

**VERBALE**  
**DELEGAZIONE TRATTANTE IN SEDE DECENTRATA**  
**ANNO 2018**

Il giorno 21 del mese di DICEMBRE 2018, alle ore 08:30 e seguenti, presso la sede del Comune di Santi Cosma e Damiano, previa regolare convocazione, giusta nota prot. n° 14616 del 19/12/2018, si è riunita la delegazione trattante in sede decentrata.

**Per la parte pubblica**

COGNOME E NOME	INCARICO				
Gagliardi dott. Walter	Responsabile del Personale	Si			
Avv. Sparagna Franca	Segretario Comunale	Si			
Di Principe Geom. Pasqualino	Responsabile Settore Tecnico	Si			

**Per la RSU**

COGNOME E NOME	INCARICO				
Del Giudice Mario	Rappresentante CGIL	Si			
Ianniello Carmine	Rappresentante UIL	Si			
Cavezzano Attilio	Rappresentante UIL	Si			
Di Marco Giuseppe Gino	Rappresentante Di.C.C.A.P.	Si			

**Per le organizzazioni sindacali territoriali**

COGNOME E NOME	INCARICO				
Purificato Alfredo	Per l'organizzazione UIL	Si			
	Per l'organizzazione CISL	No			
	Per l'organizzazione CGIL	No			
	Per l'organizzazione CSA	No			

Visti i propri precedenti verbali del 09/11/2018, 16/11/2018 e 23/11/2018 (seduta deserta);

Vista la deliberazione di Giunta Comunale n. 106/2018, avente ad oggetto "Contratto decentrato integrativo 2018. Direttive alla delegazione trattante di parte pubblica".

Dato atto che i tempi non consentono di poter addivenire ad un accordo definitivo su una ipotesi di contratto decentrato integrativo completo anche della parte normativa;

Su proposta della parte pubblica (vedi DGM 106/2018) le parti concordano di approvare un accordo limitatamente alla parte economica per l'anno 2018, nel rispetto dei criteri di massima di seguito riportati in ordine di priorità:

- a) Confermare per l'anno 2018 tutti gli istituti economici fissi e continuativi già approvati per l'anno 2017, ivi compreso il fondo per lavoro straordinario;
- b) Destinare le risorse necessarie per finanziare:
  - Un piano di lavoro del personale servizio di Polizia Locale finalizzato al potenziamento della sicurezza urbana nei periodi di maggior criticità durante il corrente anno 2018 (festività, manifestazioni ecc.);
  - Un piano di lavoro finalizzato al potenziamento del servizio cimiteriale consentendone l'apertura e la chiusura ogni giorno, anche durante i giorni non lavorativi e festivi nonché in giorni lavorativi ma al di fuori dell'ordinario orario di servizio, con possibilità di partecipazione di tutto il personale che si renda disponibile e secondo le indicazioni fornite in merito dal servizio tecnico comunale;
  - piano di lavoro del personale addetto al servizio di autista di scuolabus, in continuità con quello già finanziato per l'anno 2017;
- c) Destinare la restante disponibilità della parte stabile del fondo e dell'eventuale parte variabile alla performance di cui all'art. 68 c. 2 e 3 del CCNL 2016-18;
- d) Le eventuali ulteriori risorse residue di parte stabile dell'anno 2018, come per gli anni precedenti, saranno portate in aumento della parte variabile del fondo del 2019;



**Si conferma che l'amministrazione comunale doterà gli automezzi del Comune, per motivi di sicurezza del personale e generale, di sistemi di localizzazione di posizione e di videosorveglianza;**

Ciò stabilito le parti prendono atto dell'avvenuta costituzione del fondo delle risorse decentrate del personale non dirigente per l'anno 2018, giusta determinazione del Responsabile del Servizio Finanziario n. 805 del 04/11/2018, come da seguente prospetto:

RISORSE STABILI			
Disposizione	Descrizione	2018	2019
RISORSE STABILI Articolo 67, commi 1 e 2 del CCNL 2016-2018	1. UNICO IMPORTO CONSOLIDATO di tutte le risorse decentrate stabili, indicate dall'art. 31, comma 2 del CCNL 22/1/2004, relative all'anno 2017 il quale resta confermato con le stesse caratteristiche anche per gli anni successivi. 2. INCREMENTI STABILI previsti dall'art.67 comma 2 del CCNL 2016-2018		
SPECIFICA ARTICOLI CCNL 2016-2018			
ARTICOLO 67, COMMA 1	1. A decorrere dall'anno 2018, il "Fondo risorse decentrate", è costituito da un unico importo consolidato di tutte le risorse decentrate stabili, indicate dall'art. 31, comma 2 del CCNL 22/1/2004, relative all'anno 2017, come certificate dal collegio dei revisori, ivi comprese quelle dello specifico Fondo delle progressioni economiche e le risorse che hanno finanziato le quote di indennità di comparto di cui all'art. 33, comma 4, lettere b) e c) del CCNL 22/1/2004.	€ 52.652,11	€ 52.652,11
	Le risorse di cui al precedente periodo confluiscono nell'unico importo consolidato al netto di quelle che gli enti hanno destinato, nel medesimo anno, a carico del Fondo, alla retribuzione di posizione e di risultato delle posizioni organizzative.	€ -	€ -
	Nell'importo consolidato di cui al presente comma confluisce altresì l'importo annuale delle risorse di cui all'art. 32, comma 7 del CCNL 22/1/2004, pari allo 0,20% del monte salari dell'anno 2001, esclusa la quota relativa alla dirigenza, al netto delle risorse destinate nell'anno 2017, agli incarichi di "alta professionalità"	€ -	€ -
	Totale art 67 comma 1	€ 52.652,11	€ 52.652,11
ARTICOLO 67, COMMA 2 LETTERA A	a) di un importo, su base annua, pari a Euro 83,20 per le unità di personale destinatarie del presente CCNL in servizio alla data del 31/12/2015 (N. 25), a decorrere dal 31/12/2018 e a valere dall'anno 2019 (risorse non assoggettate limite di spesa crescita dei fondi come da dichiarazione congiunta n.5 ccnl 22/05/2018)		€ 2.080,00
ARTICOLO 67, COMMA 2, LETTERA B	b) di un importo pari alle differenze tra gli incrementi a regime di cui all'art. 64 riconosciuti alle posizioni economiche di ciascuna categoria e gli stessi incrementi riconosciuti alle posizioni iniziali; tali differenze sono calcolate con riferimento al personale in servizio alla data in cui decorrono gli incrementi e confluiscono nel fondo a decorrere dalla medesima data (risorse non assoggettate limite di spesa crescita dei fondi come da dichiarazione congiunta n.5 ccnl 22/05/2018)	€ 795,80	€ 1.010,10
ARTICOLO 67, COMMA 2 , LETTERA C	c) dell'importo corrispondente alle retribuzioni individuali di anzianità e degli assegni ad personam non più corrisposti al personale cessato dal servizio, compresa la quota di tredicesima mensilità; l'importo confluisce stabilmente nel Fondo dell'anno successivo alla cessazione dal servizio in misura intera in ragione d'anno;	€ -	€ 2.025,92
TOTALE RISORSE STABILI		€ 53.447,91	€ 57.768,13
DI CUI NON ASSOGGETTATE AI LIMITI DI SPESA DI CRESCITA DEI FONDI		€ 795,80	€ 3.090,10
DI CUI ASSOGGETTATE AI LIMITI DI SPESA DI CRESCITA DEI FONDI (limite di spesa 2016: 51977,62)		€ 52.652,11	€ 54.678,03
ALLINEAMENTO PARTE STABILE SOGGETTA AI LIMITI DI SPESA AL TETTO 2016		€ 51.977,62	€ 51.977,62
TOTALE RISORSE STABILI ALLINEATE ALLA NORMATIVA DI CONTENIMENTO DELLA SPESA		€ 52.773,42	€ 55.067,72
RISORSE VARIABILI			
Disposizione	Descrizione	2018	2019
RISORSE VARIABILI Articolo 67, comma 3 del CCNL 2016-2018	3. Il Fondo di cui al presente articolo continua ad essere alimentabile, con importi variabili di anno in anno:		
SPECIFICA ARTICOLI CCNL 2016-2018			
ARTICOLO 67 COMMA 3 LETTERA C	c) delle risorse derivanti da disposizioni di legge che prevedano specifici trattamenti economici in favore del personale, da utilizzarsi secondo quanto previsto dalle medesime disposizioni di legge (incentivi per funzioni tecniche escluse dai limiti di legge come da dichiarazione congiunta n.9 ccnl 22/05/2018);	706,00	706,00
ARTICOLO 67 COMMA 3 LETTERA D	d) degli importi una tantum corrispondenti alla frazione di RIA di cui al comma 2, lett. b), calcolati in misura pari alle mensilità residue dopo la cessazione, computandosi a tal fine, oltre ai ratei di tredicesima mensilità, le frazioni di mese superiori a quindici giorni; l'importo confluisce nel Fondo dell'anno successivo alla cessazione dal servizio;		1422,245

i) di un importo corrispondente alle eventuali risorse stanziate dagli enti ai sensi del comma 5, lett. b) - Gli enti possono destinare apposite risorse alla componente variabile di cui al comma 3, per il conseguimento di obiettivi dell'ente, anche di mantenimento, definiti nel piano della performance o in altri analoghi strumenti di programmazione della gestione, al fine di sostenere i correlati oneri dei trattamenti accessori del personale; in tale ambito sono ricompresa anche le risorse di cui all'art. 56-quater, comma 1, lett. c). (incentivi finanziati con i proventi codice della strada)

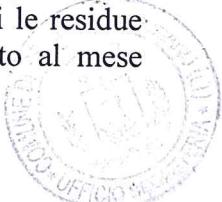
	2.361,00	2.361,00
<b>TOTALE RISORSE VARIABILI</b>	€ 3.066,00	€ 4.488,25
<b>DI CUI NON ASSOGGETTATE AI LIMITI DI SPESA DI CRESCITA DEI FONDI</b>	€ 706,00	€ 706,00
<b>DI CUI Allineate AI LIMITI DI SPESA DI CRESCITA DEI FONDI</b>	€ 2.361,00	€ 2.361,00
<b>TOTALE GENERALE</b>	€ 55.840,42	€ 58.134,72
<b>DI CUI NON ASSOGGETTATE AI LIMITI DI SPESA DI CRESCITA DEI FONDI</b>	€ 1.501,80	€ 3.796,10
<b>DI CUI ASSOGGETTATE AI LIMITI DI SPESA DI CRESCITA DEI FONDI</b>	€ 54.338,62	€ 54.338,62

Le parti, posto che non vi sono risorse di parte variabili da utilizzare per l'anno 2018, approvano l'utilizzo delle risorse disponibili ed utilizzabili di parte stabile del fondo anno 2018 (pari ad € 52.773,42) come riepilogato nella sotto riportata tabella:

<b>UTILIZZO FONDO RISORSE DECENTRATE ANNO 2018 - PARTE STABILE</b>		
<b>Descrizione</b>	<b>importo</b>	<b>note</b>
<b>TOTALE DISPONIBILITA' FONDO PARTE STABILE</b>	€ 52.773,42	
Spesa per Progressioni Economiche Differenziate	-€ 16.334,85	1
Spesa per Indennità di Comparto	-€ 10.718,58	2
Reperibilità servizio Stato Civile	-€ 1.260,26	3
Straordinario legato alla reperibilità di Stato Civile	-€ 623,00	4
Indennità economo	-€ 500,00	5
Indennità personale Stato civile, protocollo informatico ed archivio	-€ 900,00	6
Piano lavoro Autisti di scuolabus	-€ 2.700,00	7
Piano lavoro potenziamento servizio cimitero comunale	-€ 1.902,18	8
Piano lavoro del personale del servizio polizia locale per potenziamento sicurezza pubblica ed urbana durante i periodi di maggior criticità (Festività e manifestazioni pubbliche)	-€ 9.500,00	9
Indennità rischio personale operaio	-€ 500,00	10
<b>RESIDUA DISPONIBILITA' - Da utilizzarsi per il premi sulla performance. Alla somma andranno aggiunte le eventuali ulteriori risorse di cui alla nota 11</b>	€ 7.834,55	11

#### NOTE ESPLICATIVE

- 1) Dato a consuntivo trasmesso da servizio paghe aggiornato fino a tutto dicembre 2018;
- 2) Dato a consuntivo trasmesso da servizio paghe aggiornato fino a tutto dicembre 2018;
- 3) Le parti stabiliscono di confermare le medesime risorse già stanziate per tale istituto negli anni precedenti, ed a regime, da utilizzarsi per compensare la reperibilità di entrambi gli ufficiali di stato civile, secondo un piano di reperibilità concordato tra gli stessi e presentato ad inizio di ciascun anno;
- 4) Disponibilità pari ad € 623,00 per gli straordinari dovuti agli atti dello stato civile. Per questi si stabilisce che ogni atto di stato civile effettuato in giornata non lavorativa dà diritto a due ore di straordinario, normalmente sufficienti per la completa istruttoria della pratica. La liquidazione, per il futuro, con decorrenza dal 2019, va fatta mensilmente, con riferimento al mese precedente, con indicazione per ciascuna giornata di lavoro straordinario degli estremi del relativo atto civile. A fine anno, ove le disponibilità non saranno sufficienti le residue ore saranno recuperate a richiesta del dipendente mensilmente con riferimento al mese precedente;
- 5) Le parti stabiliscono di confermare l'indennità all'econo di € 500,00;



- 6) Le parti stabiliscono di confermare l'indennità di € 300,00 per gli ufficiali di stato civile e di anagrafe e per il protocollo informatico in qualità di archivista informatico. Usufruiranno di tale indennità Tucciarone, Del Giudice Mario e Saltarelli Antonio.
- 7) Le parti confermano il piano lavoro autisti scuolabus. Come chiarito dal responsabile del settore Gagliardi si tratta di un piano di lavoro che prevede il frazionamento della prestazione lavorativa degli autisti dello scuolabus in due o anche tre parti per ciascun giorno di servizio ed inoltre prevede l'ulteriore compito in capo agli autisti di gestire tutta la fase relativa alla consegna dei bollettini, al ritiro ed alla relativa contabilità del pagamento delle tariffe degli utenti, con il supporto amministrativo limitatamente all'inserimento dei dati. Inoltre il personale autista è incaricato delle notifiche per i recuperi dei pagamenti sia per mensa che per trasporto. Il compenso per il piano di lavoro sarà erogato a fine stagione ed in funzione anche della prestazione individuale e dei risultati in termini di regolarità del servizio e regolarità del pagamento delle tariffe da parte degli utenti da ciascuno serviti;
- 8) Le parti, preso atto che dal giugno 2018 a causa della indisponibilità dell'unica unità di personale utilizzata con mansioni di operario si è reso necessario adibire il lavoratore LSU già addetto al cimitero ad altri servizi di manutenzione sul territorio, stabiliscono di finanziare il piano di lavoro finalizzato al potenziamento del servizio cimiteriale che garantisca l'apertura e la chiusura del cimitero Comunale da parte del personale dipendente che abbia reso tale disponibilità al responsabile del settore tecnico. Il piano prevede un compenso orario pari alla misura dello straordinario diurno spettante al dipendente, da erogarsi solo relativamente ai servizi effettuati al di fuori del normale orario di lavoro, comunque oltre le 36 ore settimanali, documentati. Al piano hanno partecipato 3 lavoratori dipendenti;
- 9) Le parti, preso atto della carenza di personale con qualifica di polizia locale, aggravatosi a seguito della cessazione per mobilità di un agente di P.L. sin dal ottobre del 2017 e solo parzialmente tamponata dalla neo figura di Ausiliario del traffico, stabiliscono di finanziare il piano di lavoro finalizzato al potenziamento dei servizi di sicurezza urbana, sicurezza pubblica, viabilità e sosta durante i periodi di maggior criticità in occasione di festività, manifestazioni e ricorrenze con potenziale afflusso di cittadini. Al piano lavoro predisposto dal Comandante della Polizia Locale, partecipa tutto il personale addetto al servizio di Polizia Locale, ivi compreso l'ausiliare del traffico. Il piano prevede un compenso orario pari alla misura dello straordinario spettante al dipendente per le ore effettivamente prestate oltre le 36 ore di lavoro settimanale, ed inoltre prevede un compenso forfettario pari ad € 50,00 per ogni cambio turno senza diritto al compenso orario (si precisa che il personale non effettua turnazione e non percepisce il relativo compenso);
- 10) Le parti stabiliscono di remunerare le prestazioni a rischio, individuate nelle mansioni di operaio generico, operaio cimitero e autista macchine complesse;
- 11) Le parti definiscono i seguenti criteri, in conformità alle norme del nuovo CCNL, in base ai quali saranno erogati i premi di produttività. Su proposta di Purificato le parti concordano di fissare uno sbarramento per la partecipazione al premio di performance, fermo restando le relative valutazioni che comunque saranno effettuate, e pertanto stabiliscono che i dipendenti che percepiscono oltre € 2.000,00 per altre progettualità non percepiscono il premio di performance.

## **CRITERI PER L'APPLICAZIONE DEI PREMI DI PERFORMANCE INDIVIDUALE AL PERSONALE NON RESPONSABILE DI POSIZIONE ORGANIZZATIVA**

### **DETERMINAZIONE DELLE RISORSE**

Le risorse destinate a compensare la *performance* individuale sono assegnate a ciascun settore secondo i seguenti criteri:

- a) il numero dei dipendenti dell'ente, con esclusione dei titolari di posizione organizzativa, suddiviso per categoria;
- b) il numero dei dipendenti appartenenti ad ogni categoria è moltiplicato per il parametro di riferimento contenuto nella seguente tabella:



Categoria	Peso posizione
B	640
C	700
D	760

I risultati ottenuti per ogni categoria e posizione di accesso sono sommati.

- c) le risorse complessivamente destinate alle *performance* individuale sono divise per il valore complessivo di cui al punto precedente ottenendo un importo unitario;
- d) tale importo unitario è, infine, moltiplicato per il risultato dei precedenti punti a) e b) applicato al personale appartenente ad ogni settore, ottenendo in tal modo il budget di risorse assegnato a ciascun settore.

DETERMINAZIONE DEL VALORE UNITARIO								
Cat.	peso posizione	valore a)	valore b)	Risorse destinate a performance	Importo unitario (valore c)	valore d) 1 <sup>a</sup> settore	valore d) 2 <sup>a</sup> settore	valore d) 3 <sup>a</sup> settore
B	640	8	5120					
C	700	9	6300					
D	760	3	2280					
			<b>13700</b>		<b>€ 0,00</b>			

	DETERMINAZIONE DELL'IMPORTO ASSEGNATO A CIASCUN SETTORE							
Cat.	Importo unitario (valore c)	Peso posizione	n. Dip. 1 <sup>a</sup> settore	valore d) 1 <sup>a</sup> settore	n. Dip. 2 <sup>a</sup> settore	valore d) 2 <sup>a</sup> settore	n. Dip. 3 <sup>a</sup> settore	valore d) 3 <sup>a</sup> settore
B	0	640	4	0	1	0	3	0
C	0	700	3	0	4	0	2	0
D	0	760	3	0	0	0	0	0
<b>TOTALI</b>				<b>0</b>		<b>0</b>		<b>0</b>

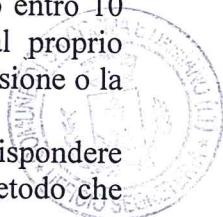
### DETERMINAZIONE E MODALITA' DI EROGAZIONE DEI PREMI DI PRODUTTIVITA' AL PERSONALE

Il sistema di incentivazione del personale consiste nella erogazione di compensi diretti a incentivare la produttività e il miglioramento dei servizi, attraverso la corresponsione di corrispettivi correlati al merito, in modo selettivo e secondo i risultati accertati dal sistema permanente di valutazione come definiti dall'ente ai sensi del D. Lgs. n. 150/2009, come da sistema di valutazione delle performance approvato dal Comune di Santi Cosma e Damiano (schede di valutazione del personale dipendente non assegnatario di Posizione Organizzativa).

Per l'attribuzione dei compensi individuali i responsabili dei servizi, entro il primo trimestre del 2019 e comunque dopo aver conosciuto la percentuale di raggiungimento degli obiettivi, provvedono a compilare per ogni dipendente la scheda di valutazione approvata nel sistema di misurazione e valutazione della *performance* vigente nell'ente.

Ogni dipendente sarà portato a conoscenza della valutazione che lo interessa individualmente e avrà diritto di averne copia. La presa visione sarà certificata mediante sottoscrizione da effettuarsi sotto la supervisione del responsabile del servizio. Per ogni valutazione sarà ammesso ricorso entro 10 gg, con contraddittorio da parte del soggetto interessato che potrà farsi assistere dal proprio rappresentante sindacale. Il ricorso sarà preso in esame dal Segretario Generale per la revisione o la conferma entro dieci giorni dalla presentazione.

Divenuta esecutiva la valutazione si procederà alla determinazione dell'incentivo da corrispondere ai singoli dipendenti, esclusi i titolari di posizione organizzativa, secondo il seguente metodo che



assicura ai dipendenti che conseguono valutazioni della *performance* individuale più elevate una maggiorazione del premio individuale.

### DETERMINAZIONE DEL PREMIO DI PERFORMANCE INDIVIDUALE

Ciascun responsabile di settore procederà alla determinazione del premio produttività ai propri dipendenti procedendo, per ciascuna categoria, all'assegnazione dell'80% delle risorse disponibili in modo proporzionale secondo il seguente sistema:

- Premio da erogare al dipendente A = (80% fondo disponibile per la categoria ) DIVISO (totale dei risultati della performance dei dipendenti appartenenti alla categoria) MOLTIPLICATO (risultato della performance raggiunto dal dipendente A) ... e così di seguito per ciascun dipendente e per ciascuna categoria;

Al fine di premiare le performance più elevate, la restante quota del 20% disponibile non erogata con il metodo proporzionale sarà utilizzata per erogare una maggiorazione del premio a favore del 30% (con arrotondamento all'unità) dei dipendenti che avranno conseguito valutazioni più elevate, e comunque ad almeno un dipendente. La maggiorazione può essere attribuita anche a più dipendenti a condizione che la sua valutazione risulti superiore a 95/100.

Le parti stabiliscono che con decorrenza dal 01/01/2019, tutte le indennità a valere sul fondo verranno rideterminate in base al nuovo CCNL 2016-2018, con decorrenza dal 01/01/2019, anche in caso di accordo successivo.

Le parti stabiliscono che le eventuali economie che dovessero realizzarsi sull'utilizzo del fondo anno 2018, sommate a quelle che saranno determinate dal responsabile del servizio relativamente all'anno 2017 il cui contratto ancora non è stato chiuso, confluiranno nelle risorse variabili dell'anno 2019. Il responsabile del settore provvederà ad informare i presenti della quantificazione di tali economie entro il termine del 31/01/2019, e comunque in sede di prima riunione della commissione trattante per il 2019 se antecedente.

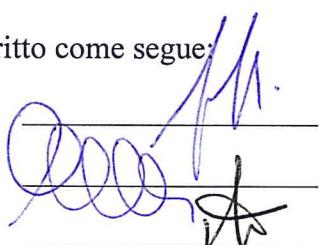
Le parti altresì si riservano di verificare già sul fondo 2019 eventuali economie sulla parte stabile da destinare all'applicazione delle PEO.

Santi Cosma e Damiano, lì 21/12/2018.

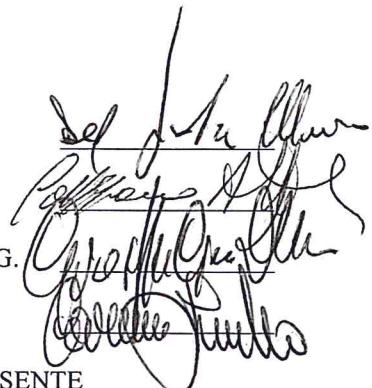
Letto, confermato e sottoscritto come segue:

Letto, confermato e sottoscritto come segue:

Gagliardi dott. Walter



Del Giudice Mario



Sparagna Avv. Franca

Cavezzano Attilio

Di Principe Geom. Pasquale

Di Marco Giuseppe G.

Ianniello Carmine

Organizzazione Provinciale CISL ASSENTE

Organizzazione Provinciale CGIL ASSENTE

Organizzazione Provinciale CSA ASSENTE

Purificato Alfredo (Provinciale UIL)

