



COMUNE DI MILENA

(Libero Consorzio Comunale di Caltanissetta)

UFFICIO SEGRETERIA- PERSONALE

L'anno duemilaventuno il giorno ventotto del mese di Dicembre alle ore 11,20 nei locali Comunali, in seguito a regolare convocazione, si sono riuniti la parte pubblica rappresentata dal Segretario Comunale Dott.ssa Gretel Schillaci, e dai funzionari responsabili Calogero Mulè e Provenzano Vincenzo, con la parte Sindacale nelle persone dei Sigg.:

- Mancuso Salvatore - RSU
- Esposito Inchiostro Isidoro RSU
- Franzone - rappresentante provinciale della CISL FP
- Di Maria Gianfranco – rappresentante provinciale della CISL FP
- Pistone Nino - rappresentante provinciale della CISL FP

per discutere il seguente O.d.G.:

- 1) Costituzione e ripartizione fondo 2021;
- 2) Performance 2020 e 2021;
- 3) Varie ed eventuali.

Assiste in qualità di Segretario verbalizzante l Dipendente Petruzzella Giovanni.

Il Segretario Comunale Gretel Schillaci apre la discussione, passa alla trattazione del primo punto all'O.d.G., ed illustra i criteri per la ripartizione del fondo, Tutte le parti all'unanimità approvano il piano e concordano che la ripartizione della quota pari ad € 12.016,880 (Fondo Miglioramento dei Servizi) venga suddivisa in parti uguali tra i dipendenti.

Il Segretario Comunale, passa alla trattazione del secondo punto all'O.d.G., prende la parola il rappresentante del CISL FP Di Maria, il quale chiede di espletare la valutazione dei dipendenti sulla Performance anche per l'anno 2020, ed inoltre chiede di convocare per i primi mesi del 2022 una riunione per la Contrattazione decentrata, in modo da poter avere più possibilità per la ripartizione del Fondo. Tutte le parti sono concordi sulla proposta fatta dal Sig. Di Maria.

La parte Sindacale

La parte Pubblica

Il Segretario Verbalizzante

COMPENSI PER PARTICOLARI ATTIVITÀ O RESPONSABILITÀ

Art.1 Principi generali

1. Con il presente contratto, le parti definiscono le condizioni ed i criteri per l'erogazione dei compensi accessori contrattualmente previsti, 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 a qualsiasi titolo e sono riproporzionate in caso di prestazioni ad orario ridotto (part-time) ove previsto.
3. Non assumono rilievo, ai fini della concreta individuazione degli aventi diritto, i profili professionali di appartenenza.
4. L'effettiva identificazione degli aventi diritto, sulla base di quanto stabilito nel presente Accordo, è di esclusiva competenza dei Funzionari Responsabili.
5. L'indennità è sempre collegata alle effettive e particolari modalità di esecuzione della prestazione che si caratterizza per aspetti peculiari negativi (quindi, non è riconosciuta per le ordinarie condizioni di «resa» della prestazione), in termini di rischio, pregiudizio, pericolo, disagio, grado di responsabilità.
6. La stessa condizione di lavoro non può legittimare l'erogazione di due o più indennità.
7. Ad ogni indennità corrisponde una fattispecie o una causale nettamente diversa.
8. Il permanere delle condizioni che hanno determinato l'attribuzione dei vari tipi di indennità è riscontrato con cadenza periodica, almeno annuale, a cura dei competenti Funzionari Responsabili.
9. Tutti gli importi delle indennità di cui al presente accordo sono indicati per un rapporto di lavoro a tempo pieno per un intero anno di servizio, di conseguenza sono opportunamente rapportati alle percentuali di part-time e agli eventuali giorni/mesi di servizio, con le specifiche di seguito indicate.

Art.2 Indennità condizioni di lavoro (art. 70-bis C.C.N.L. 21/05/2018)

1. Il Comune corrisponde una unica "indennità condizioni di lavoro" destinata a remunerare lo svolgimento di attività:

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

2. Si individuano i seguenti fattori rilevanti di disagio:

- a) prestazione richiesta e resa, per esigenze di funzionalità dei servizi, in condizioni sfavorevoli, di orari, di tempi e di modi, tali da condizionare in senso sfavorevole l'autonomia temporale e relazionale del singolo; la condizione deve essere intensa, continuativa nonché differenziata rispetto a quella di altri prestatori di analoga categoria;

Si conviene che il disagio è una condizione del tutto peculiare della prestazione lavorativa del singolo dipendente (di natura spaziale, temporale, strumentale, ecc.) non può coincidere con le ordinarie prestazioni di lavoro da rendere secondo ruolo/mansioni/profilo di inquadramento, è condizione che si ravvisa in un numero limitato di potenziali beneficiari non assumendo alcun rilievo i profili e/o le categorie professionali di appartenenza.

L'erogazione dell'indennità al personale interessato, preventivamente e formalmente individuato, avviene annualmente, sulla base dei dati desunti:

- dal registro delle presenze.

3. Si individuano i fattori rilevanti di rischio di seguito elencati:

- a) utilizzo di materiali (quali: agenti chimici, biologici, gassosi), mezzi (meccanici, elettrici, a motore), attrezzature e strumenti atti a determinare lesioni; pertanto in condizioni potenzialmente insalubri, di natura tossica o nociva o, comunque, di possibile pregiudizio per la salute;
- b) attività che comportano una costante e significativa esposizione al rischio di contrarre malattie infettive;

Si stabilisce che la presente indennità è erogata proporzionalmente ai giorni di effettivo servizio prestato nell'arco dell'anno, ai dipendenti che svolgono prestazioni di lavoro che comportano continua e diretta esposizione a pericoli-rischi pregiudizievoli per la salute e/o per l'integrità personale.

Si conviene che il rischio rappresenta una situazione o condizione lavorativa, individuata in sede di contrattazione integrativa, diversa da quella che caratterizza i contenuti tipici e generali delle ordinarie prestazioni di lavoro da rendere secondo ruolo/mansioni/profilo di inquadramento, non assumendo alcun rilievo i profili e/o le categorie professionali di appartenenza

L'erogazione dell'indennità al personale interessato, preventivamente e formalmente individuato, avviene annualmente, sulla base dei dati desunti:

- dal sistema di rilevazione presenze/assenze

4. Si individuano i fattori implicanti maneggio valori come segue:

Ai dipendenti adibiti in via continuativa a funzioni che comportino necessariamente il maneggio di valori di cassa (denaro contante, valori bollati e similari) per l'espletamento delle mansioni di competenza, per le sole giornate nelle quali il dipendente è effettivamente adibito ai servizi di cui al presente comma.

L'erogazione dell'indennità al personale interessato, preventivamente e formalmente individuato, avviene annualmente, in unica soluzione, in via posticipata, sulla base dei dati desunti:

- dal sistema di rilevazione presenze/assenze.

5. L'indennità di cui al presente articolo è commisurata entro i seguenti valori minimi e massimi giornalieri: Euro 1,00 – Euro 10,00 come segue:

- | | |
|--------------------------------|---------------|
| a) personale esposto a disagio | € 1.00/giorno |
| b) personale esposto a rischio | € 1.50/giorno |
| c.1) Economo | € 1.00/giorno |
| c.2) Anagrafe-Stato Civile | € 1.00/giorno |

Art. 3 - Indennità per specifiche responsabilità (comma 2 art.70 quinquies C.C.N.L. 21/05/2018)

1. Ai sensi dell'art. 70 quinquies è prevista un'indennità di € 350 annui lordi, al lavoratore, che non risulti incaricato di posizione organizzativa, per compensare:

- a) le specifiche responsabilità del personale delle categorie B, C e D attribuite con atto formale degli enti, derivanti dalle qualifiche di Ufficiale di stato civile ed anagrafe ed Ufficiale elettorale nonché di responsabile dei tributi stabilite dalle leggi;
- b) le specifiche responsabilità affidate al personale addetto ai servizi di protezione civile;
- c) le funzioni di ufficiale giudiziario attribuite ai messi notificatori.

2. In tutte le fattispecie indicate al comma 1 è indispensabile il preventivo e formale conferimento dell'incarico con apposito atto scritto (degli organi di governo o di gestione, a seconda delle competenze stabilite per legge).

3. Per le funzioni di cui alle lettere a) b) e c) del comma 1 compete una indennità, la cui misura mensile è determinata di anno in anno in sede di accordo decentrato aziendale sull'utilizzo delle risorse decentrate.

4. Le indennità di cui alle lettere a), b) e c) del presente articolo non sono cumulabili con le altre tipologie di indennità per responsabilità di cui all'art. 2 del presente contratto. Nel caso ricorrano entrambe le fattispecie legittimanti, al dipendente competerà quella di importo maggiore.

5. A specificazione di quanto previsto nel presente articolo si stabilisce che l'indennità di cui alla lettera a), trattandosi di una indennità derivante da una attività delegata dal Sindaco o da norme di legge, venga erogata annualmente e proporzionalmente ai mesi di effettivo servizio prestato con incarico delegato si conviene che è mese di servizio prestato/utile quello lavorato per almeno 15 giorni effettivi. L'indennità di cui alle lettere b) c) si stabilisce che vengano erogate annualmente e proporzionalmente ai giorni di effettivo servizio prestato.

Art. 4 Indennità per specifiche responsabilità (comma 1 art.70 quinquies C.C.N.L. 21/05/2018)

1. Ai sensi dell'art. 70 quinquies comma 1 è prevista un'indennità di importo massimo non superiore a € 3000.00/annui lordi per compensare l'eventuale esercizio di compiti che comportano specifiche responsabilità, al personale delle categorie B, C e D, che non risulti incaricato di posizione organizzativa.

2. Si configurano le eventuali posizioni di lavoro caratterizzate da particolari responsabilità, quali aggiuntive rispetto le ordinarie prestazioni di lavoro da rendere secondo ruolo/mansioni/profilo di inquadramento, che sono individuate nelle seguenti figure ed importi:

a) Direttore della Biblioteca/Museo	€ 1.000,00
b) Coordinatore di personale esterno (RMI -LSU)	€ 1.000,00
c) Responsabile Servizi Demografici	€ 1.000,00
d) Responsabile Ufficio Tributi	€ 1.000,00

3. L'indennità per particolari responsabilità viene corrisposta a quei dipendenti che con atto formale risultano assegnatari di responsabilità aggiuntive e più complesse rispetto a quelle proprio del profilo di appartenenza.

4. A specificazione di quanto previsto al presente articolo si stabilisce che la presente indennità annua è frazionata ed erogata in ragione annua.

Art. 5 - Indennità di reperibilità

1. Le aree di pronto intervento vengono definite con delibera di Giunta, previa informazione alle OO.SS. e le articolazioni dei turni di reperibilità sono stabilite dal Dirigente di Servizio competente secondo quanto previsto dall'art. 24 del CCNL Funzioni Locali Triennio 2016/2018 del 21/05/2018.

2. Ai sensi dell'art. 7 comma 4 lett. k) e dell'art. 24 comma 4 del CCNL 2018, nell'ambito delle aree di pronto intervento come sopra individuate dall'Ente, i dipendenti inseriti nei gruppi di reperibilità da parte dei dirigenti competenti per le aree sopra citate, possono essere posti in reperibilità fino ad un massimo di n. 6 volte al mese.

3. In considerazione della fondamentale attività richiesta, ai dipendenti afferenti alle aree di reperibilità viene corrisposta un'indennità pari € 10,33 (€ 20,66 se la reperibilità cade in giorno festivo) per tutte le volte che i dipendenti stessi sono posti in reperibilità.

4. Ad eccezione di quanto stabilito ai precedenti commi 2 e 3, si applica la disciplina prevista nel già citato articolo 24 del CCNL Funzioni Locali Triennio 2016/2018 del 21/05/2018.

Art. 6 - Indennità e discipline della polizia locale

6 a) – Prestazioni soggette a pagamento rese dalla polizia locale a favore di terzi

1. In applicazione dell'art. 56-ter del CCNL del 21.5.2018 in occasione di iniziative organizzate da privati ai sensi dell'art. 22 comma 3 del D.L. 50 del 2017 convertito nella Legge 96/2017 i servizi aggiunti richiesti ed effettuati dal personale della polizia locale sono completamente a carico degli organizzatori, i quali versano al comune il corrispettivo valore delle prestazioni straordinarie da corrispondere al personale di PL per detti servizi aggiuntivi.

2. Tale corrispettivo è portato in incremento al fondo destinato al lavoro straordinario. Nel caso in cui le ore per prestazioni straordinarie destinate ai servizi aggiuntivi di cui al presente comma siano rese di domenica o nel giorno del riposo settimanale, oltre al compenso per il lavoro straordinario, al personale è riconosciuto un riposo compensativo di durata esattamente corrispondente a quella della prestazione lavorativa resa. Il costo del riposo compensativo è da ascrivere anch'esso integralmente a carico dei soggetti privati organizzatori dell'iniziativa. Le ore aggiuntive non concorrono alla verifica del rispetto del limite massimo individuale di ore di lavoro straordinario, di cui all'art. 14, comma 4, del CCNL dell'1.4.1999 e all'art.38, comma 3, del CCNL del 14.9.2000.

6 b) – Indennità di servizio esterno

1. L'indennità di servizio esterno di cui all'art 56-quinquies del CCNL 21.5.2018 viene erogata al personale della polizia locale che, in via continuativa, rende la prestazione lavorativa ordinaria giornaliera in servizi esterni di vigilanza ed è commisurata alle giornate di effettivo svolgimento del servizio esterno e compensa interamente i rischi e disagi connessi all'espletamento dello stesso in ambienti esterni.

2. Si conviene che la presente indennità spetta se, nel corso del mese, le giornate in servizio esterno siano \geq o $>$ al 50% delle giornate lavorate nel mese o comunque siano, nel corso del mese, almeno 10 giornate lavorate in servizio esterno.

3. L'importo giornaliero da riconoscere è di € 4,00;

Il servizio viene considerato espletato come in via continuativa all'esterno qualora siano, nell'arco della giornata, svolti servizi sul territorio per un tempo superiore alla metà dell'orario di lavoro (ore 3).

Nei casi in cui la prestazione lavorativa nei servizi esterni non copra la durata della giornata lavorativa l'indennità deve essere riproporzionata tenendo conto delle sole ore effettivamente rese nei servizi esterni.

4. L'indennità di servizio esterno è cumulabile con l'indennità di turno, con quella di cui all'art. 37 c. 1 lett. b) del CCNL 6.7.1995 e con ogni altro compenso non espressamente incompatibile. Non è cumulabile con l'indennità condizioni di lavoro di cui al precedente art. 2.

5. L'indennità di servizio esterno viene riconosciuta agli aventi diritto, con cadenza annuale, su attestazione da parte del Comandante del Corpo di Polizia Comunale, sulla base della disciplina di cui ai commi precedenti.

6. La presente disciplina avrà decorrenza dall'anno 2019

6 c) – Indennità di funzione

1. L'indennità disciplinata dall'art. 56-sexies del CCNL 21.5.2018, è finalizzata a compensare l'esercizio di compiti di responsabilità al personale di Polizia Locale inquadrato nelle categorie C e D che non sia

titolare di Posizione Organizzativa. L'indennità è incompatibile con quella di cui all'art. 70-quinquies, comma 1, del CCNL 21/5/2018.

2. L'indennità è correlata ai compiti, alle attività, alle responsabilità connesse al grado effettivamente svolte per il "coordinatore nominato dal Sindaco e viene quantificata in € 2.500,00 annue.

3. La presente disciplina avrà decorrenza dall'anno 2019.

Art. 7 – Premi correlati alla performance

1. L'attribuzione dei premi collegati alla performance avviene a seguito del processo di misurazione e valutazione. Le parti, nel prendere atto che il Comune di Milena non si è ancora dotato di un Sistema di valutazione della performance, rinviando la disciplina dell'istituto.

2. La somma complessivamente destinata annualmente all'incentivazione della performance dei dipendenti di categoria viene ripartita come da CCDI del 22/03/2019:

a) il 50% per l'incentivazione della performance organizzativa;

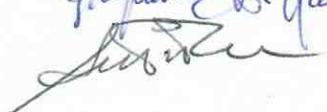
b) il 50% per l'incentivazione della performance individuale.

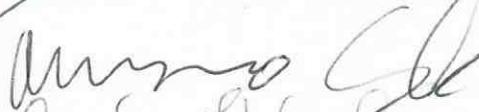
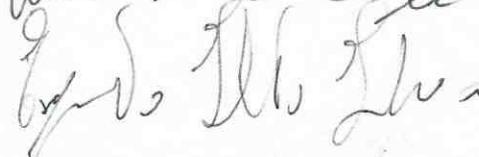
Art. 8 – Costituzione fondo anno 2021.

1. Il fondo risorse contrattazione integrativa ai sensi del CCNL del 21/05/2018 è costituito per l'anno 2021 come da prospetto allegato A).

Art. 9 – Ripartizione fondo anno 2021.

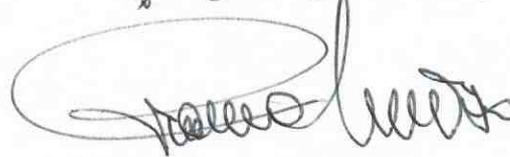
1. Il fondo risorse contrattazione integrativa ai sensi del CCNL del 21/05/2018 è ripartito per l'anno 2021 come da prospetto allegato B).

Sinette Franey segretario CSL
Giancarlo Di Rien s.r.l.






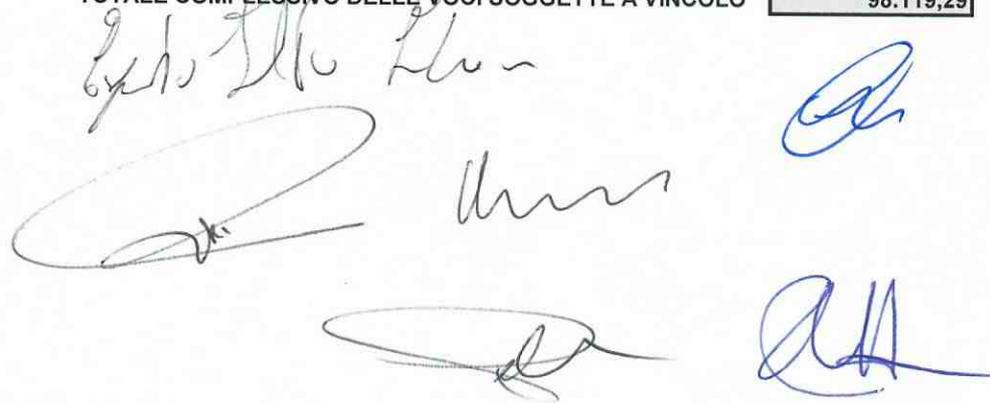


Costituzione del Fondo risorse contrattazione integrativa ai sensi del CCNL 21 maggio 2018 (ALL. A)

ANNO 2021

DESCRIZIONE	IMPORTI
Risorse stabili	
(1) UNICO IMPORTO CONSOLIDATO ANNO 2017 - (ART. 67 C.1 CCNL 2018) - Come certificato dall'organo di revisione contabile	51.808,91
(2) (A DEDURRE) RISORSE DESTINATE NEL 2017 A FINANZIARE P.O. (SOLO ENTI CON DIRIGENZA)	0,00
(3a) INCREMENTO DI EURO 83,20 SU BASE ANNUA PER DIPENDENTE (IN SERVIZIO AL 31.12.2015) N. 29 + 14	3.577,60
(3b) DIFFERENZE DEGLI INCREMENTI RETRIBUTIVI A REGIME	1.205,10
(4) R.I.A. E ASSEGNI AD PERSONAM NON PIU' CORRISPOSTI AL PERSONALE CESSATO DAL SERVIZIO	2.808,38
(5) EVENTUALI RISORSE RIASSORBITE (ART. 2, C. 3, D.LGS. 30 MARZO 2001, n. 165)	
(6) ONERI TRATTAMENTO ECONOMICO DEL PERSONALE TRASFERITO	
(7) RIDUZIONI STABILI DEL FONDO PER LAVORO STRAORDINARIO	
(8) MAGGIORI TRATTAMENTI ECONOMICI PER INCREMENTO STABILE DELLE DOTAZIONI ORGANICHE	
(9) TRATTAMENTO ECONOMICO ACCESSORIO DEL PERSONALE STABILIZZATO (ART. 20, D.LGS. 75/2017)	2.100,00
(10) (A DEDURRE) EVENTUALI DECURTAZIONI	
(11) (A DEDURRE) DECURTAZIONE PERMANENTE DAL 2015	
TOTALE RISORSE STABILI	61.499,99
a) Risorse variabili soggette a limitazione	
(12) SPONSORIZZAZIONI, ACCORDI COLLABORAZIONE, ECC. - (ART. 43, L. 449/1997; ART. 15, C.1, LETT. D), CCNL 1998-2001)	
(13) RECUPERO EVASIONE ICI - (ART. 4, C.3, CCNL 2000-2001; ART. 3, C. 57, L.662/1996, ART. 59, C.1, LETT. P), D.LGS 446/1997)	
(14) INTEGRAZIONE 1,2% - (ART. 67, C.4, CCNL 21.5.2018)	
(15) MESSI NOTIFICATORI - (ART. 67 comma 3 lett. f)	250,00
(16) PERSONALE DELLE CASE DA GIOCO - (ART. 63, C. 3, LETT. G), CCNL 21.5.2018)	
(17) COMPENSI UNA TANTUM (FRAZIONE DI R.I.A.) PER PERSONALE CESSATO (ART. 67, C.3, LETT. D), CCNL 21.5.2018)	
(18) CONSEGUIMENTO DEGLI OBIETTIVI DELL'ENTE (ART. 67, C. 5, CCNL 21.5.2018)	0,00
(A DEDURRE) DECURTAZIONI DEL FONDO - RISORSE VARIABILI	
Totale Risorse variabili soggette a limitazione (art. 23, D.Lgs. 75/2017)	250,00
b) Risorse variabili non soggette a limitazione	
(19) EVENTUALI RISORSE RESIDUE ANNI PRECEDENTI - (ART. 68, C.1, CCNL 21 MAGGIO 2018)	
(20) RISORSE PIANI RAZIONALIZZAZIONE E RIQUALIFICAZIONE SPESA - (ART. 15, C. 1, LETT. K); ART. 16, COMMI 4-5-6, DL 98/2011)	
(21) INCENTIVI PER FUNZIONI TECNICHE - (ART. 67, C. 3, LETT. C), CCNL 21.5.2018)	
(22) SPONSORIZZAZIONI, ACCORDI DI COLLABORAZIONI, COMPENSI ISTAT, ECC. - (ART. 43, L. 449/1997; ART. 15, C.1, LETT. D), CCNL 1998-2001)	369,14
(23) EVENTUALI RISPARMI DELLA GESTIONE DEL FONDO PER LAVORO STRAORDINARIO - (ART. 67, C. 3, LETT. C), CCNL 21.5.2018)	2.349,38
(24) INTEGRAZIONE DEL FONDO PER TRASFERIMENTI DI PERSONALE - (ART. 67, C. 3, LETT. K), CCNL 21.5.2018)	
(25) COMPENSI PROFESSIONALI LEGALI IN RELAZIONE A SENTENZE FAVOREVOLI - (ART. 27, CCNL 14/9/2000)	
LEGGE REGIONALE REGIONE SICILIA N. 41/96	€ 12.016,80
Totale Risorse variabili non soggette a limitazione	14.735,32
TOTALE RISORSE VARIABILI	14.985,32
TOTALE	76.485,31

TOTALE DELLE VOCI SOGGETTE A VINCOLO	56.967,29
(A SOMMARE) FONDO POSIZIONI ORGANIZZATIVE FINANZIATO DA BILANCIO (SOLO PER ENTI SENZA DIRIGENZA)	41.152,00
TOTALE COMPLESSIVO DELLE VOCI SOGGETTE A VINCOLO	98.119,29



Riparto del Fondo risorse contrattazione integrativa ai sensi del CCNL 21 maggio 2018 (ALL. B)

ANNO 2021

DESCRIZIONE	IMPORTI
Risorse stabili	
FONDO PROGRESSIONI ORIZZONTALI PERSONALE IN SERVIZIO (ART. 68 COMMA 1 CCNL 21/05/2018)	
RICHIAMO TABELLA D INDENNITA' DI COMPARTO (ART. 68 COMMA 1 CCNL 21/05/2018)	0,00
INDENNITA' AL PERSONALE CAT. A E B (ART. 32 COMMA 9 CCNL 22/01/2004)	1.369,53
TOTALE	1.369,53
PREMI CORRELATI ALLA PERFORMANCE ORGANIZZATIVA (ART. 68 COMMA 2 LETT. A)	
PREMI CORRELATI ALLA PERFORMANCE INDIVIDUALE (ART. 68 COMMA 2 LETT. B)	
INDENNITA' CONDIZIONI DI LAVORO ART. 70-BIS (ART. 68 COMMA 2 LETT. C)	5.480,00
INDENNITA' TURNO - REPERIBILITA' E COMPENSI ART. 24 COMMA 1 CCNL 14/09/2004	568,00
COMPENSI SPECIFICHE RESPONSABILITA' ART. 70 QUINQUIES (ART. 68 COMMA 2 LETT. D)	4.000,00
INDENNITA' FUNZIONE (56 SEXIES)	2.850,00
COMPENSI MESSI NOTIFICATORI (ART. 68 COMMA 2 LETT. H)	250,00
PROGETTO DI UTILITA' COLLETTIVA CON I FONDI DI CUI ALLA LEGGE REGIONALE N. 10/2000	12.016,80
PROGRESSIONI ECONOMICHE FINANZIATE CON FONDI STABILI	0,00
TOTALE	25.164,80
TOTALE €	26.534,33