

ASSEMBLEA TERRITORIALE IDRICA PALERMO

AMBITO TERRITORIALE OTTIMALE 1 PALERMO

VERBALE N. 15

REVISORE UNICO DEI CONTI

Verbale n. 15/2019 del 12/12/2019

La sottoscritta Dott. ssa Cattuto Maria Assunta, Revisore Unico dell'ATI Palermo, nominata con deliberazione di C.D. n. 03 del 04/05/2018, esprime il seguente

PARERE

“per Contrattazione Collettiva decentrata integrativa per il personale dirigente e non dirigente dell'Assemblea Territoriale Idrica Palermo.”

IL REVISORE

al fine di esprimere parere sulla costituzione del fondo per la contrattazione integrativa decentrata anno 2019, ha esaminato l'ipotesi di C.C.D.I. del personale dirigente e non prot. 1377 del 10/12/2019 ricevuta a mezzo pec da parte del direttore Ing Gaetano Grifasi.

PREMESSO

Che è stato trasmesso quale documentazione di supporto:

1. Ipotesi di C.C.D.I. del personale Dirigente anno 2019;
2. Ipotesi di C.C.D.I. del personale non Dirigente anno 2019;
3. Verbale di seduta per accordo C.C.D.I per il personale Dirigente anno 2019;
4. Verbale di seduta per accordo C.C.D.I per il personale non Dirigente anno 2019;
5. la relazione Tecnico finanziaria sulla contrattazione integrativa decentrata anno 2019 per il personale dirigente;
6. la relazione Tecnico finanziaria sulla contrattazione integrativa decentrata anno 2019 per il personale non dirigente;

che al fine di esprimere il suddetto parere è necessario compiere un'analisi normativa,

giurisprudenziale e di prassi ritenuta dal revisore assolutamente propedeutica al rilascio dello stesso;

la contrattazione decentrata regolata dal CCNL dell'1/04/1999 per il personale dirigente e dal CCNL del 21/05/2018 costituisce una delle componenti della retribuzione da corrispondere al pubblico impiego ed è soggetta alle regole che lo stesso contratto stabilisce.

Le fasi della procedura di contrattazione sono disciplinate e devono seguire un preciso iter che permette alle parti (organo politico e sindacati in rappresentanza dei lavoratori) di addivenire alla statuizione di quanto stabilito nell'art. 4 comma 2 lettera a) del Ccnl " i criteri per la ripartizione e destinazione delle risorse finanziarie, indicate nell'art. 15, per le finalità previste dall'art. 17, nel rispetto della disciplina prevista dallo stesso articolo 17 ".

La contrattazione stabilisce quindi l'an non il quantum, stabilisce i criteri (non le somme), che saranno assegnate al conseguimento degli obiettivi prefissati.

Tutto l'iter deve **garantire una statuizione in tempi antecedenti al periodo** che verrà esaminato al fine di retribuire il dipendente con la quota di propria spettanza.

Come affermato dall'associazione Nazionale Professionale dei Segretari Comunali e Provinciali, lo slittamento dei tempi porta con sé, problemi enormi e rischi grandi. Infatti, prevedere progressioni orizzontali sostanzialmente ad anno terminato, significa incorrere nel rischio di retroattività che la Corte dei conti concretizza in danno erariale.

L'errore fondamentale consiste proprio nel ritenere possibile attivare le trattative con i sindacati solo una volta che il fondo sia formalmente costituito a bilancio di previsione approvato, ciò che causa poi tutti i problemi elencati sopra.

Tale errore è confermato dalla prassi di approvare, insieme col contratto decentrato annuale per la destinazione delle risorse, tabelle finanziarie che specifichino in modo puntuale le risorse appunto destinate ai vari istituti finanziati dal fondo di parte stabile e di parte variabile.

Basterebbe stabilire che per ogni istituto le parti concordano di destinare una certa percentuale del fondo, una volta determinato con precisione a seguito dell'approvazione del bilancio.

Il contratto può, dunque, stipularsi con il consenso prestato tra le parti a che le risorse di parte stabile siano destinate in un certo modo entro una certa percentuale.

Solo agendo in questo modo si può rispettare davvero l'autonomia negoziale e far sì che i contratti giungano puntuali, all'inizio dell'anno in modo che si evitino tutti i problemi visti prima.

Questo modus agendi consentirebbe addirittura di presentare le piattaforme nei mesi precedenti l'inizio dell'anno di riferimento, per provare ad avere un contratto già stipulato con l'inizio della gestione.

Anche l'Aran (Agenzia per la Rappresentanza Negoziale delle Pubbliche Amministrazioni) nella sua pubblicazione "La procedura della contrattazione decentrata integrativa Comparto Regioni e Autonomie locali" manifesta l'avviso condivisibile di avviare le trattative in modo il più possibile tempestivo: "Ai sensi dell'art. 5, comma 2, del CCNL dell'1.4.1999, come sostituito dall'art.4 del CCNL

del 22.1.2004, l'ente deve convocare la delegazione sindacale per l'avvio del negoziato, entro trenta giorni dalla presentazione delle piattaforme, da parte dei soggetti sindacali legittimati. La mancata presentazione della piattaforma o l'eventuale ritardo della sua presentazione non precludono, tuttavia, l'avvio della trattativa".

Anche in assenza di piattaforme, l'ente, nella persona del presidente della delegazione, sulla base delle direttive ricevute, può, infatti, convocare la RSU e le organizzazioni sindacali territoriali, sempre in presenza di uno specifico interesse dell'ente ad avviare le trattative in relazione ad istituti o a materie ritenute di particolare rilievo (ad esempio, progressioni orizzontali, produttività, condizioni per l'erogazione di specifiche indennità).

L'avvio tempestivo delle trattative, rispetto all'arco temporale di riferimento, è certamente funzionale ai contenuti del contratto integrativo che si va a stipulare, tenuto conto anche e soprattutto della natura e delle caratteristiche degli istituti disciplinati.

In tal modo, evitandosi eccessivi ritardi nella stipulazione del contratto integrativo, si scongiurerebbe, tra l'altro, il rischio della "retroattività" dell'erogazione trattamenti economici accessori ed in particolare dei compensi premiali, ritenuto inammissibile dalla Corte dei Conti".

Che l'art. 40-bis del D.lgs. n. 165/2001 – controlli in materia di contrattazione integrativa dispone che "il controllo sulla compatibilità dei costi della contrattazione collettiva integrativa con i vincoli di bilancio e quelli derivanti dall'applicazione delle norme di legge, con particolare riferimento alle disposizioni inderogabili che incidono sulla misura e sulla corresponsione dei trattamenti accessori e effettuano dal collegio dei revisori dei conti..."

Che ai sensi dell'art. 40 comma 3- sexies del Dls 165/201 " a corredo di ogni contratto integrativo le pubbliche amministrazioni redigono una relazione tecnico – finanziaria ed una relazione illustrativa, utilizzando gli schemi appositamente predisposti e resi disponibili tramite i siti istituzionali del MEF di intesa con il Dipartimento della Funzione Pubblica. Tali relazioni vengono certificate dagli organi di controllo di cui all'art. 40- bis, comma 1;

Che il parere del revisore dei conti attiene alla verifica della compatibilità dei costi della contrattazione collettiva decentrata integrativa rispetto ai vincoli risultanti dalla contrattazione collettiva nazionale o previsti nel bilancio annuale;

Per tutto quanto sopra evidenziato e ritenuto che,

- il verbale della riunione della parte pubblica con la parte sindacale (in rappresentanza dei lavoratori) per la contrattazione si è concluso in data 06/12/2019 per l'anno 2019
- gli obiettivi devono essere definiti prima dell'inizio dell'esercizio ed in coerenza con quelli di bilancio ed il loro conseguimento costituisce condizione per l'erogazione degli incentivi previsti dalla contrattazione integrativa (art. 5 comma 1 del D. Lgs n. 150/2009);
- appare evidente che tale modus operandi deve essere censurato da questo Revisore - in linea

con la giurisprudenza, ormai consolidata, dalla Corte dei Conti - in quanto, chiarisce che la retroattività nell'erogazione dei trattamenti economici accessori è assolutamente vietata per violazione delle leggi che regolano la materia; ed infatti, sul punto, la Corte dei Conti della Lombardia, con parere n. 287/2010, ha rilevato che **i contratti decentrati integrativi devono essere stipulati entro l'anno a cui si riferiscono ed ha stabilito che sono da considerare illegittimi i compensi relativi alla produttività erogati in assenza della assegnazione di obiettivi, nonché della definizione dei criteri di valutazione;**

VERIFICATO

che la relazione illustrative e la relazione tecnico-finanziaria sono state completate in ossequio alle istruzioni emanate dal M.E.F. –Dipartimento della Ragioneria generale dello Stato;
che dalla suddetta relazione risulta che le risorse destinate al finanziamento dei Fondi sono previste e stanziare in Bilancio nei rispettivi capitoli di spesa per il personale, nei rispettivi capitoli di spesa per gli oneri diretti, riflessi e per l'IRAP;

Tutto ciò premesso e considerato

- Visto l'art. 239 c, 1 lett. b n. 6 del D. Lgs 267/2000;
- Visti i pareri di regolarità tecnica e contabile dal responsabile del Servizio Finanziario, *"entrambi favorevoli"* ai sensi dell'art 53 L. 142/1990, recepito dalla l.r. 48/1991, sostituito dall'art. 12 della L.R. n. 30/2000;

il Revisore,

ESPRIME

parere favorevole alla sottoscrizione del Contratto integrativo decentrato dell'A.T.I. Palermo per il 2019;

parere favorevole circa la compatibilità dei costi della contrattazione decentrata integrativa – con i vincoli di bilancio e quelli derivanti dall'applicazione delle norme di legge con particolare riferimento alle norme inderogabili che indicano sulla misura e sulla corresponsione dei trattamenti accessori;

Si invita la parte pubblica e la parte sindacale a mettere in atto tutte le procedure necessarie al necessario e doveroso rispetto dei tempi della contrattazione decentrata, ribadendo che tale contrattazione deve essere messa in atto nei primissimi mesi dell'anno a cui la stessa si riferisce.

L'ORGANO DI REVISIONE

(F.to Dott. ssa Maria Assunta Cattuto)



REGIONE SICILIANA
Assemblea Territoriale Idrica Palermo

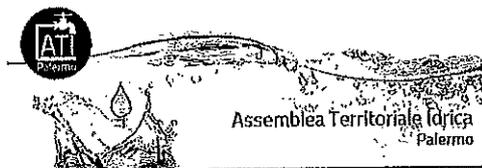
STRUTTURA TECNICO AMMINISTRATIVA

Sede Legale: Piazza Pretoria, 1 cap 90121 Palermo

Sede Operativa: Via Roma, 19 cap 90133 Palermo

Tel. 091 6628735 - fax 091 6628736 /08

*Email : atipalermoidrica@gmail.com - PEC : presidenteatipalermo@cert.comune.palermo.it
C.F. 97331880829*



**VERBALE DI SEDUTA PER ACCORDO DI
CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO
INTEGRATIVO PER IL PERSONALE NON
DIRIGENTE DELL'ASSEMBLEA
TERRITORIALE IDRICA PALERMO**

ANNO 2019



10 GEN. 2020

VERBALE DELLA SEDUTA DEL 06/12/2019

L'anno 2019, il giorno 06 del mese di dicembre, alle ore 10,00, presso la sede dell'ATI Palermo in via Roma 19, si sono riuniti la parte pubblica e i dipendenti della S.T.A. dell'ATI Palermo per la concertazione in merito alla destinazione del fondo per lo sviluppo delle risorse umane dell'anno 2019. La parte sindacale, convocata con nota n. 1334 del 29/11/2019, non ha preso parte alla concertazione.

Sono presenti:

per la parte pubblica

- Direttore della S.T.A. ing. Gaetano Grifasi
- Dirigente Pianificazione, controllo e gestione ing. Giorgio Brancato
infrastrutture dott. G. B. Montemaggiore
- Dirigente Gestione finanziaria e risorse umane

per le organizzazioni sindacali

-

Per i dipendenti

- p.a. Giacomo Teriaca;
- ing. Basilio Scaffidi
- p.i. Natale Conoscenti.

Il Direttore, nell'introdurre l'argomento all'O.d.G., chiarisce che non essendo stati nominati R.S.U. tra i dipendenti dell'ATI Palermo e considerato l'esiguo numero degli stessi si è ritenuto opportuno estendere la partecipazione alla contrattazione decentrata a tutto il personale presente al fine di consentire allo stesso la rappresentazione delle proprie esigenze ed aspettative.

Di concerto con i dipendenti presenti si concorda di confermare gli istituti contrattuali già riconosciuti e di procedere alla definizione della destinazione delle risorse rimanenti nonché alla individuazione degli aspetti organizzativi da regolare attraverso il contratto collettivo integrativo aziendale.

Esaminate le diverse proposte contrattuali, la delegazione trattante di parte pubblica e i dipendenti dell'ATI sottoscrivono l'ipotesi di contratto collettivo integrativo aziendale, che si allega al presente verbale per formarne parte integrante e sostanziale, da sottoporre all'approvazione del Consiglio Direttivo dell'ATI Palermo, previo parere dell'organo di revisione contabile.

Alle ore 11,00 viene sciolta la seduta.

Per le OO.SS.

Per l'A.T.I. Palermo

- il Direttore della S.T.A.: ing. Gaetano Grifasi;
- il Dirigente Infrastrutture: ing. Giorgio Brancato;
- il Dirigente Gestione Finanziaria dott. Giovan Battista Montemaggiore.



[Handwritten signature]
[Handwritten signature]

Per i dipendenti

- p.a. Giacomo Teriaca;
- ing. Basilio Scaffidi;
- p.i. Natale Conoscenti.

[Handwritten signature]
[Handwritten signature]
[Handwritten signature]

ATI PA - Protocollo n. 0001377 del 10-12-2019 - partenza



Assemblea Territoriale Idrica
Palermo

REGIONE SICILIANA

Assemblea Territoriale Idrica Palermo

STRUTTURA TECNICO AMMINISTRATIVA

Sede Legale: Piazza Pretoria, 1 cap 90121 Palermo

Sede Operativa: Via Roma, 19 cap 90133 Palermo

Tel. 091 6628735 - fax 091 6628736 /08

*Email : atipalermoidrica@gmail.com - PEC : presidenteatipalermo@cert.comune.palermo.it
C.F. 97331880829*

**IPOTESI DI ACCORDO DI CONTRATTO
COLLETTIVO DECENTRATO INTEGRATIVO
PER IL PERSONALE NON DIRIGENTE
DELL'ASSEMBLEA TERRITORIALE IDRICA
PALERMO**

ANNO 2019

CONTRATTO COLLETTIVO INTEGRATIVO AZIENDALE DELL'ASSEMBLEA TERRITORIALE IDRICA PALERMO

PREMESSA

PARTE GENERALE E CAMPO DI APPLICAZIONE

Campo di applicazione, durata e termini generali.

1. Il presente Contratto Collettivo Integrativo Aziendale prende forza dal Contratto Collettivo Nazionale del personale del Comparto delle Regioni e delle Autonomie Locali che ne costituisce il presupposto (si richiama, da ultimo il CCNL 21/05/2018 triennio normativo ed economico 2016-2018), riguarda il periodo 01/01/2018 - 31/12/2018 e si rinnova tacitamente di anno in anno finché una delle due parti non ne dia formale disdetta all'altra (cfr. art. 5 comma 1 del CCNL 01/04/1999). Il presente Contratto Collettivo Integrativo riguarda il personale non dirigente in forza presso l'Assemblea Territoriale Idrica Palermo (di seguito ATI) a tempo pieno e/o part-time, assunto a tempo determinato o indeterminato o con qualsiasi altra forma di rapporto continuativo instaurato purché assimilabile al personale del Comparto delle Regioni e Autonomie Locali. Per il personale comandato o distaccato si applicano le specifiche disposizioni dei contratti collettivi nazionali vigenti, nonché quelle previste dal presente contratto.
2. Con il presente accordo, regolato ai sensi del CCNL relativo al personale del comparto Funzioni Locali del 21/05/2018, le parti definiscono, le tematiche di seguito elencate:
 - A) Orario ed organizzazione del lavoro;
 - B) Classificazione ed inquadramento del personale;
 - C) Fondo per il finanziamento delle politiche di sviluppo delle risorse umane.
3. Nel disciplinare le suddette materie, le parti convengono sulla necessità di perseguire lo sviluppo organizzativo e organico degli Uffici di Direzione dell'ATI, con particolare riferimento al miglioramento della funzionalità delle strutture, all'incremento dell'efficacia dell'azione tecnico-amministrativa e dell'efficienza dei servizi, alla migliore gestione delle risorse umane, strumentali e finanziarie, al riconoscimento della professionalità e della qualità delle prestazioni lavorative individuali.
4. Le parti concordano che tali obiettivi possono essere compiutamente perseguiti col riconoscere che le strutture degli Uffici di Direzione dell'ATI, nel quadro dell'applicazione dei suoi istituti contrattuali di natura organizzativa, giuridica ed economica, costituiscono una autonoma specificità all'interno della più generale configurazione del comparto "Regioni/Autonomie Locali", a motivo delle particolari funzioni che il dlgs. 152/2006 e ss.mm. assegna agli Enti che presiedono all'attuazione del Servizio Idrico Integrato, del conseguente assetto organizzativo-funzionale e del contenuto professionale della gran parte dei profili che compongono le dotazioni organiche degli Enti di governo d'ambito di Ambito.
5. Fino alla costituzione della R.S.U. del personale non dirigente, le rappresentanze sindacali aziendali sono individuate in tutti i dipendenti dell'ATI.

TITOLO I ORARIO ED ORGANIZZAZIONE DEL LAVORO

ART. 1 – ORARIO DI LAVORO

L'orario ordinario normale è, per i dipendenti dell'ATI, fissato in 36 ore settimanali, articolato su cinque giorni settimanali con l'rientro pomeridiano che coincide di norma con il giovedì. L'orario di servizio, di norma è dalle ore 7,30 alle ore 14,00. Diverse articolazioni dell'orario di lavoro potranno essere accordate ai dipendenti con provvedimento del Direttore. Le prestazioni eccedenti tale limite sono considerate prestazioni di lavoro straordinario.

Ai sensi dell'art. 4, comma 4, del D.Lgs. n. 66 del 2003, la durata dell'orario di lavoro non può superare la media delle 48 ore settimanali, comprensive del lavoro straordinario, calcolata con riferimento ad un arco temporale di sei mesi.

Il lavoratore ha diritto ad un periodo di riposo consecutivo giornaliero non inferiore a 11 ore per il recupero delle energie psicofisiche.

L'osservanza dell'orario di lavoro da parte dei dipendenti è accertata mediante controlli di tipo automatico

ART. 2 – ORARIO FLESSIBILE

Attesa la peculiarità dell'attività svolta dagli uffici in ordine ai rapporti con l'utenza, con i gestori e con i Comuni, viene introdotta la possibilità di usufruire dell'orario flessibile.

L'istituto dell'orario flessibile consente un'attenuazione del rigido rispetto dell'orario di inizio e fine lavoro, mediante l'istituzione di una fascia oraria più o meno ampia all'interno della quale è possibile al dipendente gestire, nell'ambito dei limiti predeterminati, i tempi di ingresso e uscita.

A tal fine le parti convengono di disciplinare solo la fascia oraria entro la quale debba avere inizio l'orario di lavoro giornaliero, stabilendo che questa sia compresa tra le ore 7,30 e le ore 9,30. Eventuali debiti o crediti orari vanno mensilmente recuperati.

Sulla organizzazione dell'orario influisce la specificità istituzionale e funzionale degli Enti, con particolare riferimento ai soggetti e agli organismi di riferimento (le istituzioni locali e regionali, gli Enti di Ricerca, i Gestori ed altri Organismi esterni) ciò può comportare l'adozione di criteri di flessibilità giornaliera, settimanale e plurisettimanale a seconda delle diverse esigenze di funzionalità: ciò significa che in relazione a particolari esigenze dei servizi può essere prevista una programmazione di calendari di lavoro plurisettimanali o annuali che comportino, attraverso un'articolazione plurisettimanale dell'orario di lavoro, una riduzione d'orario in determinati periodi ed il corrispondente aumento in periodi successivi, in modo da assolvere comunque, attraverso la media delle prestazioni, l'obbligo contrattuale delle 36 ore settimanali.

Le prestazioni di lavoro effettuate dal personale nell'ambito di questa programmazione si configurano come prestazioni straordinarie o supplementari solo qualora eccedano l'articolazione oraria così programmata.

ART. 3 – PRESTAZIONI DI LAVORO STRAORDINARIO E SUPPLEMENTARE

3.1 - RAPPORTO DI LAVORO A TEMPO PIENO

La prestazione di lavoro straordinario è autorizzata dal Direttore, con esclusione di qualunque forma generalizzata di autorizzazione. Ai sensi di quanto previsto nel CCNL dell'01/04/1999 (art. 14 comma 4) il numero totale di ore da effettuare come straordinario per ogni dipendente è fissato al massimo in 180 annue: in ogni caso la prestazione individuale di lavoro a qualunque titolo resa non può di norma superare un arco massimo giornaliero di 10 ore (C.C.N.L. 14/09/2000 art. 38 comma 6). Per quanto concerne la retribuzione oraria per la prestazione di lavoro straordinario, questa è determinata ai sensi di quanto previsto all'art. 38, commi 4 e 5, del C.C.N.L. 14/09/2000 e s.m.i.. Su richiesta del dipendente, il Direttore può autorizzare un riposo compensativo compatibilmente con le esigenze di servizio.

3.2 - RAPPORTO DI LAVORO A TEMPO PARZIALE

La prestazione di lavoro effettuata oltre l'orario ordinario stabilito nel contratto individuale di lavoro e fino al limite dell'orario di lavoro previsto per il tempo pieno è qualificata come prestazione di lavoro supplementare. Il datore di lavoro ha facoltà di richiedere al lavoratore a tempo parziale prestazioni di lavoro supplementare, nei limiti stabiliti dalla contrattazione collettiva. L'interessato ha il diritto di rifiutare la prestazione di lavoro supplementare, senza che ciò determini infrazione disciplinare.

In presenza di comprovate esigenze organizzative relative in particolare ad impreviste assenze di personale, il CCNL prevede la possibilità di richiedere al lavoratore con rapporto a tempo parziale la prestazione di lavoro supplementare, come definito nel D.Lgs. 25 febbraio 2000, n. 61, entro il limite massimo del 10% dell'orario di lavoro mensile, da effettuare nell'arco di più di una settimana (CCNL del 14/09/2000, art. 6).

La prestazione supplementare necessita dell'espresso consenso del lavoratore e le ore di lavoro aggiuntivo sono retribuite con una maggiorazione determinata ai sensi di quanto previsto nel C.C.N.L. del 14/09/2000 all'art. 6, comma 4.

È possibile consolidare il lavoro supplementare nell'orario di lavoro a tempo parziale del dipendente, qualora questi ne faccia richiesta e nel caso in cui il lavoro aggiuntivo sia prestato non occasionalmente ma in via continuativa in base a quanto previsto nell' art. 6, comma 7, del CCNL del 14/09/2000. A tal fine le parti convengono che la verifica sull'effettivo utilizzo del lavoro supplementare del dipendente venga effettuata sulla base di un periodo di sei mesi.

3.3 - PERSONALE DIRETTIVO APPARTENENTE ALL'AREA DELLE POSIZIONI ORGANIZZATIVE

Per tale categoria sussiste l'obbligo dell'osservanza della prestazione oraria minima contrattuale.

Tuttavia, analogamente a quanto previsto per i dirigenti, i titolari di posizione organizzativa sono tenuti a correlare la propria presenza alle esigenze degli uffici diretti ed in relazione agli obiettivi da realizzare.

I titolari di posizioni organizzative, come i dirigenti, sono esclusi dal pagamento di prestazioni straordinarie (CCNL 01/03/1999 art. 10), essendo il compenso del prevedibile surplus del tempo di lavoro rispetto al normale orario osservato dal personale assegnato alle posizioni organizzative compreso nella retribuzione di posizione e di risultato dai medesimi percepita.

ART. 4 – MENSA E BUONI PASTO

In conformità a quanto previsto dagli artt. 45 e 46 del CCNL del 14/09/2000, nel caso di rientri pomeridiani per orari di servizio maggiori di 6,5 ore con rientri di almeno 2 ore, è garantito al dipendente un buono pasto del valore nominale di Euro 7,00 Iva inclusa.

Il diritto al buono pasto è riconosciuto ai dipendenti che prestino attività lavorativa al mattino con prosecuzione nelle ore pomeridiane, con una pausa non superiore a due ore e non inferiore a trenta minuti.

Nell'ipotesi in cui il dipendente si rechi in missione in luoghi dove non esistono luoghi di ristoro o impossibilitato, viene corrisposto il buono pasto in sostituzione del relativo rimborso per le spese eventualmente sostenute per i pasti.

Tenuto conto di quanto previsto dall'art. 45, comma 2, del CCNL 14.9.2000, compete l'attribuzione del buono pasto anche per rientri effettuati per prestazioni straordinarie e recupero di durata minima non inferiore a 2 ore.

ART. 5 – COPERTURA ASSICURATIVA

L'ATI si impegna a stipulare, con oneri a proprio carico, apposita polizza per la copertura assicurativa della responsabilità civile dei dipendenti ai quali è attribuito uno degli incarichi di cui agli art. 8 e ss. del CCNL del 31.3.1999, ivi compreso il patrocinio legale, salvo le ipotesi di dolo e colpa grave.

Tale copertura assicurativa è altresì garantita ai dipendenti ai quali sono attribuiti compiti comportanti specifiche responsabilità per i quali l'ATI riterrà opportuno garantire adeguata protezione assicurativa per le responsabilità che da tali compiti derivano. Le risorse finanziarie destinate a tale finalità sono indicate nei bilanci, nel rispetto delle effettive capacità di spesa.

La copertura assicurativa garantisce al dipendente adeguata tutela per tutte le attività commesse alle funzioni attribuite, anche dopo la cessazione del rapporto di lavoro con l'ATI, per la durata postuma di cinque anni.

ART. 6 – INDENNITÀ PER SPECIFICHE RESPONSABILITÀ

Ai sensi dell'art. 70-quinquies, comma 1, del CCNL del 21/05/2018, tale istituto è volto a compensare l'eventuale esercizio di compiti che comportano specifiche responsabilità, al personale delle categorie B, C e D, che non risulti incaricato di posizione organizzativa

L'importo di tale indennità non può essere superiore a € 3.000 annui lordi.

ART. 7 – INDENNITÀ CONDIZIONI DI LAVORO

Ai sensi dell'art. 70-bis, comma 1, del CCNL del 21/05/2018, tale indennità è corrisposta al personale che in via continuativa risulti addetto a servizi che comportino il maneggio di valori di cassa, al fine evidente di remunerare la particolare responsabilità che caratterizza l'attività svolta dal suddetto personale.

L'indennità di cui al presente articolo è commisurata ai giorni di effettivo svolgimento delle attività che comportino il maneggio di valori di cassa, entro i seguenti valori minimi e massimi giornalieri: Euro 1,00 – Euro 10,00.

In particolare, per le attività implicanti il maneggio di valori si dovrà far riferimento al valore medio mensile delle risorse maneggiate secondo la seguente gradazione:

- a) fino a 100,00 euro (nessuna indennità)
- b) da 101,00 euro a 500,00 euro (indennità giornaliera € 1,00)
- c) da 501,00 euro a 1.000,00 euro (indennità giornaliera € 1,20)

oltre i 1.000,00 euro (indennità giornaliera € 1,50).

L'indennità è rapportata alle giornate di effettivo svolgimento delle attività che comportano maneggio valori, per tale motivo il valore dell'indennità può variare a seconda delle attività svolte in ogni singola giornata di servizio.

ART. 8 – INDENNITÀ PER COMPITI DI RESPONSABILITÀ

Ai sensi dell'art. 70-quinquies, comma 2, del CCNL del 21/05/2018, tale istituto è volto a compensare i compiti di responsabilità eventualmente affidati agli archivisti informatici e agli addetti agli uffici per le relazioni con il pubblico.

L'importo di tale indennità non può essere superiore a € 350 annui lordi

ART. 9 – COMPENSI PER PRODUTTIVITÀ INDIVIDUALE

Ai sensi degli artt. 68 e 69 del CCNL del 21/05/2018, tale istituto è volto a incentivare incrementi della produttività e il miglioramento quali-quantitativo dei servizi, da intendersi, per entrambi gli aspetti, come risultato aggiuntivo apprezzabile rispetto al risultato atteso dalla normale prestazione lavorativa.

A tal fine, i Dirigenti, di concerto con il Nucleo di valutazione/O.I.V. procederanno, entro il mese di febbraio successivo al periodo in considerazione, alla valutazione dei dipendenti utilizzando apposita scheda di valutazione, in relazione ai compiti assegnati e ai risultati attesi tenuto conto degli obiettivi generali dell'attività istituzionale così come previsti negli strumenti di programmazione approvati dall'ATI.

Ai dipendenti che conseguano le valutazioni più elevate, secondo quanto previsto dal sistema di valutazione dell'ente, è attribuita una maggiorazione del premio individuale di cui all'art. 68,

comma 2, lett. b), del CCNL del 21/05/2018 che si aggiunge alla quota di detto premio attribuita al personale valutato positivamente sulla base dei criteri selettivi.

La misura di detta maggiorazione, definita in sede di contrattazione integrativa, non potrà comunque essere inferiore al 30% del valore medio pro-capite dei premi attribuiti al personale valutato positivamente.

La quota massima di personale valutato, a cui tale maggiorazione può essere attribuita è pari al 30%.

TITOLO II

CLASSIFICAZIONE ED INQUADRAMENTO DEL PERSONALE

ART. 10 – PROFILI PROFESSIONALI

Secondo quanto disposto all'art. 3 del CCNL del 31/03/1999, così come modificato dall'art. 12 del CCNL del 21/05/2018, il sistema di classificazione del personale è articolato in quattro categorie denominate rispettivamente A, B, C e D. Nelle categorie è previsto un unico accesso corrispondente alla posizione economica iniziale di ciascuna categoria, salvo che per i profili della categoria B di cui all'art. 3, comma 7, del CCNL del 31.3.1999 e s.m.i..

Ciascuna categoria identifica l'area delle figure professionali cui corrisponde un insieme omogeneo di competenze, conoscenze e capacità professionali necessarie per lo svolgimento di un'ampia gamma di attività lavorative. Questo insieme di competenze, conoscenze e capacità sono assimilabili per tipologia di contenuti, fatto salvo un diverso grado di esperienza, abilità lavorativa e formazione professionale acquisite, da cui discende un diverso livello di prestazioni complessive offerte, provviste di ulteriori gradi di formazione professionale.

In ogni categoria sono comprese diverse figure professionali identificate da specifici profili. Ogni profilo si caratterizza per:

- a) tipologia e contenuti professionali delle prestazioni previste;
- b) titoli di studio e professionali richiesti per l'accesso;
- c) eventuali abilitazioni conseguite per l'esercizio delle professioni.

I profili professionali sono individuati nel C.C.N.L. del Comparto Regioni/Autonomie Locali.

Ciascun profilo è inserito nelle diverse categorie di cui al precedente comma, secondo le attribuzioni di mansioni proprie di ciascuna di queste,

Ogni dipendente assunto con uno specifico profilo professionale è inquadrato nell'ordinamento professionale del personale del comparto Regioni/Autonomie Locali stipulato il 31/03/1999 attraverso un sistema di classificazione che prevede l'attribuzione di una categoria e di una posizione economica.

Ai sensi dell'art. 52 del D.Lgs. 165/2001, tutte le mansioni ascrivibili a ciascuna categoria, nell'ambito di un medesimo profilo professionale, in quanto professionalmente equivalenti, possono essere assegnate ai dipendenti. L'assegnazione di mansioni equivalenti costituisce atto di esercizio del potere determinativo dell'oggetto del contratto di lavoro.

L'assegnazione temporanea di mansioni proprie della categoria immediatamente superiore costituisce il solo atto lecito di esercizio del potere modificativo. Essa, fino a diversa disciplina contrattuale, è regolata dai commi 2, 3 e 4 dell'art. 52 del citato d.lgs. 165/2001.

In caso di passaggio tra categorie, nonché di acquisizione dei profili della categoria B di cui al comma 2, ai sensi dell'art.22, comma 15, del D.Lgs.n.75/2017, al dipendente viene attribuito il trattamento tabellare iniziale previsto per la nuova categoria o per i nuovi profili. Qualora il trattamento economico in godimento, acquisito per effetto della progressione economica, risulti superiore al predetto trattamento tabellare iniziale, il dipendente conserva a titolo di assegno personale la differenza assorbibile nella successiva progressione economica. L'importo dell'assegno personale di cui al presente comma, fino al suo completo riassorbimento, è ricompreso nella nozione di retribuzione di cui all'art.10, comma 2, lett. b), del CCNL del 9.5.2006.

ART. 11 – PROGRESSIONE ORIZZONTALE

La progressione economica all'interno di ciascuna categoria, ai sensi dell'art. 16 del CCNL del 21/05/2018, corrisponde al percorso professionale che si attua mediante incrementi economici rispetto al trattamento tabellare iniziale, secondo la disciplina prevista dai CCNL vigenti.

Alla progressione economica orizzontale si accede mediante un processo che prevede la determinazione del numero di progressioni orizzontali che possono essere garantite e la selezione del personale che può accedere alla progressione orizzontale. Precisamente, sulla base delle risorse destinate alla progressione orizzontale dal CCDI si determina il numero delle progressioni orizzontali possibili garantendone un'equi-distribuzione all'interno delle diverse categorie economiche presenti nella pianta organica effettiva. Successivamente, si procede alla selezione dei dipendenti appartenenti alla stessa categoria economica sulla base dei criteri e delle schede di valutazione della prestazione individuale predisposte di concerto con il Nucleo di valutazione/O.I.V..

In particolare, la valutazione della prestazione individuale è effettuata dal Direttore, sentiti i dirigenti delle direzioni presso cui i dipendenti prestano la propria attività.

La valutazione dell'attività del dipendente sarà effettuata sulla base dei seguenti aspetti,

1. risultati ottenuti in relazione agli obiettivi del proprio servizio e contributo fornito per il raggiungimento di quelli più generali dell'Ente;
2. capacità di programmare, organizzare la propria attività e quella dei collaboratori;
3. impegno, assiduità e precisione nello svolgimento delle proprie attività;
4. ottimizzazione delle relazioni con l'utenza interna ed esterna.

Ai fini della progressione economica orizzontale, il dipendente deve essere in possesso del requisito di un periodo minimo di permanenza nella posizione economica in godimento pari a ventiquattro mesi (CCNL 21/05/2018, art. 16, comma 6).

A seguito dell'attività di selezione, il Direttore, con proprio provvedimento, provvede ad inserire i dipendenti selezionati nella nuova posizione economica, con decorrenza dal 1° giorno dell'anno della valutazione.

Gli oneri relativi al pagamento dei maggiori compensi spettanti al personale che ha beneficiato della disciplina sulle progressioni economiche orizzontali sono interamente a carico della componente stabile del Fondo risorse decentrate di cui all'art. 67 del CCNL 21/05/2018.

ART. 12 – PROGRESSIONE VERTICALE

Il sistema di progressione verticale si prefigge lo scopo di valorizzare le risorse umane e di riconoscere le professionalità interne. Esso è quindi correlato alla verifica e alla valutazione delle diverse conoscenze e capacità atte a svolgere attività di diverso profilo professionale.

Il costo della progressione verticale non incide sulle risorse individuate per le politiche di sviluppo delle risorse umane e per la produttività, di cui all'art. 67 del CCNL 21/05/2018 ma, ai sensi dell'art. 34 comma 4 del CCNL 22/01/2004, gli importi utilizzati per progressione economica orizzontale, sono riacquisiti nella disponibilità delle risorse decentrate, dalla data di decorrenza delle riclassificazioni, con destinazione al finanziamento di ulteriori progressioni orizzontali.

Ai sensi di quanto disposto dall'art. 52, comma 1 bis, del D. Lgs. 165/2001, le progressioni verticali *“avvengono tramite concorso pubblico, ferma restando la possibilità per l'amministrazione di destinare al personale interno, in possesso dei titoli di studio richiesti per l'accesso dall'esterno, una riserva di posti comunque non superiore al 50 per cento di quelli messi a concorso. La valutazione positiva conseguita dal dipendente per almeno tre anni costituisce titolo rilevante ai fini della progressione economica e dell'attribuzione dei posti riservati nei concorsi per l'accesso all'area superiore.”*

Ai sensi di quanto disposto dall'art. 22, comma 15, del D. Lgs. 75/2017, *“Per il triennio 2018-2020, le pubbliche amministrazioni, al fine di valorizzare le professionalità interne, possono attivare, nei limiti delle vigenti facoltà assunzionali, procedure selettive per la progressione tra le aree riservate al personale di ruolo, fermo restando il possesso dei titoli di studio richiesti per l'accesso*

dall'esterno. Il numero di posti per tali procedure selettive riservate non può superare il 20 per cento di quelli previsti nei piani dei fabbisogni come nuove assunzioni consentite per la relativa area o categoria. In ogni caso, l'attivazione di dette procedure selettive riservate determina, in relazione al numero di posti individuati, la corrispondente riduzione della percentuale di riserva di posti destinata al personale interno, utilizzabile da ogni amministrazione ai fini delle progressioni tra le aree di cui all'articolo 52 del decreto legislativo n. 165 del 2001. Tali procedure selettive prevedono prove volte ad accertare la capacità dei candidati di utilizzare e applicare nozioni teoriche per la soluzione di problemi specifici e casi concreti. La valutazione positiva conseguita dal dipendente per almeno tre anni, l'attività svolta e i risultati conseguiti, nonché l'eventuale superamento di precedenti procedure selettive, costituiscono titoli rilevanti ai fini dell'attribuzione dei posti riservati per l'accesso all'area superiore.”.

Il dipendente oggetto della progressione verticale accede alla categoria superiore, mantenendo l'eventuale differenza stipendiale a titolo di assegno personale assorbibile nella successiva progressione economica, secondo quanto previsto dall'art. 10, commi 8 e 11, del CCNL 21/05/2018.

ART. 13 – CONTENUTI E FINALITÀ DELLE POSIZIONI ORGANIZZATIVE

Ad ogni Responsabile di P.O. vengono assegnati annualmente, con determinazione del Dirigente responsabile della struttura alla quale la P.O. afferisce, specifici obiettivi gestionali e/o di miglioramento e sviluppo, correlati alle risorse umane, finanziarie e strumentali effettivamente rese disponibili.

Gli obiettivi devono essere misurabili dall'O.I.V./Nucleo di valutazione che per ognuno di essi ne indica il peso attribuito, l'indicatore di risultato, il piano di azione ed il risultato atteso. Questa procedura si conclude con la formalizzazione di una scheda di definizione degli obiettivi, firmata dal Responsabile di P.O. per condivisione.

Ogni Responsabile di P.O. viene valutato annualmente sulla base del sistema di valutazione delle prestazioni, opportunamente formulato dal Nucleo di valutazione. La valutazione deve essere effettuata in tempo utile a consentire la liquidazione della relativa retribuzione di risultato entro il primo trimestre dell'anno successivo a quello a cui si riferisce.

In ossequio a quanto disposto dal comma 3 dell'art. 10 del CCNL del 31/03/1999, l'importo della retribuzione di risultato varia da un minimo del 10% ad un massimo del 25% della retribuzione di posizione attribuita. Ad ogni modo, ai sensi dell'art. 15, comma 4, del CCNL del 21/05/2018, a tale particolare voce retributiva deve essere destinata una quota non inferiore al 15% delle risorse complessivamente finalizzate alla erogazione della retribuzione di posizione e di risultato di tutte le posizioni organizzative riconosciute.

Qualora l'Ente non abbia provveduto alla nomina dell'O.I.V./nucleo di valutazione e/o all'attribuzione di obiettivi, al fine di evitare ricorsi da parte dei dipendenti in danno all'Ente per inadempienza (così come ormai consolidato nella giurisprudenza), si riconosce un'indennità per perdita di chance come definita dalla Corte di Cassazione (Sentenza 12 aprile 2017, n. 9392) quale *“danno futuro, consistente non nella perdita di un vantaggio economico, ma nella perdita della mera possibilità di conseguirlo”*. Tale indennità sarà pari al valore minimo previsto dal richiamato comma 3 dell'art. 10 del CCNL del 31/03/1999.

Ipotesi di CCDI – Parte Economica

TITOLO III

RISORSE FINANZIARIE PER L'INCENTIVAZIONE DELLE POLITICHE DI SVILUPPO DELLE RISORSE UMANE E DELLA PRODUTTIVITÀ

ART. 14 – QUANTIFICAZIONE DELLE RISORSE DECENTRATE E MODALITÀ DI DISTRIBUZIONE

Ai sensi di quanto previsto all'art. 67 del CCNL del 21/05/2018, occorre individuare annualmente le risorse (risorse decentrate) destinate all'incentivazione delle politiche di sviluppo delle risorse umane e della produttività che, nel rispetto dei limiti di bilancio dell'ATI, rappresentino adeguatamente e, al tempo stesso, incentivino la partecipazione del personale degli Enti alla realizzazione delle attività dell'ente e all'incremento della produttività delle prestazioni individuali e di gruppo, nell'interesse delle Amministrazioni consorziate e dell'utenza dei servizi idrici.

In base a quanto disposto con determinazione dirigenziale n. 29 del 06/12/2019 per la costituzione del fondo per lo sviluppo del personale, le risorse decentrate sono state quantificate per l'anno 2019 in € 87.456,29, di cui € 82.956,29 per risorse stabili ed € 4.500,00 per risorse variabili. Occorre, pertanto, concordare il metodo utilizzato per l'utilizzo delle risorse decentrate.

Le risorse decentrate possono essere utilizzate per finanziare, in particolare:

- indennità per maneggio valori (art. 70-bis, comma 1 lett. c, CCNL 21/05/2018);
- compenso per specifiche responsabilità affidato a personale di area C e D che non ha la posizione organizzativa (art. 70-quinquies, comma 1, CCNL 21/05/2018);
- aumenti retributivi collegati alla progressione economica orizzontale (art. 16 del CCNL 21/05/2018);
- indennità per compiti di responsabilità (art. 70-quinquies, comma 2, CCNL 21/05/2018)
- compensi per produttività (art. 69 del CCNL 21/05/2018).

Ai fini della definizione degli istituti contrattuali da riconoscere al personale non dirigente mediante l'utilizzo del fondo per lo sviluppo delle risorse umane è necessario determinare le risorse indisponibili alla contrattazione annuale, che di seguito si riportano:

- progressioni economiche maturate in precedenza (art. 34 del CCNL del 22/01/2004) pari ad € 19.232,35;
- indennità di comparto (art. 33 del CCNL del 22/01/2004) pari ad € 2.967,60;
- posizioni organizzative e indennità di risultato già attribuite (art. 17 del CCNL del 01/04/1999) pari ad € 53.750,00;

L'ammontare delle risorse stabili necessarie a finanziare queste voci è di € 75.949,95. Pertanto, le risorse che residuano dopo la copertura degli istituti già riconosciuti aventi carattere di stabilità ammontano ad € 11.506,34.

Le parti convengono, quindi, di destinare tali risorse come di seguito riportato:

- € 2.406,34 quale incremento del fondo per P.E.O. per nuove progressioni economiche orizzontali;
- € 4.500,00 (€ 2.250,00 X 2 unità) per incentivi di progettazione da riconoscere ai RUP ai sensi dell'art. 113, comma 2, del D.L.vo n. 50/2016 e s.m.i.;
- € 4.000,00 (€ 2.000,00 X 2 unità) da erogare al personale di categoria C quale compenso per produttività individuale;
- € 600 (€ 300,00 X 2 unità) per indennità per compiti di archivista informatico.

IPOTESI DI UTILIZZO FONDO PER LO SVILUPPO DEL PERSONALE DIPENDENTE ANNO 2019		
Voci salario accessorio	Unità	Compenso accessorio
Fondo per PEO al 31/12/2012 (CCNL 01/04/1999 art. 17, c. 2, lett b)	N/A	19.232,35
Indennità di comparto (CCNL 22/01/04 art. 33)	3	2.967,60
Indennità per posizioni organizzative e di risultato (CCNL 01/04/1999 art. 17, c. 2, lett c)	3	53.750,00
Integrazione Fondo per PEO per nuove progressioni (CCNL 1/4/99 art. 17 comma 2 lett b, CCNL 22/01/04 ART. 34)	N/A	2.406,33
Incentivi progettazione ex art. 113 d.lgs. 50/2016 (CCNL 01/04/1999 art. 15, c. 1, lett k)	2	4.500,00
Indennità per specifiche responsabilità (CCNL 1/4/99 art. 17 comma 2 lett f, CCNL 22/01/04 ART. 36)	-	-
Indennità maneggio valori (CCNL 1/4/99 art. 17 comma 2 lett d, CCNL 14/09/00 ART. 36)	-	-
Indennità per il compenso di specifiche responsabilità - Archivist Informatici (CCNL 01/04/1999 art. 17 comma 2 lett i)	2	600,00
Compensi per produttività (CCNL 01/04/1999 art. 17 comma 2 lett a, CCNL 22/01/04 ART. 37)	2	4.000,00
Totale		87.456,29

È pari ad € 5.000,00 il fondo per prestazioni di lavoro straordinario del 2019 (erogati sulla base delle ore effettuate).

Per quanto non previsto dal presente accordo in relazione agli istituti dallo stesso disciplinati si rinvia alle disposizioni dei contratti collettivi nazionali di lavoro attualmente vigenti.

Le disposizioni contenute in precedenti contratti collettivi decentrati integrativi nelle materie non disciplinate dal presente accordo conservano la propria efficacia sino alla loro sostituzione.

TITOLO IV FORMAZIONE ED AGGIORNAMENTO PROFESSIONALE

ART. 15 - PROGRAMMI DI FORMAZIONE PROFESSIONALE

L'ATI promuove e favorisce la formazione, l'aggiornamento, la riqualificazione, la qualificazione e la specializzazione professionale del personale inquadrato in tutte le categorie e profili professionali, nel rispetto della vigente normativa che regola la materia.

Salva diversa vigente disposizione legislativa¹, a tal fine l'ATI destina un importo annuo complessivo per la formazione e l'aggiornamento professionale non inferiore all'1% del costo complessivo del personale dipendente comprensivo degli oneri riflessi. Sono esclusi dal citato limite dell'1% i corsi di formazione obbligatori previsti da disposizioni legislative o regolamentari. A tali risorse si aggiungono quelle attivabili attraverso i canali di finanziamento esterni, comunitari, nazionali o regionali. Gli enti possono assumere iniziative di collaborazione con altri enti o amministrazioni finalizzate a percorsi di formazione comuni ed integrati anche tramite apposite convenzioni rispettando comunque il limite minimo delle risorse stanziato previste dal vigente CCNL.

Le attività formative sono programmate nei piani della formazione del personale che dovranno riguardare tutto il personale dipendente compreso quello in distacco sindacale e in assegnazione temporanea.

Il personale che partecipa alle attività di formazione organizzate dall'amministrazione è considerato in servizio a tutti gli effetti e ai sensi dell'art. 70-octies del CCNL 21.5.2018 il tempo di viaggio necessario per raggiungere il luogo della formazione, qualora sia fuori dall'orario di servizio e in sede diversa da quella dell'Ente di appartenenza, è considerato attività lavorativa. I relativi oneri sono a carico della stessa amministrazione.

Le attività sono tenute, di norma, durante l'orario ordinario di lavoro. Qualora le attività si svolgano fuori dalla sede di servizio al personale spetta il rimborso delle spese di viaggio, ove ne sussistano i presupposti.

Nell'ambito dei piani di formazione possono essere individuate attività di formazione che si concludono con l'accertamento dell'avvenuto accrescimento della professionalità del singolo dipendente, attestato attraverso certificazione finale delle competenze acquisite, da parte dei soggetti che l'hanno attuata.

I piani di formazione possono definire anche metodologie innovative quali formazione a distanza, formazione sul posto di lavoro, formazione mista (sia in aula che sul posto di lavoro), comunità di apprendimento, comunità di pratica.

L'Ente individua i dipendenti che partecipano alle attività di formazione sulla base dei fabbisogni formativi, garantendo comunque una rotazione del personale e pari opportunità di partecipazione. Nel piano per la formazione dovranno essere individuati appositi criteri per la partecipazione del personale improntati al principio della più diffusa partecipazione e delle pari opportunità.

L'Ente cura, per ciascun dipendente, la raccolta di informazioni sulla partecipazione alle iniziative formative secondo il presente articolo, concluse con accertamento finale delle competenze acquisite.

¹ L'art. 21-bis del D.L. 20/2017 prevede che "1. Per l'anno 2017, ai comuni e alle loro forme associative che hanno approvato il rendiconto 2016 entro il 30 aprile 2017 e che hanno rispettato nell'anno precedente il saldo tra entrate finali e spese finali di cui all'articolo 9 della legge 24 dicembre 2012, n. 243, non si applicano le limitazioni e i vincoli di cui:

a) all'articolo 6, commi 7, 8, fatta eccezione delle spese per mostre, 9 e 13, del decreto-legge 31 maggio 2010, n. 78, convertito, con modificazioni, dalla legge 30 luglio 2010, n. 122;

b) all'articolo 27, comma 1, del decreto-legge 25 giugno 2008, n. 112, convertito, con modificazioni, dalla legge 6 agosto 2008, n. 133.

2. A decorrere dall'esercizio 2018 le disposizioni del comma 1 si applicano esclusivamente ai comuni e alle loro forme associative che hanno approvato il bilancio preventivo dell'esercizio di riferimento entro il 31 dicembre dell'anno precedente e che hanno rispettato nell'anno precedente il saldo tra entrate finali e spese finali di cui all'articolo 9 della legge 24 dicembre 2012, n. 243.

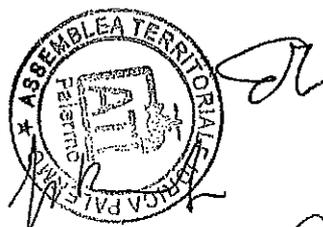
Il personale, in aggiunta a quanto previsto ai precedenti punti, può chiedere all'Ente che gli vengano riconosciuti altri corsi di formazione ed aggiornamento cui ha partecipato, purché sia stato rilasciato un attestato finale, secondo quanto previsto dal presente articolo.

Palermo, 06/12/2019

Per le OO.SS.

Per l'A.T.I. Palermo

- il Direttore della S.T.A.: ing. Gaetano Grifasi;
- il Dirigente Infrastrutture: ing. Giorgio Brancato;
- il Dirigente Gestione Finanziaria dott. Giovan Battista Montemaggiore.



Per i dipendenti

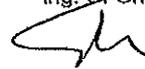
- p.a. Giacomo Teriaca;
- ing. Basilio Scaffidi;
- p.i. Natale Conoscenti.

COSTITUZIONE FONDO PER LO SVILUPPO DELLE RISORSE UMANE ANNO 2019	
Descrizione	importo
Art. 67 CCNL 2016 – 20018- Comma 1 Unico importo consolidato derivante dall'applicazione delle disposizioni dettate dall'art. 67, comma 1, del CCNL 21/02/2018;	82.956,29
Risorse stabili	82.956,29
Incentivi per funzioni tecniche ex art. 113 d.lgs. 50/2016 (specifche disposizione di legge CCNL 21/05/2018 art. 67, comma e lett. c - CCNL 01/04/1999 art. 15, c. 1, lett k)	4.500,00
Risorse variabili	4.500,00
Totale FSE	87.456,29

IL DIRIGENTE DEL SETTORE
dott. G.B. Montemaggiore




IL DIRETTORE
Ing. G. Orifasi



ATI PA - Protocollo n. 0001377 del 10-12-2019 - partenza

LA RELAZIONE ILLUSTRATIVA E LA RELAZIONE TECNICO-FINANZIARIA

ISTITUTO	Relazione illustrativa e relazione tecnico-finanziaria al contratto integrativo
A COSA SERVE	Documento di accompagnamento della preintesa di contratto di secondo livello al fine di ottenere la certificazione positiva da parte dell'organo di revisione.
FONTE NORMATIVA	Articolo 40, comma 3-sexies, d.lgs. 30 marzo 2001, n. 165
CONTENUTO DELLA NORMA	A corredo di ogni contratto integrativo le pubbliche amministrazioni, redigono una relazione tecnico-finanziaria ed una relazione illustrativa, utilizzando gli schemi appositamente predisposti e resi disponibili tramite i rispettivi siti istituzionali dal Ministero dell'economia e delle finanze di intesa con il Dipartimento della funzione pubblica. Tali relazioni vengono certificate dagli organi di controllo di cui all'articolo 40-bis, comma 1.
POSSIBILE DISCIPLINA	Il contenuto dei due documenti è dettagliato nella circolare della Ragioneria Generale dello Stato n. 25 del 19 luglio 2012 ed è stato aggiornato con gli schemi pubblicati al link http://www.rgs.mef.gov.it/VERSIONE-I/e-GOVERNMEI/Schemi-RTF/note applicative/
COMPETENZA	Responsabile dei servizi finanziari
AUTORE	Dott. G.B. Montemaggiore

ASSEMBLEA TERRITORIALE IDRICA PALERMO

Contratto collettivo decentrato integrativo ai sensi degli artt. 4 e 5 del CCNL 1/4/1999, in merito all'utilizzo delle risorse decentrate dell'anno 2019. **Relazione illustrativa**

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

Data di sottoscrizione	06/12/2019
Periodo temporale di vigenza	01/01/2019-31/12/2019
Composizione della delegazione trattante	Parte Pubblica (ruoli/qualifiche ricoperti): Presidente: Direttore della S.T.O. – ing. Gaetano Grifasi Organizzazioni sindacali ammesse alla contrattazione (elenco sigle): FP-CGIL, CISL-FP, UIL-FPL, CSA Regioni e autonomie locali (Silpol), DICCAP-SULPM Firmatarie della preintesa: RSU: Non essendo stati nominati R.S.U. tra i dipendenti dell'ATI Palermo e considerato l'esiguo numero degli stessi si è ritenuto opportuno estendere la partecipazione alla contrattazione decentrata a tutto il personale presente al fine di consentire allo stesso la rappresentazione delle proprie esigenze ed aspettative
Soggetti destinatari	Personale non dirigente
Materie trattate dal contratto integrativo (descrizione sintetica)	a) Utilizzo risorse decentrate dell'anno 2019. b) Fattispecie, criteri, valori e procedure per la individuazione e la corresponsione dei compensi relativi alle finalità previste nell'art. 17, comma 2, del CCNL

		01.04.1999.
Rispetto dell' iter adempimenti procedurale e degli atti propedeutici e successivi alla contrattazione	Intervento dell'Organo di controllo interno. Allegazione della Certificazione dell'Organo di controllo interno alla Relazione illustrativa.	È stata acquisita la certificazione dell'Organo di controllo interno? La presente è propedeutica alla acquisizione della certificazione
		Nel caso l'Organo di controllo interno abbia effettuato rilievi, descriverli? Vedasi punto precedente
	Attestazione del rispetto degli obblighi di legge che in caso di inadempimento comportano la sanzione del divieto di erogazione della retribuzione accessoria	È stato adottato il Piano della performance previsto dall'art. 10 del d.lgs. 150/2009 Si
		È stato adottato il Programma triennale per la trasparenza e l'integrità previsto dall'art. 10, comma 8, lettera a) del d.lgs. 33/2013? No
		È stato assolto l'obbligo di pubblicazione di cui ai commi 6 e 8 dell'art. 11 del d.lgs. 150/2009 ¹ ? Sì per quanto di competenza. La Relazione della Performance è stata validata dall'OIV ai sensi dell'articolo 14, comma 6. del d.lgs. n. 150/2009? No
Eventuali osservazioni =====		

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)

A) illustrazione di quanto disposto dal contratto integrativo

- Titolo 1. Sono esaminati aspetti attinenti orario ed organizzazione del lavoro.
- Titolo 2. Sono esaminati aspetti attinenti classificazione ed inquadramento del personale.
- Titolo 3. Sono esaminati aspetti attinenti risorse finanziarie per l'incentivazione delle politiche di sviluppo delle risorse umane e della produttività.
- Titolo 4. Sono esaminati aspetti attinenti Formazione ed aggiornamento professionale.

¹ La Ragioneria Generale dello Stato dovrà aggiornare i riferimenti alle nuove disposizioni del d.lgs. 33/2013.

B) quadro di sintesi delle modalità di utilizzo delle risorse

Sulla base dei criteri di cui all'articolo 17 c. 2 del CCNL 31/03/1999 le risorse vengono utilizzate nel seguente modo:

Descrizione*	Importo
Art. 17, comma 2, lett. a) – produttività	4.000
Art. 17, comma 2, lett. b) – progressioni economiche orizzontali - storiche	19.232
Art. 17, comma 2, lett. b) – progressioni economiche orizzontali - nuove	2.406
Art. 17, comma 2, lett. c) – retribuzione di posizione e risultato p.o.	53.750
Art. 17, comma 2, lett. d) – Indennità di turno, rischio, reperibilità, maneggio valori, orario notturno, festivo e notturno-festivo	
Art. 17, comma 2, lett. e) – indennità di disagio	
Art. 17, comma 2, lett. f) – indennità per specifiche responsabilità	
Art. 17, comma 2, lett. g) – compensi correlati alle risorse indicate nell'art. 15, comma 1, lett. k) (progettazione, avvocatura, ecc.)	4.500
Art. 17, comma 2, lett. i) – altri compensi per specifiche responsabilità	600
Art. 31, comma 7, CCNL 14.9.2000 – personale educativo nido d'infanzia	
Art. 6 CCNL 5.10.2001 – indennità per personale educativo e docente	
Art. 33 CCNL 22.1.2004 – indennità di comparto	2.968
Somme rinviate	
Altro	
Totale	87.456

* dove non diversamente indicato il riferimento è al CCNL 1.4.1999

C) effetti abrogativi impliciti

Il contratto determina l'abrogazione implicita delle norme dell'ultimo CCDI.

D) illustrazione e specifica attestazione della coerenza con le previsioni in materia di meritocrazia e premialità

Le previsioni sono coerenti con le disposizioni in materia di meritocrazia e premialità in quanto verso il personale si applica il regolamento sul funzionamento degli uffici e servizi nonché il Sistema di Valutazione e Misurazione della Performance approvati dall'Ente.

E) illustrazione e specifica attestazione della coerenza con il principio di selettività delle progressioni economiche;

Lo schema di CCDI prevede la possibilità di nuove progressioni orizzontali nei limiti delle risorse disponibili del fondo e nel rispetto del principio di selettività.

F) illustrazione dei risultati attesi dalla sottoscrizione del contratto integrativo, in correlazione con gli strumenti di programmazione gestionale

Dalla sottoscrizione del contratto, essendo previsto lo stanziamento di somme dedicate al raggiungimento di specifici obiettivi di produttività, ci si attende un incremento della produttività del personale di tutti i settori coerentemente con gli obiettivi generali dell'intera struttura organizzativa.

G) altre informazioni eventualmente ritenute utili

Il fondo delle risorse decentrate è stato quantificato per la prima volta tenendo conto delle retribuzioni accessorie già riconosciute ai dipendenti.

Contratto collettivo decentrato integrativo ai sensi degli artt. 4 e 5 del CCNL 1/4/1999, in merito all'utilizzo delle risorse decentrate dell'anno 2019. **Relazione tecnico-finanziaria**

Modulo I – La costituzione del fondo per la contrattazione integrativa

Il fondo di produttività, in applicazione delle disposizioni dei contratti collettivi nazionali vigenti nel Comparto Regione Autonomie Locali, è stato quantificato dall'Amministrazione con determinazione n. 29 del 06/12/2019 nei seguenti importi:

Descrizione	Importo
Risorse stabili	82.956
Risorse variabili sottoposte alla limitazione di cui all'art. 9, comma 2-bis del d.l. 78/2010	
Risorse variabili non sottoposte alla limitazione di cui all'art. 9, comma 2-bis del d.l. 78/2010	4.500
Totale risorse	87.456

Sezione I – Risorse fisse aventi carattere di certezza e di stabilità

Risorse storiche consolidate

La parte "storica" del fondo per le risorse decentrate per l'anno 2019 è stata determinata ai sensi delle disposizioni contrattuali vigenti, e quantificata in € 87.456.

Incrementi esplicitamente quantificati in sede di Ccnl

Sono stati effettuati i seguenti incrementi:

Descrizione	Importo
CCNL 22/1/2004 art. 32 c. 1	
CCNL 22/1/2004 art. 32 c. 2	
CCNL 9/5/2006 art. 4 c. 1	
CCNL 11/4/2008 art. 8 c. 2	

Altri incrementi con carattere di certezza e stabilità

Descrizione	Importo
CCNL 5/10/2001 art. 4, c. 2	
CCNL 1/4/1999 art. 15, c. 5 /parte (incremento stabile delle dotazioni organiche)	
CCNL 22/01/2004 dich. cong. n° 14	
CCNL 09/05/2006 dich. cong. n° 4 (recupero PBO)	
CCNL 11/4/2008 art. 8 c. 2	
CCNL 1/4/1999 art. 14, c. 4 riduzione straordinari	
Altro	

Sezione II – Risorse variabili

Le risorse variabili sono così determinate

Descrizione*	Importo
Art. 15, comma 1, lett. d) sponsorizzazioni / convenzioni / contribuzioni utenza	
Art. 15, comma 1, lett. k) specifiche disposizioni di legge	4.500
Art. 15, comma 1, lett. m) risparmi straordinario	
Art. 15, comma 2	
Art. 15, comma 5 nuovi servizi o riorganizzazioni	
Art. 54 CCNL 14.9.2000 messi notificatori	
Somme non utilizzate l'anno precedente	
Altro	

* dove non diversamente indicato il riferimento è al CCNL 1.4.1999

Sezione III – Eventuali decurtazione del fondo

Sono state effettuate le seguenti decurtazioni:

Descrizione	Importo
Parte stabile	
Trasferimento personale ATA	
CCNL 31/3/1999 articolo 7	
CCNL 1/4/1999 articolo 19	
Art. 9, comma 2-bis d.l. 78/2010 (limite fondo 2010 parte fissa)	
Art. 9, comma 2-bis d.l. 78/2010 (riduzione proporzionale al personale in servizio - parte fissa)	
Totale riduzioni di parte stabile	
Parte variabile	
Art. 9, comma 2-bis d.l. 78/2010 (limite fondo 2010 parte variabile)	
Art. 9, comma 2-bis d.l. 78/2010 (riduzione proporzionale al personale in servizio - parte variabile)	
Totale riduzioni di parte variabile	
Totale generale riduzioni	

Sezione IV – Sintesi della costituzione del fondo sottoposto a certificazione

Descrizione	Importo
A) Fondo tendenziale	
Risorse fisse aventi carattere di certezza e stabilità	82.956
Risorse variabili	4.500
Totale fondo tendenziale	87.456
B) Decurtazioni del Fondo tendenziale	
Decurtazione risorse fisse aventi carattere di certezza e stabilità	
Decurtazione risorse variabili	
Totale decurtazioni fondo tendenziale	
C) Fondo sottoposto a certificazione	
Risorse fisse aventi carattere di certezza e stabilità	82.956
Risorse variabili	4.500
Totale Fondo sottoposto a certificazione	87.456

Sezione V – Risorse temporaneamente allocate all'esterno del fondo

Voce non presente

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

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

Non vengono regolate dal presente contratto somme per totali € 75.950 relative a:

Descrizione	Importo
Indennità di comparto	2.968
Progressioni orizzontali storiche	19.232
Ributazione di posizione e di risultato titolari di posizione organizzativa	53.750
Indennità personale educativo asili nido (art. 31, comma 7, CCNL 14.09.2000)	
Indennità per il personale educativo e scolastico (art. 6 CCNL 05.10.2001)	
Altro	
Totale	75.950

Le somme suddette sono effetto di disposizioni del CCNL o di progressioni economiche orizzontali pregresse.

Sezione II - Destinazioni specificamente regolate dal Contratto Integrativo

Vengono regolate dal contratto somme per complessivi € 11.506 così suddivise:

Descrizione	Importo
Indennità di turno	
Indennità di rischio	
Indennità di disagio	
Indennità di maneggio valori	
Lavoro notturno e festivo	
Indennità specifiche responsabilità (art. 17, comma 2, lett. f) CCNL 01.04.1999)	
Indennità specifiche responsabilità (art. 17, comma 2, lett. i) CCNL 01.04.1999)	600
Compensi per attività e prestazioni correlati alle risorse di cui all'art. 15, comma I, lettera k) del CCNL 01.04.1999	4.500
Produttività di cui all'articolo 17, comma 2, lettera a) del CCNL 01/04/1999	4.000
Progressioni orizzontali nuove	2.406

Sezione III - (eventuali) Destinazioni ancora da regolare

Voce non presente

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

Descrizione	Importo
Somme non regolate dal contratto	75.950
Somme regolate dal contratto	11.506
Destinazioni ancora da regolare	-
Totale	87.456

Sezione V - Destinazioni temporaneamente allocate all'esterno del Fondo

Voce non presente.

Sezione VI - Attestazione motivata, dal punto di vista tecnico-finanziario, del rispetto di 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;

Le risorse stabili ammontano a € 75.950, le destinazioni di utilizzo aventi natura certa e continuativa (comparto, progressioni orizzontali, retribuzione di posizione e di risultato, indennità personale educativo nidi d'infanzia e indennità per il personale educativo e docente scolastico) ammontano a € 75.950. Pertanto le destinazioni di utilizzo aventi natura certa e continuativa sono tutte finanziate con risorse stabili.

b. attestazione motivata del rispetto del principio di attribuzione selettiva di incentivi economici;

Gli incentivi economici sono erogati in base al CCNL e la parte di produttività è erogata in applicazione delle norme regolamentari dell'Ente in coerenza con il d.lgs. 150/2009.

c. attestazione motivata del rispetto del principio di selettività delle progressioni di carriera finanziate con il Fondo per la contrattazione integrativa (progressioni orizzontali)

È stato previsto lo stanziamento di somme per l'effettuazione di progressioni orizzontali che saranno effettuate nel rispetto del principio di selettività delle progressioni di carriera

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

Tabella 1 - Schema generale riassuntivo di costituzione del Fondo. Anno 2019 e confronto con il corrispondente Fondo certificato 2018.

Descrizione	Anno 2019	Anno 2018	Differenza	Anno 2010
<i>Risorse fisse aventi carattere di certezza e stabilità</i>				
<i>Risorse storiche</i>				
Unico importo consolidato anno 2003 (art. 31 c. 2 Ccnl 2002-2005)	82.956	82.956		0
<i>Incrementi contrattuali</i>				
CCNL 22/1/2004 art. 32 c. 1				
CCNL 22/1/2004 art. 32 c. 2				
CCNL 9/5/2006 art. 4 c. 1				
CCNL 11/4/2008 art. 8 c. 2				
<i>Altri incrementi con carattere di certezza e stabilità</i>				
CCNL 5/10/2001 art. 4, c. 2				
CCNL 1/4/1999 art. 15, c. 5 /parte (incremento stabile delle dotazioni organiche)				
CCNL 22/01/2004 dich. cong. n° 14 CCNL 09/05/2006 dich. cong. n° 4 (recupero PEO)				
CCNL 11/4/2008 art. 8 c. 2				
CCNL 1/4/1999 art. 14, c. 4 riduzione straordinari				
<i>Totale risorse fisse con carattere di certezza e stabilità</i>				
Totale	82.956	82.956		0
<i>Risorse variabili</i>				
<i>Poste variabili sottoposte all'art. 9, comma 2-bis del d.l. 78/2010</i>				
Art. 15, comma 1, lett. d) sponsorizzazioni / convenzioni / contribuzioni utenza				
Art. 15, comma 1, lett. k) specifiche disposizioni di legge				
Art. 15, comma 2				
Art. 15, comma 5 nuovi servizi o riorganizzazioni				
Art. 54 CCNL 14.9.2000 messi notificatori				
<i>Poste variabili non sottoposte all'art. 9, comma 2-bis del d.l. 78/2010</i>				
Art. 15, comma 1, lett. k) progettazione / avvocatura	4.500	4.500		
Art. 15, comma 1, lett. k) /art. 14, comma 5 ISTAT				
Art. 15, comma 1, lett. m) risparmi straordinario				
Somme non utilizzate l'anno precedente				
Altro				
<i>Totale risorse variabili</i>				
Totale	4.500	4.500		
<i>Decurtazioni del Fondo</i>				
CCNL 31/3/1999 articolo 7				
CCNL 1/4/1999 articolo 19				
Personale incaricato di p.o.				
Trasferimento ATA				
Trasferimento personale ai sensi dell'art. 31 del d.lgs. 165/2001 (unione, consorzi, ecc.)				
Decurtazioni rispetto limite 2010 stabili				
Decurtazione proporzionale stabili				
Decurtazioni rispetto limite 2010 variabili				
Decurtazione proporzionale variabili				

Descrizione	Anno 2019	Anno 2018	Differenza	Anno 2010
Altro				
<i>Totale decurtazioni del Fondo</i>				
Totale				
<i>Risorse del Fondo sottoposte a certificazione</i>				
Risorse fisse	82.956	82.956		
Risorse variabili	4.500	4.500		
Decurtazioni				
<i>Totale risorse del Fondo sottoposte a certificazione</i>				
Totale	87.456			

Tabella 2 - Schema generale riassuntivo di utilizzo del Fondo, Anno 2019 e confronto con il corrispondente Fondo certificato 2018.

Descrizione	Anno 2019	Anno 2018	Differenza	Anno 2010
<i>Programmazione di utilizzo del fondo</i>				
<i>Destinazioni non regolate in sede di contrattazione integrativa</i>				
Indennità di comparto	2.968	2.968		
Art. 17, comma 2, lett. b) p.e.o. in godimento	19.232	19.232		
Retribuzione di posizione e di risultato titolari di posizione organizzativa	53.750	53.750		
Indennità personale educativo asili nido (art. 31, comma 7, CCNL 14.09.2000)				
Art. 6 CCNL 05.10.2001 Indennità per il personale educativo e scolastico				
Altro				
Totale	75.950	75.950		
<i>Destinazioni regolate in sede di contrattazione integrativa</i>				
Indennità di turno				
Indennità di rischio				
Indennità di disagio				
Indennità di maneggio valori				
Lavoro notturno e festivo				
Indennità specifiche responsabilità (art. 17, comma 2, lett. f) CCNL 01.04.1999)				
Indennità specifiche responsabilità (art. 17, comma 2, lett. i) CCNL 01.04.1999)	600	600		
Compensi per attività e prestazioni correlati alle risorse di cui all'art. 15, comma 1, lettera k) del CCNL 01.04.1999	4.500	4.500		
Produttività di cui all'articolo 17, comma 2, lettera a) del CCNL 01/04/1999	4.000	4.000		
Integrazione Fondo per PBO per nuove progressioni (CCNL1/4/99 art. 17 comma 2 lett b, CCNL 22/01/04 ART. 34)	2.406	2.406		
Altro				
Totale	11.506	11.506		
<i>Destinazioni ancora da regolare</i>				
Altro				
Totale				
<i>Destinazioni fondo sottoposto a certificazione</i>				
Non regolate dal decentrato	75.950	75.950		
Regolate dal decentrato	11.506	11.506		
Ancora da regolare				
Totale	87.456	87.456		

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

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

Tutte le somme relative al fondo delle risorse decentrate sono imputate in un unico capitolo di spesa precisamente il cap. 1111401, quindi la verifica tra sistema contabile e dati del fondo di produttività è costante.

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

Il limite di spesa del Fondo dell'anno 2016 non risulta operante tenuto conto che trattasi di ente il cui personale è stato assunto nel 2018. Pertanto, si considera come limite l'ammontare del fondo 2018.

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

Il totale del fondo come determinato dall'Amministrazione con determinazione n. 29 del 06/12/2019 è impegnato al capitolo 1111401 del bilancio 2019.

Le somme per oneri riflessi sono impegnate al capitolo 1121102 del bilancio 2019.

Le somme per IRAP sono impegnate al capitolo 1211102 del bilancio 2019.

Non ci sono oneri indiretti senza copertura di bilancio.

IL DIRIGENTE DELLA GESTIONE
FINANZIARIA

Dott. Giovan Battista Montemaggiore



IL DIRETTORE

(Ing. Gaetano Grifasi)

