

## VERBALE INCONTRO DELEGAZIONE TRATTANTE DEL 6 APRILE 2016

In data 6 del mese di APRILE dell'anno 2016 - a seguito convocazione scritta con nota Prot. 3253 del 24.2.2016 e successiva comunicazione via mail in data 16.3.2016 di rinvio della Delegazione a causa improvvisi impegni dei Rappresentanti Sindacali Penci, Mazzullo e Perin - nella sala Giunta del Palazzo Municipale del Comune di Soresina, si riunisce alle ore 9, la Delegazione trattante del Comune di Soresina con il seguente ordine del giorno:

- 1 - *Fondo Produttività anno 2016* ;
- 2 - *Progetti Obiettivi 2016*;
- 3 - *Orario lavoro Responsabili di Area*;
- 4 - *Varie ed eventuali.*

Sono presenti i signori:

- Dr. Fausto Ruggeri – *Segretario Generale Comune di Soresina*;
- Fausto Mazzullo – *Rappresentante sindacale CISL* ;
- Maria Teresa Perin – *Rappresentante sindacale CGIL*
- Mario Penci – *Rappresentante sindacale UIL*
- Antonella Chiroli – *R.S.U. del Comune di Soresina CGIL*
- Enrica Raffaella Boni – *RSU del Comune di Soresina CISL*;
- Costanza Valcarengi – *R.S.U. del Comune di Soresina CGIL*
- Stefano Lanza – *Rappresentante Provinciale UIL*

Partecipano altresì alla seduta: il Responsabile del Servizio Economico-Finanziario del Comune di Soresina Dr.ssa Di Salvo Liliana ed in qualità di uditori: l'assessore al personale Bertelli Anna ed il vicesindaco Giuseppe Mametti.

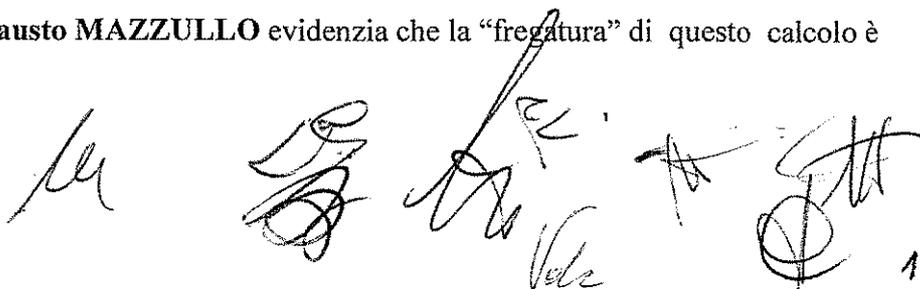
Il Segretario Generale Dr. Fausto Ruggeri inizia la seduta con il primo punto all'ordine del Giorno: "Il Fondo di Produttività" e sottolinea come determinare il fondo quest'anno non è stato un lavoro semplice a causa di continui aggiornamenti legislativi che hanno costretto il Responsabile dell'area Bilancio e Personale a rifare più volte il conteggio.

Il Segretario invita il Responsabile dell'area Bilancio e Personale Dr.ssa Liliana Di Salvo a relazionare nel dettaglio la costituzione del fondo.

Il Responsabile Area Bilancio e Personale Dr.ssa Di Salvo Liliana comunica che la costituzione del fondo 2016 ai sensi del comma 263 della Legge 208/2015 non può superare l'importo del 2015 e deve essere ridotto in funzione del personale in servizio. La decurtazione deve essere applicata come "valore medio del personale in servizio" . Si è partiti dal Fondo 2015 ed abbiamo aumentato il fondo per la parte delle RIA 2015. Poi si è consolidata la riduzione del 2/3 dipendenti cessati ed si è fatta la semisomma degli impiegati del 2015 e 2016 e considerando anche la programmazione del personale 2016 nel 2015: sei cessati ed un'assunzione - il personale in servizio al 31.12.2015 risulta: 51,33.

Questo mi determina l'importo da applicare sul fondo 2016. Quindi la mia parte stabile sarà di 146.294,44 Euro inferiore al 2015 dove era di 149.731,84 Euro. Il totale del fondo è quindi di Euro 154.111,15 contro il Euro 157.740,84 del 2015.

Il Rappresentante sindacale CISL Fausto MAZZULLO evidenzia che la "fregatura" di questo calcolo è



Handwritten signatures of the participants in the meeting, including Fausto Mazzullo and others.

che confrontando le semisomme, di fatto si ha un parziale effetto delle cessazioni del 2015 sul Fondo 2016.

**Il Responsabile dell'area Bilancio e Personale Di Salvo Liliana** evidenzia che in questa proposta di fondo la distribuzione l'indennità di rischio, dell'indennità di turno, dell'indennità di comparto, dell'indennità per particolari responsabilità e l'importo delle precedenti progressioni restano quasi invariate rispetto all'anno precedente: c'è solo quale modifica all'indennità per particolari responsabilità in base alle cessazioni dei dipendenti in quella funzione e passaggi di nuove nomine in altre. Il Responsabile invita alla visione del prospetto allegato al presente verbale collegato allo schema di proposta del Fondo 2016.

**Il Rappresentante sindacale CISL Fausto Mazzullo** dopo aver preso atto della definizione di questo fondo chiede, visto che già nell'anno 2015 si era fatto qualche ragionamento per poter avviare delle progressioni orizzontali, se l'Amministrazione ci ha pensato e cosa intende fare quest'anno..

**Il Segretario Generale Dr. Fausto Ruggeri** dichiara che la problematica non è stata ignorata, anzi è stata già un po' approfondita con i Responsabili. Se facciamo un discorso di dinamiche aziendali in senso asettico non vi sono particolari situazioni di "sofferenza" generate dalla gestione del personale. Ci sono però situazioni che vengono da lontano e che dovremo valutare perché portano una ricaduta sull'organizzazione dell'ente. Per esempio ne evidenzia due :

- 1) Sono ancora in servizio dipendenti di categoria A. Questa è una situazione, anche tecnicamente, errata. Del resto sappiamo benissimo che non possiamo fare delle progressioni verticale e quindi questi "A" sono , ed "A" restano. Dovremmo pensare in futuro ad eventualmente a passaggi verticali.
- 2) la particolare situazione degli Agenti di Polizia Locale che venendo dall'Unione non hanno mai avuto un passaggio di posizione rispetto agli altri e quindi sembra che le loro posizioni sia sbilanciate rispetto agli altri dipendenti.

Dovremmo andare a mettere in discussione le dinamiche su queste cose.

**Il Rappresentante sindacale CISL Fausto Mazzullo** rimarca però che più si ritarda a determinare dei criteri di passaggio e più si va in avanti nel tempo. Ci si potrebbe affidare a criteri contrattati precedentemente ma bisogna vedere quando sono stati contrattati, perché se sono prima del 2009 li dobbiamo comunque rinnovare. Individuati esattamente i criteri si tratta di determinare come e quando possiamo applicarli.

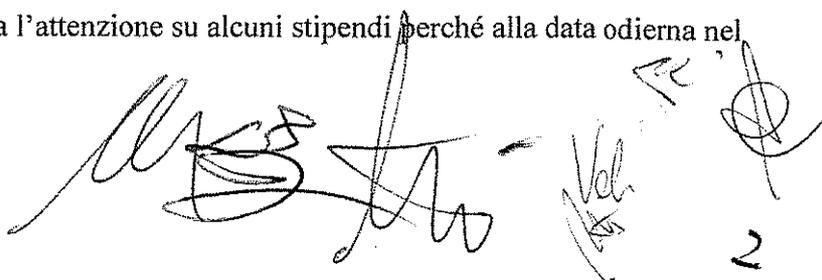
Un criterio potrebbe essere questo: un primo passaggio per le posizioni più basse da una certa data e poi per le posizioni più su da altri periodi. Comunque questi criteri devono esserci.

**Il Rappresentante sindacale Mariaterea Perin** conferma che anche secondo lei sarebbe importante partire dalle posizioni più basse.

**Il Rappresentante sindacale Fausto Mazzullo** ribadisce che da un punto di vista strettamente giuridico la definizioni dei criteri è fondamentale anche perché non possono passare tutti ma solo una parte di dipendenti per categoria a secondo della categoria che si vuole far passare. Prima di tutto bisogna definire i criteri ed anche quanti soldi s'intende destinare.

**Il Rappresentante sindacale Maria Teresa Perin** chiede, prima di cominciare a vedere come è la situazione attuale. Poi si può pensare ad una programmazione triennale. L'idea principale è di partire e dare la priorità a profili professionali più bassi.

**L'Assessore al Personale Bertelli Anna** richiama l'attenzione su alcuni stipendi perché alla data odierna nel



The bottom of the page features several handwritten signatures and initials in black ink. On the left, there is a large, stylized signature that appears to be 'Mazzullo'. To its right, there are smaller initials, possibly 'Perin' and 'Bertelli'. Further right, there is a circular stamp or mark with some illegible text inside. At the bottom right corner, there is a handwritten number '2'.

Comune di Soresina ci sono già degli "A1" che prendono più del "B3".

**Il Rappresentante Sindacale Maria Teresa Perin** chiarisce che solo i dipendenti in A5 non possono più avanzare e ripete la sua intenzione di fare partire le progressioni dei profili professionali più bassi e poi le altre nel 2017 e 2018.

**Il Responsabile dell'area Bilancio e Personale Dr.ssa Disalvo Liliana** fa notare come nel 2009 e nel 2010 sono state fatte delle progressioni verticali e quindi consiglia di tener conto in questi passaggi di chi ha fatto l'ultima progressione.

**Il Rappresentante sindacale CISL Fausto Mazzullo** prevede che questo potrebbe essere un criterio, però il contratto nazionale dice che per i passaggi orizzontali servono minimo due anni nella stessa categoria e quindi due anni nel Comune di Soresina probabilmente ce li hanno tutti. Poi si può decidere un ulteriore criterio a monte.: per esempio si può destinare la selezione solo al personale che ha più di dieci anni, oppure si gioca sull'anzianità, oppure si può dare un peso al voto della pagella come criterio finale. Un vecchio meccanismo era che l'anzianità si valutava come primo scalino. Atteso che nessuno vuole andare a discutere sui criteri io trovo difficile dire: "Seleziono solo chi ha più di otto anni". Si tratta di decidere un meccanismo d'insieme che prevede un primo passaggio e secondo passaggio, ecc... .

**Il Rappresentante sindacale CGIL Maria Teresa Perin** consiglia di attribuire delle percentuali ai passaggio per categoria: una percentuale per gli A, una per i B, una per i C, ecc... ecc... .

**Il Segretario Generale Dr. Fausto Ruggeri** premette che ci sono due o tre criteri di tipo generale che non possono essere derogati e parlando in maniera molto diretta ed in termini asettici, pur non volendo riferirsi ad alcune persone in particolare, ma non si può nemmeno correre il rischio che un dipendente a "*scarsa produttività*" abbia un aumento di stipendio. Sarebbe una palese contraddizione! Perché prima ci si basa su logiche di valorizzazione delle risorse e poi si fa un aumento di stipendio a chi è "*scarsamente produttivo*". La leva della progressione orizzontale è di fatto l'aumento di stipendio che deve avvenire per una serie di motivi: sei bravo, sei più anziano, ecc... . Inoltre attenzione che tutto questo toglie risorse alla produttività individuale! La produttività individuale è quella che di fatto dà più "armi" al datore di lavoro, se usata bene. In quei contesti dove la produttività non è sostanzialmente usata come strumento di differenziazione dei lavoratori ma c'è un uso distorto della produttività individuale, potrei dire che non io avrei problemi a spostare risorse sulle progressioni. L'altro tema è definire quante risorse destinare a queste progressioni. Non conoscendo questi elementi in termini di numeri non posso sapere che cosa significa promuovere "tot" dipendenti. Il criterio della percentuale della risorsa disponibile è il primo. L'aumento di stipendio deve avere determinate logiche. La parte pubblica esclude nel modo più assoluto che l'anzianità sia l'unico criterio. Piace di più il mix percentuale tra anzianità e valutazione ed addirittura si può prevedere un minimo di valutazione per potere partecipare alla domanda, sotto la cui soglia non si ha diritto. Invito i sindacalisti a pensare insieme eventuali proposte, visto sono "i professionisti delle negoziazioni".

**Il Rappresentante provinciale L Lanzanova Stefano** vuole prendere in considerazione il problema della scheda di valutazione perché se viene previsto tra i criteri per i passaggi bisogna ricordarlo ai Responsabili perché spesso tutti prendono uno stesso punteggio. Se viene dato a tutti il punteggio di 98 come si fa a capire a chi spetta la progressione? Altrimenti si può proporre di non utilizzare la pagella come parametro di riferimento.

**Il Segretario Generale Fausto Ruggeri** chiede alla parte sindacale se, sulle logiche che abbiamo intavolato,



Handwritten signatures and initials at the bottom of the page, including a large signature on the left, a circular stamp in the center, and several other signatures on the right.

ci sono delle proposte.

**Il Rappresentante sindacale CGIL Maria Teresa Perin** ribadisce che per proporre un metodo di passaggio bisogna prima capire quale è la situazione generale delle progressioni oggi.

**Il Rappresentante sindacale CISL Fausto Mazzullo:** afferma che servirebbe una tabella con la cifra prevista per le progressioni, servirebbe sapere cosa ci potrebbero costare i passaggi per ogni categoria.

**Il Segretario Generale Fausto Ruggeri** chiede se si è d'accordo di utilizzare per le progressioni un'opposita schede o se la pagella può già andare bene.

**Il Rappresentante sindacale CISL Fausto Mazzullo** afferma che il problema non è la pagella ma è come si usa e chi la usa. Deve però essere chiaro da subito se la pagella 2016 (che valuta il dipendente dal 1 gennaio al 31 dicembre 2016) serve per la progressione orizzontale oppure no.

**Il Rappresentante Provinciale UIL Stefano Lanzanova** conferma che se per il 2015 la pagella è stata fatta in un certo modo, nel 2016 deve essere chiaro per tutti che potrà essere usata per le progressioni orizzontali.

**Il Rappresentante sindacale CGIL Maria Teresa Perin** chiede se nel Comune di Soresina i Responsabili hanno l'abitudine di incontrare i dipendenti a metà anno per una verifica dell'attività svolta.

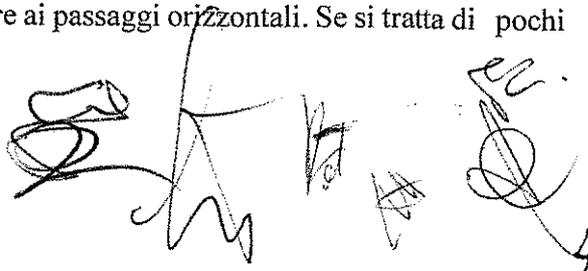
**Il Segretario Generale Dr. Fausto Ruggeri** dichiara che in strutture delle dimensioni del Comune di Soresina non c'è la necessità di verifiche di metà anno. Bisogna dire però che il blocco dei "tour over" e le norme sul personale che hanno reso e rendono più difficile le nuove assunzioni hanno messo molto in difficoltà gli Enti, soprattutto se si tratta di realtà molto piccole.

**Il Rappresentante sindacale CGIL Maria Teresa Perin** chiede se le difficoltà incontrate e le disponibilità dei vari dipendenti siano misurabile in questo contesto.

**Il Vicesindaco Giuseppe Mametti** interviene dichiarando che partendo da un'analisi oggettiva alcuni soggetti sono misurabili più di altri. Generalmente si parte dalle possibili sofferenze dell'Ente e poi si valutano le risorse e le risposte di una certa disponibilità. Tutti i casi in sofferenza sono passati dal Segretario come capo del personale. Il problema è che abbiamo trovato nella pianta organica alcune cose che erano ormai "dimenticate" nel tempo, come i dipendenti di categoria A e forse ci si è scordati di queste figure.

**Il Segretario Generale Dr. Fausto Ruggeri** dichiara che spesso ci si scontra con una sostanziale schizofrenia: la frustrazione che la quotidianità genera su determinate situazioni quando non si riesce ad erogare alcuni servizi che si vorrebbe offrire perché non c'è la risorsa del personale che serve e dall'altra parte ci sono dei risultati oggettivamente riscontrabili che la struttura ha dato e che anche il Sindaco ha formalmente riconosciuto e per i quali possiamo dirci soddisfatti. Questa schizofrenia è fisiologica poi si deve capire cosa si è riusciti a fare in questo contesto.

**Il Rappresentante sindacale CISL Boni Enrica Raffaella** interviene sottolineando che prima di tutto bisogna stabilire l'importo che l'Amministrazione intende dedicare ai passaggi orizzontali. Se si tratta di pochi



soldi anche la discussione in oggetto si ridimensione in merito. Dichiara di non essere d'accordo con il considerare la pagella come l'unico criterio per il passaggio orizzontale di categoria perché fino ad oggi le pagelle sono state delle pure formalità ed addirittura i Responsabili si trovavano in anticipo fra loro per decidere insieme il massimo punteggio da assegnare ai propri dipendenti. Se queste scelte siano state positive o negative non si può dire, certo è che quindi non è possibile considerare la pagella come unico elemento di riferimento. Si potrebbe aggiungere l'anzianità riferita all'ultimo passaggio di categoria. Prima tutto però dobbiamo conoscere le risorse economiche a disposizione.

**Il Segretario Generale Dr. Fausto Ruggeri** ribadisce che devono essere definite le risorse. Propone di assegnarle tenendo principalmente conto di due elementi: l'anzianità e la competenza e stabilendo comunque un livello minimo di valutazione per partecipare alla selezione. Naturalmente ci si riferirà alla valutazione dell'anno del 2016 con temporalità: luglio 2016, 1 gennaio 2017 e 1 gennaio 2018.

**Il Rappresentante sindacale CISL Fausto Mazzullo** chiede di dare ai sindacati la possibilità di vagliare un po' tutto il discorso fatto. Stabilisce di definire come prossima data per la delegazione trattante mercoledì 11 maggio 2016 alle ore 9 e chiede un incontro solo con le RSU per giovedì 5 Maggio alle ore 14.

**L'assessore al Bilancio Anna Bertelli** ricorda che nella prossima delegazione si parlerà anche dei progetti finalizzati che oggi non si sono trattati anche perché le proposte sono ancora in corso di preparazione.

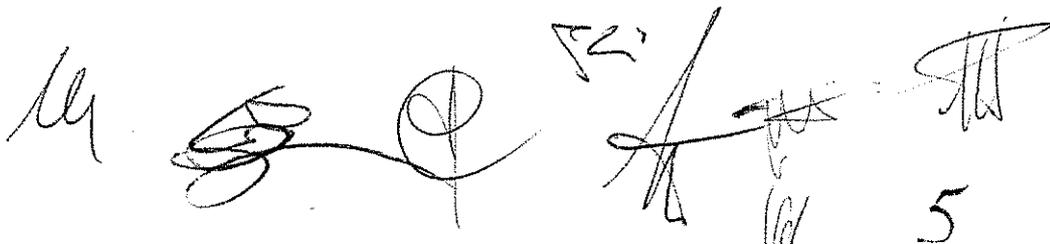
**Il Rappresentante RSU CGIL Antonella Chirotti** introduce il punto n. tre all'ordine del giorno: "Orario di lavoro Responsabili di Area". La problematica riguarda alcuni responsabili di area che nel 2015 si sono trovati lo stipendio decurtato per alcuni ritardi verificatisi in determinati giornate nonostante in altre giornate avevano ampiamente svolto il proprio lavoro con la presenza in determinati giorni anche fino a 10/12 ore. Ci si chiede come possa esserci questa decurtazione e se è legittima.

**Il Rappresentante sindacale CISL Fausto Mazzullo** dichiara che i Responsabili per contratto devono fare 36 ore alla settimana ed eventuali varianti andrebbero previste da un regolamento interno che chiarisca almeno quali sono le fasce obbligatorie di presenza.

**Il Segretario Generale Dr. Fausto Ruggeri** ribadisce che la principale regola da applicare è banalissima ed è che è il Segretario a decidere come Capo del Personale. Ovviamente se un Responsabile un giorno si è fermato fino alle ore 2 di notte e la mattina dopo arriva alle ore 11 non si può decurtargli lo stipendio! Anche se una regola che sicuramente bisogna chiarire subito è che non si può cumulare le varie ore fatte in più giorni con il recupero poi in un giorno successivo. Il concetto resta comunque quello che devono fare 36 ore alla settimana.

**Il Rappresentante sindacale CISL Fausto Mazzullo** avverte però che qualunque cosa si voglia decidere deve comunque essere scritta. Se un Responsabile con le sue 36 ore raggiunge tutti i suoi obiettivi è bravo. Non è detto che deve fare obbligatoriamente più ore. Il concetto quindi sono le 36 ore medie, poi si può decidere se ci si riferisce alla settimana o al mese: dipende da come applico la regola. Certo ci devono essere delle fasce orarie obbligatorie, se poi la fascia oraria dei Responsabili sia più ampia più ristretta rispetto dell'apertura al pubblico del servizio questo deve essere deciso dagli Amministratori.

**Il Segretario Generale Dr. Fausto Ruggeri:** Afferma di essere d'accordo con quanto detto dal Rappresentante sindacale ma evidenzia che per i Responsabili c'è spesso una "zona grigia" che non si può codificare. Tale zona si regge sul rapporto fiduciario tra le parti: Amministratori, Dirigenti e Responsabili di Area e sul "buon senso"



Handwritten signatures and initials at the bottom of the page, including a large signature on the left, a circular stamp in the center, and several other signatures and initials on the right, with the number '5' written at the bottom right.

di tutti. Ci sono momenti in cui il lavoro del dirigente e/o del Responsabile è un mix di rappresentanza politica e di capacità tecnica, non si traduce solo in un lavoro d'ufficio.

**Il Rappresentante RSU CISL Boni Enrica Raffaella** propone - essendo a conoscenza come RSU che alla data odierna è allo studio un regolamento interno che disciplini i vari servizi dell'ente definendone le caratteristiche specifiche, i loro orari e le loro "fasce obbligatorie di presenza" - di specificare in tale regolamento anche l'orario dei Responsabili.

**Il Segretario Generale Dr. Fausto Ruggeri** prevede quindi di codificare nel regolamento anche le fasce orarie per i Responsabili. Dichiara chiusa la seduta e l'aggiorna al prossimo mercoledì 11 maggio alle ore 9.

L'incontro termina alle 11 circa.

Dr. Fausto Ruggeri – *Segretario Generale Comune di Soresina*

Fausto Mazzullo – *Rappresentante sindacale CISL*

Maria Teresa Perin – *Rappresentante sindacale CGIL*

Mario Penci – *Rappresentante sindacale UIL*

Antonella Chirolì – *R.S.U. del Comune di Soresina CGIL*

Enrica Raffaella Boni – *RSU del Comune di Soresina CISL*

Costanza Valcarengi – *R.S.U. del Comune di Soresina CGIL*

Stefano Lanzanova – *Rappresentante Provinciale UIL*

*Responsabile Area Bilancio e Personale Dr.ssa Di Salvo Liliana*

*Assessore al Bilancio e Personale Anna Bertelli*

*Vicesindaco Giuseppe Mametti*