

**Relazione illustrativa e tecnico-finanziaria
ai contratti integrativi**

(articolo 40, comma 3-sexies, Decreto Legislativo n. 165 del 2001)

CONSORZIO C.S.E.A. – ANNO 2018



Modulo 1 - Scheda 1.1**Illustrazione degli aspetti procedurali, sintesi del contenuto del contratto ed autodichiarazione relative agli adempimenti della legge**

Data di sottoscrizione	La sottoscrizione dell'accordo di ripartizione del fondo salario accessorio 2018 avverrà dopo espletate le procedure di legge e di contratto
Periodo temporale di vigenza	
Composizione della delegazione trattante	<p>Parte Pubblica (ruoli/qualifiche ricoperti): segretario dell'ente nelle funzioni di responsabile del servizio personale</p> <p>Organizzazioni sindacali ammesse alla contrattazione (elenco sigle): CGIL, CISL, UIL, CSA, FIADEL, CISAL</p> <p>Organizzazioni sindacali firmatarie (elenco sigle): CISL FPS</p>
Soggetti destinatari	Personale del Consorzio C.S.E.A.
Materie trattate dal contratto integrativo (descrizione sintetica)	<p>IL RIFERIMENTO è AL NUOVO CONTRATTO FUNZIONI LOCALI 21.5.2018</p> <p>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;</p> <p>b) i criteri per l'attribuzione dei premi correlati alla performance;</p> <p>c) i criteri per la definizione delle procedure per le progressioni economiche;</p> <p>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;</p> <p>e) l'individuazione delle misure dell'indennità di servizio esterno di cui all'art. 56- quinquies, entro i valori minimi e</p>

	<p>massimi e nel rispetto dei criteri previsti ivi previsti, nonché la definizione dei criteri generali per la sua attribuzione;</p> <p>f) i criteri generali per l'attribuzione dell'indennità per specifiche responsabilità di cui all'art. 70-quinquies comma 1;</p> <p>g) i criteri generali per l'attribuzione di trattamenti accessori per i quali specifiche leggi operino un rinvio alla contrattazione collettiva;</p> <p>h) i criteri generali per l'attivazione di piani di welfare integrativo;</p> <p>i) l'elevazione della misura dell'indennità di reperibilità prevista dall'art. 24, comma 1;</p> <p>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;</p> <p>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;</p> <p>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;</p> <p>m) le linee di indirizzo e i criteri generali per la individuazione delle misure concernenti la salute e sicurezza sul lavoro;</p> <p>n) l'elevazione del contingente dei rapporti di lavoro a tempo parziale ai sensi dell'art. 53, comma 2;</p> <p>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;</p> <p>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;</p> <p>q) l'elevazione del periodo di 13 settimane di maggiore e minore concentrazione dell'orario multiperiodale, ai sensi dell'art. 25, comma 2;</p> <p>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;</p> <p>s) l'elevazione del limite massimo individuale di lavoro straordinario ai sensi dell'art. art. 38 del CCNL del 14.9.2000;</p> <p>t) i riflessi sulla qualità del lavoro e sulla professionalità delle innovazioni tecnologiche inerenti l'organizzazione di</p>
--	--

		<p>servizi;</p> <p>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;</p> <p>v) i criteri generali per la determinazione della retribuzione di risultato dei titolari di posizione organizzativa;</p> <p>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;</p> <p>x) integrazione delle situazioni personali e familiari previste dall'art.23, comma 8, in materia di turni di lavoro notturni richiamo a contratti precedenti per aspetti invariati</p>
<p>Rispetto dell'iter adempimenti procedurali e degli atti propedeutici e successivi alla contrattazione</p>	<p>Intervento dell'Organo di controllo interno.</p>	<p>Viene acquisita la certificazione dell'Organo di controllo interno con esito positivo</p>
	<p>Allegazione della Certificazione dell'Organo di controllo interno alla Relazione illustrativa.</p>	<p>Nel caso l'Organo di controllo interno abbia effettuato rilievi, descriverli</p> <p>//</p>
	<p>Attestazione del rispetto degli obblighi di legge che in caso di inadempimento comportano la sanzione del divieto di erogazione della retribuzione accessoria</p>	<p>È stato adottato il Piano della performance previsto dall'art. 10 del d.lgs. 150/2009: secondo l'accezione prevista per gli enti locali</p>
		<p>È stato adottato il Programma triennale per la trasparenza e l'integrità previsto dall'art. 11, comma 2 del d.lgs. 150/2009</p> <p>Sì, adottato e pubblicato (ora compreso nel piano anticorruzione)</p>
<p>È stato assolto l'obbligo di pubblicazione di cui ai commi 6 e 8 dell'art. 11 del d.lgs. 150/2009:</p> <p>Gli obblighi di pubblicazione di cui al d. lgs. 150/2009 vengono assolti nei limiti dell'applicazione disposizioni 150/2009 agli enti locali.</p>		
		<p>La Relazione della Performance è stata validata dall'OIV ai sensi dell'articolo 14, comma 6. del d.lgs. n. 150/2009: non pertinenti enti locali che non abbiano costituito OIV</p>
<p>Eventuali osservazioni</p>		

I.1 - Modulo 2 Illustrazione dell'articolato del contratto (Attestazione della compatibilità con i vincoli derivanti da norme di legge e di contratto nazionale –modalità di utilizzo delle risorse accessorie - risultati attesi - altre informazioni utili) – CONSORZIO C.S.E.A.

- a) quadro di sintesi delle modalità di utilizzo da parte della contrattazione integrativa delle risorse del Fondo unico di amministrazione;

DATA LA STRINGATEZZA E LIMITATEZZA DEGLI ISTITUTI GESTITI, SI RINVIA ALLO SCHEMA – ALLEGATO – DI ACCORDO. NON SI PREVEDE L'ATTRIBUZIONE DI INDENNITA' PREFERENDO DESTINARE QUANTO RESIDUA DALLO SCORPORO DELLA SOMMA PER P.O. (NELL'IMPORTO ATTRIBUITO NEL 2017) INTERAMENTE ALLA PERFORMANCE. LE SOMME DISPONIBILI CONSISTONO SIA IN ECONOMIA DA PARTE FISSA, SIA IN RISORSE DA FONDI COMUNITARI, IMPIEGATI SECONDO QUANTO PRESCRITTO DAI PARERI RICHIAMATI DELLA CORTE DEI CONTI.

- b) gli *effetti abrogativi impliciti*, in modo da rendere chiara la successione temporale dei contratti integrativi e la disciplina vigente delle materie demandate alla contrattazione integrativa;

NON SUSSISTONO

- c) illustrazione e specifica attestazione della coerenza con le previsioni in materia di *meritocrazia e premialità* (coerenza con il Titolo III del Decreto Legislativo n. 150/2009, le norme di contratto nazionale e la giurisprudenza contabile) ai fini della corresponsione degli incentivi per la performance individuale ed organizzativa;

L'APPLICAZIONE DI TALI ISTITUTI AVVIENE SECONDO QUANTO ATTUALMENTE PREVISTO PER GLI ENTI LOCALI. SONO STATE ADEGUATE LE SCHEDE DI VALUTAZIONE, ADEGUATO IL REGOLAMENTO SUGLI UFFICI E SERVIZI, STABILITE LE SOGLIE DI ACCESSO ALLA PREMIALITA'. SUSSISTENZA COERENZA CON LE PREVISIONI IN MATERIA DI MERITOCRAZIA E PREMIALITA'. SI DA' ATTO CHE DURANTE L'ESERCIZIO POTRANNO ESSERE ULTERIORMENTE ARTICOLATE LE SCHEDE DI VALUTAZIONE, CON RIFERIMENTO IN PARTICOLARE A ULTERIORI ASPETTI RIGUARDANTI L'INTERVENTO DELL'UTENZA NEL PROCESSO VALUTATIVO, PERALTRO GIA' AMPIAMENTE COMPRESO NELLE ATTUALI SCHEDE (CAPACITA' DI SODDISFARE UTENZA INTERNA/ESTERNA)

- d) illustrazione e specifica **attestazione** della coerenza con il principio di *selettività delle progressioni economiche* finanziate con il Fondo per la contrattazione integrativa - progressioni orizzontali – ai sensi dell'articolo 23 del Decreto Legislativo n. 150/2009 (previsione di valutazioni di merito ed esclusione di elementi automatici come l'anzianità di servizio);

SI ATTESTA LA COERENZA, PERALTRO NON SI PREVEDONO PROGRESSIONI ECONOMICHE PER IL CORRENTE ANNO IN CONSIDERAZIONE DELLA PARTE STABILE DEL FONDO GIÀ DIMINUITA PER EFFETTO DELLE PRECEDENTI PROGRESSIONI, E PER EFFETTO DELL'INTEGRALE SCORPORO DEL VALORE DI PESATURA DELLA POSIZIONE ORGANIZZATIVA.

- e) illustrazione dei *risultati attesi* dalla sottoscrizione del contratto integrativo, in correlazione con gli strumenti di programmazione gestionale (Piano della Performance), adottati

dall'Amministrazione in coerenza con le previsioni del Titolo II del Decreto Legislativo n. 150/2009.

ESISTENDO UNA SOLA POSIZIONE ORGANIZZATIVA, IL CUI BUDGET DI RIFERIMENTO VIENE SCORPORATO DAL FONDO, S'INTENDE CONFERMATA LA VALENZA AMPIAMENTE POSITIVA DI TALE FATTISPECIE ORGANIZZATIVA; LA POSIZIONE SI TROVA IN POSIZIONE DI PARTICOLARE AUTONOMIA OPERATIVA A TUTTO VANTAGGIO DI UN ENTE CHE NON DISPONE DI FIGURE APICALI DI RUOLO STABILI, IN QUANTO PRESENTI IN RAPPORTO DI COMANDO OVVERO COMUNQUE IN VIA PRECARIA, 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 ORIZZONTALI, VA ALTRESI' PRECISATO CHE, SECONDO DIRETTIVA DELL'AMMINISTRAZIONE (deliberazione del Consiglio di Amministrazione n. 23/2015), IL FINANZIAMENTO E' AVVENUTO FINO ALL'ANNO SCORSO 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. Ci , 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 TRATTAVA DI RIDUZIONE

- 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 iudice (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;"

AL MINIMO PER MOTIVI DI CRITICITÀ FINANZIARIE), MA IN QUESTO CONTESTO VENIVA 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 DAVA INOLTRE ATTO CHE SI SAREBBE COMUNQUE POTUTO PROCEDERSI A RIPESATURA A FINE DI RICOGNIZIONE, DAL MOMENTO CHE LA PESATURA ATTUALE ERA RISALENTE NEL TEMPO. SI RICHIAMAVA 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 DISPONEVA DI RIPRISTINARE LA VALORIZZAZIONE ECONOMICA DELLA PO NELLA MISURA ANTECEDENTE ALLE PROGRESSIONI, TENUTO CONTO DELLA FORTISSIMA VALENZA DEGLI OBIETTIVI DEL CORRENTE 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, SUBORDINATEMENTE ALLA POSSIBILITÀ DI RICORRERE SEMPRE A UN UNICO LIMITE COMPLESSIVO DEL SALARIO ACCESSORIO DEL PERSONALE.

- f) altre informazioni eventualmente ritenute utili per la migliore comprensione degli istituti regolati dal contratto.

CONSORZIO C.S.E.A.

II.1 - Modulo I - La costituzione del Fondo per la contrattazione integrativa

II.1.1 - Sezione I - Risorse fisse aventi carattere di certezza e stabilità

- Risorse storiche consolidate – unico importo consolidato

IL CONSORZIO C.S.E.A. HA COSTITUITO IL FONDO NELL'ANNO 2010. SI FA RIFERIMENTO ALLE PREMESSE DELLO SCHEMA DI ACCORDO – ALLEGATO. LA COSTITUZIONE è AVVENUTA D'INTESA CON ARAN E MINISTERO DELL'ECONOMIA, A SEGUITO SPECIFICI INCONTRI INTERVENUTI NEL 2009 E 2010. Nel prospetto 2018 le risorse vengono comunque descritte in modo il più possibile disaggregato

- Incrementi esplicitamente quantificati in sede di Ccnl/Ccrl/Ccpl

In questa parte vanno commentati gli incrementi del Fondo esplicitamente quantificati in sede di Ccnl/Ccrl/Ccpl. Tale tipologia di incremento ha caratteristica di *risorsa fissa con carattere di certezza e stabilità* e viene quindi acquisita definitivamente al Fondo in esame a seguito della stipula definitiva del Contratto collettivo nazionale o regionale (o di Provincia autonoma) di riferimento, con le decorrenze ivi indicate.

PARTE NON PERTINENTE ALLO SPECIFICO ACCORDO ILLUSTRATO. LE RISORSE CON CARATTERE DI CERTEZZA E STABILITA' NON SUBISCONO INCREMENTI RISPETTO ALL'ESERCIZIO PRECEDENTE FATTA ECCEZIONE PER I DIFFERENZIALI DI PROGRESSIONI ORIZZONTALI E, DAL 1.1.2019, PER LE QUOTE FISSE PRO CAPITE STABILITE DAL NUOVO CONTRATTO. SI EVIDENZIA CHE SUL PUNTO SONO IN CORSO APPROFONDIMENTI DELLA CORTE DEI CONTI IN MERITO ALLA POSSIBILITA' O MENO DI ESPUNGERE DAL TETTO DEL SALARIO ACCESSORIO DETTI INCREMENTI, PER CUI LE RELATIVE VOCI INSERITE O CHE SARANNO INSERITE EXTRA LIMITE SONO SOTTOPOSTE A CONDIZIONE SOSPENSIVA IN TAL SENSO.

- Altri incrementi con carattere di certezza e stabilità

Questa parte raccoglie gli ulteriori incrementi stabili che possono, sussistendone i requisiti, essere alimentati periodicamente (es. la RIA personale cessato).

PARTE NON PERTINENTE ALLO SPECIFICO ACCORDO ILLUSTRATO

II.1.2 - Sezione II - Risorse alimentabili

INCENTIVI PER ATTIVITA' DA FONDI EUROPEI (FONDI ALCOTRA), COME DA SCHEMA DI ACCORDO

PER QUANTO RIGUARDA L'INCENTIVO FUNZIONI TECNICHE, COME DA SCHEMI DI CALCOLO AGLI ATTI, OGGETTO DI SPECIFICHE DETERMINE, GLI ATTUALI ORIENTAMENTI PREVEDONO IL NON

INSERIMENTO NELLE SPESE DI PERSONALE E NEL LIMITE SALARIO ACCESSORIO. PERALTRO SI RICHIAMANO I PROVVEDIMENTI DI INDIVIDUAZIONE DEGLI IMPORTI.

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.

II.1.3 - Sezione III - (eventuali) Decurtazioni del Fondo

In questa sezione andranno esplicitamente elencati tutti gli eventuali vincoli normativi che limitano la crescita o riducono l'ammontare del Fondo (es. articolo 9 Decreto Legge n. 78/2010 convertito con Legge n. 122/2010). Per ciascuno di essi andrà proposta alla certificazione la modalità di applicazione e l'evidenza dell'avvenuto rispetto.

PARTE NON PERTINENTE ALLO SPECIFICO ACCORDO

II.1.4 - Sezione IV - Sintesi della costituzione del Fondo sottoposto a certificazione

Questa sezione è dedicata alla sintesi del Fondo sottoposto a certificazione, elaborato sulla base delle sezioni precedenti:

- a) Totale risorse fisse aventi carattere di certezza e stabilità sottoposto a certificazione, determinato dal totale della sezione III.1.1 eventualmente ridotta per le relative decurtazioni come quantificate nella sezione III.1.3
- b) Totale risorse variabili sottoposto a certificazione, determinato dal totale della sezione III.1.2 eventualmente ridotta per le relative decurtazioni come quantificate nella sezione III.1.3
- c) Totale Fondo sottoposto a certificazione, determinato dalla somma delle due voci precedenti.

VEDASI SCHEMA ALLEGATI

II.1.5 - Sezione V - Risorse temporaneamente allocate all'esterno del Fondo

PARTE NON PERTINENTE ALLO SPECIFICO ACCORDO.

II.2 - Modulo II - Definizione delle poste di destinazione del Fondo per la contrattazione integrativa

RISORSE PER POSIZIONE ORGANIZZATIVA: UTILIZZO MENSILE, BUDGET SCORPORATO DAL FONDO DA ESERCIZIO 2018

RISORSE PER PROGETTI FINALIZZATI: IN UNICA SOLUZIONE A CONSUNTIVO

INCENTIVO FUNZIONI TECNICHE: EXTRA FONDO, UTILIZZO COME DA REGOLAMENTO

II.2.1 - Sezione I - Destinazioni non disponibili alla contrattazione integrativa o comunque non regolate specificamente dal Contratto Integrativo sottoposto a certificazione

PARTE NON PERTINENTE

II.2.2 - Sezione II - Destinazioni specificamente regolate dal Contratto Integrativo

In questa sezione vanno rappresentate tutte le poste regolate dall'attività negoziale come formalizzate nel contratto integrativo specifico sottoposto a certificazione e quindi esplicitati i diversi istituti economici toccati dall'attività negoziale trattati (es. progressioni economiche orizzontali, premialità ecc.).

//

II.2.3 - Sezione III - (eventuali) Destinazioni ancora da regolare

Nonostante la previsione che i Contratti integrativi debbano risolversi in una unica sessione negoziale può darsi il caso che le delegazioni trattanti concordino di rinviare ad un successivo atto negoziale specifici istituti. A ciò va aggiunto che la stessa contrattazione di livello nazionale, ad esempio con riferimento all'articolo 32 comma 7 del Ccnl 2002-2005 Regioni ed Autonomie locali, faccia espresso rinvio all'utilizzo di specifiche somme (l'esempio fa riferimento ad un accantonamento per incarichi di alta professionalità nelle realtà di minori dimensioni). In queste eventualità è possibile sottoporre a certificazione il contratto integrativo lasciando chiaramente identificate, nella presente sezione, le quote ancora da regolare e rinviate ad una negoziazione successiva.

IN CASO DI ULTERIORI EVOLUZIONI CONTRATTUALI, DATO LO SBLOCCO DEI CONTRATTI PUBBLICI, POTRA' RIAPRIRSI LA SESSIONE CONTRATTUALE, LO STESSO DICASI PER QUESTIONI INTERPRETATIVE. IN MERITO ALL'UTILIZZO DI FONDI EUROPEI, SI RICHIAMA CONTENUTO DELIBERAZIONE DEL CONSIGLIO DI AMMINISTRAZIONE N. 23/2017 CHE EVIDENZIA L'ECCEZIONALITÀ DELLE ATTIVITÀ, LA LORO ECCEDEXENZA RISPETTO ALL'ATTIVITA' ORDINARIA DELL'ENTE; DOVRANNO ESSERE VERIFICATE CONDIZIONI STABILITE DA CORTE DEI CONTI, RIF.TO CORTE CONTI, SEZ. AUTONOMIE, QMIG 20/2017.

II.2.4 - Sezione IV - Sintesi della definizione delle poste di destinazione del Fondo per la contrattazione integrativa sottoposto a certificazione

SI RINVIA AL PUNTO 3.1.4 - IV

II.2.5 - Sezione V - Destinazioni temporaneamente allocate all'esterno del Fondo

PARTE NON PERTINENTE

II.2.6 - Sezione VI - Attestazione motivata, dal punto di vista tecnico-finanziario, del rispetto di vincoli di carattere generale

In questa sezione andrà data specifica evidenza, ai fini della certificazione, del rispetto di tre vincoli di carattere generale: **a.** attestazione motivata del rispetto di copertura delle destinazioni di utilizzo del Fondo aventi natura certa e continuativa con risorse del Fondo fisse aventi carattere di certezza e stabilità; **b.** attestazione motivata del rispetto del principio di attribuzione selettiva di incentivi economici; **c.** attestazione motivata del rispetto del principio di selettività delle progressioni di carriera finanziate con il Fondo per la contrattazione integrativa (progressioni orizzontali).

SI ATTESTANO I TRE VINCOLI PREDETTI. IN PARTICOLARE PER QUANTO RIGUARDA GLI INCENTIVI ECONOMICI, ESSI SONO CORRELATI A PROGETTI FINALIZZATI SPECIFICI, ELABORATI D'INTESA CON I RESPONSABILI APICALI E L'AMMINISTRAZIONE, E DI IMPORTO DIFFERENZIATO; LA P.O. OPERA SULLA BASE DI OBIETTIVI GESTIONALI ANCH'ESSI AFFIDATI D'INTESA. PER L'INCENTIVO CORRELATO A PROGETTO ALCOTRA, SI RICHIAMA QUANTO PIU' SOPRA INDICATO.

II.3 - Modulo III - Schema generale riassuntivo del Fondo per la contrattazione integrativa e confronto con il corrispondente Fondo certificato dell'anno precedente

SI RINVIA AL PUNTO 3.1.4 – IV. Si rinvia alla documentazione prodotta in occasione della contrattazione esercizio 2014.

II.4 - Modulo IV - Compatibilità economico-finanziaria e modalità di copertura degli oneri del Fondo con riferimento agli strumenti annuali e pluriennali di bilancio

II.4.1 - Sezione I - Esposizione finalizzata alla verifica che gli strumenti della contabilità economico-finanziaria dell'Amministrazione presidiano correttamente i limiti di spesa del Fondo nella fase programmatica della gestione

IL SISTEMA CONTABILE UTILIZZATO DALL'AMMINISTRAZIONE VIENE GESTITO IN MODO CHE LE SOMME SOGGETTE A LIQUIDAZIONE VENGANO PREVIAMENTE VERIFICATE IN RAPPORTO AI LIMITI ESPRESSI DAL FONDO OGGETTO DI CERTIFICAZIONE. OVVIAMENTE SONO PRESUNTI I VALORI RIFERITI ALL'INCENTIVO DI PROGETTAZIONE.

II.4.2 - Sezione II - Esposizione finalizzata alla verifica a consuntivo che il limite di spesa del Fondo dell'anno precedente risulta rispettato

SI ATTUA LA VERIFICA DEL RISPETTO DEL LIMITE DI SPESA DEL FONDO DELL'ANNO PRECEDENTE, MEDIANTE CONTROLLO A VISTA DEI RISPETTIVI VALORI.

II.4.3 - Sezione III - Verifica delle disponibilità finanziarie dell'Amministrazione ai fini della copertura delle diverse voci di destinazione del Fondo

LA FASE DI CONTROLLO DEI MEZZI DI COPERTURA AVVIENE SIA A PREVENTIVO, AL MOMENTO DELLA COSTITUZIONE DEL FONDO, SIA A CONSUNTIVO PRIMA DELLA LIQUIDAZIONE.

PARTE FINALE: SINTESI TRATTAZIONE VARI ELEMENTI DI CUI SI PREVEDE LA CONTRATTAZIONE DA PARTE DEL CCNL 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 QUELLI GIA' IN ESSERE, PER CUI PER L'ANNO CORRENTE VERRA' UTILIZZATO L'ATTUALE SISTEMA DI PERFORMANCE; L'ATTUALE SISTEMA PERALTRO 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.

CERTIFICAZIONE FINALE

Infine, pertanto, il sottoscritto Paolo Flesia Caporgno, segretario e responsabile servizi amministrativi contabili del Consorzio C.S.E.A., espone quanto segue:

- si richiama integralmente la relazione finale resa a seguito della definizione del percorso operativo per la costituzione del fondo salario accessorio, con ARAN e Ministero dell'Economia.

Detta relazione contiene i riferimenti al percorso operativo effettuato, i rilievi, gli approfondimenti condotti con Aran e Ministero dell'Economia in occasione dell'incontro (con Aran) del settembre 2009 a Roma, e (con Aran e Ministero dell'Economia) del 2 febbraio 2010, sempre in Roma.

Va evidenziato, in merito alla consistenza del fondo, che l'esercizio 2011 era il primo anno "a regime" del fondo stesso, in quanto il 2010 era stato caratterizzato dall'aver preso in considerazione l'importo medio pro dipendente ai fini della prima costituzione del fondo, soltanto per dodicesimi, avendo avuto il re inquadramento da Federambiente a Enti locali decorrenza 1.5.2010.

Sotto il profilo finanziario inoltre va evidenziato che questo ente al momento utilizza una contabilità di tipo economico.

Si evidenzia inoltre che è stata emanata la legge regionale, entrata in vigore, recante la nuova disciplina in materia di rifiuti; attualmente il Consorzio C.S.E.A. è in regime transitorio, in attesa dell'applicazione dell'iter di soppressione/trasformazione dei Consorzi di bacino da avviarsi in relazione alla legge stessa.

Tutte le risorse disponibili sono pertanto riferibili alla parte c.d. stabile che, ove non siano utilizzate per istituti stabili, passano alla parte c.d. variabile.

Inoltre, stante la proroga al momento limitata nel tempo del comando della posizione dirigenziale, nel contratto viene mantenuta la clausola di salvaguardia circa l'utilizzo di somme da destinare alla posizione organizzativa.

Saluzzo, 23/11/2018

IL SEGRETARIO – RESP. SERVIZI AMM.VI CONTABILI

Paolo Flesia Caporgno

