



PROVINCIA DI SALERNO
La Delegazione Trattante

VERBALE DI DELEGAZIONE TRATTANTE
25 giugno 2021

In data 25 giugno 2021, alle ore 10:00, in Salerno, presso il Salone Bottiglieri di Palazzo Sant'Agostino, si riunisce, giusta convocazione prot. PSA 202100045045 del 17 giugno 2021, la Delegazione Trattante costituita come di seguito:

Sono presenti:

Per la **Delegazione di Parte Pubblica**:

- Marina Fronda – Dirigente settore Personale e Finanze – Presidente della Delegazione di parte pubblica
- Pasquale Papa – Segretario Generale
- Vincenzo Tedesco – Funzionario responsabile servizio Trattamento giuridico del personale
- Gina Maiellaro – Segretario verbalizzante

Per le **OO.SS.**:

- Alfonso Rianna (Segreteria CGIL)
- Miro Amatruda (Segreteria CISL)
- Gerardo Bracciante (Segreteria UIL FPL)
- Angelo Rispoli (Segreteria CSA)

Per la **RSU**:

- Andrea De Rosa
- Antonio De Rosa
- Loredana Gasparri
- Massimo Mele
- Aniello Rago
- Gianfranco Risi
- Nicola Sessa
- Angelo Sica

Premesso che:

- in data 21 maggio 2018 è stato sottoscritto il CCNL relativo a personale del comparto Funzioni Locali 2016-2018;
- in data 20 dicembre 2018 è stato approvato il CCI della Provincia di Salerno per il triennio 2018-2020;

le parti qui riunite sottoscrivono il nuovo articolo 33, modificato come di seguito:

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) si calcola il 3% delle unità di personale di ogni categoria (B, C e D) di ciascun settore, ottenendo il numero massimo delle posizioni attribuibili nell'Ente;
- 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) per evitare effetti distorsivi nel calcolo e per tenere in considerazione la dimensione del settore, il numero massimo delle posizioni attribuibili nell'Ente viene riproporzionato al numero dei dipendenti per settore, ottenendo il numero delle quote di eccellenza attribuibili a ciascun settore;
- d) ogni dirigente di settore assegna la quota così determinata al personale del settore, privilegiando, in caso di quote superiori all'unità, la distribuzione in ogni categoria (B, C e D);
- e) nel caso di più dipendenti che abbiano conseguito la massima valutazione, il dirigente, al fine di attribuire la maggiorazione, dovrà esprimere un formale e motivato giudizio di eccellenza. A tal fine potrà considerare, quale criteri, l'anzianità di servizio, l'esperienza maturata o altro.

8. Le risorse occorrenti verranno reperite riducendo in modo proporzionale la quota teorica ottenuta. Tale riduzione avverrà sulla quota della Performance Individuale, prima del riparto delle risorse per settore, moltiplicando il Valore Medio Procapite di cui al punto 7 per il numero delle posizioni teoricamente attribuibile per settore.

Si stabilisce che il criterio per l'approssimazione è quello matematico, per eccesso o per difetto a seconda dei decimali, ad eccezione di numeri inferiori ad 1, che si approssimano sempre all'unità.

8 bis. Nel caso in cui il dirigente non attribuisca una o più quote di eccellenza, le economie ritornano sul plafond della performance individuale generale.

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 e la liquidazione della performance organizzativa avverranno, a seguito della validazione dell'OIV, e, comunque, di norma non oltre il mese di settembre dell'anno successivo a quello oggetto di valutazione;

13. La performance 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, le 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.

Le parti concordano di erogare di norma entro il mese di marzo un acconto sulla performance individuale nella misura del 70% del fondo costruito dell'anno precedente.

Del che è verbale.

Letto, confermato e sottoscritto.

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

RSO c/s
[Handwritten signature]

[Handwritten signature]
C. Ruffini OGA

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]
1. Ruffini
b.f. M.

FP CGN ALM

[Handwritten signature]

CISCAP ALM

[Handwritten signature]

