

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

**ACCORDO INTEGRATIVO ANNUALE TRIENNIO 2019-2021 e UTILIZZO
FONDO SALARIO ACCESSORIO**

- ALTRI ISTITUTI DI RELAZIONE SINDACALE

Pervengono alla sottoscrizione del presente accordo, previa sessione negoziale svoltasi in data 18.06.2019, 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. 1755 del 10.6.2019 inviato a: CGIL FP, CISL FPS, UIL FPL, CSA, FIADEL e a RLS ing. Marco Lerda:

- 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
CGIL FP: Carmelo Castello

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 26.07.2019 per la costituzione e in data 29.07.2019 per l'utilizzo.

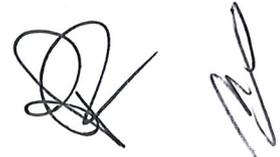
Dato atto dell'autorizzazione alla sottoscrizione del presente accordo, resa dal Consiglio di Amministrazione con deliberazione in data 2.08.2019;

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

Il presente contratto ha per oggetto la definizione, per il triennio 2019-2021, degli istituti giuridici e dei criteri di ripartizione delle risorse disponibili per la contrattazione integrativa tra le diverse modalità di utilizzo, nonché gli ulteriori criteri per i premi di performance individuali, anche a seguito del nuovo CCNL del comparto Funzioni locali sottoscritto il 21/5/2018. Per quanto non previsto dal presente contratto ed in quanto compatibili con i suoi contenuti, nonché con le disposizioni di legge e di contratto nazionale sopravvenute, continuano ad applicarsi le clausole dei contratti collettivi integrativi seguenti: accordo decentrato annuale stipulato nel 2010, quello stipulato con riferimento all'esercizio 2011, quello stipulato con riferimento all'esercizio 2012, quello stipulato con riferimento all'esercizio 2013, quello stipulato con riferimento all'esercizio 2014, quello stipulato con riferimento all'esercizio 2015, quello stipulato per l'anno 2016, quello stipulato per il 2017, quello stipulato per l'anno 2018, nonché all'accordo integrativo specifico per criteri incentivo funzioni tecniche, che comunque si richiama e si conferma integralmente. In particolare si dà atto della ultrattività del contratto 2017, e per quanto occorra, della sua prorogatio ai predetti fini, così come della ultrattività del contratto 2018.

Sotto il profilo economico (consistenza ed utilizzo fondo) si procede a rimodulazione annuale.

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 e a quella per incentivo funzioni tecniche- 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, il cui relativo importo, nel corso del 2018, è stato estrapolato dal fondo e allocato direttamente a bilancio. 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). Si dispone il finanziamento di n. 2 progressioni orizzontali con sostanziale autofinanziamento come esplicitato nel contesto di questo accordo.

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, in passato, 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 ovvero obiettivi 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, e utilizzando l'esito della valutazione per la performance, in conformità al nuovo disposto contrattuale. L'ente non si avvale della facoltà di integrare detto criterio contrattuale nazionale con altri elementi. Le progressioni orizzontali del personale dipendente non dirigente, da finanziarsi esclusivamente attraverso la parte stabile del fondo, vengono assegnate, salvo nuovo e diverso accordo raggiunto dalle parti, in applicazione della disciplina di cui all'art. 16 del CCNL 21/05/2018, in relazione ai risultati della valutazione della performance individuale del triennio che precede l'anno in cui è assunta la decisione di attivazione dell'istituto, e precisamente secondo l'ordine di priorità stabilito dalla valutazione media più elevata di tale triennio (media ponderata attribuendo, su totale 100, peso di 70 alla valutazione dell'ultimo anno preso in considerazione, e peso di 15 alla valutazione di ciascuno degli altri due anni precedenti). In caso di parità, avrà priorità il lavoratore di categoria inferiore.



- 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 2019 ammonta ad euro 11.500

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 2019 (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 L'UTILIZZO DEI FONDI PER PREMI INCENTIVANTI IN RELAZIONE A OBIETTIVI DI PERFORMANCE, UNITAMENTE ALLA DESTINAZIONE DI QUOTE PER PROGRESSIONI ORIZZONTALI GIA' ATTRIBUITE NEGLI ANNI PREGRESSI, e A NUOVE PROGRESSIONI ORIZZONTALI, in NUMERO DI DUE, CON IL BUDGET DI CUI ALL'ALLEGATO FOGLIO DI CALCOLO. IL RISULTATO ATTESO DAL MANTENIMENTO – ORA A CARICO DEL BILANCIO MA PREVIA ESTRAPOLAZIONE DAL FONDO, DEL 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 LA INCENTIVAZIONE PERFORMANCE, CON OBIETTIVI 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 DI PROGRESSIONI IN PASSATO 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 PU  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. 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 CRITICITA' FINANZIARIE), MA IN QUESTO CONTESTO VA DATO ATTO DELLA NECESSITA' DI SALVAGUARDIA DEL PERSONALE EX FEDERAMBIENTE, E DELLA ECCEZIONALITA' DELLA DISPOSIZIONE DI PROGRESSIONE PER ENTRAMBE LE UNITA' 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 POSSIBILITA' DI UTILIZZO, PER IL PERSONALE NON PO, DELLA QUOTA DI INCENTIVAZIONE FINANZIATA CON PROGETTO EUROPEO.

PER L'ANNO 2017, IN CONSIDERAZIONE DELLE PARTICOLARI CRITICITA' 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 POSSIBILITA' DI INCENTIVARE IL RESTANTE PERSONALE CON I FONDI EUROPEI, PER LA LORO PARTECIPAZIONE AI MEDESIMI.

-
- 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 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, pu  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'indennit  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, cio , 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;"

PER L'ANNO 2019, SI PREVEDE IL SOSTANZIALE AUTOFINANZIAMENTO DI PARTE DELLE PROGRESSIONI (PREVISTE N. 2 PROGRESSIONI), ATTRAVERSO UNA RIDUZIONE DEL BUDGET DELLA RETRIBUZIONE DI RISULTATO DELLA POSIZIONE ORGANIZZATIVA, E ATTRAVERSO UNA RIDUZIONE DEL VALORE DI INCENTIVAZIONE DI PERFORMANCE PER IL PERSONALE NON PO DESTINATARIO DELLA PROGRESSIONE.

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, SUBORDINATEMENTE ALLA POSSIBILITA' DI RICORRERE SEMPRE A UN UNICO LIMITE COMPLESSIVO DEL SALARIO ACCESSORIO DEL PERSONALE.

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

Premessa:

Con il presente accordo, si assicura il pieno allineamento con la contrattazione nazionale. Vengono di seguito elencati e trattati i vari istituti.

- 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 conferma la valorizzazione della performance, secondo le modalità già in atto, che comporta significative differenziazioni degli importi attribuiti alle varie fattispecie di attività, e dunque differenziazione tra la performance del personale.

L'ATTUALE SISTEMA INFATTI PREVEDE UNA VALUTAZIONE MOLTO DIFFERENZIATA DELLA PESATURA ECONOMICA DEI PROGETTI FINALIZZATI OVVERO DELL'APPORTO AL RAGGIUNGIMENTO DEGLI OBIETTIVI, COERENTE CON LE NUOVE DISPOSIZIONI, NONCHE' L'INTERVENTO DEL PROCESSO VALUTATIVO DELL'UTENZA, ATTRAVERSO I RISCONTRI DALLE INDAGINI DI CUSTOMER SATISFACTION PREVISTE DALL'APPALTATORE DELLA NUOVA GARA DI IGIENE URBANA, E ATTRAVERSO I RISCONTRI DA PARTE DEI SINDACI. IN PARTICOLARE, IN OCCASIONE DELLE ASSEMBLEE CONSORTILI VIENE SEMPRE DATO SPAZIO A RILIEVI ED OSSERVAZIONI SPECIFICI IN FORMA PUBBLICA DA PARTE DEGLI "UTENTI" COMUNI CONSORZIATI; OGNI COMUNE HA LA POSSIBILITA' E ANZI IL DOVERE DI FAR PERVENIRE RILIEVI ED OSSERVAZIONI SU CRITICITA' DEI SERVIZI; per quanto concerne la c.d. "differenziazione del premio individuale" stabilita dal contratto nazionale, si dispone, confermando l'assetto in atto, che n.1 dipendente avrà tale differenziazione, costituendo perciò una quota di dipendenti pari al 25%. In tale differenziazione potranno essere comprese risorse provenienti a vario titolo (risorse proprie del fondo, risorse di provenienza esterna).

- 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: vedi nella prima parte del contratto.

- 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: stante il vincolo contrattuale dell'invarianza finanziaria, al momento non risulta possibile prevedere nuovi istituti;
- 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 2019), 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: con deliberazione del Consiglio di Amministrazione n. 13/2019, si è provveduto all'adeguamento del sistema di conferimento e graduazione degli incarichi di posizione organizzativa, evidenziando che il bilancio consortile aveva allocato il budget di euro 12.350 per retribuzione di risultato e di posizione per la Posizione organizzativa dell'ente; da ultimo, euro 9500 erano destinati a retribuzione di posizione, ed euro 2850 a retribuzione di risultato (incidenza sul budget totale del 23,07692%). Per effetto della riduzione di budget posizione organizzativa (per consentire parziale autofinanziamento progressioni) a vantaggio del fondo salario accessorio (vedasi infra, e sopra), la retribuzione di risultato verrebbe ridotta ad euro 1700, corrispondente al 15,17% del budget totale; con la delibera n. 13/2019, sopra citata, si è altresì provveduto a richiamare e proporre le disposizioni circa le modalità di determinazione della retribuzione di risultato, piuttosto semplici per la verità trattandosi di posizione organizzativa unica presso l'ente; tali disposizioni non possono che tradursi in una percentuale secca rispetto al budget complessivo a disposizione; nell'ambito della determinazione dirigenziale n. 33/2019 sono contenuti altresì i criteri per la corresponsione, normati dai vari provvedimenti deliberativi regolamentari ivi richiamati;
- 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.
- y) In relazione all'articolo 70-octies del CCNL 21.5.2018 che integra la precedente disciplina della "trasferta" ed estende a tutte le categorie di lavoratori il ricorso a tale istituto, già disciplinato dall'art. 41 del CCNL 14.9.2000, le parti stabiliscono quanto segue:
- a. gli orari relativi alla prestazione lavorativa in attività di trasferta, dovranno essere "autocertificati" sotto l'esclusiva responsabilità del dipendente interessato;
- b. ogni spesa di viaggio e di vitto dovrà essere puntualmente rendicontata tramite idonea documentazione comprovante i costi sostenuti.
- c. il tempo di viaggio per raggiungere il luogo di trasferta e relativo ritorno, viene considerato attività lavorativa effettiva sino al completamento dell'orario giornaliero di servizio, nondimeno, per il personale non PO, le ore di straordinario

generate durante la missione sono oggetto di recupero e non di liquidazione. Per le missioni di durata superiore alla giornata lavorativa con pernottamento, non si considerano, ai fini del calcolo delle ore eccedenti la prestazione lavorativa recuperabile, i periodi eccedenti le ore di prestazione ordinaria giornaliera. Il dipendente autorizzato a recarsi in missione in una giornata di non prestazione lavorativa è invitato a variare l'articolazione settimanale dell'orario, in modo da usufruire della giornata di non prestazione lavorativa in altra data.

Art 4 Norme di garanzia per i servizi pubblici essenziali in caso di sciopero

1. Al fine di contemperare il diritto di sciopero con la salvaguardia dei servizi pubblici essenziali, ai sensi dell'art. 40 Cost. e della L. 146/1990 così come modificata dalla L. 83/2000, si definiscono le prestazioni indispensabili da garantire in caso di sciopero, e le modalità e le procedure di erogazione.

Protezione Civile: in caso di calamità o emergenza attinente alla Protezione Civile: richiamo immediato in servizio del personale necessario;

Protocollo segreteria: per ricezione pratiche non differibili, correlate a quanto sotto indicato. Si stabilisce un contingente di n. 1 unità al ricorrere dei presupposti di cui sotto.

Interventi tecnici di igiene ambientale urgenti su ordinanza o disposizione di altra autorità: C.S.E.A. non effettua direttamente i servizi di igiene urbana, che sono in appalto a terzi. C.s.e.a. espleta unicamente "funzioni" in ambito ambientale. Tuttavia può essere chiamato a disporre per interventi di somma urgenza per casi di emergenza ambientale, previo idoneo provvedimento dell'autorità competente. Si stabilisce un contingente di n. 1 unità ove sussistano tali presupposti.

Art. 5 – 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.
2. Le disposizioni del presente contratto hanno decorrenza dalla data della sottoscrizione.
3. Sono confermate le discipline dei contratti integrativi precedenti di questo ente, ancora efficaci, per le parti non oggetto di nuova specifica disciplina.
4. Come evidenziato nell'incontro ARAN/Conferenza Stato Regioni del 19.9.2018, è confermata la regola dell'ultrattività dell'ultimo contratto decentrato integrativo, come previsto dall'articolo 8, comma 7, del Ccnl 21.5.2018, ma esistente già da sempre, per effetto dell'articolo 5, comma 4, del Ccnl 1.4.1999. Si pattuisce espressamente siffatta ultrattività per effetto della firma del presente accordo.

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

**SCHEDA RIEPILOGATIVA CRITERI PER OTTENIMENTO PROGRESSIONI ORIZZONTALI
IN REGIME TRANSITORIO**

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*), e con il seguente peso ponderale:

risultati della valutazione della performance individuale del triennio che precede l'anno in cui è assunta la decisione di attivazione dell'istituto, e precisamente secondo l'ordine di priorità stabilito dalla valutazione media più elevata di tale triennio (media ponderata attribuendo, su totale 100, peso di 70 alla valutazione dell'ultimo anno preso in considerazione, e peso di 15 alla valutazione di ciascuno degli altri due anni precedenti). In caso di parità, avrà priorità il lavoratore di categoria inferiore

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 ovvero valorizzazione economica di obiettivi, 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, richiamate per la PO con determina n. 33/2019 come desumibili dalla delibera C.d.A. n. 13/2019.
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.

Letto, confermato e sottoscritto.

LA DELEGAZIONE DI PARTE SINDACALE:

DATA: 06/09/2019


CISL FP
RSU CISL FP

LA DELEGAZIONE DI PARTE PUBBLICA:

DATA: 06/09/2019



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

VERBALE DI CONFRONTO E INFORMAZIONE PER

ALTRI ISTITUTI DI RELAZIONE SINDACALE

Pervengono alla sottoscrizione del presente verbale, previa sessione svoltasi in data 18.06.2019, con 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. 1755 del 10.6.2019 inviato a: CGIL FP, CISL FPS, UIL FPL, CSA, FIADEL e a RLS ing. Marco Lerda:

- 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
 - CGIL FP: Carmelo Castello

ALTRE RELAZIONI SINDACALI – INFORMAZIONE E CONFRONTO

PIANO ASSUNZIONALE/PROGRESSIONI VERTICALI: viene confermato il piano assunzionale vigente, mantenendo anche la possibilità di interventi sostitutivi o di rinforzo al personale in essere, ove occorrono, soprattutto in considerazione della situazione contingente presso l'ente. A tale riguardo, le parti ritengono opportuno valutare ipotesi sostitutive da parte dell'ente, ove non vi sia immediata attuazione da parte della Regione alla legge n. 1/2018, e stante quanto evidenziato da funzionaria Regione Piemonte Paola Molina in occasione di incontro tra Assessorato, con funzionari, e Consorzi della Provincia di Cuneo, in Fossano, in data 27.2.2019 (possibilità di sostituzione personale pur nelle more attuative della legge regionale n. 1/2018), incontro al quale per C.s.e.a. avevano partecipato segretario e Presidente dell'ente e il funzionario dr. Paolo Rivoira.

In ordine alla eventuale contestuale attuazione di progressioni verticali (da B1 a B3), le parti danno atto purtroppo degli orientamenti giurisprudenziali (da ultimo si veda Corte Conti Campania, parere n. 103/2019), che oltre a considerare il computo delle potenziali verticalizzazioni "per teste", evidenziano anche la necessità di dover considerare la verticalizzazione quale esaurimento sotto il profilo economico di un budget di spesa corrispondente all'intero posto oggetto di verticalizzazione. Ciò di fatto impedisce verticalizzazioni nella maggior parte degli enti: infatti, tale sistema di computo, presuppone che per poter attuare n. 1 verticalizzazione, occorrono 4 posti oggetto di assunzione dall'esterno, e n. 5 posti di disponibilità di budget assunzionale.

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: si rinvia a quanto già regolamentato dall'ente, previa informativa effettuata dall'ente; si conferma, ad ogni modo, il quadro come rimodulato.
- e) criteri per la graduazione delle posizioni organizzative, ai fini dell'attribuzione della relativa indennità: idem come punto precedente;
- 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, se non per quanto indicato negli strumenti programmatori dell'ente da ultimo approvati in merito alle difficoltà operative uffici consortili e possibilità di svolgimento in appalto di attività;
- 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, e si concorda con l'incremento del fondo nella misura di euro 1.150 con contestuale riduzione del budget per retribuzione di risultato, quale parziale autofinanziamento eventuale progressione (vedasi parere Aran CFL 38 2019);
- 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.

LA DELEGAZIONE DI PARTE SINDACALE:

DATA: 06/09/2019

 CISU FR
RSU CISU

LA DELEGAZIONE DI PARTE PUBBLICA:

DATA: 06/09/2019



Nel calcolo dei differenziali, per ulteriore scrupolo, sono stati conteggiati anche i collaboratori di altri enti locali, la cui presenza è prevista per alcune ore settimanali, considerando complessivamente un valore corrispondente a 0,5 unità

(1) L'ammontare incentivo deve essere confermato in sede di autorizzazione alla sottoscrizione contrattuale da parte dell'organo di governo dell'ente. Trattasi in ogni caso di somme extra limite fondo.

(2) a mero fine enunciativo e di chiarezza, si specifica altresì che viene previsto dall'ente incentivo funzioni tecniche relativo ad esercizio 2019 per euro 11.500. Tale importo è presuntivo e comunque viene allocato come per legge nei quadri economici dei lavori, servizi e forniture. Tale importo potrà variare in relazione alle effettive spettanze derivanti dai conteggi relativi alle attività effettivamente svolte.

(3) al fine di rispettare il tetto salariale accessorio 2016, si procede a decurtazione per pari importo del budget a bilancio per risultato posizione organizzativa, previo confronto sindacale - parere Aran CFL 38 2019

(4) La somma destinata potrà essere diversa (eventualmente inferiore o superiore) in relazione a variazione consistenza personale 2019 rispetto alla data del 31.12.2018 in relazione ad applicazione D.L. n. 34/2019, art. 33 comma 2

(*) parziale autofinanziamento per progressioni: effettuato confronto con parte sindacale (cfr. parere Aran CFL 38/2019, in relazione ad articolo 15, comma 7, Contratto funzioni locali 21.5.2019)

