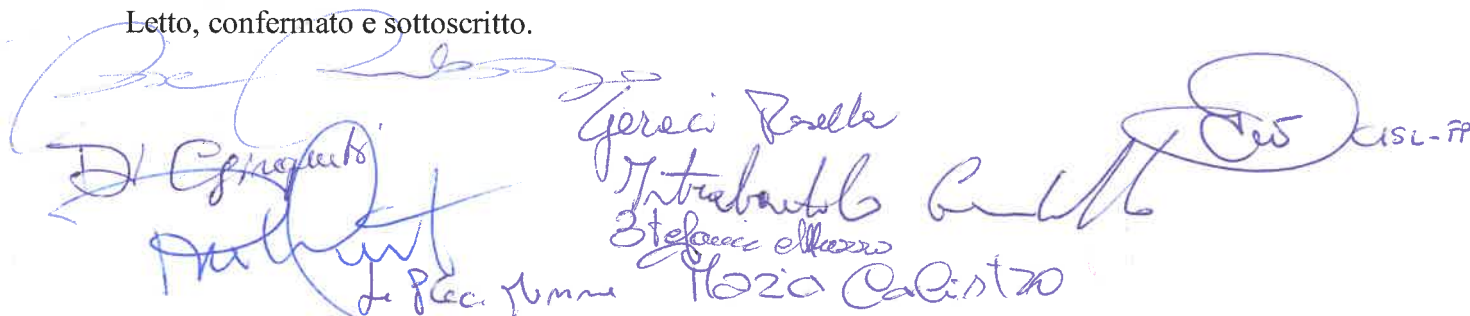
Propone che l'importo dell'indennità di rischio venga determinato in € 1,50 giornaliera.

Si stabilisce, altresì, che l'indennità di servizio esterno venga determinata in € 1,00 al giorno.

Le parti, infine, concordano, che le eventuali economie confluiscono nel fondo per la performance (produttività).

Quindi si approva il progetto di utilizzo del fondo risorse decentrate per l'anno 2022, allegato al presente verbale, con le precisazioni e le modifiche sopra evidenziate.

Letto, confermato e sottoscritto.

  
The block contains several handwritten signatures in blue ink. From left to right, they include: a signature that appears to be 'D. Conoscenti'; a signature that appears to be 'M. Calistro'; a signature that appears to be 'R. Geraci'; a signature that appears to be 'I. Gandolfo'; a signature that appears to be 'S. Muzzo'; and a circular stamp with the text 'CISL-FP' next to it.



**COMUNE DI CASTELLANA SICULA**  
**CITTA' METROPOLITANA DI PALERMO**



P.zza Avv. P. Miserendino snc - 90020 tel.: 0921558203 Fax 0921558218  
pec: [protocollo@pec.comune.castellana-sicula.pa.it](mailto:protocollo@pec.comune.castellana-sicula.pa.it) e-mail: [pmistretta@comune.castellana-sicula.pa.it](mailto:pmistretta@comune.castellana-sicula.pa.it)  
sito web: [www.comune.castellana-sicula.pa.it](http://www.comune.castellana-sicula.pa.it)

**PROGETTO UTILIZZO DEL FONDO ANNO 2022**

**Premesso:**

- che con determina del Responsabile del settore economico – finanziario n. 30 del 25.11.2022 è stato costituito il fondo delle risorse decentrate anno 2022 e relativo impegno spesa;
- che le **risorse stabili** ammontano ad Euro 61.552,00; **le risorse variabili** ammontano ad Euro 18.000,00 così suddivise:
  - Incentivo progettazione Euro 16.000,00
  - Piano miglioramento ed efficienza servizi di polizia municipale Euro 2.000,00

**Vista** la delibera di giunta n. 10 del 01.02.2022 con cui è stata nominata la delegazione trattante di parte datoriale in materia di contrattazione collettiva integrativa.

**Dato atto che:**

- il personale a tempo indeterminato in servizio ad oggi è di n. 40 dipendenti.

**Visto** il CCNL relativo al comparto Funzioni Locali del 21.05.2018.

In collaborazione con il Responsabile del settore finanziario, si propone il seguente utilizzo del fondo anno 2022.

Detto progetto di utilizzo del fondo anno 2022 disciplina i criteri e le modalità di erogazione delle indennità applicando le disposizioni di cui all'art. 68 del CCNL 21.05.2018 dal momento in cui entra in vigore:

1. **indennità condizioni di lavoro** (art. 70-bis CCNL 2018) destinata a remunerare lo svolgimento di attività:
  - a) Disagiate;
  - b) Esposte a rischio pertanto pericolose o dannose per la salute;
  - c) Implicante il maneggio di valori.
2. **indennità di reperibilità** (art. 24 CCNL 2018)

3. indennità operatori servizio cimiteriale.
4. compensi per specifiche responsabilità (art. 70-quinquies CCNL 2018)
5. indennità servizio esterno di vigilanza (art. 56-quinquies CCNL 2018)
6. indennità di funzione personale P.M. cat. C/D (art. 56-sexies CCNL 2018)
7. Indennità di turno
8. Indennità orario notturno festive
9. Fondo miglioramento Polizia Municipale.
10. Incentivi per funzioni tecniche di cui all'art. 113 del D.Lgs. n. 50/2016, nei limiti dettati dalla stessa norma
11. Compensi per interventi esterni.

### **Utilizzo Fondo**

1. Gli enti corrispondono una unica **"Indennità condizioni di lavoro"** (art. 70-bis CCNL 2018) destinata a remunerare lo svolgimento di attività:
  - a) Disagiate;
  - b) Esposte a rischio pertanto pericolose o dannose per la salute;
  - c) Implicante il maneggio di valori.

#### **a) Attività disagiate.**

L'indennità è commisurata ai giorni di effettivo svolgimento delle attività entro i seguenti valori minimi e massimi giornalieri: Euro 1 – Euro 10 giornalieri.

Si stabilisce di corrispondere il valore di € 7,50 per nove mesi all'autista dello scuolabus, per compensare il disagio dell'orario spezzato nell'arco delle dieci ore per un importo complessivo di € 1.300,00.

#### **b) Attività esposte a rischio, pericolose o dannose per la salute.**

L'indennità sarà corrisposta ai dipendenti le cui prestazioni di lavoro comportano continua e diretta esposizione a rischi pregiudizievoli per la salute e per l'integrità personale. Il personale a cui spetta è quello individuato dall'allegato B del DPR 347/83 e precisamente: operaio, operatori ecologici, che ammontano a n. 4 unità di personale, la cui prestazione comporta esposizione diretta, sistematica ed abituale al rischio. L'indennità è commisurata ai giorni di effettivo svolgimento delle attività entro i seguenti valori minimi e massimi giornalieri: Euro 1 – Euro 10  
Si stabilisce di corrispondere il valore massimo di € 1,00 giornaliero (30 euro mensili).

La somma a disposizione da suddividere è pari ad € 800,00 per n. 4 operai

#### **c) Maneggio di valori**

L'indennità di maneggio di valori è corrisposta all'economista comunale entro i seguenti valori minimi e massimi giornalieri: Euro 1 – Euro 10 giornalieri

Si stabilisce di corrispondere il valore massimo di € 2,00 giornaliero.

La somma a disposizione da erogare è pari ad € 500,00.

## **2. Indennità di reperibilità (art. 68 lett. d CCNL 2018) (art. 23 CCNL 2000) .**

Il servizio sarà effettuato dal personale di Stato civile, Anagrafe, e leva per 12 ore giornaliere dalle ore 8,00 alle 20,00 tutti i sabati, le domeniche ed i giorni festivi infrasettimanali. Detta indennità è regolamentata dall'art. 23 del CCNL 2000 e ss. mm.ii. Ciascun dipendente non può essere messo in reperibilità di norma per non più di 8 volte in un mese, sarà cura dei responsabili di settori predisporre la turnazione fra i dipendenti ed i nominativi degli incaricati ed i numeri telefonici saranno affissi nel portone di ingresso del comune e nel sito web istituzionale dell'ente.

La somma destinata alla remunerazione di detta indennità viene quantificata ed erogata nel rispetto di quanto sancito dall'art 16 del Contratto Decentrato Integrativo – Parte normativa 2019-2021..

La somma a disposizione da erogare e suddividere è pari ad € 1.600,00.

Inoltre si prevede di erogare la somma max di € 1.800,00 per compensare la reperibilità prestata nel 2022 dagli operatori dell'UTC nell'ambito del servizio cimiteriale fuori dal normale orario di lavoro. Le somme saranno erogate previa attestazione da parte del responsabile del settore tecnico in ordine al servizio svolto.

## **3. Indennità per specifiche responsabilità (art. 68 c. 2 lett. e) – art. 70 quinquies CCNL 2018)**

### **a) Art 70, comma 1. - art. 17, comma 2, lett. f) del CCNL del 01.04.1999**

Per compensare l'eventuale esercizio di compiti che comportano specifiche responsabilità al personale di Cat. B e C che non risulti incaricato di posizione organizzativa può essere riconosciuta una indennità il cui importo viene determinato in € 2.200,00 annui lordi.

**La suddetta somma a disposizione da erogare è come di seguito suddivisa:**

- *Indennità per specifiche responsabilità*, ha natura fissa e ricorrente e la ripartizione è graduata secondo il seguente criterio:

- € 1.500,00 per il personale di Cat. C che sostituisce il capo settore in caso di assenza o per il rimanente personale di Cat. C responsabile del procedimento in grado di predisporre atti che necessitano l'espletamento di procedure complesse.

E' erogata al dipendente che ha uno specifico atto formale di delega delle funzioni e vi rientra:

1. Specifiche responsabilità in materia di servizi: urbanistica, ambiente, SUAP (€ 1.500,00)

Il riconoscimento delle specifiche responsabilità ai sensi del CCDI è stato effettuato con provvedimento motivato da ogni responsabile di settore che ha individuato le figure a cui spetta l'indennità nel proprio ambito.

Ad ogni dipendente non può essere attribuita più di una indennità per specifiche responsabilità, nel caso in cui ricorrano responsabilità diverse al dipendente interessato è attribuita l'indennità di valore economico più elevato.

Tale indennità è annuale ed è rapportata al periodo di nomina ed in caso di sospensione della prestazione per maternità, infortunio sul lavoro e malattia professionale essa è automaticamente mantenuta anche nella successiva annualità fino alla ripresa del servizio.

### **b) Art 70, comma 2 lett. a) . Per la qualifica di Ufficiale di stato civile.**

E' prevista l'indennità fino ad un max di € 350,00.

Verranno suddivise € 700,00 per n. 2 dipendenti.

**Il CCNL 2018 dedica, specificatamente, per la Polizia municipale una apposita sezione**

**1. Art. 56 quinquies Indennità di servizio esterno.**

Al personale che, in via continuativa, rende la prestazione lavorativa ordinaria giornaliera in servizi esterni di vigilanza, compete un'indennità giornaliera, il cui importo è determinato entro i seguenti valori minimi e massimi € 1,00 - € 10,00 (30 euro mensili).

L'indennità è commisurata alle giornate di effettivo svolgimento del servizio esterno e compensa i rischi e disagi connessi all'espletamento dello stessi in ambienti esterni.

L'indennità complessiva da liquidare su 3 dipendenti per l'intero anno ed ad n. 1 dipendente per mesi due. L'importo previsto è pari ad € 670,00.

**2. Art. 56 sexies Indennità di funzione.**

Gli enti possono erogare al personale inquadrato nelle Cat. C e D, che non risulti incaricato di P.O., una indennità di funzione per compensare l'esercizio di compiti di responsabilità connessi al grado rivestito. Sostituisce l'indennità di specifiche responsabilità. L'ammontare dell'indennità è determinato tenendo conto del grado rivestito e delle connesse responsabilità fino ad un max di 1.500,00 lordi x 12 mensilità.

La somma destinata alla remunerazione di detta indennità viene quantificata in € 1.500,00.

**3. Indennità di turno (art. 23, CCNL 2018).**

Il servizio sarà effettuato dai Vigili Urbani a tempo indeterminato e dagli ausiliari del traffico nel rispetto del regolamento comunale vigente.

La somma destinata alla remunerazione di detta indennità viene quantificata in € 6.000,00 da suddividersi tra il personale turnista appositamente individuato dal Responsabile.

**4. Indennità orario festivo**

La somma destinata alla remunerazione di detta indennità viene quantificata in € 800,00 suddividersi tra il personale che ha effettuato la prestazione appositamente individuato dal Responsabile.

**5. Fondo miglioramento Polizia Municipale Art. 13 L. R. 17/1990**

Il predetto fondo sarà liquidato al personale di polizia municipale a tempo indeterminato che abbia la qualifica e ne espleta le funzioni. Il fondo sarà liquidato previa relazione del Responsabile del servizio e dietro presentazione di apposito relazione ed è pari ad un totale di circa € 2.000,00.

---

### **1. Fondo Incentivo progettazione interna ex legge Merloni.**

Il predetto incentivo calcolato in presunti € 16.000,00 sarà liquidato per ogni singolo lavoro da parte del responsabile dell'Ufficio tecnico per come previsto dall'apposito regolamento.

### **2. Compenso per interventi urgenti.**

Detto compenso serve per liquidare prestazioni lavorative che effettuerà il personale esterno per eventuali interventi urgenti in caso di incendi o di calamità naturali o accidentali. Gli interventi saranno ordinati e autorizzati dai responsabili dei settori in forma scritta.

La liquidazione avverrà previa relazione dei responsabili di settore e la somma destinata a tale scopo è di max € 400,00 , proporzionata alle ore lavorative da suddividere a tre operai.

### **RISORSE DESTINATE A COMPENSARE LA PERFORMANCE ORGANIZZATIVA E INDIVIDUALE**

La performance individuale ed organizzativa sarà liquidata con i modi, i tempi e con le tabelle di valutazione previste dall'art. 24 del CCDI approvato con deliberazione di G.M. n.50 del 06.05.2014 e richiamato dal Piano della performance 2021-2023 .

Castellana Sicula lì 08.02.2023

La Responsabile Settore finanziario

f.to Dott.ssa V. Di Girgenti

