

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 DIRIGENTE
DELL'ASSEMBLEA TERRITORIALE IDRICA
PALERMO**

ANNO 2022

CONTRATTO COLLETTIVO INTEGRATIVO AZIENDALE DELL'ASSEMBLEA TERRITORIALE IDRICA PALERMO AREA DELLA DIRIGENZA

TITOLO I DISPOSIZIONI GENERALI

ART. 1 – CAMPO DI APPLICAZIONE E DECORRENZA DEL CCDI

Il presente contratto collettivo decentrato integrativo (di seguito CCDI), è stipulato ai sensi dell'art. 4 del C.C.N.L. dell'area Dirigenza del comparto Regioni ed Autonomie Locali, del 22 febbraio 2006.

Le disposizioni del presente contratto si applicano a tutti i Dirigenti a tempo indeterminato dell'Assemblea Territoriale Idrica Palermo (di seguito ATI) ed ai Dirigenti con rapporto di lavoro a tempo determinato cui siano conferiti incarichi per la copertura di posti di Dirigenti vacanti o resisi disponibili all'interno della dotazione organica.

Il presente C.C.D.I. ha vigenza dal 1° gennaio 2022 al 31 dicembre 2022 e le disposizioni trovano applicazione a decorrere dal 1° gennaio 2022, fatte salve diverse decorrenze indicate nei singoli articoli, ed hanno efficacia sino alla stipulazione dei successivi contratti.

Quanto non espressamente disposto dal presente contratto deve intendersi regolato dalle norme legislative, regolamentari e contrattuali vigenti.

Art. 2 – RELAZIONI SINDACALI

In applicazione di quanto previsto dell'art. 3 del CCNL del 23.12.1999 il sistema delle relazioni sindacali, nel rispetto della diversità dei ruoli, deve consentire la realizzazione degli obiettivi di cui agli artt. 2-3-4-17-19-20 del D. L.vo 165/2001 e successive modifiche ed integrazioni.

Pertanto ad integrazione di quanto previsto nel Titolo II del CCNL le parti concordano le seguenti linee guida:

A) Oggetto del contratto decentrato

Il presente contratto decentrato riassume le determinazioni accettate tra le parti nell'ambito di un sistema di relazioni sindacali finalizzato al pieno riconoscimento ed alla valorizzazione del ruolo della dirigenza nella gestione dell'Ente.

Le determinazioni conseguono all'attivazione dei diversi strumenti contrattuali indicati all' art. 3 del CCNL: contrattazione decentrata, concertazione, informazione, consultazione.

B) Contrattazione decentrata

Si svolge sulle materie indicate all'art. 4 del CCNL del 23.12.1999.

C) La concertazione

Lo strumento della concertazione, con le procedure e nelle materie indicate dell'art. 8 del CCNL del 23/12/1999, rappresenta una prerogativa di rispetto delle reciproche posizioni, ma le parti convengono di lavorare per il raggiungimento di posizioni comuni con l'obbiettivo di migliorare i servizi alla collettività attraverso una piena condivisione delle intese raggiunte.

D) Relazioni sindacali

Sugli argomenti relativi all'organizzazione del lavoro e, in particolare, sui processi di assunzione, dismissione e modifiche delle forme gestionali dei servizi che configurano nuovi modelli di rapporti di lavoro e sugli atti generali aventi ricadute sulle condizioni dei dirigenti, le parti ritengono utile sviluppare periodiche consultazioni.

Art. 3 – INFORMAZIONE E MODALITÀ DI COMUNICAZIONE

L'ATI garantisce la convocazione delle delegazioni con avviso da effettuarsi con almeno tre giornate d'anticipo.

Per ogni incontro deve essere previsto un preciso ordine del giorno e steso un verbale che riporterà sinteticamente gli argomenti affrontati, le posizioni espresse, le decisioni assunte.

Il verbale dovrà essere sottoscritto dai componenti della delegazione trattante.

Tutte le comunicazioni, in forma scritta, potranno essere effettuate per fax, per posta o per posta elettronica. Per le OO.SS. le comunicazioni saranno inviate all'indirizzo dalle stesse comunicato.

Art. 4 – DELEGAZIONE TRATTANTE

Fino alla costituzione della R.U. dei Dirigenti, le rappresentanze sindacali aziendali sono individuate nei soggetti titolari di funzioni dirigenziali nell'ambito dell'ATI.

Art. 5 – SERVIZI PUBBLICI ESSENZIALI

Vengono individuati, in attuazione dell'art. 4 del CCNL 1998-2001 le posizioni dirigenziali che ai sensi della legge n. 146/1990, secondo quanto previsto dalle norme di garanzia dei servizi pubblici essenziali del CCNL del 10 aprile 1996, verranno garantiti anche in occasione di sciopero, al fine di assicurare il rispetto dei valori e dei diritti costituzionalmente tutelati.

In tali servizi verrà assicurata la presenza del dirigente che garantirà la funzionalità del servizio:

- servizio del personale, allo scopo di assicurare l'erogazione delle retribuzioni, il versamento dei contributi previdenziali alle scadenze di legge e gli adempimenti fiscali;
- ragioneria generale col medesimo scopo di cui al punto precedente.

In occasione di ogni sciopero il dirigente preposto a ciascuno dei servizi indicati, oltre ad assicurare la propria presenza, individua le persone esonerate dall'effettuazione dello sciopero e comunica i nominativi all'apposito ufficio del personale entro il terzo giorno antecedente la data dello sciopero.

Art. 6 – FORMAZIONE

L'attività di formazione dei Dirigenti, nell'ambito delle proprie specificità, costituisce parte del piano generale di formazione dell'Ente. La formazione deve essere garantita in rapporto allo specifico incarico attribuito e viene considerata parte integrante dell'attività lavorativa di ciascun dirigente e quindi andrà prevista esplicitamente all'interno dei piani di lavoro formativi.

Il piano di formazione dei Dirigenti è impostato in modo tale da consentire:

- un aggiornamento tempestivo sulle mutate condizioni dell'ambiente operativo e normativo;
- formazione diffusa anche attraverso lo scambio di esperienze con la dirigenza operante in altre realtà.

Il piano di formazione della Dirigenza deve consentire la formulazione di piani che garantiscono:

- interventi formativi funzionali alle strategie ed agli obiettivi generali dell'Ente;
- interventi formativi funzionali alla professionalità peculiare del Dirigente;
- interventi formativi funzionali al conferimento di nuovi incarichi.

Art. 7 – PARI OPPORTUNITÀ

Nei rapporti con la Dirigenza, l'Ente indirizza il proprio operato a:

- garantire la parità di fatto fra uomini e donne nell'accesso al lavoro, nella progressione di carriera, nonché nella formazione e aggiornamento professionale;
- superare le modalità organizzative che si presentino pregiudizievoli nei confronti delle lavoratrici;
- garantire un'effettiva tutela della maternità e della paternità; al fine di prevenire discriminazioni nella progressione di carriera;
- favorire un maggior equilibrio fra responsabilità familiari e lavorative.

Art. 8 – NORME RELATIVE ALLA TUTELA IN MATERA DI IGIENE, AMBIENTE, SICUREZZA E PREVENZIONE NEI LUOGHI DI LAVORO

Al fine di tutelare, sotto il profilo legale i dirigenti che incorrono in responsabilità civili e/o penali per ragioni di carattere oggettivo, non determinate da dolo o colpa grave, l'ATI si impegna, a condizione che non sussista conflitto di interessi, a sostenere le eventuali spese legali salva la ripetizione in caso di condanna del dirigente.

**TITOLO II
TRATTAMENTO ECONOMICO**

Art. 9 – FINANZIAMENTO DELLA RETRIBUZIONE DI POSIZIONE E DI RISULTATO

Ai fini della costituzione del Fondo di Posizione e di Risultato della dirigenza per l'anno 2022, si riportano nella seguente tabella gli importi considerati:

IPOTESI DI UTILIZZO FONDO PER LO SVILUPPO DEL PERSONALE DIRIGENTE ANNO 2022		
<i>Voci salario accessorio</i>	<i>Unità</i>	<i>Compenso accessorio</i>
Fondo retribuzione di posizione		121.777,75
Fondo retribuzione di risultato		45.934,23
Totale		167.711,98

In conformità a quanto previsto dall'art. 57, comma 3, del CCNL del 17 dicembre 2020, la quota per il finanziamento della retribuzione di risultato è non meno del 15% delle risorse del fondo per la retribuzione di posizione e di risultato.

Nel caso in cui, a seguito dell'attribuzione della retribuzione di risultato, risultassero economie sulla quota ad essa destinata, esse andranno ripartite negli anni successivi come retribuzione di risultato.

Art. 10 – RETRIBUZIONE DI POSIZIONE

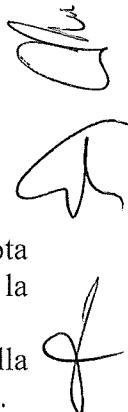
La graduazione economica delle posizioni dirigenziali è affidata al Nucleo di valutazione. Per il presente CCDI si fa riferimento alla graduazione economica approvata con deliberazione del Consiglio Direttivo n. 4 del 10/01/2020.

Ai sensi dell'art. 4 del CCNL biennio economico 2000/2001, qualora in presenza di processi di riorganizzazione, ivi compresa anche la semplice rotazione fra due o più dirigenti, il Dirigente venga incaricato di una posizione dirigenziale di valore economico inferiore a quella precedentemente ricoperta, la contrattazione decentrata integrativa procederà a definire criteri e modalità per la disciplina degli effetti economici derivanti dal conferimento del nuovo incarico.

Art. 11 – RETRIBUZIONE DI RISULTATO

Ad ogni Dirigente vengono assegnati annualmente, con deliberazione del Consiglio Direttivo dell'ATI, specifici obiettivi gestionali e/o di miglioramento e sviluppo, correlati alle risorse umane, finanziarie e strumentali effettivamente rese disponibili.

Gli obiettivi devono essere misurabili dal 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 Dirigente per condivisione.



Ogni Dirigente viene valutato annualmente sulla base del sistema di valutazione delle prestazioni dirigenziali, 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.

Salvo diversi accordi che dovessero intervenire in sede di contrattazione decentrata integrativa annuale, le parti concordano nel quantificare la retribuzione di risultato nella misura massima del 30%, della retribuzione di posizione in godimento, a far tempo dal 1° gennaio 2022.

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, inferiore al valore minimo previsto dall'art. 28 del CCNL del 23.12.1999, sarà pari al 10% della retribuzione di posizione.

Art. 12 – INCENTIVAZIONE DI SPECIFICHE ATTIVITÀ E PRESTAZIONI

In ottemperanza a quanto previsto dall'art. 4, 1° comma, lett. f) del CCNL 23/12/1999, i criteri delle forme di incentivazione correlate all'utilizzo di risorse di cui all'art. 26 lett. e) del CCNL sopra richiamato, sono fissati secondo la normativa di dettaglio contenuta nell'apposito regolamento vigente, adottato dalla Assemblea dei Sindaci. Tali compensi sono soggetti alle trattenute fiscali e contributive a carico dei Dirigenti, restando esclusi gli oneri riflessi a carico dell'ATI.

L'utilizzo delle risorse indicate nel presente articolo è determinato con cadenza annuale.

Art. 13 – AFFIDAMENTO DI INCARICHI DI REGGENZA AD INTERIM

Al Dirigente titolare di una direzione può essere attribuita la reggenza ad interim di una Direzione o di una Unità di Progetto. In ossequio a quanto disposto dall'art. 58 del CCNL 17/12/2020, il compenso, nella misura massima del 15% della retribuzione di posizione annua prevista per la direzione temporaneamente vacante, deve essere riproporzionato in base alla durata dell'incarico ad interim ed erogato a titolo di retribuzione di risultato, tenuto conto della valutazione dell'O.I.V./Nucleo di valutazione oppure, ove quest'ultimo organismo non sia presente, di quanto previsto nell'art. 11 del presente contratto.

In caso di attribuzione di più incarichi ad interim al medesimo Dirigente, il compenso potrà essere riconosciuto per uno solo degli incarichi conferiti e calcolato in base alla retribuzione di posizione più favorevole.

Art. 14 – RISOLUZIONE CONSENSUALE

L'Ente o il Dirigente, nel rispetto delle previsioni dell'art. 15 del CCNL del 22/02/2006, possono proporre alla controparte la risoluzione consensuale del rapporto di lavoro.

In tal caso sarà corrisposto al Dirigente un incentivo pari al 30% della retribuzione percepita negli ultimi due anni di servizio, moltiplicato per il numero di anni restanti al periodo massimo di servizio, comunque non superiore al 65° di età compiuto, fino ad un massimo di 24 mensilità.

Il Dirigente non potrà esercitare tale facoltà oltre il 64° anno di età compiuto.

Il Dirigente potrà avvalersi dell'assistenza delle OO.SS. e/o di un legale di fiducia.

Art. 15 - ASSICURAZIONE E TUTELA LEGALE

L'ATI provvede con oneri a carico del proprio bilancio, a stipulare adeguati contratti di assicurazione per la copertura dei rischi connessi all'attività dei Dirigenti, tenuto conto delle diverse specificità, ivi compreso il patrocinio legale, esclusa l'ipotesi del dolo e colpa grave e salvo che nei relativi procedimenti non sussista conflitto di interesse.

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

Art. 16 – MENSA E BUONI PASTO

In caso di rientri pomeridiani di almeno 2 ore è garantito al Dirigente un buono pasto del valore nominale di Euro 7,00 Iva inclusa.

Il diritto al buono pasto è riconosciuto ai dirigenti 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.

Ai fini dell'erogazione dei buoni pasto, i dirigenti predispongono un registro attraverso il quale certificano i rientri pomeridiani di almeno 2 ore effettuati nel periodo di servizio considerato.

Nell'ipotesi in cui il Dirigente 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.

ART. 17 – ORARIO DI LAVORO

Ai sensi dell'art. 16 del CCNL della dirigenza del Comparto Regioni-Autonomie Locali del 10.4.1996, il dirigente assicura la propria presenza in servizio ed organizza il proprio tempo di lavoro correlandoli in modo flessibile alle esigenze della struttura cui è preposto ed all'espletamento dell'incarico affidato alla sua responsabilità in relazione agli obiettivi e programmi da realizzare.

Secondo quanto chiarito dall'ARAN, con l'orientamento applicativo n. 80, spetta al dirigente la organizzazione complessiva del proprio tempo di lavoro in modo da assicurare il completo soddisfacimento dei compiti affidati e degli obiettivi assegnati. sotto il profilo organizzativo, il dirigente può determinare, in piena autonomia e responsabilità, il proprio orario di lavoro, ma sempre nel rispetto del preciso vincolo delle esigenze operative e funzionali della struttura cui è preposto.

In fede, 18/11/2022

Per l'A.T.I. Palermo

- il Direttore della S.T.A.: ing. Gaetano Grifasi



Per i dirigenti

- ing. Giorgio Brancato



- dott. Giovan Battista Montemaggiore

