



VERBALE INCONTO DEL 26 FEBBRAIO 2020

Il giorno ventisei febbraio 2020, alle ore 09,45, presso la sede dell'Ente parco nazionale del Cilento, Vallo di Diano e Alburni, su invito del Direttore prot. n. 2433 del 20.02.2020, si sono riuniti la Delegazione trattante di parte pubblica dell'Ente, le OO.SS e le R.S.U. presenti, come dal prospetto allegato, per l'esame degli argomenti specificati nella predetta convocazione.

Il Direttore apre la riunione comunicando la costituzione della delegazione trattante avvenuta con determina Dirigenziale n. 41 del 18.02.2020 e successivamente elenca i punti all'ordine del giorno della riunione odierna.

Prima della trattazione dei vari punti, dà lettura della nota trasmessa congiuntamente dalla CGIL Provinciale e dalla RSU CGIL il 24.02.2019, in merito alla richiesta di confronto, precisando in ogni caso la piena disponibilità da parte dell'Ente all'accoglimento di eventuali osservazioni e da lettura della nota di risposta prot. n. 2598 del 25.02.2020.

Si passa all'esposizione del **primo** punto all'ordine del giorno: Piano Triennale Fabbisogno del Personale.

Il Direttore preliminarmente evidenzia che tale documento non era stato trasmesso poiché ancora non completo in quanto alcuni aspetti sono legati al decreto mille proroghe in corso di conversione. Fa presente che il piano del fabbisogno del personale ai sensi della vigente normativa e come precisato nella nota trasmessa in data 25.02.2020 non è oggetto di informativa e quindi di confronto. In ogni caso ritiene di illustrare la propria proposta che sottoporrà all'approvazione dell'Organo di Vertice dell'Ente. Inizia la



presentazione partendo dal precedente Piano approvato dal Consiglio Direttivo su cui il MEF - Ragioneria Generale dello Stato ha sollevato alcuni rilievi. Illustra le facoltà assunzionali dell'Ente sulla base della Pianta Organica, dei posti vacanti e di quelli coperti e il potenziale di spesa. Chiarisce che la spesa potenziale è stata calcolata, sulla base delle disposizioni normative vigenti, tenendo conto del personale cessato negli ultimi cinque anni e delle relative percentuali previste ed in conseguenza le assunzioni ipotizzate attraverso il ricorso a concorsi, mobilità e progressioni verticali.

Tolomeo (RSU CGIL), citando l'art. 33 del D.lgs 165/2001, precisa che occorre valutare bene il piano di fabbisogno del personale in quanto la sua applicazione potrebbe determinare eccedenze o sovrannumero di personale.

Il direttore condivide la preoccupazione, ma ritiene necessario dotare l'Ente delle competenze e professionalità necessarie per raggiungere gli obiettivi previsti e per far fronte alle esigenze istituzionali, atteso la grave carenza di organico.

Sorrentino chiede chiarimenti in merito all'assunzione dei LSU in forza all'Ente parco.

Il Direttore riferisce che sulla base della normativa contenuta nella legge di bilancio 2020, l'Ente ha sollecitato ed informato i Comuni utilizzatori dell'opportunità di stabilizzazione attraverso un contributo consolidato concesso dal Governo Nazionale. Da parte sua, l'Amministrazione ha già inviato l'istanza per i 12 lavoratori utilizzati direttamente negli uffici dell'Ente.

Si passa al **secondo** punto all'ordine del giorno: Riparto Fondo Anno 2020.



Il Direttore illustra il riparto del fondo proponendo la stessa ripartizione adottata per l'anno 2019.

Tolomeo propone di abbassare la quota destinata allo straordinario sostenendo che dovrebbe essere ripartito in maniera più equilibrata tra le Aree.

Il direttore sostiene che lo straordinario non può essere programmato, ma utilizzato a seconda delle necessità.

Coscia (delegato UIL) e Sorrentino (FP UIL Salerno) convengono con quanto affermato dal Direttore.

La discussione si chiude con l'approvazione della ripartizione del fondo 2020 proposta dal Direttore.

Terzo punto all'ordine del giorno: Benefici di Natura Assistenziale.

Il Direttore, fa presente che l'attuale contratto integrativo prevede che le risorse disponibili sono destinate per l'80% ai contributi scolastici, per il 10% ai sussidi e per il rimanente 10% a polizze sanitarie.

Propone di eliminare i sussidi e destinare il 20% dei fondi disponibili all'accensione di una polizza assicurativa che copra eventuali spese sanitarie dei dipendenti, utilizzando a tale scopo anche i residui degli anni precedenti.

Veltre (FP CGIL Salerno) propone per l'anno 2021 di aggiornare il confronto sui fondi da destinare alla copertura assicurativa e verificare le effettive spese mediche coperte.

Si decide di costituire un gruppo di lavoro con la RSU che entro il 15 marzo 2020 dovrà individuare la polizza assicurativa più conveniente per il personale dipendente e per l'Amministrazione, a cui aderire.



Quarto punto all'ordine del giorno: art. 78 del CCNL "Comparto Funzioni Centrali" 2016-2018 - Differenziazione del premio individuale anno 2019.

Il Direttore propone di riconfermare le percentuali già stabilite per l'anno precedente, ovvero di destinare alla maggiorazione del premio una quota del 30% rispetto al valore medio pro-capite e che il personale cui attribuire la maggiorazione è pari al 30% del numero complessivo dei dipendenti (n. 9 dipendenti).

La proposta viene accolta.

Si passa al **quinto** punto all'ordine del giorno: Indennità di disagio, precisazioni.

Il Direttore sottolinea che l'indennità corrisposta ai dipendenti che svolgono mansioni di autista è essenzialmente un'indennità di disagio e non di rischio, come erroneamente denominata nei precedenti accordi, pertanto va corretta in tal senso.

Propone di aumentare l'indennità giornaliera di disagio da € 3,59 a € 5,00, confermando come limite dell'importo annuale erogabile la somma di € 1.291,14 corrispondente all'indennità di responsabile di ufficio.

La proposta viene accolta.

Per il **sesto e settimo** punto all'ordine del giorno, la dott.sa Petrone, su invito del Direttore, espone il Piano Triennale di Prevenzione della corruzione e Trasparenza 2020-2022 e il Piano della Performance 2020-2022.

Per quanto riguarda il primo, fa presente che la sua approvazione è stata preceduta da una fase di consultazione degli stakeholders attraverso la pubblicazione di un avviso, così come previsto dalla normativa. Precisa,



inoltre, che non ci sono state grosse modifiche rispetto al piano precedente se non un maggiore coinvolgimento dei referenti per ottemperare al meglio a quanto previsto dalla normativa vigente.

Riguardo al Piano della Performance 2020-2022 evidenzia che sono stati aggiornati gli indicatori anche sulla base delle indicazioni fornite dal dipartimento della funzione Pubblica.

Il Direttore precisa che nel Piano della Performance 2020-2022 sono stati definiti gli obiettivi individuali, fermo restando le mansioni assegnate.

Tolomeo sostiene che, a causa dell'emergenza epidemiologica COVID 2019, alcuni dipendenti, per il tipo di mansione loro assegnata, ad es. il rapporto con le scuole: visite guidate al museo naturalistico, potrebbero non raggiungere gli obiettivi previsti.

Il Direttore sostiene l'insussistenza di tale osservazione, visto che per la valutazione si è sempre tenuto conto anche delle possibili variabili che potrebbero intervenire nel raggiungimento degli obiettivi previsti.

Tolomeo chiede che per la valutazione vengano effettuati monitoraggi periodici.

La dott.ssa Petrone precisa che la periodicità dei monitoraggi è prevista ed è già stata effettuata nelle annualità precedenti.

Si decide di effettuarli semestralmente.

In merito al Piano della Performance 2020-2022, Tolomeo chiede un confronto, come previsto dal c. 3 art. 5 del CCNL Funzioni Centrali, sui seguenti punti:

1. Criteri generali dei sistemi di valutazione della performance;



2. Criteri per il conseguimento e la revoca degli incarichi di posizione organizzativa;
3. Criteri per la graduazione delle posizioni organizzative, ai fini dell'attribuzione della relativa indennità.

Il Direttore ribadisce che l'Amministrazione è pronta sin da subito al confronto, dichiarando aperto sin da adesso, precisando comunque che i criteri adottati sono quelli previsti dal CCI. A questo proposito invita la RSU all'elaborazione di una piattaforma di nuovo Contratto Integrativo e in quella sede rivedere i criteri cui fa riferimento la RSU Tolomeo.

Il Direttore precisa inoltre che il Sistema di Valutazione allegato alla Performance 2020 è quello già approvato dalla RSU.

I presenti condividono.

Ottavo Punto: Varie ed eventuali.

Il Direttore chiede che si prenda atto della Direttiva n. 1/2020 emanata dalla Presidenza del Consiglio dei Ministri in merito alle "prime indicazioni in materia di contenimento e gestione dell'emergenza epidemiologica COVID-2019 nelle pubbliche amministrazioni al di fuori delle aree di cui all'art. 1 del decreto-legge n. 6 del 2020", precisando che saranno immediatamente applicate le misure indicate.

Del che è verbale chiuso alle ore 11,00.

F.to come da prospetto allegato

INCONRO SINDACALE del 26 FEBBRAIO 2020


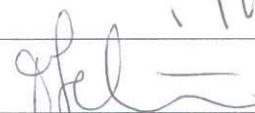
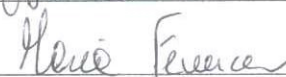
PARTE PUBBLICA

Direttore Romano Gregorio

Elena Petrone

Maria Fenucciu

Firma








RAPPRESENTANZA SINDACALE UNITARIA

Angelo Marsicano - CISL

Mario Secondini - UIL



Carminio Tolomeo - CGIL

DELEGATI

Claudia Coscia - UIL

CARLO SORRENTINO UIL

FP CGIL - SEGRETERIA
PROVINCIALE
LIVIA VOLTRE



