




PROVINCIA DI SALERNO
La Delegazione Trattante

VERBALE DI DELEGAZIONE TRATTANTE
6 marzo 2019

In data 6 marzo 2019, alle ore 10.30, si riunisce in Salerno, presso la Sala Giunta di Palazzo Sant'Agostino, la Delegazione Trattante, giusta convocazione prot. PSA 2019000013755 del 22 febbraio 2019, costituita come di seguito:

Sono presenti:

Per la **Delegazione di Parte Pubblica**:


- **Ciro Castaldo** – Dirigente settore Servizi ai Comuni – Presidente della Delegazione di parte pubblica 
- **Barbara Cussino** – Funzionario responsabile servizio Trattamento economico e previdenziale del personale
- **Gina Maiellaro** – Segretario verbalizzante

Per le **OO.SS.**:


- **Miro Amatruda** (Segreteria CISL)
 - **Enrico Bellelli** (Segreteria UIL FPL)
 - **Lucia Pagano** (Coordinamento territoriale CSA)
 - **Loredana Gasparri** (delegata CGIL)
- 

Per i Componenti della **RSU**:


CGIL

- **Guglielmo Somma**
 - **Vincenzo Tedesco**
- 

CISL

- **Massimo Mele**
 - **Aniello Rago**
 - **Gianfranco Risi**
 - **Nicola Sessa**
- 

UIL

- **Gennaro Lamanna**
- 

La riunione inizia alle ore 11.00.

Il Presidente della Delegazione trattante passa direttamente ai punti 3 e 4 all'ordine del giorno, per l'approvazione definitiva e la sottoscrizione degli articoli 33 e 34, sui quali si è già raggiunto l'accordo in sede di Tavolo Tecnico.

Poi si passa al punto 2 "Produttività". Interviene la dott.ssa Cussino, responsabile del servizio Trattamento economico e previdenziale, che comunica che la somma disponibile per la produttività 2018 è aumentata da quanto indicato nei dati di cui all'utilizzo, sottoscritto dalle parti in data 20 dicembre 2018, ed attualmente ammonta a circa 800.000,00, poiché si è potuto fare ricorso ad ulteriori risorse liberate, di cui al FPV 2019 relativo alle risorse decentrate 2018. Precisa altresì che eventuali ulteriori risorse in quota utilizzo 2018, in sede di rendicontazione definitiva, verranno attribuite a titolo di produttività 2018. Su ciò si trova d'accordo

anche il Segretario CISL, Miro Amatruda, il quale però precisa che le economie degli anni precedenti non possono essere portate ad incremento del fondo.

Vincenzo Tedesco, RSU CGIL, propone che tutte le voci del fondo salario accessorio di competenza anno 2018 non spese confluiscono nella produttività anno 2018. Pertanto, tutto l'importo, compresa anche la somma derivante da cessazioni intervenute a qualsiasi titolo nell'anno 2018, va attribuito agli aventi diritto alla produttività, in modo proporzionale al rapporto di lavoro instaurato con l'ente, quindi in maniera percentuale rispetto al tipo di contratto e al periodo lavorato.

Lucia Pagano, Segretario CSA, condivide la posizione espressa da Tedesco e anche le altre sigle sindacali CISL e UIL concordano.

Tuttavia, Lucia Pagano, affermando di essere a conoscenza di alcuni ricorsi presentati da dipendenti in ordine alla PEO 2018, ritiene che sia necessario accantonare delle somme per eventuali sentenze a favore di coloro che hanno fatto opposizione, per evitare ulteriore contenzioso.

La dott.ssa Cussino ritiene, invece, che in caso di vittoria, nella graduatoria della PEO esce l'ultimo posizionato ed entra il ricorrente; pertanto non vi è necessità di accantonare alcuna somma.

Vincenzo Tedesco chiede al Presidente della Delegazione di farsi portavoce presso gli altri dirigenti per provvedere quanto prima all'inquadramento dei dipendenti delle categorie B e C per l'attribuzione dell'indennità di condizione di lavoro, aggiungendo di essere disponibile ad un supporto laddove è richiesto.

Il Presidente propone un'inversione dell'o.d.g. e chiede di discutere dell'argomento di cui al punto 7 "orario di lavoro - turnazione". La posizione netta della Parte Pubblica è quella di organizzare la turnazione nell'ambito dell'orario di lavoro di 36 ore, così come previsto dal CCNL 21 maggio 2018. Tutte le parti sindacali condividono. Tale proposta, sottoscritta in questa sede, sarà trasmessa al settore Personale che curerà gli adempimenti consequenziali, con decorrenza 1 aprile 2019.

Lucia Pagano precisa che deve rimanere ferma la possibilità di fruire della pausa pranzo a inizio o a fine turno, secondo l'organizzazione interna dei settori ove è prevista la turnazione.

Il Presidente, su richiesta delle RSU, accetta di rinviare ad un incontro, da tenersi in tempi brevi, la discussione sui Regolamenti di cui ai punti 5 e 6 all'o.d.g., ma al contempo invita la RSU medesima ad apportare eventuali osservazioni e/o modifiche al fine di consentirne l'approvazione agli organi competenti.

Per l'argomento "varie ed eventuali", Miro Amatruda chiede all'Amministrazione di regolarizzare la questione della previdenza complementare per i dipendenti della Polizia Provinciale, a cui possono essere destinati parte dei proventi derivanti dalle sanzioni ai sensi dell'articolo 208 del Codice della Strada. Molti Enti stanno agendo in questa direzione e quindi anche la Provincia può procedere visto che vi era già stato un accordo negli anni precedenti che poi non ha avuto seguito. Chiede un incontro monotematico sull'argomento e propone di indire un'assemblea insieme alle altre sigle sindacali per portare a conoscenza tutti i dipendenti delle possibilità offerte dal Fondo Perseo.

Lucia Pagano si trova d'accordo sul punto, sottolineando che la questione è stata già affrontata in precedenza dal CSA ma non ha avuto sviluppi.

Loredana Gasparri, delegata CGIL, chiede di verbalizzare la seguente dichiarazione: "corre l'obbligo di evidenziare che il CCNL 21 maggio 2018 prevede, all'articolo 13, comma 3, la scadenza degli incarichi di P.O. al 21 maggio 2019, pertanto bisogna accelerare su ogni provvedimento utile, come ad esempio rivedere l'assetto organizzativo, affinché non si arrivi impreparati a tale data e non sia possibile operare in continuità".

Gennaro Lamanna, RSU UIL, chiede chiarimenti in merito al fabbisogno del personale e un sollecito nei confronti del settore Personale a provvedere, in modo da poter disciplinare anche la mobilità dei dipendenti verso altri Enti, al momento ferma proprio per mancanza del piano del fabbisogno.

La riunione si chiude alle ore 12.20.

Del che è verbale.

Letto, confermato e sottoscritto.



PROVINCIA DI SALERNO
Delegazione trattante di parte Pubblica
Via Roma, 104 – Palazzo S. Agostino 84121 Salerno
tel. 089 614226 - 641346

Art. 34 - Indennità condizioni di lavoro

1. In applicazione dell'art. 70-bis del CCNL 2016-2018, la Provincia di Salerno corrisponde una unica "indennità condizioni di lavoro" destinata a remunerare lo svolgimento di attività:
- disagiate;
 - esposte a rischi e, pertanto, pericolose o dannose per la salute;
 - implicanti il maneggio di valori.

1. L'indennità di cui al presente articolo è commisurata ai giorni di effettivo svolgimento delle attività, escludendo pertanto dal computo dell'operatività dell'istituto, qualsiasi assenza giornaliera dal lavoro, dovuta a qualsiasi causale e titolo, nonché le assenze orarie giornaliere in misura superiore al 50% del debito orario giornaliero (principio di prevalenza degli effetti dell'assenza). Per il personale con rapporto di lavoro a tempo parziale viene proporzionalmente ridotto.

2. La misura di cui al comma 1 è definita sulla base dei seguenti criteri:
- valutazione dell'effettiva incidenza di ciascuna delle causali di cui al comma 1 nelle attività svolte dal dipendente;
 - caratteristiche istituzionali, dimensionali, sociali e ambientali degli enti interessati e degli specifici settori di attività.

3. Le parti danno atto che la misura del disagio viene determinata dai responsabili di settore, tenendo conto che il disagio è una condizione riconducibile a fattori che connotano in modo peculiare e differenziato la prestazione di alcuni dipendenti sotto il profilo spaziale (luogo di lavoro), temporale (modalità di espletamento della prestazione tali da condizionare in senso sfavorevole l'autonomia temporale del dipendente, i normali ritmi di vita, i tempi di recupero psico-fisico), strumentali e relazionali.

4. Le parti convengono, in via transitoria per il 2018, di confermare l'impianto attualmente in essere, delineato con il precedente CCDI.

5. Si propone di seguito uno schema per la pesatura dell'indennità di condizioni di lavoro che andrà a regime nel 2019. Tale schema ed i relativi criteri di parametrizzazione delle nuove indennità saranno oggetto di verifica da parte di un tavolo tecnico istituito ai sensi del successivo art. 40 che dovrà verificare anche l'impatto sul fondo risorse decentrate. In caso il predetto fondo risulti insufficiente verranno proporzionalmente ridotti i parametri utilizzati per la corresponsione dell'indennità di cui al presente articolo.

Pesatura del rischio in base all'indice che il DVR attribuisce all'attività svolta o alle condizioni del suo svolgimento:

- indice di rischio basso (peso causale 0)
- indice di rischio medio (peso causale 1,5)
- indice di rischio alto (peso causale 2)
- indice di rischio molto alto (peso causale 4)

6. La scheda di valutazione (in funzione delle mansioni) del DVR, evidenzia diversi fattori di rischio,

attribuendo ad essi un valore (basso, medio ed alto). A tale scopo, le parti concordano che, per l'attribuzione del peso causale si considera prevalente il valore di rischio più alto presente in almeno il 40% dei fattori valutati. Ad esempio:

Descrizione del pericolo	Probabilità	Magnitudo	Rischio
Affaticamento visivo	Probabile	Modesta	Medio
Postura	Probabile	Modesta	Medio
Elettrolocazione	Possibile	Grave	Medio
Stress psicofisico	Possibile	Modesta	Basso
Microclima	Possibile	Modesta	Basso
Radiazioni non ionizzanti	Possibile	Modesta	Basso
Incidenti alla guida	Improbabile	Grave	Basso

Pesatura del maneggio valori in base all'incarico finanziario contabile ricoperto

- a) economi (peso causale 2)
- b) sostituti economi riscuotitori speciali, agenti pagatori (peso causale 1)
- c) nessun maneggio valori (peso causale 0)

7. Per maneggio valori si intende la gestione diretta di fondi economici o buoni benzina il cui valore medio mensile è uguale o maggiore a euro 10.000,00 annuali. L'indennità è corrisposta per le sole giornate in cui viene reso il servizio per almeno tre ore giornaliere.

Pesatura del disagio in base alla descrizione dell'attività svolta

- A. Nessuna condizione di disagio (peso causale 0)
- B. Disagio connesso allo stress relazionale riconducibile alle prestazioni che comportano una effettiva e prolungata attività di front-office o comunque attività di sportello con esposizione al rapporto con il pubblico per attività di informazione e/o produzione atti per almeno 3 ore al giorno (peso causale 1,5)
- C. Improgrammabilità dell'orario di servizio, riconducibile a prestazioni lavorative caratterizzate da articolazioni orarie di particolare flessibilità richiesta dalla peculiare natura del servizio da erogare alla collettività anche in orari notturni e che non siano remunerati con l'istituto della turnazione (peso causale 1,55)
- D. Elevato grado di disagio **correlato alla prestazione giornaliera e comunque, resa in via continuativa e prevalente, come attestata dal dirigente, anche in particolari condizioni di stress** relativa a servizi di controllo e presidio del patrimonio mobiliare, immobiliare ed informatico dell'ente, connesse alle attività di custodia e vigilanza del patrimonio trattato (peso causale 1,8);
- E. Elevato grado di disagio **correlato alla prestazione giornaliera e comunque, resa in via continuativa e prevalente, come attestata dal dirigente, anche in particolari condizioni di stress** relativa a servizi di controllo e presidio del territorio, della viabilità e dell'ambiente connesse ad attività svolte all'esterno ed esposte ad ogni situazione climatica e con frequenti spostamenti sul territorio (peso causale 2,2).

Pesatura delle caratteristiche istituzionali, dimensionali, sociali ed ambientali dell'Ente

- a) ente con rilevanti competenze dirette in ambiti di sicurezza, tutela dell'ambiente e sociale, di rilevanti dimensioni strutturali e articolazioni organizzative interne ed esterne (peso causale 0,5)

Pesatura delle caratteristiche istituzionali, dimensionali, sociali ed ambientali dell'Ente e

[Handwritten signatures and initials at the bottom of the page]

degli specifici settori di attività

Settore con competenze in materia:

- a1) Servizi generali, anche a supporto di Organi Istituzionali indice e Servizi strumentali (finanziari, legali, risorse umane, informatici) (peso causale 0,7)
- a2) Tutela ambientale/vigilanza (peso causale 0,8)
- a3) Tecnico (viabilità, edilizia scolastica, patrimonio, protezione civile) (peso causale 0,9)

Rischio	Rischio basso	Rischio medio	Rischio alto	Rischio molto alto
Pesatura rischio	0	1,5	2	4

Maneggio Valori	Nessun maneggio valori	Sostituti economi Agenti pagatori	Economi
	0	1	2

Disagio	Disagio tipo A	Disagio tipo B	Disagio tipo C	Disagio tipo D	Disagio tipo E
	0	1,5	1,55	1,8	2,2

<u>Caratteristiche istituzionali, dimensionali, sociali ed ambientali</u>	(a)	(a+a1)	(a+a2)	(a+a3)
Totale (Ente e Settori di attività)	0,5	1,2	1,3	1,4

Criteria per il calcolo dell'indennità

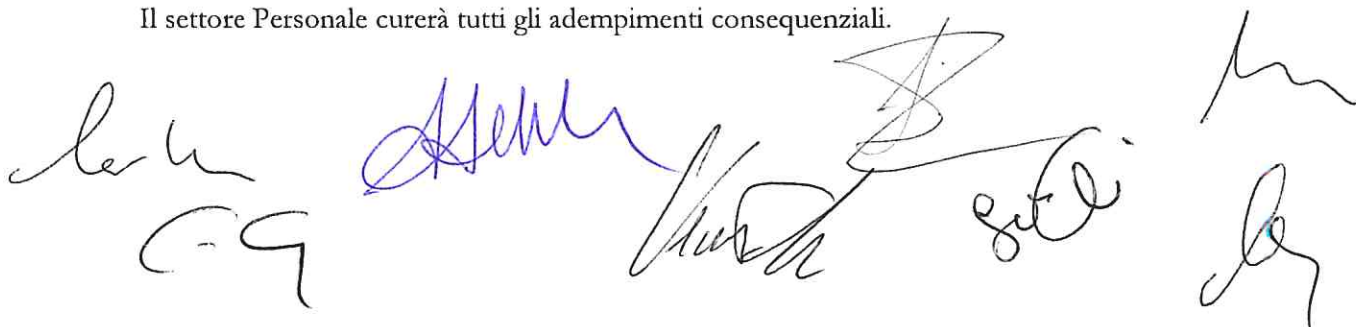
Vanno sommati i valori dei pesi delle 4 causali. La somma dei pesi determina in quale fascia si trova il valore dell'indennità:

Peso delle 4 causali	Fascia indennità
1-3	€1 - €3
4-6	€4 - €6
>6	€7 - €10

Il valore definitivo viene poi proporzionalmente stimato all'interno della fascia in base alle risorse disponibili.

I responsabili dei settori annualmente, entro il mese di gennaio, confermano o meno l'attribuzione di detta indennità. In mancanza la stessa sarà sospesa.

Il settore Personale curerà tutti gli adempimenti consequenziali.



Shirley
R

PHH

S&A



PROVINCIA DI SALERNO
Delegazione trattante di parte Pubblica
Via Roma, 104 – Palazzo S. Agostino 84121 Salerno
tel. 089 614226 - 641346

Art. 33 - Performance organizzativa ed individuale - differenziazione del premio individuale

1. La disciplina contenuta nei seguenti commi costituisce l'applicazione dell'art. 68 del CCNL 2016-2018 e del disposto dell'art. 4, comma 2, lettera b) del CCNL dell'1.4.1999 relativo alla definizione dei criteri generali dei sistemi di incentivazione del personale, dei criteri generali delle metodologie di valutazione del personale e dei criteri di ripartizione delle risorse destinate ad incentivare la produttività ed il miglioramento dei servizi.
2. Le risorse di cui al comma 1 sono assegnate a ciascun settore secondo i criteri descritti di seguito.
3. Il numero dei dipendenti dell'ente, con esclusione dei titolari di posizione organizzativa, è suddiviso per categoria. Il calcolo è effettuato tenendo conto del personale con rapporto di lavoro a tempo parziale che è computato in proporzione alla percentuale del part-time.
4. Il numero dei dipendenti appartenenti ad ogni categoria è moltiplicato per il parametro di riferimento contenuto nella seguente tabella, sommando i risultati ottenuti:

VALORE PER CATEGORIA CONTRATTUALE	
Categoria	Fattore correttivo
B	1.30
C	1.40
D	1.50

5. Le risorse complessivamente destinate alle performance organizzativa ed individuale sono rapportate al risultato complessivo di cui al punto precedente ottenendo il valore/punto che moltiplicato per il valore del parametro riferito ad ogni Categoria si ottiene la quota teorica complessiva per ogni dipendente. La stessa, verrà assegnata ad ogni Settore, in riferimento al numero di dipendenti ed alla Categoria di appartenenza.
6. Le risorse per compensare la performance di ciascun settore e la valutazione delle prestazioni individuali sono ripartite e liquidate tra il relativo personale in funzione del raggiungimento degli obiettivi gestionali assegnati. I dipendenti verranno messi a conoscenza degli obiettivi sui quali saranno valutati; obiettivi proporzionati alle risorse umane, finanziarie e strumentali del Settore.
7. L'80% del complesso delle risorse destinate alla performance è erogato ai dipendenti di ogni settore in funzione della performance individuale, valutata secondo le modalità contenute nel sistema di valutazione. In applicazione dell'art. 69 del CCNL 2016-2018, il personale che consegue una valutazione più elevata fruirà di una maggiorazione del premio individuale pari al 30% del valore medio pro-capite dei premi attribuiti al personale valutato positivamente. La percentuale

degli aventi diritto alla predetta maggiorazione, anche detta premio di eccellenza è così determinata:

- a) ogni dirigente di settore potrà attribuire la maggiorazione al 3% di ogni categoria, (B, C e D);
- b) si effettua l'arrotondamento all'unità superiore qualsiasi sia il resto, ad esempio se il 3% di una categoria corrisponde a 0,3 dipendenti, si arrotonda comunque ad 1;
- c) nel caso di più dipendenti che abbiano conseguito la massima valutazione, il dirigente, al fine di attribuire la maggiorazione, potrà esprimere un giudizio di eccellenza ad un numero limitato corrispondente a quanto indicato al precedente punto a).

8. Le risorse occorrenti verranno reperite riducendo in modo proporzionale la quota teorica ottenuta dal restante personale del settore. Tale riduzione avverrà sulla quota della Performance Individuale;

9. Il 20% del complesso delle risorse destinate alla performance è erogato ai dipendenti di ogni settore in funzione della performance organizzativa del settore di appartenenza, valutata secondo le modalità contenute nel sistema di valutazione.

10. La valutazione del raggiungimento degli obiettivi, secondo gli aggiustamenti previsti in corso d'anno attraverso le eventuali modifiche apportate agli strumenti di programmazione gestionale e finanziaria dell'ente (in primo luogo PEG e PDO), è effettuata dall'apposito OIV in contraddittorio con il responsabile di Settore

11. La percentuale di raggiungimento degli obiettivi determina, a livello di settore, la percentuale di erogazione delle risorse destinate nell'anno alla performance organizzativa;

12. La liquidazione della performance individuale avverrà, di norma entro il mese di marzo successivo a quello oggetto di valutazione, mentre la liquidazione della performance organizzativa avverrà a seguito della validazione dell'OIV, e comunque, di norma non oltre il mese di luglio dell'anno successivo a quello oggetto di valutazione;

13. La performance individuale verrà effettuata dal Responsabile di Settore attraverso la compilazione e la sottoscrizione di apposita scheda di valutazione.

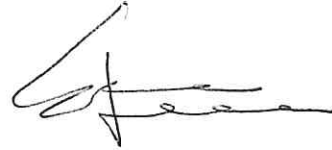
14. L'attribuzione dei premi avverrà correlando questi ultimi in maniera direttamente proporzionale al punteggio ottenuto dalla valutazione.

15. Al personale in servizio a tempo parziale, nonché agli assunti e cessati dal servizio in corso d'anno, l'erogazione delle risorse di cui al presente articolo sono corrisposte in misura proporzionale in relazione rispettivamente alla durata del contratto part-time e ai mesi di servizio prestati;

A collection of handwritten signatures in various colors (blue, black, green) and styles, appearing to be official approvals or signatures related to the document.

UIL FPL dichiarazione a verbale del 6 marzo 2019 pervenuta in data 8 marzo 2019:

La UIL, in riferimento all'utilizzo di parte dello straordinario per finanziare la Responsabilità alle Cat. C e B dichiara che lo stanziamento dello straordinario nel Fondo è "storicizzato", pertanto la sua destinazione non può essere utilizzata diversamente; dichiara altresì che non è contrario al finanziamento per la retribuzione delle Responsabilità alle Cat. C e B e resta in attesa della proposta dell'Amministrazione in merito.

A handwritten signature in black ink, consisting of several fluid, connected strokes. The signature is positioned to the right of the main text block.