

**COMUNE DI VALLO DELLA LUCANIA**  
PROVINCIA DI SALERNO

Oggetto: **Riunione annuale tra le delegazioni trattanti per la contrattazione decentrata integrativa.**

L'anno **duemilaventi**, il giorno **ventinove** del mese di **dicembre**, alle ore **16,50**, nel Comune di VALLO DELLA LUCANIA, debitamente convocate, sono riunite in videoconferenza mediante collegamento remoto dalla piattaforma "Meet", le delegazioni trattanti per la trattazione di quanto in oggetto.

**Per la delegazione trattante di parte pubblica è presente il signor:**

dott. FIERRO Claudio	– Segretario Comunale – Presidente	Presente [X]	Assente [ ]
sig. DI SANTI Cataldo	– Resp. Servizio Finanziario – componente	Presente [X]	Assente [ ]
sig. DI LORENZO Giovanni	– Resp. Sett. Tributi – componente	Presente [X]	Assente [ ]

**Per la delegazione trattante di parte sindacale sono presenti i signori:**

sig. FINE Antonio	– UIL FPL	Presente [X]	Assente [ ]
sig. DELLA ROCCA Vincenzo	– CISL FP	Presente [X]	Assente [ ]
sig. RIANNA Alfonso	– FP CGIL	Presente [X]	Assente [ ]

**Per la Rappresentanza Sindacale Unitaria sono presenti**

- VENERI Luigi	Presente [X]	Assente [ ]
- FILPI Teresa	Presente [X]	Assente [ ]
- DI SEVO Pantaleo	Presente [X]	Assente [ ]
- LISTA Drusiana	Presente [X]	Assente [ ]

I presenti danno atto che la riunione è regolarmente convocata ed il sistema di videoconferenza è perfettamente funzionante sia per quanto riguarda il video che l'audio.

**Comunicazioni della delegazione di parte pubblica**

La parte pubblica comunica che è stato regolarmente costituito il fondo per l'anno 2020 nel rispetto dei limiti imposti dalla vigente normativa e comprensivo sia delle risorse decentrate sia del fondo, finanziato da risorse di bilancio, per le posizioni organizzative.

La parte pubblica comunica con la presente tornata di aver finito di recuperare al fondo risorse decentrate l'importo di € 9.038,00 prelevato nell'anno 2018, stanziando tra le risorse di parte variabile la somma di € 5.773,92, quale integrazione nel limite del 1,2 % del monte salari anno 1997 ai sensi dell'art. 67, comma 3 lettera h) CCNL FL 2016/2018.

Anche per quest'anno l'importo unico di partenza per la determinazione del fondo di parte stabile, pari ad € 196.912,80 non contiene la decurtazione permanente di € 21.555,98 relativa al periodo dal 1° gennaio 2011 al 31 dicembre 2014 (ai sensi dell'art. 9 comma 2-bis del D.L. 78/2010 e s.m. e integrazioni), nonostante l'impegno che era stato assunto a renderla implicita e tenerne memoria nella descrizione della relativa voce, in quanto dalla rilevazione del Conto Annuale a cura della RGS nelle tabelle relative alla contrattazione decentrata viene richiesta l'indicazione separata di tali voci, senza alcuna nettizzazione.

**Dichiarazioni a verbale e richieste della delegazione di parte sindacale**

La parte sindacale prende atto; tuttavia, proseguendo nell'esame del fondo come costituito dall'amministrazione, tiene a ribadire quanto già messo a verbale nell'incontro del 2019 e, cioè, che la decurtazione di € 6.628,46 effettuata ai sensi dell'art. 1 comma 236 della L. 28/12/2015 n. 208 e s.m. e integrazioni nella costituzione sul fondo dell'anno 2016, proporzionale alla riduzione del personale in servizio, in applicazione dell'art. 23 comma 2 del Decreto "Madia" n. 75/2017, non dovrebbe più essere fatta e, quindi, chiede che tale importo torni nella disponibilità della contrattazione decentrata. Ricorda alla parte pubblica l'impegno che essa aveva assunto di verificare la correttezza dell'interpretazione data dalla parte sindacale alla normativa in materia e, quindi, pretende, a questo punto, che venga assunta una precisa e definizione posizione al riguardo, tenuto conto che, di anno in anno, il fondo viene ridotto ingiustamente a danno dei lavoratori.

La parte pubblica dichiara di non aver ancora sciolto tutti i dubbi in proposito, anche in considerazione della circostanza che, nel Conto Annuale, è presente e deve essere ancora compilato il rigo corrispondente alla decurtazione contestata dalla parte sindacale. In ogni caso, il Presidente della Delegazione Pubblica si riserva di approfondire l'osservazione e concorda con la parte sindacale che, se la verifica sortirà esito

*Handwritten notes and signatures:*  
VIC FPC  
VIC FPC  
VIC FPC  
VIC FPC

*Handwritten signature:*  
VIC FPC

*Handwritten signature:*  
VIC FPC

favorevole all'osservazione, l'importo della decurtazione di € 6.628,46 sarà recuperato al fondo e sarà destinato ad incremento della performance individuale.

In ordine al piano triennale del fabbisogno di personale 2020 - 2022, il rappresentante sindacale della CGIL chiede se l'incremento orario del residuo personale part time sia previsto con decorrenza dal 01/01/2021.

La parte pubblica riferisce che non è ancora stata decisa la decorrenza di questo incremento.

La parte sindacale infine ribadisce le richieste già avanzate nel precedente incontro 2019, che non hanno ancora trovato riscontro, di definire in apposito regolamento ed in applicazione del CCNL il criterio di pesatura delle posizioni organizzative, nell'intesa che eventuali incrementi del peso e del costo delle strutture apicali siano finanziati dal bilancio e di assicurare una erogazione più continua, con cadenza almeno bimestrale, dei buoni pasto.

### Ipotesi di accordo di contrattazione decentrata integrativa per l'anno 2020

Esaurito il confronto riferito alla costituzione del fondo ed alle richieste della parte sindacale, si passa alla parte relativa agli accordi sulla destinazione del complessivo fondo decentrato di parte stabile e variabile.

Le parti prendono atto che, prelevando gli utilizzi stabili per PEO e indennità di comparto, la quota del fondo di parte stabile disponibile per la contrattazione si riduce ad € 70.902,39.

Le parti concordano di destinare una quota di € 10.000,00 del fondo per l'istituto delle progressioni economiche orizzontali riservata in maniera selettiva al 50 per cento degli aventi diritto con una anzianità non inferiore a 24 mesi nella posizione di partenza al 30 giugno 2020 e quindi con decorrenza dal 1 luglio 2020. Resta inteso che eventuali economie saranno devolute alla performance individuale.

Le parti concordano di confermare

- a) il valore giornaliero attribuito all'istituto "condizioni di lavoro" negli importi di:
  - € 2,00 in relazione alla presenza in servizio per i dipendenti coinvolti in attività rischiose (personale operaio esterno)
  - € 2,00 per i dipendenti adibiti ad attività disagiate (dipendenti impegnati in attività di notifica)
  - € 2,50 per i dipendenti impegnati in attività che comportano maneggio valori con qualifica di economo;
  - € 1,00 per i dipendenti impegnati in attività che comportano maneggio valori con qualifica di agente contabile
- b) per l'anno 2020, l'applicazione dell'istituto previsto dall'art. 56 sexies del CCNL 21.5.2018 con una disponibilità di €. 1.000,00 da ripartire in funzione del grado rivestito dagli appartenenti al Comando di Polizia Municipale secondo criteri di proporzionalità rispetto al grado stesso, in attesa della fissazione di un sistema di criteri su proposta del Comandante.
- c) quanto all'indennità di funzione esterna, l'applicazione dell'istituto con una indennità di €. 2,00 giornaliero in funzione della presenza effettiva attestata dal Comandante in base agli ordini di servizio.

Sui due ultimi istituti riferiti al personale della Polizia Municipale, in base agli orientamenti Aran CFL41 e CFL51, nonché alle pronunce della Corte dei Conti a Sezioni Unite n. 5 del 2019, il rappresentante sindacale della UIL chiede se, come richiesto nel 2019 per il corrente anno 2020, sia stata fatta la verifica della possibilità di finanziarli con le entrate da proventi contravvenzionali ex art. 208 CdS comma 4 lettera c), in modo da liberare le risorse del fondo impegnate per tali finalità.

La parte pubblica, pur concordando sulla opportunità evidenziata anche quest'anno, dichiara a verbale che la verifica è stata effettuata ed è emerso che i proventi contravvenzionali 2020 non consentono la copertura del costo dei servizi indicati. Le parti concordano di continuare ad effettuare ogni anno la verifica della possibilità di quantificare e destinare una quota dei proventi contravvenzionali per il finanziamento degli istituti indicati alle lettere b) e c) dell'elenco di cui sopra.

### Articolo 1

#### Campo di applicazione, efficacia e durata

1. Il presente contratto collettivo integrativo si applica a tutto il personale di qualifica non dirigenziale in servizio presso l'Ente con rapporto di lavoro a tempo indeterminato e a tempo determinato, ivi compreso il personale comandato o distaccato o utilizzato a tempo parziale, fatti salvi diversi accordi con le amministrazioni interessate.
2. Esso ha per oggetto la definizione, per l'anno 2020, dei criteri di ripartizione delle risorse disponibili per la contrattazione integrativa tra le diverse modalità di utilizzo, nonché gli ulteriori criteri per le

progressioni economiche orizzontali e per i premi di performance individuale, in attuazione del vigente CCNL del comparto Funzioni locali sottoscritto il 21/5/2018.

3. Per quanto non previsto dal presente contratto ed in quanto compatibili con i suoi contenuti, nonché con le disposizioni di legge e di contratto nazionale sopravvenute, continuano ad applicarsi, in regime di ultrattività, le clausole dei contratti collettivi integrativi precedentemente sottoscritti.

#### Articolo 2

##### Criteri di riparto del Fondo risorse decentrate delle aree

1. Il fondo risorse decentrate disponibile per i trattamenti accessori dell'ente, determinato ai sensi del vigente CCNL e delle norme di legge che regolano la materia, è quantificato per l'anno 2020 in € 230.867,31, di cui € 189.564,39 di parte stabile e € 41.302,92 di parte variabile. Le parti hanno concordato di destinare al fondo performance individuale anche la somma di € 6.628,46 qualora risulti definitivamente accertato che non sia più applicabile il taglio di cui all'art. 1 comma 236 della L. 208/2015.
2. Il fondo di cui al comma 1, fermo restando quanto previsto del comma 3 dell'art. 68 del CCNL del comparto Funzioni locali sottoscritto il 21/5/2018, è destinato ai seguenti utilizzi:

VOCI CONTRATTUALI	
FONDO DECENTRATO - PARTE STABILE	IMPORTO
	<b>189.564,39</b>
<b>DESTINAZIONI FISSE STORICHE</b>	
Indennità di comparto	16.251,00
Progressioni economiche orizzontali	102.411,00
<b>DIFFERENZA DA DESTINARE AGLI ISTITUTI DI CUI IN APPRESSO</b>	
Indennità ex VIII q.f.	0,00
Indennità per specifiche responsabilità	13.000,00
Indennità di funzione polizia municipale	1.000,00
Indennità di servizio esterno polizia municipale	3.500,00
Indennità turno, maggiorazioni orarie	9.000,00
Indennità reperibilità	9.000,00
Indennità condizioni lavoro maneggio valori	2.544,00
Indennità condizioni lavoro rischio disagio	4.576,00
Fondo Straordinario	10.000,00
Indennità personale educativo	0,00
Performance Individuale	8.282,39
Nuove Progressioni Economiche Orizzontali	10.000,00
Totale di controllo	189.564,39
<b>FONDO DECENTRATO - PARTE VARIABILE</b>	
	<b>41.302,92</b>
Incentivi per funzioni tecniche	25.000,00
Censimento	0,00
Messi notificatori	1.529,00
Piano Lavoro Polizia Locale	9.000,00
Performance individuale 2020 (finanziato una tantum dal saldo del recupero del prelievo sul fondo 2018)	5.773,92
Sub Totale	41.302,92
<b>Totale</b>	<b>230.867,31</b>
<b>ALTRE RISORSE (Eventuale recupero taglio risorse stabili 2016 art. 1 c. 236 L. 208/2015)</b>	
	<b>6.628,46</b>
Incremento fondo performance (utilizzabile dopo verifica su disapplicazione taglio risorse stabili 2016)	6.628,46

*Handwritten notes and signatures:*  
 - Top right: A large scribble.  
 - Middle right: A signature.  
 - Far right: A signature.  
 - Bottom right: A signature.  
 - Bottom right: A circled stamp that reads "M. CASI/FP".

3. Le risorse di parte stabile che, a consuntivo, risultassero non utilizzate, con esclusione dei risparmi derivanti dall'applicazione dell'articolo 71, comma 1, del decreto legge 112/2008 come convertito nella legge 133/2008 (risparmi derivanti dei primi 10 giorni di assenza per malattia relative ad ogni evento morboso), saranno portate ad incremento dell'importo destinato a finanziare i compensi connessi alla performance individuale del personale.

### Articolo 3

#### Progressione economica orizzontale nell'ambito della categoria

1. La progressione economica orizzontale si sviluppa partendo dal trattamento tabellare iniziale delle quattro categorie o della posizione di accesso infracategoriale B3 con l'acquisizione in sequenza degli incrementi corrispondenti alle posizioni successive previste nel contratto collettivo nazionale di lavoro, dando origine ai seguenti percorsi individuali:

- per la categoria A dalla posizione A1 alla A6
- per la categoria B dalla posizione B1 alla B8 e dalla B3 a B8
- per la categoria C dalla posizione C1 alla C6
- per la categoria D dalla posizione D1 alla D7

Per ciascuna posizione della propria categoria (senza distinzioni tra part-time e full-time) possono accedere alla selezione per le progressioni tutti i dipendenti in servizio a tempo indeterminato presso l'Ente che, alla data di decorrenza prevista, hanno maturato il requisito di un periodo minimo di permanenza nella posizione economica orizzontale in godimento pari ad almeno 24 mesi.

Il punteggio di valutazione individuale è costituito dalla media dei punteggi attribuiti nel triennio antecedente, senza tenere conto dell'effettiva presenza in servizio, purché non inferiore al 70% del massimo ottenibile nel triennio di riferimento. Per il personale assunto tramite mobilità verranno acquisite le schede di valutazione individuali dall'Ente di provenienza.

Il personale comandato o distaccato presso enti, amministrazioni, aziende ha diritto di partecipare alle selezioni per le progressioni orizzontali previste per il restante personale dell'ente di effettiva appartenenza. A tal fine l'ente di appartenenza concorda le modalità per acquisire dall'ente di utilizzazione le informazioni e le eventuali valutazioni richieste secondo la propria disciplina.

#### Formazione graduatorie

Le graduatorie sono formate per ciascuna categoria e per ciascuno dei percorsi economici da A1 a A6, da B1 a B8, da C1 a C6, da D1 a D7, sulla base dei parametri di seguito indicati:

	Valutazione individuale	Esperienza
Categoria A (A1 → A6)	(da 0 a 50)	(da 0 a 50)
Categoria B (B1 → B8)	(da 0 a 60)	(da 0 a 40)
Categoria C (C1 → C6)	(da 0 a 70)	(da 0 a 30)
Categoria D (D1 → D7)	(da 0 a 80)	(da 0 a 20)

Il punteggio per la valutazione individuale sarà parametrato in proporzione al punteggio massimo attribuibile (es. se la media dei punteggi del triennio precedente è pari a 49,5/60 al dipendente di categoria D spetteranno 66 punti, secondo la proporzione:  $80 : 60 = X : 49,5$ ).

L'esperienza sarà valutata come segue:

- anzianità maturata nella medesima categoria o ex qualifica: punti 1 per trimestre;
- anzianità maturata nella categoria o ex qualifica immediatamente inferiore: punti 0,5 per trimestre;
- attribuzione formale di mansioni superiori: punti 0,5 per trimestre;
- esperienza professionale, debitamente documentata, di analogo contenuto professionale: 0,5 per trimestre

Si precisa inoltre che:

- ✓ le mansioni superiori sono valutate solo se pari o superiori al trimestre;
- ✓ periodi di aspettative e sospensioni sono decurtati solo quando superiori al mese - anche

- mediante cumulo;
- ✓ i periodi di servizio provvisorio inferiori al trimestre non vengono valutati;
  - ✓ i servizi prestati presso altri Enti del comparto Autonomie Locali vengono equiparati a quelli prestati presso il Comune;
  - ✓ l'esperienza professionale, qualora dalla documentazione prodotta non risulti in modo univoco e chiaro il tipo di professionalità rivestita o le mansioni espletate dal dipendente, non viene conteggiata; non viene altresì conteggiato il periodo in cui il dipendente ha ricoperto mansioni non attinenti al percorso professionale dallo stesso svolto all'interno dell'Ente.

Per il punteggio della valutazione sarà considerata la **media delle valutazioni dei tre anni precedenti** a quello a cui si riferisce la progressione orizzontale.

Al fine di rendere omogenee ed equilibrare le valutazioni attribuite dai diversi dirigenti al fine dell'attribuzione della maggiorazione di cui sopra, viene introdotto un sistema di ponderazione in relazione alle medie di settore da rapportare alla media dell'Ente.

(Ad es.:       media valutazione dell'Ente: 91,80  
                  media valutazione Settore 1: 90,80  
                  media valutazione Settore 2: 92,57  
Valutazione dipendente Rossi Mario Settore 1: 90,00 ponderata 90,99  
( $90,00 * 91,80 / 90,80$ )  
Valutazione dipendente Verdi Maria Settore 2: 90,00 ponderata 89,25  
( $90,00 * 91,80 / 92,57$ )

A parità di punteggio la progressione economica verrà attribuita al dipendente con maggiore anzianità di servizio nella posizione economica goduta presso l'Ente. In caso di ulteriore parità l'incremento economico verrà attribuito al dipendente più anziano d'età.

Le progressioni avranno decorrenza dal 1° novembre 2020 e consentiranno un solo incremento economico agli aventi titolo aventi i requisiti al 31 ottobre 2020 dell'anno di riferimento, nei limiti delle risorse disponibili.

Sono fatte salve le eventuali procedure di attribuzione della progressione economica orizzontale ancora in corso all'atto della sottoscrizione definitiva del presente accordo.

I criteri e la relativa metodologia di cui sopra si applicano per le progressioni autorizzate per l'anno 2020.

La riunione è tolta alle ore 17:40.

La delegazione di parte pubblica

*Roberto Piana*  
*Roberto Piana*  
*SMG*

La RSU

*Giuseppe*  
*Demetrio*

La delegazione di parte sindacale

*CIL FPL*  
*CISL FP*

