



COMUNE DI BARONISSI

Provincia di Salerno

VERBALE SEDUTA DI CONTRATTAZIONE

Il giorno 14.11.2018 alle ore 11,00, su convocazione del Presidente della delegazione trattante, dott.ssa Brindisi Maria, prot. n.30960 del 9/11/2018, nella Sala Consiliare del Comune si è tenuta la riunione della contrattazione decentrata per l'anno 2018.

Sono presenti :

- per la parte pubblica: il Segretario Generale dott.ssa Brindisi Maria, nella qualità di Presidente, e i componenti Dott. Bisogno Gerardo, Dott.ssa Landi Felicia e Dott. Tolino Francesco, individuati con delibera di G.C. n.315 del 24/10/2018.
- per le OO.SS.: Sig. Risolo Ciro. (C.G.I.L.), Sig. Vitale Raffaele. (C.I.S.L.), Sig. Bracciante Gerardo. (UIL)
- per le R.S.U.: i dipendenti Visconti Anna, Rocco Carmine, Sabbatino Francesco, Concilio Serafino.

In prosieguo della precedente riunione del 26/10/2018 la delegazione trattante, innanzitutto, prende atto della nota prot. n. 31294 del 14.11.2018 a firma del Responsabile del Settore Finanziario dott. Gerardo Bisogno, con la quale, su richiesta delle parti sindacali e ad integrazione della quantificazione del fondo delle risorse stabili per l'anno 2018, avvenuta con determinazione n.923/004s del 2/8/2018, si informa che il fondo per gli incarichi di posizione organizzativa relativo all'anno 2016 ammonta a complessivi €.87.080,64, interamente utilizzato nell'anno 2018 per le medesime finalità. Inoltre, viene quantificata una disponibilità di risorse di €.20.836,41, quale quota da contrattare, tenuto conto delle risorse necessarie per il finanziamento degli istituti contrattuali già autorizzati. L'allegato prospetto contabile, relativo alle sole risorse stabili, viene sottoscritto per accettazione ed allegato al presente verbale, per costituirne parte integrale e sostanziale (allegato n.1).

Le parti concordano, nelle more dell'approvazione del nuovo contratto collettivo decentrato integrativo da applicare dal prossimo 1° gennaio 2019, che le disposizioni contenute nell'ultimo contratto decentrato integrativo, siglato in data 16/11/2015, producono la propria efficacia, ai sensi dell'art.50 "disposizione finale" del medesimo CCDI, sino alla loro sostituzione, per cui sono da ritenersi applicabili anche per il corrente anno 2018.

Le parti, tenuto conto delle difficoltà incontrate nell'ultima applicazione dell'istituto contrattuale delle PEO, concordano di approvare una regolamentazione provvisoria e temporanea valida per il solo anno 2018, che viene allegata al presente verbale, per costituirne parte integrale e sostanziale (allegato n.2), unitamente alla scheda di valutazione da utilizzare.

In particolare, relativamente alle PEO, le parti convengono di destinare le risorse necessaria per offrire la possibilità di progressione ad un numero di dipendenti



COMUNE DI BARONISSI

Provincia di Salerno

almeno del 50% di quelli potenzialmente partecipanti. Il dott. Bisogno precisa che le risorse di parte fissa ancora disponibili di €20.836,41 consentono di soddisfare il 58% dell'esigenza di spesa, dato che la spesa complessiva per soddisfare tutti i n.39 dipendenti che possono partecipare alle progressioni ammonta a complessivi €39.689,03, come da prospetto predisposto dall'ufficio. In particolare, relativamente ai criteri di valutazione, le parti concordano, per valutare l'impegno e la qualità della prestazione individuale, di utilizzare le schede di valutazione dei titolari di posizione organizzativa predisposte dal nucleo di valutazione per il triennio 2015-2017. Per i dipendenti non titolari di posizione organizzativa verrà utilizzata la scheda di valutazione dell'apporto individuale (allegato C del CCDI del 16/11/2015) ed il relativo punteggio (max 60) dovrà essere prima rapportato in 100 punti. Successivamente per l'attribuzione del punteggio (max.40 punti) per l'impegno e la qualità della prestazione individuale verrà applicata la griglia riportata nella scheda di valutazione PEO (allegato n.2). Relativamente al criterio dell'esperienza acquisita, le parti concordano di attribuire un punto per ogni anno di permanenza nella categoria economica di provenienza, fino ad un massimo di 15 punti. In ordine al criterio dell'arricchimento professionale, relativamente al solo anno 2018, le parti stabiliscono di non attribuire alcun punteggio dei max 5 punti previsti, per la mancanza di un piano di formazione da parte del Comune.

Infine, le parti concordano di dare applicazione all'istituto delle PEO con decorrenza dal 1°ottobre 2018 e di incaricare l'ufficio personale ad iniziare le procedure immediatamente, nelle more della stipula definitiva dell'accordo per l'anno 2018, al fine di avere la graduatoria dei dipendenti beneficiari entro il 31/12/2018.

Le parti concordano di destinare le residue risorse non utilizzate per il finanziamento degli istituti della produttività e delle responsabilità art.17 lett. f) e i) nella misura del 50% delle medesime.

Relativamente alle risorse di parte variabile, le parti concordano di inserire nel fondo del salario accessorio le medesime risorse previste per l'anno 2017, ossia l'indennità dei messi notificatori per €2.000,00, gli incentivi per specifiche disposizioni di legge (condono, merloni, ici, censimenti, ecc.) per €60.000,00 e i progetti di cui all'art. 15 c. 5 per €40.000,00 relativi al conseguimento degli obiettivi di mantenimento e/o miglioramento della performance organizzativa o di attivazione di nuovi processi, relativi ad uno o più servizi, individuati dall'ente. Le parti propongono all'Amministrazione comunale di utilizzare la somma di €40.000,00 per finanziare un progetto di €15.000,00 per il settore di polizia municipale e un progetto di €25.000,00 per gli altri settori riguardante il mantenimento degli obiettivi di gestione informatizzata dei procedimenti gestionali. L'ammontare di quest'ultimo progetto dovrà essere ripartito fra i vari settori in base al numero dei dipendenti partecipanti. Il responsabile del settore competente dovrà presentare in tempi



COMUNE DI BARONISSI

Provincia di Salerno

brevissimi apposita proposta di deliberazione alla Giunta Comunale affinché vengano approvati i progetti di mantenimento e/o miglioramento della performance organizzativa.

Da ultimo, a riguardo dei buoni pasto, il responsabile del settore affari generali, d.ssa Landi, da informazioni acquisite direttamente dalla Consip e considerando i tempi necessari per l'attivazione della procedura di acquisto, dato che la gara non è stata ancora conclusa, comunica che, nelle more della definizione della stessa, verrà effettuata immediatamente una indagine di mercato, al fine di attuare una procedura di RDO sul MEPA, al fine di acquisire la disponibilità di nuovi buoni pasto da erogare ai dipendenti, possibilmente entro l'inizio del prossimo mese di dicembre, nel numero max. di 100 a titolo di acconto per il 2° semestre 2018 e del numero dei buoni pasto non utilizzati fino al 30 giugno 2018.

La parte pubblica

Le OO.SS.

Le R.S.U.

AN. 1.)



COMUNE DI BARONISSI

Provincia di Salerno

C.F. 80032710651

P.IVA 00247810658

SETTORE FINANZIARIO

Prot. n.31294

14/11/2018

Al Segretario Generale
Al Responsabile settore Affari Generali
Alle R.S.U.

S E D E

Oggetto: Fondo salario accessorio anno 2018.

In riferimento alla propria determinazione n.923/004S del 2/8/2018 con la quale veniva costituito il fondo delle risorse decentrate stabili per l'anno 2018, ai sensi dell'art.67 del vigente CCNL 21/5/2018, in allegato, si trasmette il prospetto di impiego delle risorse decentrate stabili, tenuto conto delle somme già impegnate per gli istituti contrattuali già autorizzati dalle precedenti contrattazioni, da cui risulta una disponibilità di €.20.836,41, quale quota da contrattare.

Inoltre, si informa che nell'anno 2016 le risorse destinate a indennità di posizione ammontano a complessivi €.69.664,51, mentre quelle impiegate per l'erogazione dell'indennità di risultato ad €.17.416,13, determinando un fondo complessivo di €.87.080,64 destinate agli incarichi di posizione organizzativa impiegato per pari importo nell'anno 2018.

Come richiesto nella precedente riunione di contrattazione decentrata, al fine di favorire le decisioni da assumere in ordine agli istituti contrattuali da finanziare, si informa che la somma necessaria per l'attuazione del 50% delle PEO ammonta ad annui €.17.844,51.

La presente nota viene inviata alle r.s.u. aziendali per l'inoltro ai rappresentanti sindacali provinciali.

Il Responsabile
Dott. Gerardo Bisogno



ANNO 2018

ISTITUTI CONTRATTUALI	STABILI	VARIABILI	LAV. STRAORD.	TOTALE
Produttività				-
P.E.O.	151.157,11			151.157,11
Nuove P.E.O.				-
Turnazione	28.000,00			28.000,00
Festivo				-
Reperibilità (Indennità)	17.000,00			17.000,00
Rischio	330,00			330,00
Disagio	330,00			330,00
Maneggio valori	330,00			330,00
Responsabilità cat. C e D art. 17 lett. f) - lett. i)				-
Indennità' di comparto	31.328,40			31.328,40
Indennità' cat. A e B1	903,84			903,84
Indennità mesi notificatori				-
Incentivi da specifiche disposizioni di legge				-
Art. 15, c 5	229.379,35			229.379,35
Somme disponibili	20.836,41			20.836,41
fondo salario accessorio	250.215,76			250.215,76
Lavoro straordinario			9.750,44	9.750,44
TOTALE				259.966,20

ULL
Kpl

[Signature]

[Signature]

Acce



CISC FP
Raffaels Noto

ESA Saba

V. Paoletti Amm.
Francesco Saba

CSIC 78

Regolamentazione per le progressioni economiche orizzontali all'interno della categoria per l'anno 2018.

Nelle more della sottoscrizione del contratto integrativo decentrato ai sensi del CCNL del 21.05.2018, le parti si attribuiscono la seguente regolamentazione per l'attribuzione delle PEO 2018.

- 1- Posto che la disciplina contrattuale delle progressioni orizzontali nell'ambito della categoria prevede che:
 - a. La progressione economica orizzontale si sviluppa partendo dal trattamento tabellare iniziale delle quattro categorie o della posizione di accesso infra categoriale B3, con l'acquisizione in sequenza degli incrementi corrispondenti alle posizioni successive previste nel contratto nazionale di lavoro, dando origine ai seguenti possibili percorsi individuali:
 - per la categoria A dalla posizione A1 alla A6;
 - per la categoria B dalla posizione B1 alla B8 e dalla posizione B3 a B8;
 - per la categoria C dalla posizione C1 alla C6;
 - per la categoria D dalla posizione D1 alla D7;
 - b. il valore economico di ogni posizione successiva all'iniziale è quello indicato dai contratti collettivi vigenti nel tempo;
 - c. Con l'art. 34, comma 5, del 22.1.2004 non trova più applicazione la disciplina relativa al costo medio ponderato di ciascun percorso economico;
- 2- La progressione economica si realizza nel rispetto dei criteri previsti dall'art. 16, comma 3 del CCNL 21.05.2018 ed in particolare:
 - Impegno e qualità della prestazione individuale (risultanze della valutazione della performance individuale dell'ultimo triennio con creazione di un punteggio in base ad una griglia di valori);
 - esperienza acquisita, intesa come anni di permanenza nella categoria economica di provenienza;
 - arricchimento professionale.
- 3- Le parti concordano che i criteri per l'effettuazione delle progressioni economiche orizzontali nelle diverse categorie sono i seguenti:
 - Ai fini della progressione economica alla posizione immediatamente successiva alla categoria di appartenenza è richiesto come requisito per la partecipazione alla relativa selezione un'anzianità di servizio di ventiquattro mesi nella posizione economica di appartenenza per il personale in servizio a tempo indeterminato. Le selezioni necessarie a dare attuazione ai percorsi di sviluppo orizzontale avvengono nei limiti delle risorse disponibili;
 - La progressione economica è attribuita ai dipendenti che hanno conseguito il punteggio più alto all'interno della categoria di appartenenza, con il riconoscimento del beneficio economico dal 1 ottobre 2018;

- Per stabilire il punteggio di ciascun dipendente in possesso dei requisiti di partecipazione alla selezione viene calcolata la media dei punteggi attribuiti nelle schede di valutazione del triennio 2015/2017.
- Sono ammessi alla selezione esclusivamente i dipendenti che hanno assicurato nel triennio 2015/2017, una presenza in servizio per ciascun anno pari ad almeno 4/5 dell'ordinario orario individuale di lavoro, non considerando ai fini del computo come periodi di mancata presenza i seguenti:
 - ferie, riposo compensativo;
 - assenza per infortuni per cause di servizio;
 - permessi sindacali per attività riferite all'ente, aspettative o distacchi sindacali;
 - astensione obbligatoria per maternità;
 - assenza per donazione sangue o protezione civile;
 - assenza per permessi retribuiti di cui alla legge 104/92 ex art. 33 comma 3.
 In tali ultime ipotesi di assenze prolungate vengono prese in considerazione le valutazioni esistenti escludendo i periodi di assenza.
- Sono esclusi dalla selezione i dipendenti che nel biennio precedente alla data della selezione sia stato destinatario di sanzioni disciplinari superiori alla censura o abbia ricevuto una valutazione insufficiente.
 - Le risorse destinate alla progressione orizzontale devono offrire la possibilità di progressione ad un numero di dipendenti almeno fino al 50%, arrotondata all'unità superiore, di quelli complessivamente in servizio nella categoria a salvaguardia dei principi di imparzialità e pari opportunità previsti dalla normativa vigente. Si applica l'arrotondamento all'unità superiore in caso di decimali della percentuale di assegnazione;
 - L'effettiva attribuzione della progressione orizzontale è, comunque, subordinata al raggiungimento di una valutazione minima di punti 40/60 ottenuta dall'applicazione della media delle valutazioni individuali del citato triennio. Tale media è data da un unico punteggio da attribuire, previsto nell'allegata scheda di valutazione del sistema permanente per le progressioni orizzontali.
 - A parità di punteggio viene data la precedenza al dipendente con più anzianità di servizio; nel caso di ulteriore parità la precedenza spetta al più anziano di età.

4- La metodologia di valutazione:

Le valutazioni sono effettuate per le P.O. dal Nucleo di valutazione, sulla base delle valutazioni effettuate per gli anni 2015/2017. in relazione alla misurazione e valutazione della performance, così come stabilite dall'organismo e approvate con delibera della G.C. Per il restante personale sono effettuate dai titolari di P.O.

Nel caso di spostamento nel corso dell'anno e/o di utilizzazione congiunta in più articolazioni organizzative, la valutazione è effettuata dal Responsabile in cui l'attività è stata svolta in modo prevalente. Per i settori cui la responsabilità è stata intervallata da più responsabili la valutazione va fatta congiuntamente;

In caso di comando e/o distacco la valutazione è effettuata dal Responsabile della struttura organizzativa in cui il dipendente è utilizzato.

Relativamente e limitatamente all'anno 2018 le selezioni relative alle categorie A-B-C-D- vengono effettuate secondo le seguenti modalità:

Il punteggio massimo attribuibile delle schede di valutazione individuale è 60.

Si attribuiscono fino ad un massimo di 40 punti alla valutazione della performance individuale dell'ultimo triennio.

Per l'esperienza acquisita, intesa come permanenza nella categoria economica di provenienza, 1 punto per ogni anno, fino ad un massimo di 15 punti.

Per l'arricchimento professionale, inteso come maggiori competenze acquisite e certificate a seguito di processi formativi, 1 punto per ogni corso di aggiornamento e qualificazione professionale con accertamento finale, fino ad un massimo di 5 punti, escludendo quelli già utilizzati per precedenti progressioni, confermando che il punteggio relativo all'attività di formazione (punti 5) non si intende attribuito ove l'ente non abbia assicurato tale attività attraverso un piano di formazione.

SCHEDA DI VALUTAZIONE AI FINI DELLA PROGRESSIONE ORIZZONTALE

Cognome e nome dipendente: _____

Categoria economica e profilo di appartenenza: _____

Impegno e qualità della prestazione individuale

(media dei punteggi attribuiti

nel triennio precedente) massimo 40 punti _____

media da 81° 100 p. 40

media da 61 a 80 p.30

media da 41 a 60 p.20

media da 0 a 40 p. 0

Esperienza acquisita

(anni di permanenza nella categoria

economica di provenienza)

1 punto per ogni anno massimo 15 punti _____

Arricchimento professionale massimo 5 punti _____

MOTIVAZIONE

(in caso di attribuzione di un punteggio inferiore a 40 è indicata la motivazione dettagliata dello stesso)

IL VALUTATORE _____

IL DIPENDENTE PER PRESA VISIONE _____

EVENTUALI OSSERVAZIONI DEL DIPENDENTE _____

li,