

COMUNE DI CASTELLABATE

Provincia di Salerno

DELEGAZIONE TRATTANTE

Prot. n. _____

del _____

Verbale di stipula del Contratto Collettivo Integrativo (C.C.I.) di destinazione delle risorse decentrate per l'anno 2023.

In data **13 dicembre 2023**, alle ore **11:00**, presso la Residenza comunale si sono riunite, a seguito di convocazione prot. n. _____ del _____, le delegazioni trattanti di parte pubblica e sindacale per la stipula del CCI di destinazione delle risorse decentrate per l'anno **2023**, in attuazione della disciplina prevista dal C.C.N.L. 16.11.2022.

Le delegazioni trattanti sono rappresentate dai seguenti componenti:

per la parte pubblica:

Dr. Aniello Maiese	Segretario Generale/Presidente delegazione
Avv. Corrado Magro	Responsabile Area III

E l'assistenza del dott. Domenico Giannella Ufficio Personale.

per la parte sindacale:

Antonio Fine	UILFPL
Sergio Cauceglia	FP CGIL
Valentino Capezzuto	RSU e anche per delega della CSA provinciale
Francesco Di Luccia	RSU
Enrico Nicoletta	RSU
Rizzo Alessandro	RSU anche per delega della CISL FP provinciale

La delegazione trattante sindacale preliminarmente chiede chiarimenti in merito alla quantificazione del fondo delle risorse decentrate 2023, ai fini della corretta quantificazione delle stesse.

L'ufficio si riserva, sulla base di quanto segnalato, di effettuare gli opportuni approfondimenti ed integrazioni.

Le parti, nella consapevolezza della ristrettezza dei tempi, decidono di procedere allo stralcio degli istituti contrattuali regolamentando la parte economica e i correlati istituti, riservandosi in successive sessioni di elaborare una nuova piattaforma normativa.

P.P.

Maiese

Magro

Giannella

1

Maiese

CGIL

UILFPL

Maiese

Maiese

Art. 1 – Destinazione fondo risorse decentrate

Le parti stabiliscono di destinare le risorse nell'anno 2023, compatibilmente con la disponibilità finanziaria, ai seguenti istituti: Performance organizzativa; Performance individuale; indennità di condizioni di lavoro; Indennità di turno; reperibilità per lo stato civile, ufficio manutentivo (operai), polizia locale; Compensi per specifiche responsabilità; Indennità di funzione per il personale della Polizia Locale; Compensi messi notificatori secondo la disciplina di cui all' art. 54 del CCNL 14.09.2000; Differenziali stipendiali art. 14 CCNL 16/11/2022 a decorrere dal 01.04.2023, nei limiti del 50% del personale avente diritto.

Art. 2 – Compensi per la performance organizzativa e individuale

I compensi per la **performance organizzativa e la performance individuale** verranno erogati secondo la metodologia contenuta nel vigente regolamento recante sistema di misurazione e valutazione della performance (DGC n. 30/2021).

Art. 3 - Compensi per specifiche responsabilità (art. 84- CCNL 16.11.2022)

L'indennità viene corrisposta ai dipendenti a cui sia affidata, con provvedimento formale del responsabile dell'Area competente, la responsabilità di uno o più uffici. L'ufficio costituisce un'articolazione del settore. Interviene in modo organico in un ambito definito di discipline o materie per fornire servizi rivolti sia all'interno che all'esterno dell'ente; svolge inoltre precise funzioni o specifici interventi per concorrere alla gestione di un'attività organica. Gli Uffici sono individuati dalla Giunta Comunale nell'ambito della definizione dell'assetto organizzativo dell'Ente ai sensi dell'art. 48 del D. lgs. N. 267/2000 (DGC. n. 7/2023s.m.i). Per compensare le specifiche responsabilità viene riconosciuto un importo non superiore a Euro 3.000 annui lordi e applicando lo specifico regolamento vigente presso l'ente approvato con DGC n. 67 del 07.04.2017.


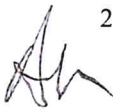
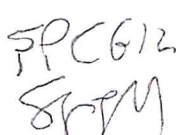
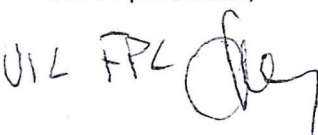
Art. 4 - Indennità di funzione per il personale della Polizia Locale

L'indennità di cui all'art. 97 del CCNL 16.11.2022 viene corrisposta ai dipendenti della Polizia Municipale di cui sia affidata, con provvedimento formale del responsabile dell'Area, la responsabilità di uno o più uffici. L'ufficio costituisce un'articolazione dell'Area Interviene in modo organico in un ambito definito di discipline o materie per fornire servizi rivolti sia all'interno che all'esterno dell'ente; svolge inoltre precise funzioni o specifici interventi per concorrere alla gestione di un'attività. Gli Uffici sono individuati dalla Giunta Comunale nell'ambito della definizione dell'assetto organizzativo dell'Ente ai sensi dell'art. 48 del D. lgs. N. 267/2000 (DGC. n. 7/2023s.m.i). Per compensare le responsabilità viene riconosciuto un importo non superiore a 3.000 annui lordi.

Art. 5 - Progressione orizzontale/ differenziali stipendiali

1. Fermo quanto disposto dall'art. 14 del CCNL 16.11.2022, possono avere accesso alla selezione i dipendenti che facciano espressa domanda secondo la modulistica predisposta dall'Amministrazione nel termine, non inferiore a 15 giorni, stabilito con apposito avviso, che sono in possesso dei seguenti requisiti:

- a) possono partecipare alla procedura selettiva i lavoratori a tempo indeterminato che negli ultimi tre anni non abbiano beneficiato di alcuna progressione economica orizzontale;
- b) il punteggio aggiuntivo art. 14, comma 2, lett. f) è fissato nella misura del 3%;
- c) Non essere risultati assenti dal servizio, a qualsiasi titolo, negli anni 2019, 2020, 2021 e 2022 per un periodo pari o superiore a 6 mesi. Non si terrà conto delle assenze per: ferie;

R P.P.  Ah²  SPCG12  U12 FPL 

astensione obbligatoria per maternità/paternità; infortuni sul lavoro, assenze per terapie salvavita;

d. Avere conseguito un punteggio medio di tre anni nella valutazione della performance individuale negli anni 2020, 2021 e 2022 ed eventualmente, in mancanza di una valutazione, anche nell'anno 2019, non inferiore a 60/100.

2. Ai fini dell'applicazione dell'istituto, si richiamano i seguenti criteri interpretativi:

a) nel computo dell'anzianità di un servizio part-time, lo stesso va considerato per intero;

3. Le parti convengono di individuare i seguenti criteri e la loro pesatura ai fini dell'attribuzione per la progressione economica orizzontale, sulla base di quanto previsto dal CCNL 16.11.2022

Criteri	Peso
a. Media aritmetica di tre anni dei risultati della valutazione annuale ai fini della erogazione del premio di performance (2019-2020-2021,2022, ove presenti) o indennità di risultato	60%
b. Anzianità di servizio nel profilo di appartenenza o equivalente	35%
c. Formazione	5%

4. I punteggi in relazione ai criteri di cui sopra vengono assegnati come segue:

A) *Valutazione*: alla media aritmetica delle valutazioni dei tre anni, si applica il coefficiente 0,6.

B) *Anzianità nel profilo di appartenenza o equivalente*: Numero mesi di anzianità * 0,277778, fino ad un massimo di 360 mesi. Gli ulteriori periodi di anzianità nella categoria non verranno considerati. Al punteggio così ottenuto, con arrotondamento alla doppia cifra decimale, si applica il coefficiente 0,35%

C) *Formazione organizzata per tutti lavoratori dall'ente negli anni 2019,2020,2021,2022, massimo 5 corsi*: si applica il coefficiente pari ad 1 per ogni corso valutabile.

La somma dei punteggi ponderati di cui ai criteri A, B,C costituirà il punteggio finale ai fini della graduatoria. Verrà formata una graduatoria per ciascuna AREA di inquadramento. A parità di punteggio complessivo espresso in centesimi, sarà preferito il dipendente con maggiore anzianità anagrafica. In caso di ulteriore parità, sarà preferito il dipendente con maggiore anzianità di servizio.

5. La selezione è di competenza del Responsabile del Personale, ove non sia esso stesso interessato alla selezione. In tal caso, la selezione verrà effettuata dal Segretario comunale, il quale provvederà a redigere la relativa graduatoria.

6. Ai fini della progressione economica orizzontale/differenziali stipendiali sono utilmente collocati i dipendenti ricompresi nei limiti del 50% dei lavoratori in possesso dei requisiti di ammissione alla selezione. Se dall'applicazione della percentuale derivi un numero non intero, si procede all'arrotondamento all'unità superiore.

7. Gli esiti delle procedure di valutazione, formalizzati in apposita determinazione, sono resi pubblici, mediante affissione della graduatoria dei dipendenti utilmente collocati ai fini della progressione economica/differenziali stipendiali.

8. Per le procedure di conciliazione si fa rinvio al regolamento recante sistema di misurazione e valutazione della performance.

9. Il beneficio economico decorrerà dal primo aprile 2023.

10. Al fine di assicurare il riallineamento della decorrenza delle progressioni- differenziali stipendiali, i soli dipendenti che conseguiranno il beneficio nell'anno 2023 potranno partecipare alla successiva selezione (2026) con 33 mesi anziché 36.

F.P. AMORICO

3

Al

11/2/23
Dei

KALISA

Art. 6 - Economie

Le parti concordano che eventuali economie derivanti dall'applicazione dei superiori istituti confluiranno automaticamente nel fondo nella misura del 50% performance individuale e 50% performance organizzativa, ove confluiranno anche eventuali risorse che risulteranno disponibili all'esito di verifica del costo delle progressioni economiche orizzontali storiche e dell'indennità di comparto.

Nell'ambito delle risorse destinate alla performance individuale viene determinato la maggiorazione ex art. 81 nella misura del 30% (budget) e al 20% delle valutazioni più elevate secondo i criteri dal vigente regolamento misurazione e valutazione. (DGC n. 30/2021).

Le parti, quindi,

SOTTOSCRIVONO

la presente ipotesi di Contratto Collettivo Integrativo (C.C.I.) di destinazione delle risorse decentrate per l'anno **2023**.



Si dispone che il presente verbale, contenente in allegato la determina di costituzione del fondo per l'incentivazione delle politiche di sviluppo delle risorse umane e della produttività (risorse decentrate) per l'anno **2023**, venga sottoposto, unitamente alla relazione illustrativa e alla relazione tecnico-finanziaria, al Revisore dei Conti, per quanto di competenza.

I presenti si aggiornano per la prosecuzione della riunione al giorno 18.12.2023 alle ore 9,30. Non sarà data comunicazione alle parti essendo tutte presenti.

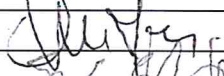
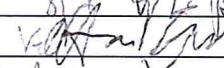
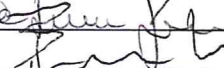
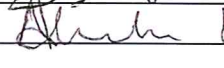
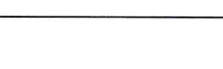

La riunione termina alle ore 13,40.

Il presente verbale viene letto, confermato e sottoscritto come segue:

Per la parte pubblica:

Aniello Maiese	Segretario Generale/Presidente delegazione	
Corrado Magro	Responsabile Area III	

Per la parte sindacale:

Antonio Fine		UIL - FPL
Sergio Cauceglia		SPCGIL
Valentino Capezzuto		RSU - CSA
Francesco Di Luccia		
Enrico Nicoletta		UIL
Rizzo Alessandro		CISL