

CONTRATTO COLLETTIVO INTEGRATIVO PERSONALE ANNO 2023

Ai sensi del Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro del 16.11.2022, la delegazione dell'ente e la delegazione sindacale hanno concordato l'ipotesi di contratto collettivo integrativo del personale non dirigente dell'Associazione d'ambito torinese per il governo dei rifiuti anno 2023, nel testo allegato.

Il testo dell'ipotesi verrà sottoposto, ai sensi dell'articolo 40, comma 3 del D.lgs 165/01, al Revisore Unico di ATO-R per constatare la compatibilità dei costi della contrattazione con i vincoli di bilancio e con le norme di Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro vigente; successivamente sarà inviato agli amministratori di ATO-R. Lo stesso si intende sottoscritto in via definitiva qualora non modificato da questi ultimi.

LA DELEGAZIONE TRATTANTE DELL'ENTE

Il Segretario Dott. Gerlando Luigi Russo



LE ORGANIZZAZIONI SINDACALI:

Per la CGIL



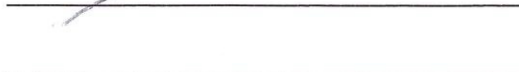
Per la CISL



Per la UIL FPL



Per la RSU



Torino 17-11-23

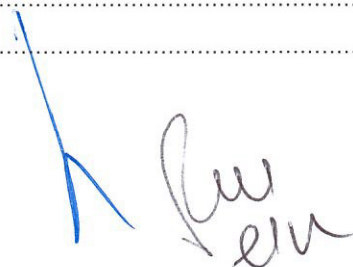
**CONTRATTO DECENTRATO INTEGRATIVO DI ASSOCIAZIONE D'AMBITO TORINESE PER IL
GOVERNO DEI RIFIUTI (ATO-R)
Anno 2023**

Pre-intesa del 17/11/2023



1

Disposizioni Preliminari	3
Art. 1 - Costituzione della delegazione trattante	4
Art. 2 - Vigenza e sfera di applicazione	4
Art. 3 - Interpretazione Autentica	4
TITOLO I - RELAZIONI SINDACALI	5
Art. 4 - Norme di Garanzia per i Servizi Pubblici Essenziali	5
Art. 5 - Diritti e libertà sindacali	6
Art. 6 - Diritti e agibilità sindacali	6
Art. 7 - Partecipazione dei lavoratori	7
TITOLO II - LAVORO STRAORDINARIO	7
Art. 8 - Lavoro Straordinario	7
TITOLO III - UTILIZZO DELLE RISORSE PER LA POLITICA DI SVILUPPO DELLE RISORSE UMANE E PER LA PRODUTTIVITA'	8
Art. 9 - Utilizzo del fondo per le politiche di sviluppo delle risorse umane e per la produttività (risorse decentrate)	8
Art. 10 - Indennità condizioni di lavoro	8
Art. 11 - Specifiche Responsabilità art. 84 CCNL 16.11.2022	8
Art. 12 - Turno	9
Art. 13 – Criteri generali per la determinazione della retribuzione di risultato per le Elevate Qualificazioni	10
Art. 14 - Premi correlati alla performance organizzativa	10
Art. 15 - Premi correlati alla performance individuale	10
Art. 16 - Compensi relativi ad attività e prestazioni connesse a specifiche disposizioni di legge	12
Art. 17- Definizione dei criteri ai fini della Progressione all'interno delle aree	12
Art. 18 -Servizio Mensa/Buoni Pasto	13
Art. 19 – Lavoro Agile e altre forme di lavoro a distanza	14
Art. 20– Criteri relativi alla Formazione	14
Art. 21 – Welfare integrativo	14
TITOLO VI - DISPOSIZIONI IN MATERIA DI ECCEDENZA DEL PERSONALE	14
Art. 22 - Eccedenza di Personale	14
TITOLO VII - PREVENZIONE, SICUREZZA E MIGLIORAMENTO DELL'AMBIENTE DI LAVORO	15
Art. 23 - Prevenzione e sicurezza dell'ambiente di lavoro	15
Art. 24 – Pari opportunità	15
Art. 25 - Tutela della Privacy	15
TITOLO VIII - MONITORAGGIO E VERIFICHE	15
Art. 27 - Monitoraggio e verifiche	15
Art. 28 - Norme finali	15



DISPOSIZIONI PRELIMINARI

Alla contrattazione aziendale viene attribuita la funzione di negoziare, con le modalità ed entro i limiti previsti dai CCNL vigenti, dal D. Lgs 165/2001 e successive modificazioni e dal D. Lgs. 150/2009.

Gli accordi aziendali, in attuazione della funzione negoziale di cui sopra, sono stipulati dalla Rappresentanza Sindacale Unitaria (R.S.U.) e dalle corrispondenti strutture Sindacali Territorialmente competenti firmatarie del CCNL 16 novembre 2022.

I Contratti Collettivi Decentrati Integrativi:

- a) non possono essere in contrasto con i vincoli risultanti dai Contratti Collettivi Nazionali anche riguardo gli oneri economici non previsti. Le clausole difformi sono nulle e non possono essere applicate;
- b) non possono trattare materie diverse da quelle ad essa espressamente demandate dal CCNL;
- c) le materie oggetto di contrattazione non possono essere trattate dal contratto integrativo in termini diversi e più ampi di quelli stabiliti dal CCNL.
- d) non possono trattare materie diverse da quelle ad essa espressamente demandate dalla norma (disposizioni relative alla ripartizione delle materie tra contratto e legge e art. 40 comm1 e 3-bis che del D. Lgs n. 165/2001, come novellato dall'articolo 54 del D. Lgs. n. 150/2009 – diretta applicazione);
- e) non possono avere contenuti difformi alle disposizioni normative (art. 3 bis D. Lgs 165/2001 introdotto dal D. Lgs. 150/2009);

Nelle materie oggetto di contrattazione integrativa, il datore di lavoro ha l'obbligo di contrattare secondo correttezza e buona fede. L'obbligo a contrarre sussiste nelle materie che attengono al trattamento economico del personale, riservate alla contrattazione dall'art.2, comma 3, del D. Lgs.165/2001 così come modificato dal D. Lgs. 150/2009.

La procedura per la stipula si articola nei seguenti passaggi fondamentali:

1. Contrattazione decentrata finalizzata alla definizione a cura della delegazione trattante di un'ipotesi di accordo;
2. Trasmissione dell'ipotesi di accordo entro 10 giorni al revisore dei revisori, corredata da apposita relazione illustrativa tecnico finanziaria, affinché il revisore effettui il controllo sulla compatibilità dei costi della contrattazione decentrata con i vincoli di bilancio e verificare la legittimità relativamente al rispetto delle competenze del Contratto Integrativo (art. 40-bis D. Lgs 165/2001 come novellato dall'art. 55 del D. Lgs. 150/2009).
3. Trascorsi 15 giorni senza rilievi, l'organo di governo dell'ente autorizza il presidente della delegazione trattante di parte pubblica alla sottoscrizione del contratto.
4. Autorizzazione dell'organo di governo (Consiglio di Amministrazione) alla sottoscrizione definitiva del contratto.
5. Trasmissione telematica del testo contrattuale all'ARAN e CNEL entro 5 giorni dalla sottoscrizione, con la relazione tecnica ed illustrativa per la specificazione delle modalità di copertura dei relativi oneri con

*Full
2023*

riferimento agli strumenti annuali e pluriennali di bilancio e successiva pubblicazione sul sito dell'Ente (art. 40-bis D. Lgs 165/2001 come novellato dall'art. 55 del D. Lgs. 150/2009).

Art. 1 - Costituzione della delegazione trattante

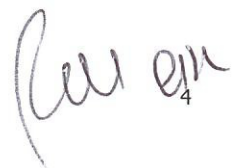

1. La delegazione trattante, costituita ai sensi dell'art. 7 del CCNL 16.11.2022 e successive modifiche, è così composta:
 - Per la parte datoriale:
Dott. Gerlando Luigi RUSSO (Presidente)
 - Per la parte sindacale:
I componenti della rappresentanza sindacale unitaria:
-
I rappresentanti delle organizzazioni sindacali territoriali di categoria firmatarie del CCNL:
CISL FP – Roberto Mascolo

Art. 2 - Vigenza e sfera di applicazione

1. Il presente Contratto Collettivo Decentrato Integrativo (CCDI) si applica a tutto il personale dipendente dell'ente inquadrato nelle Aree Istruttori e Funzionari ed Elevate Qualificazioni, del vigente ordinamento professionale CCNL 16.11.2022, con qualunque tipo di contratto di lavoro subordinato (tempo indeterminato, tempo determinato) a tempo pieno o parziale.
2. Il presente CCDI ha durata triennale, è valido per tutta la vigenza del CCNL e si applica con effetto immediato e decorre dalla data di stipula.
3. Il presente CCDI conserva la sua efficacia fino alla stipulazione del successivo CCDI, salvo diversa successiva disposizione derivante dalla contrattazione collettiva nazionale o dalla Legge.
4. A cadenza annuale vengono anche definite nel medesimo accordo integrativo le somme relative alla erogazione del fondo per le politiche di sviluppo delle risorse umane e per la produttività (art.80 CCNL 16.11.2022), secondo la disciplina prevista nel presente CCDI.
5. Con cadenza annuale, e comunque entro 30 giorni dalla richiesta di uno dei contraenti, le parti verificano l'applicazione degli istituti normativi ed economici previsti dal presente contratto collettivo decentrato integrativo.
6. Nel caso siano stipulate ulteriori intese a livello nazionale, anche correttive del vigente CCNL, le parti si incontreranno indicativamente entro un mese dalla loro entrata in vigore al fine di verificare l'eventuale impatto sul presente contratto collettivo decentrato integrativo e definire eventuali integrazioni attuative.

Art. 3 - Interpretazione Autentica

1. Qualora insorgano controversie sull'interpretazione del presente contratto, le Parti che lo hanno sottoscritto si incontrano, entro 30 giorni dalla richiesta della parte interessata, inviata alle altre con lettera raccomandata e/o posta certificata, per definire consensualmente il significato della clausola controversa.



2. La richiesta deve contenere una sintetica descrizione dei fatti e degli elementi di diritto sui quali si basa.
3. L'eventuale accordo d'interpretazione autentica sostituisce la clausola controversa fin dall'inizio della vigenza del contratto decentrato (art. 3 comma 5 CCNL 16.11.2022)
4. I criteri di autoregolamentazione sono vincolanti per le Parti che li sottoscrivono.

TITOLO I - RELAZIONI SINDACALI

Art. 4 - Norme di Garanzia per i Servizi Pubblici Essenziali

1. Premesso che rimane tuttora in vigore l'accordo decentrato di cui all'art. 1 della premessa al CCNL 6/7/95, che fissa i contingenti minimi di personale per garantire i servizi essenziali, ovvero quelli risultanti dal seguente elenco:

Servizi o uffici	Funzioni essenziali	Contingenti di personale, suddivisi per qualifiche e professionalità
Servizi del personale	Solo nel caso che lo sciopero sia proclamato per i soli dipendenti dell'ufficio personale, per l'intera giornata lavorativa e nei giorni tra il 5 e il 15 di ogni mese (Dovranno sussistere contemporaneamente le tre condizioni).	Professionalità: Contingenti: 1

Le procedure d'attivazione sono regolamentate come segue:

- a) i responsabili degli uffici e dei servizi, in qualità di datori di lavoro, in occasione d'ogni sciopero individuano i nominativi del personale incluso nei contingenti minimi, adottando criteri di rotazione ove possibile;
 - b) i nominativi vengono comunicati agli interessati e alle OO.SS. entro il 5° giorno precedente lo sciopero; il personale individuato ha diritto di esprimere, entro il giorno successivo, la propria intenzione di aderire allo sciopero chiedendo la sostituzione ove possibile;
 - c) durante lo sciopero i responsabili degli uffici e dei servizi dovranno astenersi dall'assegnare lavoro straordinario al personale esentato o a quello che non avesse aderito alla manifestazione;
 - d) le rappresentanze sindacali che indicano azioni di sciopero ne daranno comunicazione con preavviso di almeno 10 giorni all'Amministrazione, precisando la durata dell'astensione dal lavoro;
 - e) in caso di revoca dello sciopero le strutture e le rappresentanze sindacali che l'hanno indetto dovranno darne tempestiva comunicazione all'Amministrazione e al personale.
2. Nelle occasioni di sciopero l'Ente si impegna a garantire un'opportuna informazione all'utenza mediante avviso all'Albo Pretorio e/o stampa locale secondo quanto previsto dalla legge n. 146/1990. Per quanto non previsto dal presente articolo si fa riferimento alle norme della premessa del CCNL 6/7/95 e alla legge 146/90.

*Carri
en*

Art. 5 - Diritti e libertà sindacali

1. Per quanto riguarda i permessi sindacali, si prevede quanto segue:
 - a. i permessi sindacali retribuiti dei dirigenti sindacali dipendenti dell'amministrazione sono utilizzati nel rispetto del monte ore spettante all'OO.SS. d'appartenenza e alla RSU secondo le modalità previste dal CCNL del 7 agosto 1998 e s.m.i. oltre che dalle altre norme vigenti in materia;
 - b. in applicazione dell'art. 30 della legge 300/1970 sono inoltre previsti, oltre il monte ore di cui sopra, permessi per le riunioni d'organismi direttivi statutari nazionali, regionali e provinciali secondo la disciplina di cui all'art. 11 del citato CCNL quadro. L'Amministrazione comunica con separato conteggio i permessi fruiti a tale titolo;
 - c. le convocazioni dell'Amministrazione per partecipazione a trattative, confronti, e consultazioni, rientrano nel monte ore spettante alle OO.SS., fatto salvo si svolgano fuori orario di lavoro;
 - d. oltre il monte ore di cui sopra le OO.SS. possono richiedere, per i loro dirigenti sindacali, in applicazione dell'art. 12 del già citato CCNL quadro, permessi non retribuiti per partecipazione a congressi o convegni di natura sindacale. Al fine di semplificare le procedure, per il rispetto dei termini di copertura previdenziale, l'Amministrazione non opererà trattenute nei confronti del dipendente ma provvederà a richiedere le somme corrispondenti, al lordo di tutti gli emolumenti, all'O.S. che ha presentato la richiesta del permesso.
2. Per quanto concerne le assemblee, si concorda che:
 - a. nel rispetto del limite massimo consentito, la RSU e le OO.SS. firmatarie del presente contratto collettivo decentrato possono indire assemblee del personale comunicando all'Amministrazione, di norma almeno tre giorni prima, la data, il luogo e l'orario dell'assemblea che potrà interessare la generalità dei dipendenti, singoli servizi o dipendenti appartenenti a singole aree o profili professionali, o aderenti a una O.S. firmataria del contratto; di norma le assemblee si svolgeranno in orario diverso da quello d'apertura al pubblico;
 - b. l'Amministrazione fornirà idonei locali per lo svolgimento della riunione;
 - c. in caso d'assemblea l'Amministrazione individuerà, di concerto con le OO.SS., i contingenti minimi di personale che non potrà parteciparvi se non in disponibilità/reperibilità;
 - d. il personale operante fuori della sede presso cui si svolge l'assemblea è autorizzato ad assentarsi dal lavoro per il tempo strettamente necessario al trasferimento di sede e alla partecipazione all'assemblea stessa;
 - e. il personale partecipante alle assemblee è considerato in servizio ordinario, il prolungamento d'orario d'assemblea oltre il proprio orario di lavoro non sarà considerato dall'Ente.

Art. 6 - Diritti e agibilità sindacali

1. Il diritto a disporre di uno spazio appositamente dedicato alle pubblicazioni di informazione ai dipendenti, secondo le modalità previste dal CCNL quadro del 7.8.1998 è esteso alla R.S.U.
2. Rimangono in vigore gli accordi precedenti, se di miglior favore, in materia di bacheche, sedi, referendum, compatibili con le norme vigenti.



3. Per le agibilità operative delle OO.SS. firmatarie del presente contratto e per le R.S.U, le Parti concordano di individuare sul posto di lavoro, se presenti, punti di collegamento telematico e di fax, in ricezione, dove i soggetti sindacali possono ritirare le comunicazioni a loro dirette. In alternativa, l'ente può avvalersi di una bacheca informatica.
4. Per le parti non disciplinate dal presente CDI, in tema di libertà ed agibilità sindacali, si applica il CCNL quadro del 7.8.1998 e le norme non disapplicate dal CCNL.
5. Ai sensi della Legge n. 537/1993 art. 3, comma 32, ai dipendenti si applica la Legge n. 300/1970, e ss.mm.

Art. 7 - Partecipazione dei lavoratori

1. Al fine di garantire al massimo la partecipazione dei lavoratori, l'Amministrazione attiverà, senza ulteriore informazione sindacale, tutti quegli strumenti atti alla circolazione dell'informazione oppure la raccolta di questionari anonimi di tipo percettivo sui servizi erogati.
2. Le R.S.U ed OO.SS. possono formulare proposte relativamente alle strategie e alle eventuali modifiche organizzative e gestionali e, nello specifico, in relazione alle seguenti materie:
 - I. Innovazioni organizzative nel lavoro;
 - II. Ambiente, igiene e sicurezza del lavoro;
 - III. Promozione delle pari opportunità;
 - IV. Qualità dei servizi erogati;
 - V. Tutela e valorizzazione del personale diversamente abile.
3. A tal fine il confronto fra le parti deve attuarsi entro 15 giorni dalla ricezione delle proposte sindacali da parte dell'Amministrazione, senza alcun vincolo di recepimento per l'Amministrazione.

TITOLO II - LAVORO STRAORDINARIO

Art. 8 - Lavoro Straordinario

1. Ai fini dell'applicazione del lavoro straordinario si rimanda agli art. 14 del CCNL 1.4.1999, 38 e 39 del CCNL 14.9.2000 e art. 40 del CCNL 22.1.2004, fermo restando che il recupero delle ore di straordinario è esclusiva facoltà del dipendente.
2. Lo stanziamento per la corresponsione dei compensi relativi al lavoro straordinario a seguito di riduzione stabile effettuata nel corso degli anni ammonta a € 1.927,00. In sede di consuntivo, eventuali risparmi sui fondi relativi al lavoro straordinario, verranno utilizzati per impinguare il fondo di cui all'art. 79 del CCNL 16.11.2022.
3. Le risorse di cui al comma precedente, possono essere incrementate con le disponibilità derivanti da specifiche disposizioni di legge connesse alla tutela di particolari attività, ed in particolare di quelle elettorali, nonché alla necessità di fronteggiare eventi eccezionali. Tali risorse sono a carico dell'Ente e se non utilizzate non costituiscono economie del fondo e pertanto non possono essere utilizzate per impinguare il fondo di cui all'art. 79 del CCNL 16.11.2022.

Per ora

TITOLO III - UTILIZZO DELLE RISORSE PER LA POLITICA DI SVILUPPO DELLE RISORSE UMANE E PER LA PRODUTTIVITA'

Art. 9 - Utilizzo del fondo per le politiche di sviluppo delle risorse umane e per la produttività (risorse decentrate)

1. Le Parti concordano:
 - a. che la quantificazione delle risorse decentrate non costituisce oggetto della contrattazione decentrata, ma è disposta in via unilaterale ed esclusiva dall'Amministrazione nel rispetto del CCNL e che altresì le risorse finanziarie variabili, possono essere integrate dall'Ente, previa valutazione della sussistenza dei requisiti e dell'entità delle risorse necessarie per sostenere il maggiore onere finanziario ed individuazione della relativa copertura nell'ambito della capacità di bilancio e nel rispetto delle norme di contenimento della spesa del personale;
 - b. che le risorse finanziarie vengano distribuite nel rispetto nel principio della differenziazione delle valutazioni in base al merito;
 - c. che la ripartizione delle risorse finanziarie rispettino il principio della corrispettività, pertanto, non si possono erogare trattamenti economici accessori che non corrispondano alle prestazioni effettivamente rese. (art. 7 D.Lgs. 165/2001 come innovato dall'art. 57, comma 1, lett. b del D. L.gs 150/2009);

Art. 10 - Indennità condizioni di lavoro

1. L'indennità di condizioni di lavoro, di cui all'art. 70 bis del CCNL 21.5.2018 come integrata dall'art. 84 bis CCNL 16.11.2022, è corrisposta al personale che svolge attività:
 - a. disagiate;
 - b. esposte a rischi e, pertanto, pericolose o dannose per la salute;
 - c. implicanti il maneggio di valori.
2. Viene definita attività disagiata una particolare articolazione di orario in momenti giornalieri non usuali e differenziati e/o con pause diverse, rispetto al normale orario del servizio di appartenenza. Non sussiste tale condizione se l'orario è determinato su richiesta del dipendente. L'indennità di cui al presente comma è erogata solo per i giorni di effettivo svolgimento della particolare articolazione oraria entro i seguenti valori:
 - € 2,00 al giorno

ALLA DATA DI SOTTOSCRIZIONE DEL CONTRATTO NON SUSSISTE LA FATTISPECIE

Art. 11 - Specifiche Responsabilità art. 84 CCNL 16.11.2022

1. Per Specifiche Responsabilità ai sensi dell'art. 84 del CCNL 16.11.2022 si intendono le seguenti attività, oltre quanto già stabilito sul CCNL stesso:
 - Coordinamento di un Ufficio e del personale assegnato o coordinamento di gruppi di lavoro
 - Gestione di procedimenti amministrativi di elevata complessità in piena autonomia gestionale e organizzativa;



2. Il compenso, fatto salvo gli incarichi di specifica responsabilità di cui al comma 3, per l'esercizio delle responsabilità fino a 3.000,00 € per le area degli Istruttori e operatori esperti elevabili fino ad un massimo di € 4.000,00 per il personale inquadrato nell'Area dei Funzionari ed è determinato in relazione alle seguenti variabili:
 - **Grado di Complessità: 33%**
 - **Complessità direzionali organizzative: 33%**
 - **Responsabilità: 33%**
3. L' Ente propone annualmente, all'atto della ripartizione del Fondo, il Budget da assegnare alle specifiche responsabilità. L'individuazione e l'attribuzione della specifica responsabilità deve tener conto delle attività d'istituto attribuibili e/o comunque ascrivibili all'area di appartenenza. Le specifiche responsabilità non sono generalizzate e non coincidono con la attribuzione della responsabilità di procedimento.
4. L'attribuzione dei compiti di cui al presente articolo, è di competenza del E.Q. (Dirigente se non prevista E.Q.) sentito il Segretario, mediante atto di nomina motivato. Tale provvedimento sarà trasmesso in copia all'ufficio del personale per l'attribuzione dei compensi. Nell'atto di nomina il responsabile del servizio provvederà a specificare, oltre ai compiti assegnati, anche il valore atteso nell'esercizio della responsabilità di cui trattasi, ovvero la qualità attesa nell'esercizio della già menzionata responsabilità. finalizzata alla individuazione nominale degli aventi titolo alla indennità prevista nel presente articolo. L'E.Q. (Dirigente se non prevista E.Q.) verifica al termine di ogni anno, prima dell'eventuale rinnovo dell'incarico, il permanere delle condizioni che hanno determinato l'attribuzione dei compensi previsti dal presente articolo.
5. La graduazione delle specifiche responsabilità viene determinata mediante i criteri di cui al comma 2, nell'ambito del confronto tra Segretario ed E.Q. (Dirigente se non prevista E.Q.)
6. La misura della indennità di cui trattasi verrà determinata mediante l'utilizzo del seguente modello di ripartizione:
 - a. determinazione del budget;
 - b. ripartizione del budget in modo proporzionale rispetto all'indennità massima di € 3.000,00 o 4.000,00 a seconda dell'area professionale in cui è inquadrato il dipendente;
 - c. in caso di superamento del budget previsto, riassegnazione in modo proporzionale in base al punteggio ottenuto.
7. In caso di assenza o impedimento superiore a 60 giorni lavorativi continuativi del titolare di Specifica Responsabilità l'indennità può essere sospesa temporaneamente sino al rientro del titolare, fatto salvo quanto espressamente previsto dalle Leggi vigenti a tutela di determinate assenze.

Art. 12 - Turno

1. In applicazione di tale indennità si rimanda a quanto stabilito nel CCNL 16.11.2022 art. 30.
2. Le parti concordano di istituire la facoltà (ai sensi dell'art. 7 c. 4 lett. a) , per i lavoratori turnisti che abbiano prestato la propria attività in una giornata festiva infrasettimanale, di optare per un numero equivalente di ore di riposo compensativo in luogo della corresponsione dell'indennità di turno di cui

all'art. 30, comma 5, lett d); resta inteso che, anche in caso di fruizione del riposo compensativo, è computato figurativamente a carico del Fondo l'onere relativo alla predetta indennità di turno.

ALLA DATA DI SOTTOSCRIZIONE DEL CONTRATTO NON SUSSISTE LA FATTISPECIE

Art. 13 – Criteri generali per la determinazione della retribuzione di risultato per le Elevate Qualificazioni

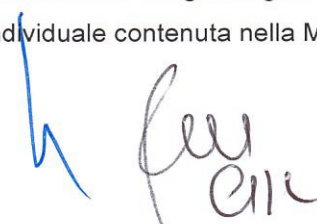
1. La valutazione del risultato sarà a cura dell'OIV. L'insieme delle risorse riservate all'indennità di risultato deve corrispondere ad una quota non inferiore al 15% dell'ammontare complessivo delle risorse destinate alla remunerazione delle indennità di posizione e di risultato di tutti gli incarichi previsti.
2. Tale valore verrà definito annualmente sulla base della complessità e della strategicità degli obiettivi assegnati alle E. Q. nel (con/mediante/attraverso il) PIAO - sottosezione 2.2 Performance - e pesati dal Nucleo/Organismo di Valutazione i termini assoluti.
3. Il budget di risultato (definito annualmente dall'Ente) sarà ripartito in percentuale al valore dell'Indennità di EQ.
4. Rimane il vigore il sistema di valutazione delle performance approvato con deliberazione di CDA n. 14 del 09/05/2019.
5. Eventuali risparmi per retribuzione di posizione o parte degli stessi, fatto salvo il rispetto del limite 2016, potranno essere destinati a incrementare la quota di risultato del medesimo anno in cui si sono riscontrati i relativi risparmi.

Art. 14 - Premi correlati alla performance organizzativa

1. La performance organizzativa, di cui all'art. 8 del D.lgs. 150/2009, è correlata al conseguimento di specifici risultati e/o obiettivi assegnati dall'ente ad un gruppo o a una struttura, con la individuazione di uno specifico finanziamento definito o in sede di indirizzo da parte del Consiglio di Amministrazione nel caso delle risorse variabili ai sensi dell'art. 79 comma 2 CCNL 16.11.2022 o in sede di contrattazione integrativa nel caso di altre risorse. La ripartizione sui singoli obiettivi/attività di sviluppo è determinata dal nucleo di valutazione.
2. Le percentuali di coinvolgimento dei dipendenti, stabilite nella scheda dell'obiettivo contenuta all'interno del Piano Performance all'interno del P.I.A.O., definirà la quota spettante al singolo dipendente. La percentuale potrà essere rivista a consuntivo sullo stato di attuazione dello stesso. La distribuzione della performance organizzativa è subordinata al superamento dell'obiettivo a cui le risorse sono collegate. Rimane il vigore il sistema di valutazione delle performance approvato con deliberazione di CDA n. 14 del 09/05/2019.

Art. 15 - Premi correlati alla performance individuale

1. La performance individuale pari al 40% del compenso destinato alla produttività, di cui all'art. 9 del D.lgs. 150/2009, è determinata come momento di verifica e di valutazione di ogni singolo lavoratore, da parte del competente dirigente o EQ, utilizzando la scheda individuale contenuta nella Metodologia



di Valutazione. La misurazione e la valutazione della performance sono volte al miglioramento della qualità dei servizi offerti dall'Amministrazione, nonché alla crescita delle competenze professionali, attraverso la valorizzazione del merito in un quadro di pari opportunità di diritti e doveri, trasparenza dei risultati e delle risorse impiegate per il loro perseguimento.

2. Tutti i dipendenti dell'Ente, compreso il personale assunto a tempo determinato con un minimo di 9 mesi di durata contrattuale e almeno 4 mesi di presenza in corso dell'anno solare, hanno diritto a partecipare all'erogazione di compensi diretti ad incentivare la performance individuale.
3. Il personale assente dal servizio per periodi continuativi superiori ai 6 mesi non partecipa alla distribuzione della performance individuale, fatto salvo l'applicazione della legislazione vigente.
4. Al personale in servizio a tempo parziale l'erogazione delle risorse di performance individuale è corrisposta in misura proporzionale in relazione al part-time.
5. Nel caso di inizio o di cessazione del rapporto di lavoro nel corso dell'anno, con almeno quattro mesi di presenza in corso dell'anno solare, l'ammontare del premio è proporzionato al servizio prestato nel corso dell'anno stesso.
6. In caso di procedimento disciplinare sospeso perché vi è un procedimento penale in corso, la valutazione della performance individuale risulta sospesa fino alla conclusione del procedimento disciplinare.
7. Al fine di definire la quota spettante viene effettuata una quantificazione del numero complessivo dei dipendenti dell'Ente, esclusi i titolari di E.Q., considerando proporzionalmente alla durata eventuali prestazioni part-time o assunzione o cessazione in corso d'anno, come previsto nei commi precedenti.
8. Il budget destinato annualmente alla performance individuale, viene suddiviso per il numero di dipendenti dell'Ente di cui al comma precedente, individuando un budget pro-capite.
9. Ai sensi dell'art. 81 del CCNL 16.11.2022 la quota individuata per l'attribuzione della maggiorazione del premio individuale è pari al 20%. Il numero di dipendenti cui tale maggiorazione deve essere assegnata è pari a n. 1 dipendente.

In caso di parità si privilegerà il dipendente che non l'abbia mai ottenuta o in subordine che l'abbia ottenuta da maggior tempo.

Gli enti che abbiano dato attuazione all'effettiva erogazione di una quota delle risorse di cui all'art. 79 comma 2 lett. c) del CCNL 16.11.2022, al raggiungimento di uno o più obiettivi riferiti agli effetti dell'azione dell'ente nel suo complesso, oggettivamente misurabili possono definire un minor valore percentuale, comunque non inferiore al 20%.

10. Rimane il vigore il sistema di valutazione delle performance approvato con deliberazione di CDA n. 14 del 09/05/2019.
11. In sede di consuntivazione del fondo dell'anno, in caso di minore utilizzo di altre indennità, escluso le risorse di cui all'art. 80 comma 2 lett. g, le risorse risultanti aumentano la quota destinata alla performance individuale nell'anno in cui si sono prodotte.



Art. 16 - Compensi relativi ad attività e prestazioni connesse a specifiche disposizioni di legge

1. Le Parti concordano che gli incentivi previsti dalle norme di Legge, sono attribuiti sulla base dei criteri e delle modalità stabilite in apposito accordo definito in sede di Contrattazione Decentrata Integrativa e sulla base dei Regolamenti in materia di compensi previsti dalla Legge.

La corresponsione delle risorse di cui trattasi, possono avvenire esclusivamente mediante contratti collettivi (art. 2, comma 3 del D.Lgs 165/01), e perciò stesso le predette risorse debbono essere previste nella costituzione del fondo ai sensi dell'art. 79, comma 2 lettera a) del CCNL del 16 novembre 2022.

Art. 17- Definizione dei criteri ai fini della Progressione all'interno delle aree

1. La progressione economica all'interno dell'area è attribuita in relazione allo sviluppo delle competenze professionali ed ai risultati individuali e collettivi rilevati dal sistema di valutazione.
2. L'ammontare delle risorse da destinare ad eventuali "differenziali stipendiali", in base alle disponibilità del Fondo incentivante e nel rispetto delle limitazioni delle disposizioni vigenti, è determinato in sede di Contrattazione Decentrata Integrativa Aziendale. In tale sede, a seguito delle somme messe a disposizione verranno definite le aree per le quali verrà redatta la graduatoria e a cui assegnare i differenziali stipendiali
3. Partecipa alle selezioni per i "differenziali stipendiali" il personale assunto con contratto a tempo indeterminato, che negli ultimi 2 anni non ha beneficiato di alcuna progressione economica, ovvero il personale in comando o distacco presso altri enti, amministrazioni e aziende; in quest'ultimo caso il dirigente dell'ente cui il dipendente si trova comandato o distaccato, compila la scheda di valutazione del dipendente utilizzando la metodologia prevista nel sistema permanente di valutazione in vigore presso l'ente di appartenenza del medesimo. Sono inoltre condizioni necessaria l'assenza, negli ultimi 2 anni, di provvedimenti disciplinari superiori alla multa.

Ulteriore requisito minimo per l'accesso alla progressione economica è:

- a. una valutazione triennale positiva per ogni anno del triennio;
4. I "differenziali stipendiali" sono attribuiti, fino a concorrenza del numero fissato per ciascuna area, previa graduatoria dei partecipanti alla procedura selettiva, definita in base ai seguenti criteri:
 - a. media delle ultime tre valutazioni individuali annuali conseguite (o comunque le ultime tre valutazioni disponibili in ordine cronologico, qualora non sia stato possibile effettuare la valutazione a causa di assenza dal servizio in relazione ad una delle annualità)
 - b. esperienza Professionale che verrà valutata, dalle EQ per il personale delle aree degli operatori, operatori esperti, istruttori e funzionari. Il Segretario valuterà le elevate qualificazioni. Per esperienza professionale è da intendersi l'anzianità di servizio maturata, al momento della partecipazione al bando, dall'ultima progressione/differenziale stipendiale nell'area (ex categoria giuridica) di appartenenza presso il proprio Ente o altre pubbliche amministrazioni con rapporto di lavoro a tempo indeterminato o determinato



12

- c. solo qualora l'Ente abbia previsto dei programmi formativi obbligatori, verranno presi in considerazione anche i crediti formativi acquisiti assegnando un punteggio percentuale in rapporto ai crediti assegnati.
5. Il punteggio derivante dalla media delle valutazioni del triennio della Performance Individuale di cui al comma precedente, concorre nella misura del 60%, l'Esperienza professionale il 40%, mentre le competenze acquisite a seguito di processi formativi concorrono per il 5% solo qualora ricorrano le condizioni sopra previste, in questo caso si riduce l'esperienza professionale al 35%.
 6. Viene attribuita una maggiorazione del punteggio ottenuto applicando i criteri previsti al punto 4 pari al 3% per i dipendenti che non abbiano conseguito progressioni economiche da più di 6 anni.
 7. A parità di punteggio verrà tenuto nel seguente ordine dei seguenti criteri:
 - Punteggio più alto ottenuto nel corso del triennio;
 - Maggiore anzianità di servizio presso l'Ente;
 8. i punteggi verranno attribuiti in maniera proporzionale attribuendo il massimo dei punti relativi alla valutazione (60) e alla maggiore anzianità di servizio (40) rispettivamente al dipendente che ha ottenuto il punteggio di valutazione medio più alto e al dipendente con la maggiore anzianità di servizio nella progressione economica/differenziale stipendiale;
 9. La procedura di assegnazione dei differenziali stipendiali si avvia con un bando di cui viene data pubblicazione e diffusione tra tutti i dipendenti. La graduatoria degli aventi diritto alla progressione all'interno dell'area verrà pubblicata successivamente al completamento dell'iter di cui al precedente comma.
 10. Nel caso in cui siano presentati dei ricorsi avversi alla valutazione in concomitanza con le selezioni ai fini della progressione, la stessa viene automaticamente sospesa fino alla conclusione della controversia.
 11. In caso di assunzione di dipendente mediante mobilità da altro ente l'importo della progressione orizzontale eventualmente in godimento, ai sensi dell'art. 34, comma 1, del CCNL 22.1.2004 è a carico delle risorse decentrate stabili.

Art. 18 -Servizio Mensa/Buoni Pasto

1. L'Ente, in relazione al proprio assetto organizzativo e compatibilmente con le risorse disponibili, può istituire mense di servizio o, in alternativa, secondo le modalità indicate nell'art. 35 del CCNL 16.11.2022, attribuire al personale buoni pasto sostitutivi o ticket da consumare presso esercizi convenzionati
2. È riconosciuta la possibilità di una pausa di soli 10 minuti per i dipendenti che non intendono usufruire del buono pasto.
3. In caso di smart working o lavoro agile non è prevista l'erogazione del buono pasto.



Art. 19 – Lavoro Agile e altre forme di lavoro a distanza.

1. ATO-R, previa informazione ed esperite le procedure previste dal sistema delle relazioni sindacali, definisce annualmente all'interno dei documenti di programmazione (sezione del PIAO) le modalità di svolgimento del lavoro Agile.

Art. 20– Criteri relativi alla Formazione

1. E' destinata annualmente una quota alla formazione del personale, da definire in riferimento alla normativa nazionale.
2. La formazione dovrà nel tempo riguardare il più possibile tutto il personale dipendente e dovrà essere effettuata una programmazione suddivisa per funzioni e obiettivi e finalizzata:
 - a fornire strumenti normativi, comportamentali e tecnici per lo svolgimento della propria attività lavorativa e per un miglioramento della propria professionalità;
 - a favorire i processi di innovazione delle procedure e dell'integrazione tra i servizi;
3. E' considerata formazione l'attività di apprendimento svolta presso l'Ente o presso Agenzie formative purché essa abbia sempre come esito finale un documento che attesti la frequenza al percorso formativo, e, ove concordato, anche una valutazione dell'apprendimento attraverso il superamento di una prova finale.
4. L'individuazione delle competenze alle quali riferire sia la formazione delle professionalità sia la valutazione delle prestazioni è una responsabilità di tipo dirigenziale, essendo infatti compito dell'Ente identificare quelle che sono le competenze chiave, in termini di conoscenze e capacità, coerenti con i valori e gli obiettivi di sviluppo previsti nel programma politico. Ogni Responsabile di E.Q si impegna ad elaborare di un elenco di competenze relative a ciascun profilo di ruolo/posizione.

Art. 21 – Welfare integrativo

1. Ai sensi dell'art. 82, comma 2, gli oneri per la concessione dei benefici di cui al presente articolo sono sostenuti mediante utilizzo delle disponibilità già previste, per le medesime finalità, da precedenti norme, nonché mediante utilizzo di quota parte del Fondo di cui all'art.79, nel limite definito in sede di contrattazione integrativa

TITOLO VI - DISPOSIZIONI IN MATERIA DI ECCEDEZZA DEL PERSONALE

Art. 22 - Eccedenza di Personale

1. Qualora in sede di attuazione dei processi di redistribuzione delle competenze fra i diversi livelli istituzionali, ovvero per effetto di ristrutturazioni od esternalizzazioni, dovessero verificarsi situazioni di eccedenza di personale, l'Amministrazione, prima di attuare le disposizioni previste dall'art. 33 del D. Lgs 165/2001, verificherà tutte le possibilità che consentano di utilizzare detto personale in strutture diverse, anche attraverso mutamento del profilo professionale, tenendo conto della programmazione del fabbisogno di personale ed in quanto compatibile con le esigenze di servizio.

TITOLO VII - PREVENZIONE, SICUREZZA E MIGLIORAMENTO DELL'AMBIENTE DI LAVORO

Art. 23 - Prevenzione e sicurezza dell'ambiente di lavoro

1. L'Amministrazione applica quanto previsto dal D. Lgs. 9 aprile 2008, n. 81 recante Attuazione dell'articolo 1 della legge 3 agosto 2007, n. 123, in materia di tutela della salute e della sicurezza nei luoghi di lavoro, in base alle indicazioni del Responsabile del servizio di prevenzione e protezione dell'Ente, che l'Amministrazione si impegna a comunicare ai dipendenti.
2. L'Amministrazione provvede ad organizzare, di concerto con il Responsabile del servizio di prevenzione e protezione dell'Ente, le attività formative in materia di salute e sicurezza.
3. In accordo e con la collaborazione del RLS e R.S.U, vanno individuate le metodologie da adottare per la soluzione di problemi specifici con particolare riferimento alla salubrità degli ambienti di lavoro, la messa a norma delle apparecchiature o degli impianti.
4. Vanno altresì predisposte opportune iniziative per facilitare le attività di dipendenti disabili e l'applicazione delle norme sull'abbattimento delle barriere architettoniche.

Art. 24 – Pari opportunità

1. Le parti concordano sull'esigenza di prevenire e contrastare attivamente il fenomeno del mobbing, di incentivare politiche di pari opportunità e di dare piena attuazione a quanto previsto dall'art. 21 della L. 183 del 4/11/2010.

Art. 25 - Tutela della Privacy

1. Nell'ambito della raccolta e dell'utilizzo dei dati personali relativi alla qualità e quantità delle prestazioni lavorative del personale dipendente l'Ente, le OO.SS. e la RSU si impegnano ad osservare un'adeguata tutela della riservatezza richiamandosi ai principi fissati dalla D.Lgs.n.196/2003 e successive modificazioni e integrazioni e il regolamento Ue 679/2016.

TITOLO VIII - MONITORAGGIO E VERIFICHE

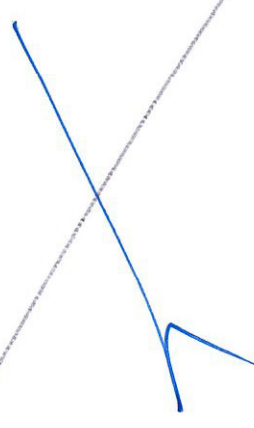
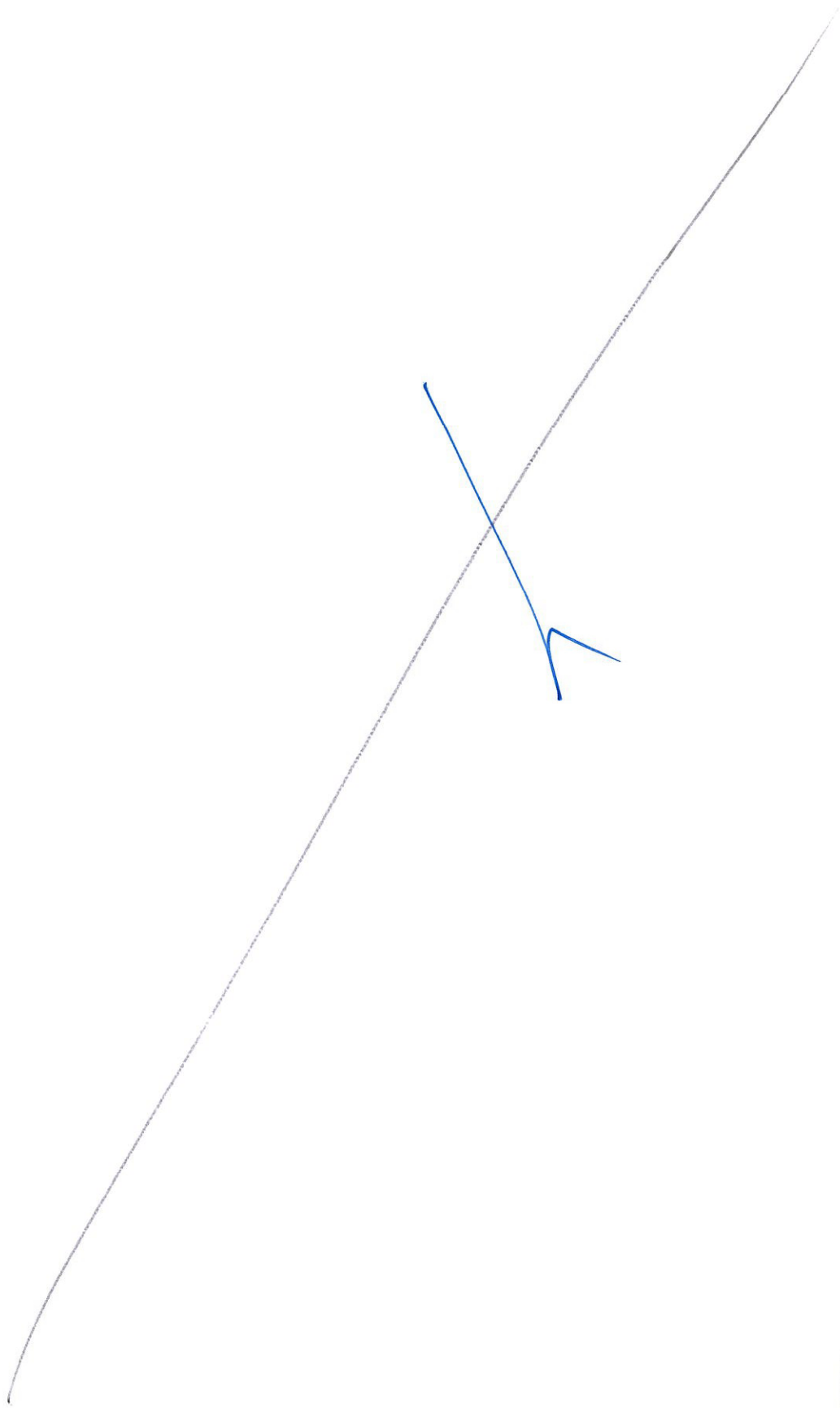
Art. 26 - Monitoraggio e verifiche

1. Allo scopo di una costante verifica dell'applicazione del contratto e del raggiungimento dei risultati previsti, le Parti che hanno sottoscritto il presente CCDI si potranno incontrare annualmente, entro il 30 settembre, su richiesta di una delle parti.

Art. 27 - Norme finali

1. Il presente Contratto Integrativo sostituisce i precedenti contratti decentrati aziendali nelle parti che sono state regolamentate. Copia del presente CCDI verrà distribuito a ciascun dipendente.





Went

RIPARTIZIONE RISORSE ECONOMICHE ANNO 2023

ATO-R	
UTILIZZO FONDO	
2023	
V- TOTALE FONDO DECURTATO INCLUSE LE SOMME NON SOTTOPOSTE AL LIMITE (B+C)	45.386,08
TOTALE RISORSE FISSE AVENTI CARATTERE DI CERTEZZA DOPO LE DECURTAZIONI (B)	28.023,38
TOTALE RISORSE VARIABILI TOLTE LE DECURTAZIONI INCLUSE LE SOMME NON SOTTOPOSTE A BLOCCO (C)	17.362,70

UTILIZZO FONDO PARTE STABILE		
	PREVENTIVO	CONSUNTIVO
Progressioni economiche STORICHE	18.122,08	
Indennità di comparto art. 33 CCNL 22.01.04, quota a carico fondo	2.751,12	
Differenziali stipendiali specificatamente contratte nel CCDI dell'anno	3.950,00	VENGONO PREVISTI N. 2 DIFFERENZIALI PER L'AREA DEI FUNZIONARI E 1 DIFFERENZIALE PER L'AREA ISTRUTTORI
Totale utilizzo risorse stabili (D)	24.823,20	
SOMME STABILI ANCORA DISPONIBILI ALLA CONTRATTAZIONE (E=B-D)	3.200,18	
Totale utilizzo progressioni	22.072,08	

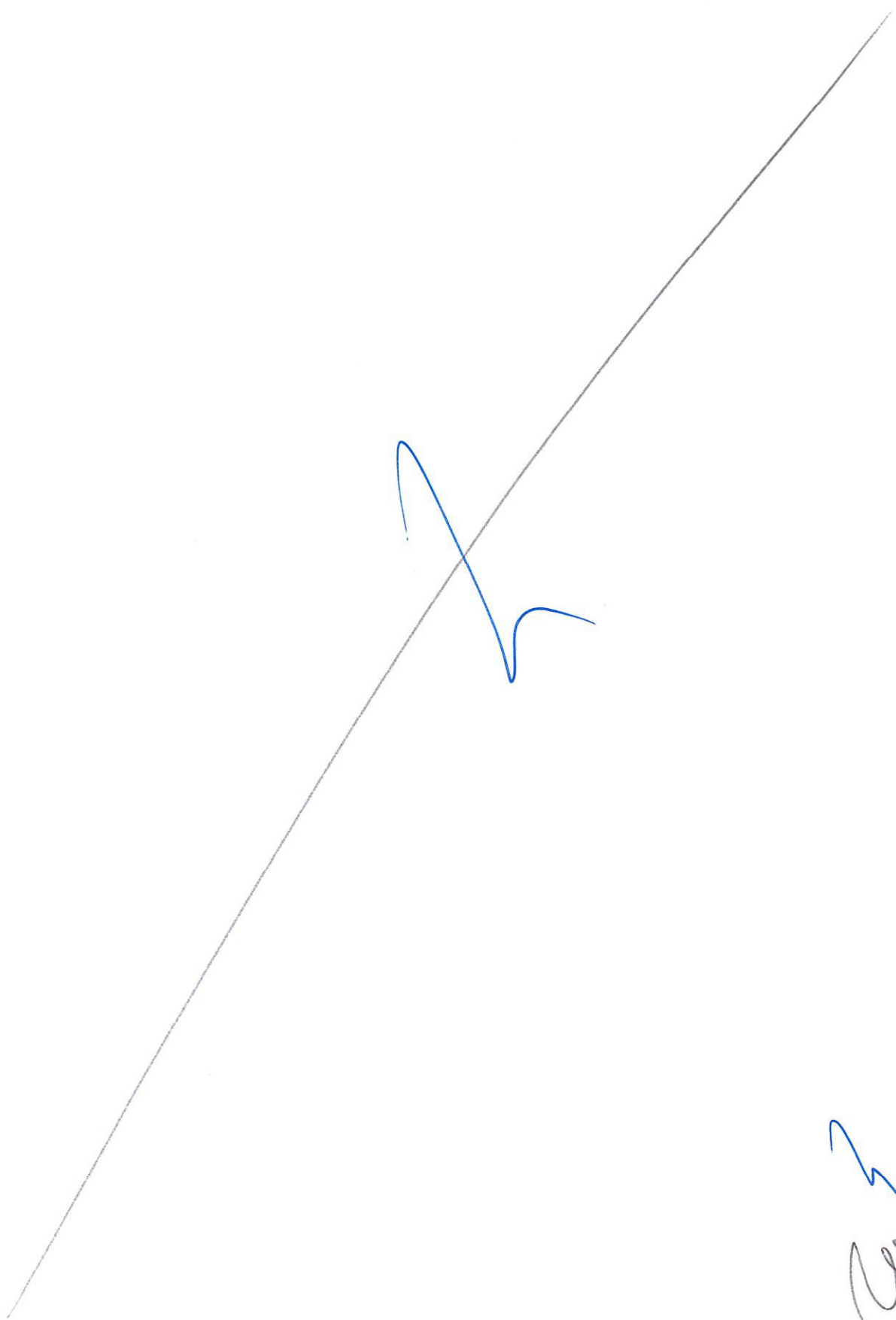
UTILIZZO FONDO RISORSE VINCOLATE (Art. 80 c. 2 lett. g) CCNL 2018)		
Totale utilizzo risorse vincolate (F)	0,00	

SOMME STABILI ANCORA DISPONIBILI ALLA CONTRATTAZIONE (E=B-D)	3.200,18	
SOMME VARIABILI ANCORA DISPONIBILI ALLA CONTRATTAZIONE (G=C-F)		17.362,70

DESTINAZIONI REGOLATE IN SEDE DI CONTRATTAZIONE INTEGRATIVA			DI CUI FINANZIATE DA PARTE STABILE	DI CUI FINANZIATE DA PARTE VARIABILE
Indennità Specifiche Responsabilità art. 84 CCNL 2022 (ex art. 17 lett. f e lett. i)	3.000,00	VIENE ISTITUITA UNA SPECIFICA INDENNITA' PER IL SEGUENTE PROFILO: Area Funzionari, per attività tecnica necessaria al prossimo passaggio alla Conferenza Regionale dei rapporti giuridici tra ATO-R e il gestore dell'impianto del Gerbido TRM spa, dal 1-8-2023 al 31-12-2023 (già assegnata con atto Protocollo N.0000474/2023 del 21/07/2023)	3.000,00	0,00
Premi collegati alla performance organizzativa – Obiettivi finanziati con risorse Art. 79 c. 2 lett. c) CCNL 2022	11.862,88		200,18	11.662,70
Premi collegati alla performance individuale - art. 80 c. 2 lett. b) CCNL 2022 contrattate nel CCDI dell'anno	5.700,00		0,00	5.700,00
Totale utilizzo altre indennità (H)	20.562,88		3.200,18	17.362,70
VI - TOTALE GENERALE UTILIZZO (D+F+H)	45.386,08		28.023,38	17.362,70
VII- RISORSE ANCORA DISPONIBILI A SEGUITO DI UTILIZZO (V-VI)			0,00	0,00

VERIFICA RISPETTO ART. 80 COMMA 3 CCNL 2022 La contrattazione integrativa destina ai trattamenti economici di cui al comma 2, lettere a), b), c), d), e), f), la parte prevalente delle risorse di cui all'art. 79, comma 2 (Fondo risorse decentrate) del presente CCNL, ove stanziato, con esclusione delle lettere c), f), g), del comma 3 dell'art. 67 del CCNL 21.05.2018 e, specificamente, alla performance individuale almeno il 30% delle citate risorse di cui al comma 2.	OK
---	----

[Handwritten signature]



Call
out

ORIGINALE

Determinazione n. 26 del 19/07/2023

OGGETTO: COSTITUZIONE FONDO DELLE RISORSE DECENTRATE PER L'ANNO 2023.

IL SEGRETARIO

PREMESSO CHE annualmente e in via preliminare, l'Ente, con proprio atto di natura dirigenziale, deve procedere alla individuazione delle risorse finanziarie destinate all'incentivazione delle politiche di sviluppo delle risorse umane e per la produttività.

VISTE:

- la deliberazione di Assemblea n. 7 del 20/04/2023, esecutiva, di approvazione del "Bilancio di previsione 2023-2025";
- la deliberazione del Consiglio di Amministrazione n. 9 del 30/05/2023, esecutiva, relativa all'approvazione del PIAO 2023 unitamente al Piano della Performance;
- i successivi atti di variazione del bilancio del comune e del P.E.G.;
- il vigente Regolamento di Organizzazione degli Uffici e dei Servizi;
- la deliberazione del Consiglio di Amministrazione n. 25 del 22/11/2022 di nomina della delegazione trattante di parte pubblica abilitata alla contrattazione collettiva decentrata integrativa per il personale dipendente il vigente Regolamento di Organizzazione degli Uffici e dei Servizi;
- il vigente regolamento di contabilità;
- il T.U. sull'ordinamento degli Enti locali, approvato con D.Lgs. n. 267/2000;
- il C.C.D.I. per la distribuzione del fondo delle risorse decentrate 2022;
- il CCNL siglato in data 21.5.2018;
- il CCNL siglato in data 16.11.2022;
- la delibera del Consiglio di Amministrazione n. 10 del 28.06.2023, esecutiva ai sensi di legge, avente per oggetto: "Personale non dirigente, fondo risorse decentrate per l'anno 2023, indirizzi per la costituzione, direttive per la contrattazione decentrata integrativa", con la quale il Consiglio di Amministrazione ha fornito gli indirizzi per la costituzione delle risorse variabili, che si intende interamente richiamata.

DATO ATTO CHE ATO-R ha rispettato i vincoli previsti dalle regole del cosiddetto "Equilibrio di Bilancio" e il principio di riduzione della spesa del personale sostenuta rispetto all'anno 2008.

CONSIDERATO CHE:

- ai sensi dell'art. 79 del CCNL 16.11.2022, devono essere annualmente destinate risorse per le politiche di sviluppo delle risorse umane e per la produttività collettiva e individuale;
- la costituzione di tale fondo risulta di competenza del Responsabile servizio finanziario.

RITENUTO, pertanto, di procedere nella costituzione del Fondo per l'anno 2023 in adeguamento dell'art. 79 CCNL 16.11.2022;

CONSIDERATO CHE l'incremento di cui all'art. 33 D.L. 34/2019 può essere applicato sia al fondo risorse decentrate sia ad incremento del Fondo delle Elevate Qualificazioni;

CONSIDERATO CHE il D.L. 6 marzo 2014, n. 16, convertito con modificazioni dalla legge n. 68/2014, all'art. 4 ha previsto "Misure conseguenti al mancato rispetto di vincoli finanziari posti alla contrattazione integrativa e all'utilizzo dei relativi fondi" e considerate la Circolare del Ministro per la semplificazione e la Pubblica Amministrazione del 12 maggio 2014 e il susseguente Documento della Conferenza delle Regioni e delle Province

Autonome del 12 settembre 2014, nei quali viene precisato che *"Le regioni e gli enti locali che non hanno rispettato i vincoli finanziari posti alla contrattazione collettiva integrativa sono obbligati a recuperare integralmente, a valere sulle risorse finanziarie a questa destinate, rispettivamente al personale dirigenziale e non dirigenziale, le somme indebitamente erogate mediante il graduale riassorbimento delle stesse, con quote annuali e per un numero massimo di annualità corrispondente a quelle in cui si è verificato il superamento di tali vincoli"*.

PRESO ATTO CHE tali verifiche e eventuali azioni correttive sono applicabili unilateralmente dagli enti, anche in sede di autotutela, al riscontro delle condizioni previste nell'articolo 4 del D.L. 16/2014, convertito nella Legge di conversione n. 68/2014, nel rispetto del diritto di informazione dovuto alle organizzazioni sindacali;

CONSIDERATO CHE:

- l'art. 67 comma 1 del CCNL 21.5.2018 come confermato dall'art. 79 comma 1 lett. A del CCNL 16.11.2022 ha definito che le risorse aventi carattere di certezza, stabilità e continuità determinate nell'anno 2017 secondo la previgente disciplina contrattuale, e che le stesse vengono definite in un unico importo che resta confermato, con le stesse caratteristiche, anche per gli anni successivi per un importo pari ad €19.310,12;
- in attuazione degli indirizzi espressi dal CDA con la Deliberazione n. 10, viene integrato, ai sensi dell'art. 67, comma 2, lett. g), l'ammontare delle risorse stabili di €6.373,00 (comprensivo di euro 650,00 di riduzione risorse lavoro straordinario già effettuate nell'anno 2018), dando atto che tale aumento comporta una stabile riduzione delle risorse storiche destinate, dal 2018, alla corresponsione dei compensi per lavoro straordinario, che ad oggi è pari a €1.927,00 per l'anno 2023, ad invarianza complessiva di risorse stanziate.
- ai sensi dell'art. 67 comma 2 lettera b) del CCNL 22.5.2018 si inseriscono le somme di un importo pari alle differenze tra gli incrementi a regime di cui all'art. 64 CCNL 2018 riconosciuti alle posizioni economiche di ciascuna categoria e gli stessi incrementi riconosciuti alle posizioni iniziali; tali differenze sono calcolate con riferimento al personale in servizio alla data in cui decorrono gli incrementi e confluiscono nel fondo a decorrere dalla medesima data, per €786,76. Tali somme, ai sensi della dichiarazione congiunta n. 5 del CCNL 2018, non sono assoggettate ai limiti di crescita dei Fondi previsti dalle norme vigenti ed in particolare all'art. 23 del D.Lgs. 75/2017, così come confermato definitivamente dalla Delibera della Corte dei Conti Sezione delle Autonomie n. 19/2018;
- ai sensi dell'art. 67 comma 2 lettera a) del CCNL 22.5.2018 si inseriscono le somme di un importo su base annua, pari a Euro 83,20 per le unità di personale destinatarie del presente CCNL in servizio alla data del 31.12.2015, a decorrere dal 31.12.2018 e a valere dall'anno 2019, per €416,00. Tali somme, ai sensi della dichiarazione congiunta n. 5 del CCNL 2018, non sono assoggettate ai limiti di crescita dei Fondi previsti dalle norme vigenti ed in particolare all'art. 23 del D.Lgs. 75/2017, così come confermato definitivamente dalla Delibera della Corte dei Conti Sezione delle Autonomie n. 19/2018;
- ai sensi dell'art. 79 comma 1 lettera b) del CCNL 16.11.2022 si inseriscono le somme di un importo su base annua, pari a Euro 84,50 per le unità di personale destinatarie del presente CCNL in servizio alla data del 31.12.2018, a decorrere dal 01.1.2021 e a valere dall'anno 2021, per €422,50. Tali somme, ai sensi dell'art. 79 c. 6 del CCNL 2022, non sono assoggettate ai limiti di crescita dei Fondi previsti dalle norme vigenti ed in particolare all'art. 23 del D.Lgs. 75/2017;
- ai sensi dell'art. 79 comma 1 lettera d) del CCNL 16.11.2018 si inseriscono le somme di un importo pari alle differenze tra gli incrementi a regime di cui all'art. 76 CCNL 2022 riconosciuti alle posizioni economiche di ciascuna categoria e gli stessi incrementi riconosciuti alle posizioni iniziali; tali differenze sono calcolate con riferimento al personale in servizio alla data in cui decorrono gli incrementi e confluiscono nel fondo a decorrere dalla medesima data, per **€715,00**. Tali somme, ai sensi dell'art. 79 c. 6 del CCNL 2022, non sono assoggettate ai limiti di crescita dei Fondi previsti dalle norme vigenti ed in particolare all'art. 23 del D.Lgs. 75/2017.

TENUTO CONTO CHE le risorse aventi carattere di certezza, stabilità e continuità determinate nell'anno 2023 ai sensi dell'art. 79 commi 1 e 1 bis del CCNL 16.11.2022, e adeguate alle disposizioni del D.L. 34/2019, risultano pertanto essere pari ad € 28.023,38, di cui € 25.683,12 soggette ai vincoli.

PRESO ATTO CHE:

- è stato autorizzato, con la Deliberazione di CDA n. 10, l'inserimento delle voci variabili di cui all'art. 79 comma 2 CCNL 16.11.2022 sottoposte al limite dell'anno 2016, di cui all'art. 23 del D.Lgs. 75/2017 e pertanto vengono stanziate, ai sensi dell'art. 79 comma 2 lett. c) CCNL 16.11.2022, le somme per adeguare le disponibilità del Fondo sulla base di scelte organizzative, gestionali e di politica retributiva dell'ente, anche connesse ad assunzioni di personale a tempo determinato, nonché obiettivi di potenziamento dei servizi di controllo finalizzati alla sicurezza urbana e stradale Art. 98 c.1 lett. c) CCNL 2022, definiti nel piano della performance

- o in altri analoghi strumenti di programmazione della gestione, al fine di sostenere i correlati oneri dei trattamenti accessori del personale, per un importo pari a € 8.350,00;
- tali risorse sono destinate al finanziamento degli obiettivi contenuti nel PIAO 2023 unitamente al Piano della Performance;
 - gli importi, qualora non interamente distribuiti, non daranno luogo ad economie di fondo ma ritorneranno nella disponibilità del bilancio dell'Ente;

RITENUTO DI integrare le risorse variabili di cui all'art. 79 commi 2 e 3 CCNL 16.11.2022, in base alla normativa vigente, degli importi NON soggetti al limite del 2016, di cui all'art. 23 del D.Lgs. 75/2017 mediante:

- iscrizione, ai sensi dell'art. 79 comma 2 lett. d) CCNL 16.11.2022, delle somme derivanti dai risparmi del Fondo lavoro straordinario anno precedente, pari ad € 7.650,00;
- iscrizione, fra le risorse variabili, ai sensi dell'art. 79 c. 3 CCNL 2022, delle risorse economiche complessive derivanti dal calcolo fino ad un massimo dello 0,22% del monte salari (esclusa la quota riferita alla dirigenza) stabilito per l'anno 2018. Sul fondo del trattamento accessorio viene inserito un importo pari ad € 258,85;
- iscrizione, fra le risorse variabili, ai sensi dell'art. 79 c. 3 CCNL 2022, delle risorse economiche complessive derivanti dal calcolo fino ad un massimo dello 0,22% del monte salari (esclusa la quota riferita alla dirigenza) stabilito per l'anno 2018, quale recupero una tantum relativo all'annualità 2022 ai sensi dell'art. 79 c.5 CCNL 2022. Sul fondo del trattamento accessorio viene inserito un importo pari ad € 258,85;
- iscrizione, fra le risorse variabili, ai sensi dell'art. 79 c. 1 lett. b) e c. 5 CCNL 2022, le somme di un importo su base annua, pari a Euro 84,50 per le unità di personale destinatarie del presente CCNL in servizio alla data del 31.12.2018, a decorrere dal 01.1.2021 e a valere dall'anno 2021, quale recupero una tantum dell'incremento 2021 e 2022 ai sensi dell'art. 79 c.5 CCNL 2022, per € 845,00;

CONSIDERATO CHE l'importo totale del fondo delle risorse variabili per l'anno 2023 risulta pari ad € 17.362,70, di cui € 8.350,00 soggette ai vincoli;

VISTA la Legge n. 147/2013 nota Legge di Stabilità 2014, che all'art. 1, comma 456, secondo periodo, inserisce all'art. 9 comma 2 bis del DL 78/2010 un nuovo periodo in cui: «A decorrere dal 1° gennaio 2015, le risorse destinate annualmente al trattamento economico accessorio sono decurtate di un importo pari alle riduzioni operate per effetto del precedente periodo», stabilendo così che le decurtazioni operate per gli anni 2011/2014 siano confermate e storicizzate nei fondi per gli anni successivi a partire dall'anno 2015.

CONSIDERATO CHE il D.L. 78/2010, convertito con modificazioni nella legge n. 122/2010 e ss.mm.ii., ha previsto per le annualità 2011/2014 limitazioni in materia di spesa per il personale e in particolare l'art. 9 comma 2 bis disponeva:

- che l'ammontare complessivo delle risorse destinate annualmente al trattamento accessorio del personale, anche a livello dirigenziale, non può superare il corrispondente importo dell'anno 2010;
- che l'ammontare complessivo delle risorse destinate annualmente al trattamento accessorio del personale è, automaticamente ridotto in misura proporzionale alla riduzione del personale in servizio

VISTA la circolare n. 20 del 2015 della Ragioneria Generale dello Stato sulle modalità di calcolo delle decurtazioni per l'anno 2015;

TENUTO CONTO CHE nel periodo 2011-2014 non risultano decurtazioni rispetto ai vincoli sul fondo 2010 e pertanto non deve essere applicata la riduzione del fondo del 2023;

RICHIAMATO l'art. 1 c. 236 della L. 208/2015 che aveva proposto dei nuovi limiti sui fondi delle risorse decentrate stabilendo che a decorrere dal 1° gennaio 2016 l'ammontare complessivo delle risorse destinate annualmente al trattamento accessorio del personale:

- non poteva superare il corrispondente importo dell'anno 2015;
- doveva essere automaticamente ridotto in misura proporzionale alla riduzione del personale in servizio, tenendo conto del personale assumibile ai sensi della normativa vigente.

VISTO l'art. 23 del D.Lgs. 75/2017 il quale stabilisce che «a decorrere dal 1° gennaio 2017, l'ammontare complessivo delle risorse destinate annualmente al trattamento accessorio del personale, anche di livello dirigenziale, di ciascuna delle amministrazioni pubbliche di cui all'articolo 1, comma 2, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, non può superare il corrispondente importo determinato per l'anno 2016. A decorrere dalla

predetta data l'articolo 1, comma 236, della legge 28 dicembre 2015, n. 208 e' abrogato."

TENUTO CONTO CHE nell'anno 2016 non risultano decurtazioni rispetto ai vincoli sul fondo 2015 e pertanto non deve essere applicata la riduzione del fondo.

DATO PERTANTO ATTO CHE l'importo del fondo complessivo 2023 da confrontare con il 2016 e da sottoporre alle decurtazioni di cui all'art. 23 del D.Lgs. 75/2017, risulta pari a € 45.386,08, di cui € 34.033,12 soggette al limite 2016.

VISTA la costituzione del fondo per l'anno 2016, che per le risorse soggette al limite, risultava (con esclusione di: avvocatura, ISTAT, di cui art. 67 comma 3 lett. c CCNL 21.5.2018, importi di cui all'art. 67 comma 3 lett. c CCNL 21.5.2018, importi di cui all'art. 67 comma 3 lett. a, ove tale attività non risulti ordinariamente resa dall'Amministrazione precedentemente l'entrata in vigore del D.Lgs. 75/2017, economie del fondo dell'anno 2015 e economie del fondo straordinario anno 2015), pari a € 28.310,12.

DATO ATTO CHE lo stesso non deve essere adeguato in riferimento alle disposizioni del D.L. 34/2019 e di quanto definito DM attuativo del 17.3.2020 concordato in sede di Conferenza Unificata Stato Regioni del 11.12.2019, per garantire l'invarianza del valore medio pro-capite riferito all'anno 2018 e pertanto il totale del limite di cui all'art. 23 del D.Lgs. 75/2017 è confermato pari ad € 28.310,12.

VISTA la costituzione del fondo per l'anno 2023, che per le risorse soggetto al limite (con esclusione di: avvocatura, ISTAT, di cui art. 67 comma 3 lett. c CCNL 21.5.2018, importi di cui all'art. 67 comma 3 lett. c CCNL 21.5.2018, importi di cui all'art. 67 comma 3 lett. a, ove tale attività non risulti ordinariamente resa dall'Amministrazione precedentemente l'entrata in vigore del D.Lgs 75/2017, importi di cui all'art. 67 comma 2 lett. b, art. 79 c. 1 lett. b CCNL 16.11.2022, art. 79 c.1 lett. c CCNL 16.11.2022, art. 79 c.1 bis CCNL 16.11.2022, art. 79 c.3 CCNL 16.11.2022, art. 79 c. 5 CCNL 16.11.2022, economie del fondo dell'anno precedente e economie del fondo straordinario anno precedente), risulta pari a € 34.033,12;

CONSIDERATO CHE:

- il limite di cui all'art. 23 c. 2 del D.Lgs. 75/2017 deve essere rispettato per l'amministrazione nel suo complesso, in luogo che distintamente per le diverse categorie di personale (es. dirigente e non dirigente) che operano nell'amministrazione, così come chiarito da diverse ma costanti indicazioni di sezioni regionali della Corte dei Conti e dal MEF e RGS;
- l'Ente si è avvalso della facoltà prevista dall'art. 11-bis comma 2 D.L. 135/2018, che prevede di utilizzare le facoltà assunzionali per incrementare il fondo delle E.Q. e/o dall'art. 79 c.3 del CCNL 16.11.2022 che prevede un incremento anche per il fondo delle E.Q., che nel caso specifico risulta pertanto incrementato di € 221,30 da distribuire sull'indennità di risultato.

PRESO ATTO CHE il fondo 2023 (per le voci soggette al blocco del D.Lgs. 75/2017) non deve essere decurtato poiché non supera il limite del fondo 2016.

CONSIDERATO CHE:

- il totale del fondo (incluse le sole voci soggette al blocco dell'art. 23 del D.Lgs. 75/2017) per l'anno 2023 al netto delle decurtazioni per il superamento del valore del 2016 è pari ad € 34.033,12;
- Il totale del fondo complessivo (incluse le voci non soggette al blocco dell'art. 23 del D.Lgs. 75/2017) per l'anno 2023 tolte le decurtazioni per il superamento del valore del 2016 è pari ad € 45.386,08;
- il tetto del salario accessorio di cui all'art. 23 c. 2 del D.Lgs. 75/2017 nel suo complesso (indennità di Posizione e Risultato, Fondo risorse decentrate e Fondo straordinario) per l'anno 2023 risulta inferiore o uguale al 2016 come illustrato nella tabella sotto:

TOTALE SALARIO ACCESSORIO per rispetto tetto art. 23 c. 2 del D.Lgs 75/2017		
	ANNO 2016	ANNO 2023
Fondo complessivo risorse decentrate soggette al limite	28.310,12	34.033,12
Indennità di Posizione e risultato EQ	15.000,00	15.221,30
Fondo Straordinario	8.300,00	1.927,00

TOTALE TRATTAMENTO ACCESSORIO SOGGETTO AL LIMITE ART. 23 C. 2 D.LGS 75/2017	51.610,12	51.181,42
RISPETTO DEL LIMITE TRATTAMENTO ACCESSORIO		OK

TOTALE FONDO RISORSE DECENTRATE		
	ANNO 2016	ANNO 2023
Fondo stabile soggetto al limite	19.310,12	25.683,12
Fondo variabile soggetta al limite	9.000,00	8.350,00
Risorse fondo prima delle decurtazioni	28.310,12	34.033,12
Decurtazioni 2011/2014	0,00	0,00
Decurtazioni operate nel 2016 per cessazioni e rispetto limite 2015	0,00	0,00
TOTALE FONDO DELL'ANNO PER RISPETTO LIMITE	28.310,12	34.033,12
Decurtazioni per rispetto 2016		0,00
RISORSE FONDO DOPO LE DECURTAZIONI		34.033,12
Risorse stabili NON sottoposte al limite		2.340,26
Risorse variabili NON sottoposte al limite		9.012,70
TOTALE FONDO DECURTATO, INCLUSE LE SOMME NON SOTTOPOSTE AL LIMITE		45.386,08

PRESO ATTO CHE risulta indisponibile alla contrattazione ai sensi dell'art. 80 c.1 CCNL 16.11.2022 una quota di € 20.873,20 in quanto relativa alla remunerazione di istituti erogabili in forma automatica e già precedentemente contrattati e assegnati (es. indennità di comparto e progressione orizzontale).

VISTO il prospetto di costituzione del fondo anno 2023.

RICHIAMATO il D.Lgs. 118/2011 e s.m.i. ed in particolare il principio contabile applicato concernente la contabilità finanziaria (Allegato n. 4/2) che definisce al punto 5.2 la corretta gestione della spesa di personale relativa al trattamento accessorio e premiante.

Dato atto che la presente determinazione sarà trasmessa alle OO.SS. ed alle RSU, ai sensi dell'articolo 5, comma 2, del D.Lgs. 165/2001 e dell'art. 7, comma 1, CCNL 01.04.1999.

Dato atto che la presente determinazione sarà trasmessa al Revisore dei conti per la certificazione prevista dalla Circolare RGS 25/2012.

Atteso che la competenza all'adozione del presente provvedimento spetta al Dirigente ai sensi dell'art. 107 del Testo Unico delle leggi sull'Ordinamento degli Enti Locali approvato con D.Lgs. 18/8/2000 n. 267.

Visto l'art. 26 dello Statuto, ai sensi del quale il Segretario è il responsabile dell'Amministrazione Generale dell'ente.

In esecuzione della deliberazione di CDA n. 6 del 15/05/2023 di approvazione del Piano Esecutivo di Gestione 2023-2025

DETERMINA

- Di dare atto, a titolo ricognitorio, che nel 2022 non sono state spese risorse relative al Fondo lavoro straordinario e che pertanto risulta una economia pari a €7.650,00, registrata come avanzo vincolato in sede di redazione del Bilancio Consuntivo 2022 e applicata con variazione di Bilancio (Deliberazione di Assemblea n. 9 del 17/07/2023 di Variazione di Assestamento generale di Bilancio) al Bilancio relativo all'esercizio 2023, Missione 1, Programma 10, Titolo 1:

Fondo lavoro straordinario			
ANNO	Ammontare risorse	Somme corrisposte per prestazioni di lavoro straordinario	Economie
2022	7.650,00	0,00	7.650,00

- Di costituire, in via provvisoria e salvo conguaglio, per le motivazioni espresse in premessa, il Fondo delle risorse decentrate per la contrattazione integrativa per l'anno 2023 come da prospetto seguente:

TOTALE FONDO RISORSE DECENTRATE		
	ANNO 2016	ANNO 2023
Fondo stabile soggetto al limite	19.310,12	25.683,12
Fondo variabile soggetta al limite	9.000,00	8.350,00
Risorse fondo prima delle decurtazioni	28.310,12	34.033,12
Decurtazioni 2011/2014	0,00	0,00
Decurtazioni operate nel 2016 per cessazioni e rispetto limite 2015	0,00	0,00
TOTALE FONDO DELL'ANNO PER RISPETTO LIMITE	28.310,12	34.033,12
Decurtazioni per rispetto 2016		0,00
RISORSE FONDO DOPO LE DECURTAZIONI		34.033,12
Risorse stabili NON sottoposte al limite		2.340,26
Risorse variabili NON sottoposte al limite		9.012,70
TOTALE FONDO DECURTATO, INCLUSE LE SOMME NON SOTTOPOSTE AL LIMITE		45.386,08

- Di applicare l'art. 23 del D.Lgs. 75/2017 che prevede il "blocco" rispetto al fondo dell'anno 2016 del trattamento accessorio, con l'automatica riduzione delle risorse in caso di superamento rispetto all'anno 2016.
- Di applicare l'art. 33 comma 2, del D.L.34/2019, convertito in Legge 58/2019 (c.d. Decreto "Crescita") che modifica la modalità di calcolo del tetto al salario accessorio introdotto dall'articolo 23, comma 2, del D.Lgs. 75/2017, come definito DM attuativo del 17.3.2020 concordato in sede di Conferenza Unificata Stato Regioni del 11.12.2019, e che prevede che, a partire dall'anno 2020, il limite del salario accessorio debba essere adeguato in aumento rispetto al valore medio pro-capite del 2018, nel caso risulti un incremento del numero di dipendenti presenti al 31.12.2023 rispetto ai presenti al 31.12.2018.

5. Di costituire il fondo complessivo a seguito della decurtazione di cui all'art. 23 del D.Lgs 75/2017 per un importo pari ad € 45.386,08.
6. Di sottrarre dalle risorse contrattabili i compensi gravanti sul fondo (indennità di comparto, incrementi per la progressione economica, ecc) che, ai sensi delle vigenti disposizioni contrattuali, sono già stati erogati in corso d'anno per un importo pari ad € 20.873,20.
7. Di confermare che, per le motivazioni espresse in premessa e qui integralmente richiamate, il Fondo per il Lavoro Straordinario, ai sensi dell'art. 14 CCNL 1.4.1999, per l'anno 2023 viene rideterminato in un importo pari ad € 1.927,00.
8. Di dare atto che la somma di €45.386,08, oltre € 10.900,00 per oneri previdenziali e € 3.900,00 per IRAP, trova imputazione come segue e secondo quanto previsto dal principio della competenza potenziata, sarà esigibile nei seguenti esercizi:

DESCRIZIONE	MACROAG.	CAP.	Esercizio	Esigibilità prevista
FONDO RISORSE DECENTRATE	0110101	122/2	2023	€ 24.823,20
		122/4	2024	€ 20.562,88
		-	2025	€ 0,00

DESCRIZIONE	MACROAG.	CAP.	Esercizio	Esigibilità prevista
ONERI	0110101	124/0-	2023	€5.950,00
			2024	€4.950,00
			2025	€0,00

DESCRIZIONE	MACROAG.	CAP.	Esercizio	Esigibilità prevista
IRAP	0110102	123	2023	€ 2.130,00
			2024	€ 1.770,00
			2025	€ 0,00

9. Di impegnare la somma di €45.386,08, oltre a oneri previdenziali e Irap, per la parte che integra i provvedimenti già assunti nel corso del corrente anno.
10. Di dare atto che il grado di raggiungimento del Piano delle Performance/PIAO assegnato nel 2023 al Dirigente/Elevate Qualificazioni, verrà certificato dall'Organismo di Valutazione, che accerterà il raggiungimento degli obiettivi.
11. Di dare atto che del presente provvedimento saranno informate le rappresentanze sindacali rappresentative e le R.S.U., se presenti, contestualmente all'avvio della contrattazione collettiva integrativa.
12. Di trasmettere copia del presente provvedimento al Revisore dei Conti di ATO-R.

Il Segretario
Dott. Gerlando Luigi Russo
(f.to in originale)

Visto di regolarità contabile attestante la copertura finanziaria (art. 151, comma 4 del D.Lgs 267/2000)

Torino, 19/07/2023

Il Segretario
Dott. Gerlando Luigi Russo
(f.to in originale)

