

Prot. 324/2023/CP/MDF

Teramo, lì 12 Luglio 2023

A S.E. il Prefetto
di Teramo

e p.c. Al Sindaco
Al Segretari comunale
Al responsabile del personale

del Comune di Alba Adriatica

Oggetto: Richiesta intervento.

Eccellenza la scrivente Federazione è costretta, a chiedere un Suo intervento relativamente alla situazione in cui versa il comune di Alba Adriatica per quanto riguarda l'applicazione del vigente CCNL con conseguenze economiche e non a carico dei lavoratori.

Ripetutamente ed inutilmente (si vedano le note allegate) il citato comune è stato sollecitato a:

1. attivazione procedure P.e.o annualità 2021-2022;
2. liquidazione Performance anno 2019, 2020,2021,2022;
3. Regolamentazione della flessibilità di 30 minuti in entrata e 30 minuti in uscita;
4. Erogazione degli oneri salariali fissi e ricorrenti;
5. Erogazione puntuale buoni pasto
6. Comunicazioni obiettivi in tempi utili;
7. Trasmissione schede di valutazione nei tempi previsti;

la scrivente O.S. a seguito dell'assemblea dei dipendenti del 24/03/23, (allegato A) ha intrapreso la via conciliativa con l'ente;
nell'incontro del 05/04/2023, (allegato B), i vertici politici e amministrativi del comune di Alba Adriatica rassicuravano le segreterie della GCIL e della CISL circa

il soddisfacimento delle richieste dando tempistiche certe che a puntualmente tutte disattese.

Il sindacato CSA Rai ha dichiarato lo stato di agitazione terminato in data 12/09/23 con esito positivo come da documentazione in Sua possesso, avendo avuto anche davanti a Lei, le stesse garanzie e assicurazioni, ma che come in precedenza sono state nuovamente disattese.

in data 09/06/23 a seguito della nota per il mancato riscontro, (allegato C) l'ente rispondeva, (allegato D), rassicurando nuovamente che sarebbero state liquidate le spettanze richieste, addossando le responsabilità dei ritardi ai Titolari di Posizione Organizzativa.

Anche con lo stipendio di giugno 2023 ai lavoratori non è stato erogato quanto dovuto e più volte assicurato nelle varie sedi di confronto.

Nella nota del 09/06/23 (allegato D), l'Ente dichiarava che i Titolari di Posizione Organizzativa verranno gravemente penalizzati a causa delle loro inadempienze, mentre con stupore si apprende che le uniche spettanze erogate con lo stipendio di Giugno sono stati i premi di risultato a favore proprio dei Titolari di Posizione Organizzativa.

Per quanto sopra si chiede un Suo egregio intervento anche a scongiurare eventuali ulteriori iniziative legali e contrattuali.

Distinti saluti

Il Coordinatore territoriale
CISL FP Teramo

(Marco De Febis)

A handwritten signature in black ink, appearing to read 'M. De Febis'.

Assemblea sindacale per il personale del comparto del Comune di Alba Adriatica 30 marzo 2023

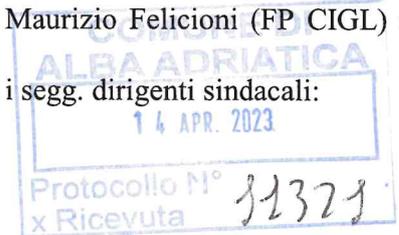
L'anno 2023, addì 24 marzo alle ore 11:00, presso la Sala Conferenze sita in via A. Bafile di Alba Adriatica si è svolta l'Assemblea Sindacale per il personale del comparto, indetta dalle OO.SS. CSA RAL, FP CGIL e CISL FP – Coordinamenti Provinciali di Teramo, ai sensi dell'art. 56 del CCNL 14.09.2000 e dell'art. 20 dello Statuto dei Lavoratori, con il seg. O.d.g.:

1. Contrattazione nazionale;
2. Contrattazione decentrata (Performance/Peo);
3. Condizioni lavorative dei dipendenti (benessere lavorativo e organizzativo);
4. Varie ed eventuali.

Sono presenti i dipendenti in numero pari a 29 su 47 aventi diritto, come da elenco sottoscritto, unitamente alle segg. RSU in carica: Daniele Straccia (CISL FP), Maurizio Felicioni (FP CIGL) e Fabrizio Durante (CSA RAL).

Sono inoltre intervenuti, in rappresentanza dei Segreterie Provinciali, i segg. dirigenti sindacali:

- Marco De Febis (CISL FP);
- Eleonora Pasquini (FP CGIL);
- Fabrizio Durante (CSA RAL).



Viene sommariamente illustrato il riepilogo di come si è arrivati alla convocazione della presente assemblea, dopo i diversi solleciti all'amministrazione comunale che si sono susseguiti negli anni, con ultimo quello del 7 marzo u.s. da parte del CSA RAL, che viene esposto in assemblea unitamente alla nota di riscontro a firma del Segretario Comunale, prot. nr. 9724 del 29.3.2023, trasmessa in pari data, della quale viene data lettura come richiesto dal mittente.

Prendono la parola i Coordinatori Provinciali delle OO.SS. presenti, i quali congiuntamente passano all'illustrazione delle modifiche introdotte dal nuovo CCNQ 2019-21, come da p.to 1 dell'o.d.g., sottolineando i cambiamenti che comporterà la sua entrata in vigore normativa prevista per l'imminente 1 aprile 2023.

Si passa al p.to 2 O.d.G. "Contrattazione Decentrata (Peo/Performance)".

L'assemblea concorda sulla intollerabile situazione di stallo in cui versano i lavoratori relativamente alle carriere economiche (P.E.O.). Dopo instancabili tentativi si è riusciti, nel 2021 e 2022, ad ottenere il finanziamento delle P.e.o. tale procedure non sono mai state colpevolmente avviate. Anzi, nel gennaio 2022 l'amministrazione ha inteso modificarne celermente i criteri di accesso e tuttavia, dopo ben 15 mesi, non è stato bandito alcun avviso.

In riferimento alle Performance, la Segretaria Comunale ha comunicato in extremis, che la responsabilità sia da addebitare ai TPO, i quali avrebbero trasmesso le relazioni necessarie e riferite alle annualità 2019-20 e 21 solo nei mesi di luglio e agosto 2022. Si prende atto con rammarico che, oltre i 3 anni infruttuosamente trascorsi, siano passati invano ancora 7 mesi, senza che si addivenisse all'effettiva attuazione degli accordi decentrati e si fossero preventivamente adottati i necessari provvedimenti.

L'assemblea tutta concorda che tali ritardi non siano oltremodo tollerabili, che la raccolta delle relazioni non possa avvenire a ben 3 anni di distanza dall'anno di riferimento, comportando ulteriori dilazioni nelle liquidazioni, e che l'Amministrazione non abbia operato con il corretto tempismo e la dovuta attenzione, in modo da ottenere dai funzionari la documentazione necessaria e mancante.

p.to 3 O.d.G. - I dipendenti evidenziano che, nonostante l'espletamento delle procedure concorsuali passate e quelle in essere, l'organico in forza all'Ente sia ancora sottostimato rispetto al Piano del Fabbisogno approvato, e che, nonostante alcune assunzioni siano state effettivamente esperite, molti lavoratori abbiano inteso migrare verso altre amministrazioni, finanche prima della scadenza del periodo di prova. I presenti esternano la sensazione che tali fuoriuscite possano essere ragionevolmente connesse con l'assenza di benessere lavorativo anche percepito, la quale spinge i soggetti altrove, alla

ricerca di Enti i quali sappiano fornire migliori condizioni. Tale osmosi ha comportato, in passato ed anche di recente, inaccettabili dinieghi alle mobilità volontarie, basati su motivazioni non condivisibili e financo pretestuose, non imputabili ai lavoratori bensì al non raggiungimento degli obiettivi dell'amministrazione in termini di reintegro del personale. Non può essere anteposta una paventata ed irrealistica carenza organica come esclusiva motivazione al diniego, esistendo la consapevolezza in seno all'Ente di evidenti carenze nell'attuazione delle politiche finalizzate al raggiungimento del benessere lavorativo ed organizzativo nonché alle carriere ed alla crescita professionale. Il benessere lavorativo non deve rappresentare un miraggio o una concessione unilaterale, ma dovrebbe essere piuttosto il faro per attrarre competenze e professionalità. La sua assenza deve consentire a tutti i dipendenti di poter ambire a nuove esperienze professionali e carriere maggiormente appaganti, anche al di fuori dell'Ente di appartenenza. Si aggiunga poi il fatto che non solo i lavoratori si trovino in situazioni di crescita economica in stallo da decenni, ma sia oltremodo impedito loro di poter aspirare a nuove opportunità professionali.

Inoltre è nota la volontà dell'Amministrazione di non concedere ad altri Enti le graduatorie concorsuali attive e non fruibili nel piano triennale del fabbisogno, precludendo ai futuri lavoratori in esse presenti, la facoltà di poter conquistare altrove un ambito posto di lavoro. A tal proposito si ricorda che nei relativi bandi non è stata mai esclusa la predetta eventualità.

In merito all'orario di lavoro l'assemblea richiede l'immediata attivazione funzionale della Banca delle Ore, dichiarata incomprensibilmente "di fatto già attuata", le cui attuali metodologie di fruizione risultano tuttavia ignote (non attivata la sezione telematica e non contabilizzato il saldo in busta paga), nonché l'introduzione della flessibilità oraria in ingresso/uscita, compatibilmente con l'apertura al pubblico degli uffici, al fine di consentire ai lavoratori di poter assolvere alle proprie necessità logistiche e familiari. A tal proposito giova ricordare che l'art. 36 del CCNL 19-21 al c. 1 preveda che "nel quadro delle modalità dirette a conseguire una maggiore conciliazione tra vita lavorativa e vita familiare, l'orario flessibile giornaliero consiste nell'individuazione di fasce temporali di flessibilità in entrata ed in uscita. Compatibilmente con le esigenze di servizio, il dipendente può avvalersi di entrambe le facoltà nell'ambito della medesima giornata". Si ricorda che nel mese di settembre 2022 sia stata effettuata dai lavoratori una petizione al fine di richiedere l'attuazione della citata flessibilità oraria e che ad oggi tale istanza risulti, dopo 6 mesi, priva di riscontro. Tale evidenza ben connota l'attenzione che l'amministrazione ripone sul benessere lavorativo dei dipendenti e sulle ripercussioni familiari dello stress da lavoro correlato, di cui si richiede all'Ente di effettuare una puntuale valutazione.

In merito all'erogazione delle indennità fisse e ricorrenti, i lavoratori evidenziano frequenti ritardi nel pagamento delle stesse, nonché nella contabilizzazione e corresponsione dei buoni pasto, in violazione di contratti (mese successivo alla prestazione per indennità) e regolamenti (buoni pasto erogati in acconto).

Inoltre, l'assemblea evidenzia che in data 15 u.s. sia stata trasmessa una nota per la raccolta delle adesioni allo straordinario elettorale, la quale ha inteso escludere il personale dal beneficio del buono pasto, sebbene riconosciuto nelle precedenti evenienze elettorali. Tale condotta pone in seno al Responsabile la facoltà di poter arbitrariamente decidere circa l'opportunità o meno del riconoscimento e rispecchia una forma mentis non volta alla collaborazione, palesando la sola possibilità per i lavoratori di fornire prestazioni non completamente corrisposte come i contratti prevedrebbero e la consuetudine ha consolidato.

Relativamente alla formazione del personale, l'assemblea evidenzia l'inconsistenza della pianificazione attuale, qualora esistente, in quanto numerosi dipendenti non frequentano eventi formativi da troppi anni. Addirittura i nuovi immessi svolgono le loro funzioni senza la necessaria formazione, troppo spesso confusa con l'affiancamento a colleghi anziani i quali non possono e non devono assumere compiti di istruzione formale ed esaustiva. Ci si chiede come si possa aspirare a valutazioni eccellenti senza che venga predisposto il necessario e doveroso percorso di crescita professionale, neanche in incipit lavorativo.

In merito alle valutazioni delle performance, alcuni dipendenti evidenziano di averle ricevute dopo diversi anni, ed in alcuni casi è stata consegnato solo il riepilogo, senza allegare il prospetto dettagliato, fatto che impedisce al lavoratore di poter conoscere le proprie lacune ed impegnarsi nel progredire.



A tal proposito è emerso che non vengano assegnati, all'inizio di ciascun anno solare, gli obiettivi lavorativi da raggiungere, e che colpevolmente si addivenga ad una sorta di sanatoria dicembrina, ove obiettivi e performance risultano temporalmente coincidenti. Inoltre non è stata mai effettuata la necessaria e doverosa valutazione dei carichi di lavoro.

L'assemblea richiede inoltre di applicare con regolarità gli strumenti di valorizzazione del personale in base alle reali attitudini e competenze maturate negli anni da parte dei dipendenti, nell'ambito della costituzione del fondo e nel rispetto del vigente Contratto Decentrato Integrativo, così da ripristinare il benessere psico-fisico dei dipendenti.

A seguito delle dimissioni dell'incaricato all'ufficio economato, il servizio è stato sospeso ovvero reso inoperante, sopprimendo di fatto un servizio essenziale per il corretto funzionamento degli uffici. Le motivazioni addotte, riconducibili esclusivamente all'assenza dell'addetto senza che si fosse provveduto a sostituzione, non appaiono in linea con una corretta gestione organizzativa. I lavoratori costretti a recarsi in missione, ad esempio, sebbene utilizzino veicoli dell'amministrazione, sono costretti ad anticipare le spese autostradali in assenza di apparati Telepass fruibili ed a carico dell'Ente, senza poter beneficiare del dovuto acconto ovvero celere rimborso del servizio economato. Tale disservizio si ripercuote inoltre anche sui piccoli acquisti contingenti che ciascuna area è costretta ad effettuare, con conseguenti dilazioni relativamente all'approvvigionamento e ritardi nell'attuazione dei servizi richiesti.

In vista del doveroso aggiornamento dell'attuale contratto decentrato integrativo, l'assemblea tutta invita l'amministrazione e la parte sindacale a:

- i. porre una maggiore attenzione all'equità di redistribuzione del fondo ovvero in proporzione al personale che si accolla maggiori responsabilità nell'ambito del proprio settore (specifiche responsabilità e indennità di funzione);
- ii. adeguare i singoli istituti (indennità, specifiche responsabilità, indennità di funzione, etc.) che risultano essere al di sotto della media degli altri enti locali abruzzesi;
- iii. recepire il nuovo Contratto Collettivo Nazionale Funzioni Locali del 16.11.2022, che prevede un nuovo sistema di qualificazione per le progressioni orizzontali e verticali oltre ad una nuova disciplina per gli incarichi di Elevata Qualificazione nonché norme speciali in fase di prima applicazione del contratto stesso;
- iv. adottare una disciplina più articolata sugli istituti contrattuali collegati all'orario di lavoro (banca delle ore, flessibilità in ingresso e uscita, ecc.);
- v. accreditare sistematicamente i buoni pasto con cadenza mensile,
- vi. comunicare tempestivamente gli obiettivi e valutare i carichi di lavoro, al fine di attivare un serio monitoraggio e gestione della qualità e quantità del lavoro;
- vii. trasmettere le schede di valutazione dei dipendenti in tempi congrui, in modo da concedere la possibilità del contraddittorio da parte del personale interessato;

Dall'ampia discussione sono emersi i segg. punti critici / richieste da sottoporre all'amministrazione, con richiesta di provvedere con estrema solerzia e senza ritardo:

1. Avvio delle procedure P.e.o. anni 2021 e 2022;
2. Celere erogazione delle Performance anno 2019, calendarizzazione anni 2020-2022;
3. Implementazione reale e fruibile della banca delle ore;
4. Modifica dell'orario inserendo la flessibilità in ingresso/uscita;
5. Tempestiva erogazione degli oneri salariali fissi e ricorrenti;
6. Erogazione Buoni Pasto come da Regolamento;
7. Comunicazione tempestiva obiettivi e valutazione carichi di lavoro;
8. Attribuzione degli incarichi complessi e/o di responsabilità al personale che li svolge in assenza di riconoscimento;
9. Trasmissione completa e puntuale delle schede di valutazione;
10. Concessione N.O. alla mobilità per le aree non in effettiva ed insanabile carenza di personale;
11. Cessione di graduatorie attive ad altri Enti;
12. Ripristino servizio economato;



13. Attivazione di piani di formazione del personale neo-immesso e pianificazione puntuale per il restante.

Il soddisfacimento delle predette richieste costituisce prerequisite indispensabile ed imprescindibile per il ripristino del benessere organizzativo degli uffici dell'Ente, psico-fisico e sociale dei dipendenti, per un ambiente di lavoro più salubre oltreché maggiormente produttivo.

Dato atto che nr. 4 dipendenti hanno abbandonato l'aula per esigenze di servizio improrogabili e riscontrata l'attuale consistenza in 25 lavoratori, l'Assemblea, dopo ampia discussione procede ad opportuna votazione, sulle segg. 3 azioni alternative da intraprendere:

1. Redazione ed inoltro all'ente di diffida formale con richiesta definire compiutamente gli interventi che intenderà intraprendere al fine di ripristinare il benessere lavorativo dei dipendenti e di fornire un cronoprogramma puntuale costituente impegno formale ad adempiere;
2. Adempimenti di cui al p.to 1 con contestuale trasmissione dell'atto al Prefetto di Teramo al fine di mettere S.E. a conoscenza della descritta situazione di stallo/inadempienza;
3. Proclamazione dello stato di agitazione.

Dopo ulteriore discussione si procede a votazione con i segg. esiti:

p.to nr. 1): voti 12 (dodici);

p.to nr. 2): voti nr. 0 (zero);

p.to nr. 3): voti 13 (tredici).

Alla luce delle risultanze del voto, l'assemblea a maggioranza conferisce mandato alle OO.SS. di **proclamare lo stato di agitazione**.

I lavori terminano alle ore **13,45**.

Le RSU del Comune di Alba Adriatica

Fabrizio DURANTE (CSARAL)

Maurizio FELICIONI (CGIL FP)

Daniele STRACCIA (FP CISL)

Segreterie Provinciali di Teramo

Eleonora PASQUINI (FP CGIL)

Marco DE FEBIS (CISL FP)

Fabrizio DURANTE (CSARAL)



A seguito del mandato che le lavoratrici e i lavoratori hanno conferito alle O.O.S.S. nell'ambito dell'assemblea tenutasi in data 30/03/23 (di cui contestualmente si allega verbale completo), le sigle sindacali CGIL e CISL hanno ritenuto doveroso un confronto con l'Ente sulle criticità rivendicate in sede di adunanza.

In data 05/04/23, nella sede del Municipio di Alba Adriatica, sono stati sottoposti alla Segretaria comunale, al Sindaco e al Vicesindaco i punti salienti emersi dalla discussione ai quali sono stati dati i seguenti riscontri:

- procedure P.e.o annualità 2021-2022: le procedure saranno avviate a partire dal mese successivo alla ricezione delle valutazioni da parte dei responsabili, la pubblicazione dei bandi è prevista verosimilmente per il mese di giugno 2023;
- Performance anno 2019: entro il mese corrente, a seguito della consegna delle schede di valutazione da parte di alcuni responsabili solo successivamente all'assemblea, sarà deliberata l'erogazione con effetto economico dal primo cedolino utile,
- Performance anno 2020-2021-2022: saranno erogate previa ricezione delle valutazioni da parte dei responsabili, già più volte formalmente sollecitati;
- Flessibilità: viene confermata la flessibilità di 30 minuti in entrata e 30 minuti in uscita. L'Amministrazione conferma in aggiunta alla flessibilità la possibilità di fruire di permessi brevi, ed appare disponibile ad esaminare eventuali dinieghi da parte dei responsabili degli uffici competenti;
- Erogazione degli oneri salariali fissi e ricorrenti: l'Amministrazione asserisce di procedere al pagamento dei suddetti oneri previa acquisizione della documentazione da parte dei responsabili. (Normalmente i tempi tecnici prevedono l'erogazione entro un massimo di 60 giorni dalla ricezione della documentazione da parte dei responsabili);
- Erogazione buoni pasto: Si riferisce che i ritardi rilevati sono imputabili alle tempistiche del rinnovo delle convenzioni. (In merito al conferimento del buono pasto in sede di straordinario elettorale l'Amministrazione riferisce che l'orario che verrà adottato non soddisfa il requisito per l'erogazione del suddetto);
- Comunicazioni obiettivi: L'Ente ci comunica che l'iter prevede l'attuazione del PEG (Piano Esecutivo di Gestione) e conseguente Piano Performance entro i 20 giorni successivi alla data di approvazione del bilancio di previsione;
- Trasmissione schede di valutazione: l'Amministrazione asserisce che i responsabili sono stati più volte formalmente sollecitati in merito, allo stato attuale risulta che la maggior parte dei suddetti ha ottemperato alla trasmissione;
- Ripristino servizio economato: risulta già in essere l'individuazione da parte dell'Amministrazione di un dipendente da adibire al suddetto servizio al fine di garantirne l'operatività. (L'Amministrazione comunica la disponibilità presso l'ufficio personale di n. 2 Telepass);

Alla luce delle delucidazioni forniteci dall'Ente, si ritiene opportuno di non procedere momentaneamente alla proclamazione dello stato di agitazione, fermo restando che, qualora quanto comunicatoci dall'Ente non dovesse concretizzarsi, si procederà automaticamente alla proclamazione dello stato di agitazione, senza la necessità di riunirsi nuovamente in assemblea.

Le O.O.S.S. rimangono a disposizioni per eventuali ed ulteriori chiarimenti.

FP CGIL

Eleonora Pasquini

A handwritten signature in black ink, appearing to be 'EP' with a flourish.

CISL FP

Marco De Febis

A handwritten signature in black ink, appearing to be 'MDF' with a flourish.



Alla Segretaria comunale

Al Sindaco

del Comune di Alba Adriatica

LORO SEDI

OGGETTO: MANCATO RISCONTRO INCONTRO DEL 05/04/2023

Con la presente si evidenzia il mancato riscontro di quanto concordato nell'ambito dell'incontro tenutosi in data 05/04/2023 presso la sede del Municipio di Alba Adriatica alla presenza della Segretaria Comunale, del Sindaco e del Vicesindaco.

Le scriventi O.O.S.S., a seguito del suddetto incontro, decidevano di sospendere temporaneamente la proclamazione dello stato di agitazione per le motivazioni di cui alla precedente nota inviata in data 15/05/2023.

Le scriventi chiedono pertanto la liquidazione della Performance annualità 2019 e la pubblicazione dei bandi relativi alle P.E.O. annualità 2021-2022 entro e non oltre la data del 15/06/2023. Entro tale data si chiede, inoltre, un aggiornamento puntuale riguardo tutti i punti elencati nella succitata nota.

In assenza di oggettivi riscontri alla data indicata, le scriventi O.O.S.S. procederanno alla proclamazione dello stato di agitazione senza ulteriore comunicazione, come da mandato ricevuto in data 30/03/2023 dall'assemblea delle lavoratrici e dei lavoratori.

Teramo, lì 29/05/2023

FP CGIL

f.to Eleonora Pasquini

CISL FP

f.to Marco De Febis



Alba Adriatica, lì 09.06.2023

Spett.li

CISL FP

cislfpteramo@pec.it

CGIL FP

fpcgilteramo@cert.it

CSA RAL

csaral.provteramo@pec.it

OGGETTO: Riscontro Vs. note prot. nr. 016238 del 30.05.2023 a firma della FP CGIL e CISL FP e prot. nr. 017133 del 08.06.2023 a firma della CSA RAL.

Con riferimento alle note di cui in oggetto, recanti, rispettivamente, “*Mancato riscontro incontro del 05/04/2023*” e “*Proclamazione stato di agitazione del personale del Comune di Alba Adriatica. Richiesta di esperimento della procedura di conciliazione*”, quest’ultima in esito all’Assemblea sindacale per il personale del comparto del Comune di Alba Adriatica del 1^ giugno 2023, di cui è stata trasmessa copia del verbale, si riporta di seguito la posizione dell’Ente in merito alle questioni più significative invocate nelle richiamate missive.

Appare però preliminarmente necessario rappresentare che la mancata liquidazione di alcune voci del salario accessorio sia da addebitare esclusivamente ai ritardi ed alle inadempienze in cui sono incorsi i responsabili di posizione organizzativa in quanto manchevoli della redazione e dell’invio delle relazioni necessarie alla valutazione del loro operato e di quello del personale dipendente ad essi assegnato.

Numerosi e diversi sono infatti stati i solleciti (mess. n. 770432 del 25.07.2022, prot. n. 22969 del 19.08.2022, prot. n. 26909 del 29.09.2022, prot. n.10054 del 31.03.2023) rivolti all’indirizzo dei TPO tanto che all’indomani della assemblea del 30 marzo u.s. in maniera improvvisa e precipitosa gli stessi trasmettevano, all’ufficio Servizi Interni la documentazione inerente la valutazione del personale dipendente.

A titolo meramente esemplificativo, ma non esaustivo, si riportano le evidenze documentali di quanto appena detto:

- nota mess. int. n. 821500 del 30-03-2023;
- nota mess. int. n. 821653 del 31-03-2023;
- nota mess. int. n. 821773 del 31-03-2023;
- nota mess. int. n. 821792 del 31-03-2023;

- nota mess. int. n. 822520 del 04-04-2023;
- nota mess. int. n. 822892 del 06-04-2023;
- nota mess. int. n. 830775 del 15-05-2023;
- nota mess. int. n. 830836 del 15-05-2023;
- nota mess. int. n. 831098 del 16-05-2023;
- nota mess. int. n. 833036 del 25-05-2023;
- nota mess. int. n. 835798 del 08-06-2023;

Appare del tutto evidente che in assenza della documentazione sopra citata fosse pressochè impossibile per l'Ente procedere alla liquidazione delle somme relative al salario accessorio, tanto da apparire quindi paradossale lo stato di agitazione proclamato dal CSA, preso atto delle inadempienze dello stesso personale dipendente.

Si rende a questo punto opportuno sottolineare che la valutazione dei propri collaboratori è uno degli elementi di valutazione stessa dell'operato degli incaricati di posizione organizzativa, che alla luce degli ultimi accadimenti e delle rivendicazioni sindacali promosse, ne verranno gravemente penalizzati.

Atteggiamento però questo dei TPO non nuovo, in quanto già nel 2018, il Nucleo di Valutazione allora in carica, lamentò le difficoltà e l'assenza di collaborazione da parte dei responsabili di servizio, nel rendere la documentazione necessaria alla valutazione, tanto che lo stesso Nucleo di allora (così come oggi) era dovuto intervenire con diversi solleciti, richieste di integrazioni e revisione degli atti prodotti.

In merito alla liquidazione delle Performance per annualità 2019, si significa che in data 05.05.2023 è stata approvata la Delibera di Giunta Comunale nr. 85 avente ad oggetto "*Presca d'atto della performance dei titolari di posizione organizzativa – anno 2019*", atto propedeutico al perfezionamento del processo di rendicontazione delle performance previsto dal sistema di valutazione vigente ed alla conseguente liquidazione della retribuzione di risultato per l'annualità 2019.

Si comunica altresì che per le successive annualità si continua a lavorare con sollecitudine, adottando ogni azione necessaria alla fluidità del processo in argomento ed al rapido soddisfacimento delle istanze avanzate. Segnatamente, si significa però che a tutt'oggi non è stata del tutto completata la trasmissione da parte dei TPO della documentazione relativa alle annualità 2021, 2022.

A riprova che per le restanti voci del salario accessorio per la cui liquidazione non è necessario l'intervento dei TPO si è adempiuto con solerzia e puntualità si elencano, anche in questo caso a titolo esemplificativo e non esaustivo, i seguenti provvedimenti recentemente assunti:

- atto di liquidazione **n.18 del 16.02.2023** con cui si è provveduto alla corresponsione di indennità di lavoro straordinario e reperibilità al personale dipendente dell'ufficio stato civile/anagrafe, per il periodo ottobre-dicembre 2022;
- atti di liquidazione **nn. 32, 33 e 34 del 12.04.2023**, con cui si è provveduto alla corresponsione di voci del salario accessorio quali indennità di turnazione, maggiorazione lavoro festivo, straordinario per il mese di gennaio 2023 e particolari responsabilità dell'anno 2022 per personale dell'ufficio urbanistica e SUAP;
- atto di liquidazione **n. 35 del 13.04.2023**, con cui si è provveduto alla liquidazione di voci del salario accessorio quali indennità di turnazione, maggiorazione lavoro festivo per il personale dipendente di polizia locale per il trimestre gennaio febbraio e marzo 2023;
- atto di liquidazione **n. 40 del 21.04.2023**, con cui si è provveduto alla liquidazione di voci del salario accessorio quali indennità di rischio dell'anno 2021 per il personale dell'ufficio tecnico manutentivo;
- atto di liquidazione **n. 44 del 04.05.2023**, con cui si è provveduto alla liquidazione di voci del salario accessorio quali indennità di rischio dell'anno 2022 per il personale dell'ufficio tecnico manutentivo;

- atti di liquidazione **n. 51 e 52 del 06.06.2023**, e del 07.06.2023 con cui si è provveduto alla liquidazione di voci del salario accessorio quali indennità particolari responsabilità dell'anno 2021 e 2022 per personale dell'ufficio tecnico manutentivo;

Alla luce di quanto sopra riferito si rassicura quindi che si sta provvedendo laddove possibile a sanare definitivamente tutte le situazioni rimaste incompiute, continuando a sollecitare ed anche a supportare gli stessi responsabili laddove richiesto, nella compilazione della documentazione mancante.

Menzione a parte merita l'istituto delle progressioni economiche orizzontali (cd. PEO) per le quali è stato già contrattato nel 2021 e 2022 l'accantonamento in sede di contrattazione decentrata delle somme necessarie; anche in questo caso però si rende necessaria la valutazione del personale, istituto ad esclusivo appannaggio delle TPO, in considerazione del fatto che il CCNL delle Funzioni Locali espressamente dispone che le progressioni economiche sono attribuite in relazione alle risultanze della valutazione della performance individuale del triennio che precede l'anno in cui è adottata la decisione di attivazione dell'istituto.

L'inequivoco tenore letterale della clausola contrattuale, ai fini della sua applicazione, richiede espressamente l'indispensabilità delle valutazioni del triennio antecedente l'anno della sottoscrizione del contratto integrativo e non consente soluzioni diverse volte ad introdurre elementi derogatori alla mera valutazione.

Sul punto, preme altresì sottolineare come già rappresentato con propria precedente nota, che l'istituto delle progressioni economiche orizzontali è stato pensato a beneficio del dipendente **meritevole**, da tradursi in una erogazione basata su criteri realmente **selettivi**, e non quale strumento dotato di un automatismo tale da vanificare le finalità con le quali era stato concepito e da determinarne un uso distorto.

Invero, con riguardo al diniego alla mobilità dei lavoratori e alla mancata cessione delle graduatorie concorsuali, preme sottolineare che trattasi di tematica non rientrante nella sfera di pertinenza sindacale e che pertanto si ritiene inopportuno e pretestuoso invocarla trasversalmente in tema di benessere dei lavoratori.

Si ribadisce comunque quanto già esplicitato in passato che appare oltremodo contraddittorio lamentare carenza di organico e lamentare contestualmente il diniego alla mobilità dei lavoratori e la mancata cessione delle graduatorie concorsuali; sono infatti sicuramente note quante e quali procedure concorsuali e selettive siano state programmate e portate a compimento nell'arco nel periodo 2019/2023, per permettere nuove e molteplici assunzioni di personale, una peraltro conclusasi proprio l'08 giugno 2023.

In merito all'attivazione delle Banca delle ore e, più in generale, al tema della flessibilità oraria, come già precedentemente indicato, è allo studio una regolamentazione precisa dell'istituto in linea con le prerogative dei singoli lavoratori, ferma restando la necessaria compatibilità con le esigenze di servizio dell'Ente e di continuità delle prestazioni fruibili dall'utenza. Una non esaustiva regolamentazione dell'istituto potrebbe determinare, in luogo dell'ambita flessibilità, prassi tali da configurare un nuovo e diverso orario di lavoro rispetto a quello contrattualmente stabilito.

Infine, con riferimento alla presunta imposizione della "rotazione" del personale rispetto alla partecipazione alle assemblee sindacali, si rappresenta che questo ente ha sempre rimesso alla discrezionalità dei propri dipendenti la scelta di prendere parte agli incontri indetti dai sindacati e che sovente è stata volontà del singolo quella di non pregiudicare la continuità dei servizi al pubblico in nome di una responsabilità che questa amministrazione riconosce come lodevole.

Per tutto quanto non esplicitato nella presente nota, si fa espresso rinvio a quanto già rappresentato con la precedente comunicazione di cui al prot.n. 7054 del 08.03.2023

Tutto quanto premesso, si informano le SS.LL. che non ci si intende sottrarre ad eventuali richieste di confronto e a pervenire a soluzioni concertate sugli argomenti richiamati.

all. D - pag.4 di 4

Restando salvo ed impregiudicato ogni diritto ed azione a tutela del proprio operato, l'occasione è gradita per porgere
Distinti saluti.

Il Segretario Comunale

Dott.ssa Emilia Piro