

CONSORZIO SERVIZI ECOLOGIA E AMBIENTE
C.S.E.A.
(Prov. di Cuneo)

**ACCORDO INTEGRATIVO ANNUALE 2018 PER UTILIZZO FONDO
SALARIO ACCESSORIO**

ALTRI ISTITUTI DI RELAZIONE SINDACALE

Pervengono alla sottoscrizione del presente accordo, previa sessione negoziale svoltasi in data 18.9.2018, con la partecipazione della delegazione di parte pubblica (Paolo Flesia Caporgno) e della delegazione di parte sindacale CISL FPS (Ivan Nanè), previa convocazione (convocazione prot. n. 2352 del 06.09.2018 inviato a: CGIL, CISL, UIL, CSA, FIADEL, CISAL:

- la delegazione di parte pubblica, costituita con deliberazione del Consiglio di Amministrazione n. 11 in data 5 marzo 2010, costituita dal dr. Paolo Flesia Caporgno, segretario consortile;
- la delegazione di parte sindacale, come sotto generalizzata e rappresentata:
RSU: Paolo Rivoira.
CISL FPS: Ivan Nanè

Le parti come sopra rappresentate concordano sulle materie trattate e di seguito risultanti, sottoscrivendole in apposito spazio finale.

Dato atto della relazione illustrativa, di quella finanziaria dell'ente, nonché del parere favorevole/certificazione dei Revisori dei conti prodotti rispettivamente in data 28.09.2018 per la costituzione, e in data 03.10.2018 per l'utilizzo.

Dato atto dell'autorizzazione alla sottoscrizione del presente accordo, resa dal Consiglio di Amministrazione con deliberazione in data 04.10.2018;

Premessa.

Il Consorzio C.S.E.A., Consorzio obbligatorio fra i Comuni di bacino a seguito della legge regionale n. 24/2002, ha disposto la prima costituzione del fondo salario accessorio, con deliberazione del C.d.A. n. 11 in data 5 marzo 2010, a seguito assistenza da parte ARAN e incontro con Ministero dell'Economia a Roma in data 2 febbraio 2010. L'iter di tale fase costitutiva è riprodotto nella relazione del segretario allegata alla deliberazione di reinquadramento del personale, nonché riassunto nella relazione trasmessa alle OO.SS. firmatarie del contratto nazionale nelle fasi preliminari all'accordo decentrato 2010. Con la stessa deliberazione è stato dato atto del fondo lavoro straordinario, da calcolarsi (fermo restando l'ambito transitorio, stanti le autorizzazioni in atto al momento dell'adozione della deliberazione), assumendo a valore di riferimento il valore medio comunicato da Aran a seguito elaborazioni con Ministero dell'Economia, dell'ammontare di euro 360,00 per dipendente.

Alle medesime OO.SS. è stata trasmessa informativa circa il reinquadramento del personale dell'Ente, contrattualizzato Federambiente, nel contratto Enti locali.

A seguito dell'invio dei documenti predetti, addivenivano alle sessioni di incontro con questo Ente le OO.SS. sopra generalizzate, in occasione delle quali è stata esplicita nuovamente l'informativa già trasmessa.

Oggetto dell'accordo era pertanto la materia negoziale, come prevista dopo l'entrata in vigore del d. lgs. N. 150/2009, e come conseguente alla citata costituzione del fondo, che prevedeva altresì la istituzione di posizione organizzativa di ambito tecnico, a valere sul fondo stesso.

Quanto sopra, in esecuzione e sviluppo di piano di lavoro dell'Ente, a seguito di pareri resi dalla Regione Piemonte, in occasione dei quali era stata esplicitata la riconducibilità di questo Ente alla normativa delle autonomie locali.

Si premette che peraltro la situazione dei Consorzi di bacino in Piemonte è ancora molto eterogenea, e non risultano adottate prassi omogenee né per quanto riguarda l'inquadramento del personale, né per quanto riguarda altri aspetti istituzionali e amministrativi.

Veniva quindi sottoscritto, previa autorizzazione del Consiglio di Amministrazione, l'accordo integrativo decentrato, prevedente in sostanza la costituzione del solo fondo di parte stabile, mediante l'individuazione di un valore medio pro dipendente per la costituzione stessa (individuazione suggerita da Aran), e con pieno regime della costituzione dal 2011 (non potendo computare, per l'esercizio 2010, il valore medio per intero per i dipendenti con contratto Federambiente, per effetto della decorrenza del re inquadramento al 1.5.2010).

SEZIONE PRIMA - CONTRATTAZIONE

Art. 1

Rinvio

Per quanto non espressamente disciplinato nel presente accordo di utilizzo risorse per esercizio 2014, si rinvia all'accordo decentrato annuale stipulato nel 2010, a quello stipulato con riferimento all'esercizio 2011, a quello stipulato con riferimento all'esercizio 2012, a quello stipulato con riferimento all'esercizio 2013, a quello stipulato con riferimento all'esercizio 2014, a quello stipulato con riferimento all'esercizio 2015, a quello stipulato per l'anno 2016, a quello stipulato per il 2017, nonché all'accordo integrativo specifico per criteri incentivo funzioni tecniche, che comunque si richiama e si conferma integralmente.

Art. 2

Criteri per la ripartizione e destinazione delle risorse finanziarie stabili. Precisazione su risorse decentrate variabili.

1 – Si dà atto che in sede di prima istituzione del fondo, l'Amministrazione non ha allocato risorse finanziarie variabili, in espressa adesione ai suggerimenti Aran/Ministero Economia, tenendo conto delle modalità di costituzione risorse di parte stabile (estrapolazione a cura del Ministero dell'Economia di un valore medio pro capite), con una risultanza finale congrua, e tenendo presente che con la nuova contrattazione nazionale seguente alla riforma c.d. "Brunetta" sarebbe stato eventualmente possibile sviluppare anche le risorse di parte variabile.

2 – Stante la disposizione di invarianza del fondo rispetto all'anno precedente (fatto salvo quanto precisato nelle premesse circa l'andamento a regime del fondo nel 2011), in mancanza di chiarezza applicativa, si è ritenuto non opportuno finora introdurre l'applicazione di istituti di applicazione di risorse di parte variabile. Ciò non è avvenuto neppure nel corso dell'anno 2015, nonostante gli "sblocchi" del fondo, in considerazione della necessità di rispetto del tetto di spesa di personale. In forza del blocco del limite del trattamento accessorio 2018 all'importo del 2016, anche per quest'anno il fondo non può subire incrementi, salve novità normative, e ferma restando l'integrazione prevista dall'articolo 67, comma 2, lettere a e b del CCNL 21.5.2018;

3 – Tutte le risorse disponibili – fatta eccezione per le integrazioni con fondi europei- sono pertanto riferibili alla parte c.d. stabile che, non essendo utilizzate per istituti stabili, passano alla parte c.d. variabile. Si richiama il finanziamento di numero due progressioni economiche (da D2 a D3, da B2 a B3) con valenza giuridica ed economica, con decorrenza 1.1.2015, attuate, nonché il finanziamento di posizione organizzativa. Tutte le restanti risorse pertanto sono utilizzabili per istituti di natura c.d. "variabile". L'attuazione delle progressioni era stata subordinata alla

sussistenza delle condizioni di legge, ivi compreso lo “sblocco” delle stesse, chiarito come sussistente dalla Ragioneria generale dello Stato (nota MEF – RGS prot. 17926 del 10.3.2015), e dalla Corte dei Conti (Lombardia, 218/215/Par).

4 – Si destinano al finanziamento della istituzione di posizione organizzativa in ambito tecnico, le risorse attualmente attribuite, fatto salvo quanto infra. Le parti peraltro prendono atto che l’incarico è correlato alla permanenza di incarico dirigenziale, in capo a dirigente del Comune di Saluzzo, in comando temporaneo parziale presso questo Ente; l’impostazione del fondo salario accessorio, in quanto alla destinazione, è stata finora correlata alla presenza della posizione dirigenziale, circostanza questa che ha comportato il finanziamento della posizione organizzativa tecnica con risorse *del* fondo salario accessorio, oltre che l’impostazione della posizione organizzativa quale incarico di *alta professionalità* anziché di responsabile di servizio. Va da sé che l’eventuale mutamento della condizione fattuale sopra specificata relativa all’incarico Dirigenziale/apicale tecnico potrà comportare la revisione delle destinazioni del fondo, in applicazione delle condizioni giuridiche sopravvenute, oltre che anche la configurazione della posizione organizzativa stessa (o rimodulazione dell’intera impostazione delle posizioni organizzative all’interno dell’ente), a termine di contratto. Quanto sopra esposto va peraltro aggiornato rispetto alla nuova impostazione del CCNL 21.5.2018, che prevede anche per gli enti con dirigenza, l’allocazione delle risorse PO, previo scorporo dal fondo, a bilancio.

5 – Le risorse residue sono pertanto destinate a progetti strumentali e di risultato, espressamente volti a promuovere effettivi e significativi miglioramenti nei livelli di efficienza e di efficacia dell’ente, nella qualità dei servizi istituzionali. Il relativo sistema valutativo è stato approvato con deliberazione del Consiglio di Amministrazione n. 24 in data 9 maggio 2011 e (dirigente) anche con determinazione n. 44/2011 e le parti non hanno rilievi circa i relativi criteri; si concorda con la rappresentanza sindacale che per l’attribuzione delle progressioni economiche è possibile utilizzare le schede di valutazione già in essere, confermando quale soglia minima di valutazione per l’ottenimento della progressione la stessa prevista per l’accesso ai benefici di incentivazione economica, integrando i criteri con quello dell’esperienza lavorativa (purchè eccedente i due anni di minima permanenza nella posizione), nella misura di due punti per anno di attività a tempo indeterminato nella posizione (con frazionamento al più mensile), con un massimo di venti punti per la categoria B e dieci punti per la categoria C e D.

6 – Si conferma, a titolo ricognitorio, quale soglia minima e intermedie di punteggio/ammontare correlato, per l’erogazione della retribuzione di risultato e dei compensi inerenti i progetti finalizzati, quanto in essere, ferme restando le nuove schede adottate con deliberazione del Consiglio di Amministrazione n. 24/2011 e determinazione n. 44/2011, il tutto come da scheda riepilogativa allegata all’accordo decentrato 2011. E’ fatto salvo l’adeguamento della disciplina della performance sulla base delle recenti innovazioni normative c.d. “decreti Madia”.

7 – Per quanto concerne il c.d. incentivo per la progettazione, si richiama il relativo regolamento consortile, adottato con deliberazione C.d.A. n. 43 in data 26 settembre 2007 e richiamato con deliberazione del Consiglio di Amministrazione n. 24 del 9 maggio 2011, dando atto che l’applicazione del medesimo va coordinato con le più recenti evoluzioni giurisprudenziali della Corte dei Conti, che hanno notevolmente limitato l’applicazione dell’istituto, in generale; a tale riguardo, il Consiglio di Amministrazione ha approvato la deliberazione n. 33/2015.

8 Per quanto concerne il c.d. “incentivo funzioni tecniche”, si richiama il relativo regolamento consortile, approvato con deliberazione del Consiglio di Amministrazione n. 37/2016.

Le somme per incentivo funzioni tecniche sono enunciate nei prospetti agli atti. La previsione di onere finanziario per l'anno 2018 ammonta ad euro 18.700,00 e risulta dalle determinazioni agli atti.

La decurtazione effettuata sul fondo 2017 in relazione ai dubbi all'epoca sussistenti in merito all'inclusione o meno nel fondo, comporta per il 2018 la traslazione delle somme (economie da parte fissa) sul fondo 2018.

Vedasi l'interessante analisi in:

http://www.ptpl.altervista.org/dossier/dossier_incentivo_progettazione_interna.htm

- 9 In considerazione dell'ammissione a finanziamento di CSEA, quale capofila di due progetti europei nell'ambito di fondi ALCOTRA (progetti transnazionale), prosegue l'incentivazione del personale pluriennale, stabilendo (con possibilità di modifiche) le seguenti quote annuali: euro 10.000 nel 2018 (salvo aggiornamenti). L'inserimento della quota è sottoposto a condizioni come indicato dalla delibera Corte dei Conti, sezione autonomie, 20/qmig/2017.

– NOTE SPECIFICHE.

L'ACCORDO INTEGRATIVO PREVEDE SOSTANZIALMENTE IL RIFINANZIAMENTO DELL'UNICA P.O. DELL'ENTE, E L'UTILIZZO DEI FONDI PER PREMI INCENTIVANTI IN RELAZIONE A PROGETTI FINALIZZATI, UNITAMENTE ALLA DESTINAZIONE DI QUOTE PER PROGRESSIONI ORIZZONTALI GIA' ATTRIBUITE NEGLI ANNI PREGRESSI. IL RISULTATO ATTESO DAL FINANZIAMENTO DELLA P.O. E' COSTITUITO DALLA NOTEVOLE VALORIZZAZIONE DEL FUNZIONARIO ASSEGNATO ALLA FUNZIONE, IN POSIZIONE DI PARTICOLARE AUTONOMIA OPERATIVA A TUTTO VANTAGGIO DI UN ENTE CHE NON DISPONE DI FIGURE APICALI DI RUOLO, PRESENTI MA IN RAPPORTO DI COMANDO, A TEMPO DETERMINATO O IN ASSEGNAZIONE DI FUNZIONI, MA SEMPRE LIMITATAMENTE A FRAZIONI ORARIE SETTIMANALI. ANALOGA CONSIDERAZIONE PUO' FARSI PER I PROGETTI FINALIZZATI, APPOSITAMENTE E SPECIFICATAMENTE ELABORATI D'INTESA TRA I LAVORATORI INTERESSATI E GLI APICALI DI RIFERIMENTO, COERENTI CON GLI OBIETTIVI GESTIONALI E D'AMMINISTRAZIONE, ORIENTATI AL RAGGIUNGIMENTO DI UNA ULTERIORE AUTONOMIA OPERATIVA DEGLI UFFICI, LIMITAZIONE DELLE FASI O DEGLI ESITI CRITICI, OLTRECHE ORIENTATI AL RISPARMIO, ALL'ULTERIORE EFFICIENZA, INNOVAZIONE TECNOLOGICA.

IN RELAZIONE AL FINANZIAMENTO DELLE PROGRESSIONI SUDDETTE, VA ALTRESI PRECISATO CHE, SECONDO DIRETTIVA DELL'AMMINISTRAZIONE (deliberazione del Consiglio di Amministrazione n. 23/2015), IL FINANZIAMENTO E' AVVENUTO FINO AL 2016 SOSTANZIALMENTE RIDUCENDO LA QUOTA DISPONIBILE PER PROGETTI FINALIZZATI, nonch  LA RIDUZIONE DELLA RETRIBUZIONE DI RISULTATO PER LA POSIZIONE ORGANIZZATIVA. IN CONSIDERAZIONE DEL FATTO CHE LA RETRIBUZIONE DI RISULTATO NON PUO' ESSERE INFERIORE AL 10% DELLA RETRIBUZIONE DI POSIZIONE, VENIVA RIDOTTA SENSIBILMENTE ANCHE LA RETRIBUZIONE DI POSIZIONE. Cio, SECONDO I PRINCIPI DELLA DIRETTIVA DELL'AMMINISTRAZIONE, AI FINI DI SALVAGUARDIA DEL PERSONALE EX FEDERAMBIENTE, COME SPIEGATO NELLA DELIBERAZIONE N. 23/2015¹.

-
- ¹ "Che si ritiene opportuno impartire indirizzi per la contrattazione decentrata per l'esercizio 2015; al riguardo, tenuto anche conto di notizie secondo le quali la Regione Piemonte sta predisponendo una revisione ulteriore dell'assetto organizzativo dei rifiuti in ambito regionale, con interventi sui Consorzi e prevedibile soppressione dei medesimi, si ritiene indispensabile agire a massima tutela del personale dipendente, soprattutto tenendo conto del fatto che presso l'ente vi sono essenzialmente due provenienze diverse del personale, una in un contesto di contratto Federambiente, l'altra nel contesto Enti locali; se il re inquadramento operato dall'ente del personale Federambiente ha consentito l'uniformit  contrattuale,   evidente peraltro che dal punto di vista economico, in una prospettiva evolutiva futura, l'assetto potrebbe comportare difformit  evidenti in un momento anche prossimo; di qui l'opportunit  di prevedere progressione orizzontale per il solo personale che possa averne diritto (personale attualmente in categoria B2 e D2, assunto ad origine con il contratto Enti locali);
 - Che si ritiene perci  opportuno che la destinazione delle risorse, avvenga in ottica di tutela di questo personale, ma anche del personale ex Federambiente; va tenuto conto, infatti, che detto personale   stato reinquadrato in posizioni economiche del

FERMA RESTANDO LA PESATURA DELLA POSIZIONE A FINE TEORICO, MA RICHIAMANDO, PER LA RIDUZIONE, ANCHE IL PARERE ANCITEL 28.8.2010; LA FATTISPECIE E' SICURAMENTE DIVERSA (IN QUEL CASO, SI TRATTA DI RIDUZIONE AL MINIMO PER MOTIVI DI CRITICITÀ FINANZIARIE), MA IN QUESTO CONTESTO VA DATO ATTO DELLA NECESSITÀ DI SALVAGUARDIA DEL PERSONALE EX FEDERAMBIENTE, E DELLA ECCEZIONALITÀ DELLA DISPOSIZIONE DI PROGRESSIONE PER ENTRAMBE LE UNITÀ DI PERSONALE ASSUNTE AB ORIGINE NEL CONTRATTO ENTI LOCALI. SI DA' INOLTRE ATTO CHE POTRA' COMUNQUE PROCEDERSI A RIPESATURA A FINE DI RICOGNIZIONE, DAL MOMENTO CHE LA PESATURA ATTUALE E' RISALENTE NEL TEMPO. SI RICHIAMA QUANTO SOPRA INDICATO IN MERITO AL RIPRISTINO DELLA PESATURA ORIGINARIA NEL CASO DI POSSIBILITÀ DI UTILIZZO, PER IL PERSONALE NON PO, DELLA QUOTA DI INCENTIVAZIONE FINANZIATA CON PROGETTO EUROPEO.

PER L'ANNO 2017, IN CONSIDERAZIONE DELLE PARTICOLARI CRITICITÀ DETERMinate DALL'INCENTIVO FUNZIONI TECNICHE E RELATIVE INTERPRETAZIONI, SI E' DISPOSTO DI RIPRISTINARE LA VALORIZZAZIONE ECONOMICA DELLA PO NELLA MISURA ANTECEDENTE ALLE PROGRESSIONI, TENUTO CONTO DELLA FORTISSIMA VALENZA DEGLI OBIETTIVI DELL'ESERCIZIO (e di quelli futuri), CORRELATI AL NUOVO APPALTO DI IGIENE URBANA. CIO' ANCHE IN CONSIDERAZIONE DELLA POSSIBILITÀ DI INCENTIVARE IL RESTANTE PERSONALE CON I FONDI EUROPEI, PER LA LORO PARTECIPAZIONE AI MEDESIMI.

QUESTE ULTIME CONSIDERAZIONI POSSONO ESSERE RITENUTE VALIDE ANCHE PER L'ESERCIZIO 2018 E SUCCESSIVI, IN RELAZIONE ALLA VALENZA ENORMEMENTE ACCRESCIUTA DEL NUOVO APPALTO DI IGIENE URBANA (PER IL QUALE LA POSIZIONE ORGANIZZATIVA HA AVUTO E AVRÀ UN RUOLO DETERMINANTE), E TENUTO CONTO DELLA CIRCOSTANZA DEL FATTO CHE IL CONTRATTO 21.5.2018 CRISTALLIZZA AL 2017 L'ENTITÀ DEL BUDGET DESTINATO ALLA POSIZIONE ORGANIZZATIVA STESSA.

SARANNO COMUNQUE POSSIBILI DIVERSE DETERMINAZIONI NEGLI ANNI FUTURI ANCHE IN RELAZIONE AL VENIR MENO DI INCENTIVO FINANZIATO DA FONDI EUROPEI PER IL PERSONALE NON POSIZIONE ORGANIZZATIVA, SUBORDINATAMENTE ALLA POSSIBILITÀ DI RICORRERE SEMPRE A UN UNICO LIMITE COMPLESIVO DEL SALARIO ACCESSORIO DEL PERSONALE.

Art. 3 – Trattazione specifica dei vari argomenti con riferimento al nuovo contratto funzioni locali sottoscritto il 21.5.2018

- a) i criteri di ripartizione delle risorse disponibili per la contrattazione integrativa di cui all'art. 68, comma 1 tra le diverse modalità di utilizzo: DESTINAZIONE PERFORMANCE ORGANIZZATIVA ED INDIVIDUALE. SI RINVIA AL PROSSIMO ESERCIZIO FINANZIARIO LA FISSAZIONE DEI CRITERI SELETTIVI PER L'APPLICAZIONE DELL'ARTICOLO 69 ULTERIORI RISPETTO A

contratto enti locali, con la previsione di un assegno ad personam "riassorbibile" dai miglioramenti contrattuali futuri; la circostanza che attualmente sia sub judice (Corte costituzionale) proprio la questione del blocco della contrattazione per il comparto pubblico, può anche determinare uno scenario futuro nel quale sussistano miglioramenti contrattuali per i dipendenti assunti ad origine con il contratto Enti locali, e miglioramenti contrattuali vanificati dal riassorbimento dell'indennità ad personam, per i dipendenti ex Federambiente; in questo contesto, nell'ambito del confronto sindacale, si potrebbe ipotizzare clausola di salvaguardia che, per le future ripartizioni del fondo, tenga conto di questa esigenza di perequazione; inoltre, si intende emanare anche direttiva in ordine al finanziamento delle previste progressioni, attraverso riduzione degli impieghi per retribuzione di risultato della posizione organizzativa e valorizzazione economica progetto finalizzato dell'altro lavoratore interessato, nella piena salvaguardia attuale, cioè, delle risorse disponibili per il restante personale; in quest'ottica, si assicura anche un miglioramento dell'assetto retributivo-giuridico del personale interessato dalle progressioni, in quanto mentre la retribuzione di risultato e il valore del progetto finalizzato costituirebbero elementi del tutto aleatori nella prevista ipotesi di soppressione del Consorzio, la progressione orizzontale rimarrebbe acquisita stabilmente;"

QUELLI GIÀ IN ESSERE, PER CUI PER L'ANNO CORRENTE VERRÀ UTILIZZATO L'ATTUALE SISTEMA DI PERFORMANCE; L'ATTUALE SISTEMA PERALTRÒ PREVEDE UNA VALUTAZIONE MOLTO DIFFERENZIATA DELLA PESATURA ECONOMICA DEI PROGETTI FINALIZZATI, COERENTE CON LE NUOVE DISPOSIZIONI;

- b) i criteri per l'attribuzione dei premi correlati alla performance: vedasi sopra;
- c) i criteri per la definizione delle procedure per le progressioni economiche: criteri già in essere, che si confermano integralmente, tenuto conto anche che le previsioni dell'articolo 16 del nuovo contratto si possono considerare già comprese nelle schede di performance attualmente utilizzate (ivi compreso il riferimento alla formazione e all'esperienza, vedasi appendice ai contratti decentrati in corso);
- d) l'individuazione delle misure dell'indennità correlata alle condizioni di lavoro di cui all'art. 70-bis, entro i valori minimi e massimi e nel rispetto dei criteri ivi previsti, nonché la definizione dei criteri generali per la sua attribuzione: non vengono previste indennità;
- e) l'individuazione delle misure dell'indennità di servizio esterno di cui all'art. 56- quinquies, entro i valori minimi e massimi e nel rispetto dei criteri previsti ivi previsti, nonché la definizione dei criteri generali per la sua attribuzione: non vengono previste indennità
- f) i criteri generali per l'attribuzione dell'indennità per specifiche responsabilità di cui all'art. 70-quinquies comma 1;: non vengono previste indennità
- g) i criteri generali per l'attribuzione di trattamenti accessori per i quali specifiche leggi operino un rinvio alla contrattazione collettiva: per quanto riguarda l'incentivo funzioni tecniche, si è già provveduto a regolamentare l'istituto. Si prevede una revisione del regolamento in adeguamento ai più recenti schemi;
- h) i criteri generali per l'attivazione di piani di welfare integrativo: si rinvia alla prossima sessione negoziale;
- i) l'elevazione della misura dell'indennità di reperibilità prevista dall'art. 24, comma 1: non presente;
- j) la correlazione tra i compensi di cui all'art. 18, comma 1, lett. h) (nel caso di C.S.E.A.: incentivi funzioni tecniche) e la retribuzione di risultato dei titolari di posizione organizzativa: si stabilisce che l'eventuale riduzione della retribuzione di risultato correlata ai compensi per incentivo funzioni tecniche (riduzione comunque non prevista per l'anno 2018), non scenda al di sotto del 15% del budget complessivo come da disposizioni contrattuali;
- k) l'elevazione dei limiti previsti dall'art. 24, comma 3 per il numero dei turni di reperibilità nel mese anche attraverso modalità che consentano la determinazione di tali limiti con riferimento ad un arco temporale plurimensile: turni non attivi;
- l) l'elevazione dei limiti previsti dall'art. 23, commi 2 e 4, in merito, rispettivamente, all'arco temporale preso in considerazione per l'equilibrata distribuzione dei turni, nonché ai turni notturni effettuabili nel mese: turni non attivi;
- m) le linee di indirizzo e i criteri generali per la individuazione delle misure concernenti la salute e sicurezza sul lavoro: vi è la possibilità costante di interloquire con l'RSPP; inoltre, la presenza quale dirigente tecnico, del dirigente tecnico del Comune di Saluzzo, assicura un costante interfacciamento con un ente di grandi dimensioni che agevola la gestione e la conoscenza delle misure;
- n) l'elevazione del contingente dei rapporti di lavoro a tempo parziale ai sensi dell'art. 53, comma 2: non rileva al momento;
- o) il limite individuale annuo delle ore che possono confluire nella banca delle ore, ai sensi dell'art. 38-bis del CCNL del 14.9.2000: non rileva al momento;
- p) i criteri per l'individuazione di fasce temporali di flessibilità oraria in entrata e in uscita, al fine di conseguire una maggiore conciliazione tra vita lavorativa e vita familiare: già in atto, si confermano le misure in essere;
- q) l'elevazione del periodo di 13 settimane di maggiore e minore concentrazione dell'orario multiperiodale, ai sensi dell'art. 25, comma 2: si stabilisce che il periodo possa essere elevato fino a 26 settimane;
- r) l'individuazione delle ragioni che permettono di elevare, fino ad ulteriori sei mesi, l'arco temporale su cui è calcolato il limite delle 48 ore settimanali medie, ai sensi dell'art. 22, comma 2: si stabilisce che l'arco temporale sia elevato fino a sei mesi, in ragione della presenza di collaboratori da altri Comuni in regime di art. 1 comma 557 legge 311/04, ovvero figure dirigenziali in comando
- s) l'elevazione del limite massimo individuale di lavoro straordinario ai sensi dell'art. 38 del CCNL del 14.9.2000: il limite viene elevato da 180 a 300 ore in ragione della estrema carenza di personale, fermi

restando i limiti di budget e altri limiti legali e la necessità di portare a compimento i piani di recupero del pregresso;

- t) i riflessi sulla qualità del lavoro e sulla professionalità delle innovazioni tecnologiche inerenti l'organizzazione di servizi: non vi sono rilievi particolari;
- u) l'incremento delle risorse di cui all'art. 15, comma 5 attualmente destinate alla corresponsione della retribuzione di posizione e di risultato delle posizioni organizzative, ove implicante, ai fini dell'osservanza dei limiti previsti dall'art. 23, comma 2 del D. Lgs. n. 75/2017, una riduzione delle risorse del Fondo di cui all'art. 67: come già trattato, si rinvia al discorso del ripristino del valore di pesatura anche ai fini economici della P.O. in essere;
- v) i criteri generali per la determinazione della retribuzione di risultato dei titolari di posizione organizzativa: si stabilisce che il valore del budget destinato al risultato sia pari al 30% del valore della retribuzione di posizione; pertanto l'incidenza sul budget totale risulta del 23,07692%;
- w) il valore dell'indennità di cui all'art. 56-sexies, nonché i criteri per la sua erogazione, nel rispetto di quanto previsto al comma 2 di tale articolo: al momento non prevista;
- x) integrazione delle situazioni personali e familiari previste dall'art.23, comma 8, in materia di turni di lavoro notturni: non rileva.

Art. 4 – Clausole finali. Osservazioni finali.

- 1 – Per quanto non previsto si fa riferimento al contratto nazionale di comparto Enti locali.
- Si dà atto che la previsione degli istituti previsti in accordo non avrà efficacia ove normativa ovvero interpretazione univoca giurisprudenziale vi ostino in futuro. Inoltre IN CASO DI ULTERIORI EVOLUZIONI CONTRATTUALI, DATO LO SBLOCCO DEI CONTRATTI PUBBLICI, POTRA' RIAPRIRSI LA SESSIONE CONTRATTUALE, E LO STESSO DICASI IN MERITO A INTERPRETAZIONI O NOVITA' NORMATIVE IN MERITO A VOCI DEL FONDO O COMUNQUE ENUNCIATE.

SEZIONE SECONDA – ALTRE RELAZIONI SINDACALI – INFORMAZIONE E CONFRONTO

PIANO ASSUNZIONALE: viene confermato il piano assunzionale vigente, mantenendo anche la possibilità di interventi sostitutivi o di rinforzo al personale in essere, ove occorran.

SMART WORKING: in relazione a esigenze che vengano manifestate, potranno essere redatti progetti specifici, previo accordo integrativo

E inoltre, con riferimento all'art. 5 del CCNL 21.5.2018:

- a) l'articolazione delle tipologie dell'orario di lavoro: orario multi periodale con riferimento in modo particolare alla posizione organizzativa, personale tecnico in genere, personale responsabile di procedimento, personale individuato di volta in volta adibito a servizi soggetti a fluttuazioni operative;
- b) i criteri generali dei sistemi di valutazione della performance: la valutazione della performance, anche utilizzando le schede in essere, dovrà tenere conto in modo significativo, per quanto concerne l'apporto dell'utenza nella fase valutativa, dei riscontri dei Comuni consorziati (utenza per così dire interna), e dell'esito delle iniziative di coinvolgimento dell'utenza contenute nelle offerte tecniche dell'appaltatore dei servizi di igiene urbana; in via ricognitoria si dà atto che l'attuale sistema, che prevede l'approvazione di progetti finalizzati a particolare valenza, prevede già significative differenziazioni di budget per i vari progetti;
- c) l'individuazione dei profili professionali: al momento non rileva;
- d) criteri per il conferimento e la revoca degli incarichi di posizione organizzativa: al momento non si ritiene di innovare rispetto ai criteri in essere, con la sola differenza che l'attuale posizione organizzativa può essere inquadrata nella fattispecie dell'art. 13, comma 1, lettera b, del CCNL 21.5.2018 ("svolgimento di attività con contenuti di alta professionalità, comprese quelle comportanti anche l'iscrizione ad albi professionali,

richiedenti elevata competenza specialistica acquisita attraverso titoli formali di livello universitario del sistema educativo e di istruzione oppure attraverso consolidate e rilevanti esperienze lavorative in posizioni ad elevata qualificazione professionale o di responsabilità, risultanti dal curriculum”.

- e) criteri per la graduazione delle posizioni organizzative, ai fini dell'attribuzione della relativa indennità: al momento si mantiene l'assetto in atto;
- f) trasferimento o il conferimento di attività ad altri soggetti, pubblici o privati, ai sensi dell'art. 31 del D. Lgs. n. 165/2001: non rileva;
- g) la verifica delle facoltà di implementazione del Fondo risorse decentrate in relazione a quanto previsto dall'art. 15, comma 7: si richiamano le considerazioni in merito alla pesatura economica della PO;
- h) i criteri generali di priorità per la mobilità tra sedi di lavoro dell'amministrazione: non rileva;
- i) negli enti con meno di 300 dipendenti, linee generali di riferimento per la pianificazione delle attività formative: le attività formative sono pianificate in modo condiviso tra gli apicali di area tecnica e area contabile amministrativa, e consistono in attività presso soggetti esterni ovvero in modalità e-learning, oltre che con new letter informative.

Letto, confermato e sottoscritto.

SCHEDA RIEPILOGATIVA SOGLIE MINIME E INTERMEDIE PER EROGAZIONE RETRIBUZIONE DI RISULTATO E INCENTIVAZIONE SALARIO ACCESSORIO

SCHEDA RIEPILOGATIVA CRITERI PER OTTENIMENTO PROGRESSIONI ORIZZONTALI

Per l'attribuzione delle progressioni si utilizzano le schede di valutazione già in essere per l'erogazione del trattamento accessorio (adottate con deliberazione C.d.A. n. 24/2011), confermando quale soglia minima di valutazione per l'ottenimento della progressione la stessa prevista per l'accesso ai benefici di incentivazione economica (vedere *infra*), integrando i criteri con quello dell'esperienza lavorativa (purchè eccedente i due anni di minima permanenza nella posizione), nella misura di due punti per anno di attività a tempo indeterminato nella posizione (con frazionamento al più mensile), con un massimo di venti punti per la categoria B e dieci punti per la categoria C e D;

Quali soglie minima e intermedie di punteggio/ammontare correlato, per l'erogazione della retribuzione di risultato (dirigente, posizione organizzativa) e dei compensi inerenti i progetti finalizzati è confermato quanto in essere, ferme restando le nuove schede adottate con deliberazione del Consiglio di Amministrazione n. 24/2011 e determinazione n. 44/2011, pertanto:

Dirigente e posizione organizzativa, segretario:

- misura intera con punteggio tra 85 e 100 punti, 75% con valutazione tra 70 e 84 punti, 50% con valutazione tra 60 e 69 punti. Nessuna liquidazione in caso di punteggio inferiore a 60 punti.
Soglie adottate con deliberazione Consiglio di Amministrazione n. 22 in data 19.4.2010, applicate alla posizione organizzativa e anche al Dirigente.
Quali schede valutative, invece, si utilizzano quelle adottate con deliberazione C.d.A. n. 24/2011 e determinazione n. 44/11.

Dipendenti non P.O.:

- misura intera con punteggio da 80 a 100, 50% con valutazione da 79 a 60, nessun compenso per valutazione inferiore a 59 punti.
Soglie adottate con deliberazione C.d.A. n. 40/2009.
Quali schede valutative, invece, si utilizzano quelle adottate con deliberazione C.d.A. n. 24/2011.