

DETERMINA DIRETTORE GENERALE

N. 83 del 05.07.2023

OGGETTO: Approvazione della pre-intesa sul contratto collettivo integrativo del personale per il triennio 2023-2025.

PREMESSO CHE ai sensi della L.R. n.69/2011, come modificata in ultimo dalla L.R. n. 10/2018:

- A far data dal 1° gennaio 2012 è stata istituita l'Autorità per il servizio di gestione integrata dei rifiuti urbani Ato Toscana Sud quale ente rappresentativo di tutti i Comuni appartenenti all'ambito territoriale ottimale comprendente i comuni delle province di Arezzo, Siena e Grosseto (art. 30 e 31);
- L'Autorità ha personalità giuridica di diritto pubblico ed è dotata di autonomia organizzativa, amministrativa e contabile (art. 31);
- ai sensi dell'art. 33 della citata L.R. 69/2011 "[...], all'autorità si applicano le disposizioni di cui al titolo IV della parte I e quelle di cui ai titoli I, II, III, IV, V, VI e VII della parte II del decreto legislativo 18 agosto 2000, n.267 (Testo unico delle leggi sull'ordinamento degli enti locali)";
- Gli organi delle autorità servizio rifiuti sono l'assemblea, il direttore generale e il revisore unico dei conti (art. 34);

PRESO ATTO CHE:

- con Deliberazione dell'Assemblea n. 30 del 20/12/2022 è stato approvato il bilancio di previsione 2023-2025 dell'Autorità Ato Toscana Sud, variato con determina del Direttore Generale n. 60 del 12.05.2023 e con Delibera di Assemblea n. 6 del 10.05.2023;
- con Determinazione del Direttore Generale N. 366 del 30.12.2022 è stato approvato il Piano Esecutivo di Gestione (PEG) 2023-2025;

CONSIDERATO CHE al sottoscritto è stato affidato l'incarico di Direttore Generale dell'Autorità Ato Toscana Sud con delibera di Assemblea n. 24 del 06.07.2022, perfezionato con contratto stipulato con il Presidente dell'Assemblea il 12.09.2022 a valle dell'intesa rilasciata dal Presidente della Regione Toscana;

RISCONTRATA pertanto la propria competenza all'emanazione del presente atto ai sensi dell'art. 107 del D.Lgs. 267/2000, dell'art. 10 dello Statuto dell'Autorità Ato Toscana Sud e dell'art. 18 del vigente regolamento di organizzazione dell'Ente;

PRESO ATTO CHE le delegazioni di parte pubblica e sindacale nella riunione del 13.06.2023 hanno siglato la pre-intesa per il contratto collettivo integrativo del personale per il triennio 2023-2025 ("Allegato n. 1");

DATO ATTO CHE il verbale di approvazione della pre-intesa siglata il 13.06.2023, insieme alla Relazione illustrativa e alla Relazione tecnico-finanziaria, è stato trasmesso al Revisore Unico dei

Conti, per il relativo parere sulla compatibilità dei costi della contrattazione decentrata con i vincoli di bilancio, ai sensi dell'art. 40 bis del D.Lgs. 165/2001;

VISTE:

- la Relazione illustrativa relativa all'ipotesi di contratto collettivo integrativo del personale, predisposta dal sottoscritto e allegata al presente atto a formarne parte integrante e sostanziale (“**Allegato n. 2**”);
- la Relazione tecnico-finanziaria all'ipotesi di contratto collettivo integrativo del personale predisposta dal sottoscritto e allegata al presente atto a formarne parte integrante e sostanziale (“**Allegato n. 3**”);

VISTO il parere positivo espresso in data 5.7.2023 (prot. 2427/2023) dal Revisore Unico dei Conti sulla pre-intesa (“**Allegato n. 4**”);

RITENUTO necessario autorizzare la delegazione trattante di parte pubblica alla definitiva sottoscrizione del contratto collettivo integrativo del personale dell'ente;

VISTO il D.Lgs. n. 267/2000 e s.m.i. ed in particolare l'art. 107 che disciplina e funzioni e responsabilità della Dirigenza;

DETERMINA

1. Le premesse formano parte integrante e sostanziale del presente atto;
2. Di approvare la pre-intesa sul contratto collettivo integrativo del personale per il triennio 2023-2025, come risultante dal verbale del 13.06.2023 che, allegato al presente atto ne forma parte integrante e sostanziale (“Allegato n. 1”), unitamente alla Relazione illustrativa e alla Relazione tecnico-finanziaria (“Allegati nn. 2 e 3”);
3. Di prendere atto del parere positivo espresso in data 5.7.2023 (prot. 2427/2023) dal Revisore Unico dei Conti sulla pre-intesa (“Allegato n. 4”);
4. Di provvedere alla sottoscrizione definitiva del contratto collettivo integrativo del personale per il triennio 2023-2025;
5. Di incaricare la Segreteria dell'ente alla successiva trasmissione all'ARAN di copia dell'Accordo sottoscritto, secondo le modalità telematiche vigenti, entro cinque giorni dalla data di sottoscrizione, corredato dei relativi allegati;
6. Di dare atto che il presente provvedimento viene pubblicato sul sito dell'Ente nella sezione “Albo Pretorio on line”.

IL DIRETTORE GENERALE

Ing. Enzo Tacconi (*)

() Documento amministrativo informatico sottoscritto
con firma digitale ai sensi dell'art.24 del D.Lgs. 82/2005*

Visto di regolarità contabile attestante la copertura finanziaria

(D.lgs. 18.08.2000, n.267 art. 153)

Si attesta la copertura finanziaria della spesa prevista dalla presente determinazione ai sensi dell'art. 153 e la compatibilità del programma dei conseguenti pagamenti con i relativi stanziamenti di cassa.

Data _____

IL DIRETTORE GENERALE

Ing. Enzo Tacconi (*)

() Documento amministrativo informatico sottoscritto
con firma digitale ai sensi dell'art.24 del D.Lgs. 82/2005*

ORIGINALE IN FORMATO ELETTRONICO CON FIRME DIGITALI Le firme, in formato digitale, sono state apposte sull'originale elettronico del presente atto ai sensi dell'art. 24 del D.Lgs. 7/3/2005 n. 82 e s.m.i. L'originale elettronico del presente atto è conservato negli archivi informatici dell'ATO Toscana Sud ai sensi dell'art. 22 del D.Lgs. 7/3/2005 n. 82.

**VERBALE DI PRE-INTESA PER LA SOTTOSCRIZIONE DELL'IPOTESI DI CONTRATTO DECENTRATO
INTEGRATIVO DEL PERSONALE DELL'ATO TOSCANA SUD PER IL TRIENNIO 2023-2025.**

Oggi 13.06.2023 alle ore 13.00 si sono incontrate, mediante collegamento telematico sulla piattaforma Zoom, la delegazione trattante di parte pubblica e la delegazione trattante di parte sindacale, qui rappresentate dai sottoscrittori del presente documento come individuati in calce al medesimo, per la trattazione dell'argomento in oggetto. L'incontro è stato convocato mediante comunicazione inviata a mezzo mail e pec in data 5.6.2023 (prot. 1947/23).

Illustrazione del Direttore Generale

Il Direttore Generale richiama innanzitutto la Determinazione n. 353 del 12.12.2022 con la quale viene confermata la composizione della delegazione trattante di parte pubblica, ai sensi dell'art. 8 comma 2 del CCNL Funzioni locali del 16.11.2022, nella sola persona del Direttore Generale dell'ente.

Il Direttore richiama poi l'art. 7 comma 4 del Ccnl del Comparto funzioni locali sottoscritto il 16.11.2022, che disciplina le materie oggetto di contrattazione integrativa. Tutte le materie sono state recepite nella proposta di contratto decentrato integrativo oggetto di discussione. Tale proposta è stata già trasmessa alle OO.SS. e alla Rsu in allegato alla lettera di convocazione del 5.06.2023.

Il Direttore procede ad un'esposizione sintetica dei principali articoli del contratto, con particolare attenzione ai seguenti:

- ✓ Art. 2 - Durata, decorrenza, tempi e procedure di applicazione del contratto. Viene sottolineata la previsione che i criteri di ripartizione delle risorse del Fondo risorse decentrate di cui all'art. 80 del CCNL 2019-2021 tra le diverse modalità di utilizzo vengano negoziati con cadenza annuale.

- ✓ Art. 10 - Criteri generali per la determinazione della retribuzione di risultato dei titolari di incarico di EQ. Ricorda che con determinazione n. 44 del 29.03.2023 è stato approvato il nuovo Regolamento per il conferimento degli incarichi di Elevata Qualificazione, sottoposto alla procedura di confronto sindacale ai sensi dell'art. 5 comma 3 lett d) del Ccnl 2019-2021. L'articolo prevede una retribuzione di risultato pari almeno al 20% del totale delle risorse complessivamente finalizzate alla erogazione della retribuzione di posizione e di risultato di tutti gli incarichi di EQ previsti, quindi in misura superiore a quella minima prevista dal Ccnl. Viene prevista la facoltà di incrementare il Fondo risorse decentrate mediante corrispondenti riduzioni delle risorse destinate agli incarichi di Elevata Qualificazione previa procedura di confronto sindacale (art. 17 comma 6 Ccnl).



Al contrario, la possibilità di incrementare le risorse destinate agli incarichi di Elevata Qualificazione mediante corrispondenti riduzioni del Fondo risorse decentrate dovrà essere contrattata con le OO.SS (art. 7 comma 4 lettera u Ccnl).

- ✓ Art. 11 - Progressioni economiche all'interno delle Aree. Illustra la seguente ponderazione dei criteri di cui all'art. 14 comma 2 lettera d del Ccnl: media delle ultime 3 valutazioni annuali punti da 0 a 80, esperienza professionale punti da 0 a 15, ulteriori criteri correlati alle capacità culturali e professionali punti da 0 a 5. Viene inoltre recepita la disposizione di cui all'art. 14 comma 2 lettera f che prevede l'attribuzione di un punteggio aggiuntivo del 3% al personale che non abbia conseguito progressioni economiche da più di 6 anni. Il requisito di partecipazione consistente nel numero di anni di mancata fruizione di progressioni economiche è stato ridotto a 2 anni ai sensi dell'art. 14 comma 2 lettera a del Ccnl.
- ✓ Art. 12 - Flessibilità oraria. A tutti i dipendenti è consentita una flessibilità di orario in entrata e in uscita fino a 30 minuti prima dell'orario di lavoro e 60 minuti dopo dell'orario di lavoro, oltre alla flessibilità nella pausa pranzo da 30 a 60 minuti. Vengono inoltre riconosciute priorità e forme di flessibilità ulteriori ai dipendenti che abbiano particolari situazioni personali, sociali o familiari.
- ✓ Art. 14 - Banca delle ore. Il limite massimo individuale delle ore che possono confluire nella banca delle ore viene proposto in 70 ore annue.
- ✓ Art. 18 – Criteri per la ripartizione delle risorse del Fondo. Si sottolinea il concetto di equilibrata distribuzione delle risorse tra i diversi istituti che compongono il salario accessorio, privilegiando, per quanto possibile, il regime di premialità meritocratica ed il ristoro indennitario per particolari condizioni di lavoro, secondo principi di attendibilità, selettività, utilità, coerenza e necessità riconosciuta.
- ✓ Art. 19 - Criteri per l'erogazione dei premi correlati alla performance. Viene confermato il criterio di ripartizione dei premi correlati alla performance già presente nel precedente contratto integrativo, che prevede una ponderazione dei premi in funzione dell'inquadramento dei dipendenti nelle varie Aree.
- ✓ Art. 20 - Differenziazione del premio correlato alla performance individuale. Viene recepito l'art. 81 del Ccnl nella maggiorazione del 30% del premio individuale ai dipendenti che conseguono le valutazioni di performance più elevate. Il premio aggiuntivo è riconosciuto ad un numero massimo pari al 10% di dipendenti valutati.
- ✓ Art. 21 - Indennità per particolari condizioni di lavoro. Vengono previste le indennità di cui all'art. 70-bis del Ccnl 2016-2018, come modificato dall'art. 84 bis del Ccnl 2019-

2021, volte a remunerare lo svolgimento di attività disagiate, esposte a rischi e implicanti il maneggio di valori. Per l'ente ricorre soltanto l'ipotesi del maneggio valori dell'Economo.

- ✓ Art. 22 - Indennità per specifiche responsabilità. Viene illustrato il metodo di graduazione del valore economico della posizione differenziato per Area.
- ✓ Art. 24 - Welfare integrativo. Viene prevista la possibilità che le parti si incontrino per prevedere, nell'ambito dell'accordo annuale sulla destinazione del Fondo risorse decentrate, la concessione di benefici di natura assistenziale e sociale in favore dei dipendenti.

Osservazioni da parte dei soggetti sindacali

La rappresentante della Cgil interviene su alcuni degli argomenti esposti.

Innanzitutto, in riferimento all'art. 11 concernente le progressioni di Area, osserva l'ampio divario tra i pesi assegnati ai criteri di cui alle lettere A e B e l'elevato peso dato al parametro di cui alla lettera A (Media delle ultime 3 valutazioni annuali), pari al doppio del valore minimo consentito dall'art. 14 del Ccnl. Considerato che le valutazioni dei dipendenti sono condotte da un unico soggetto e tenuto conto della condivisione della bozza di Contratto Integrativo già espressa dai dipendenti nell'assemblea sindacale del 06.06.2023 la rappresentante della CGIL ritiene condivisibile quanto prospettato all'art. 11.

Riguardo all'art. 24 concernente il welfare integrativo, sottolinea l'importanza di verificare in corso d'anno la possibilità di implementare alcune forme di beneficio assistenziale e sociale nei confronti dei dipendenti, tra quelle previste dall'art. 82 del Ccnl.

Infine, chiede alla parte pubblica informazioni in merito all'intenzione di attivare le procedure di progressione tra le Aree previste dall'art. 15 del Ccnl.

Replica della parte pubblica

Il Direttore Generale, sottolinea la volontà di valorizzare l'esperienza e la professionalità del personale dell'Ente auspicando anche, laddove possibile, percorsi di progressione tra le Aree. Pertanto, comunica di voler verificare la sussistenza di tutti i presupposti giuridici e finanziari necessari ad effettuare sia le procedure cosiddette "speciali" entro il termine del 31 dicembre 2025, la cui disciplina è prevista all'art. 13 commi 6, 7, 8 del Ccnl, sia le procedure ordinarie previste dall'art. 15 del Ccnl.

Per quanto riguarda il welfare integrativo, il Direttore ribadisce la previsione di cui all'art. 24 del contratto integrativo, ma osserva anche lo scarso potere contrattuale dell'Ente causato dalle limitate risorse prevedibili per tale voce all'interno del Fondo risorse decentrate. Per questo

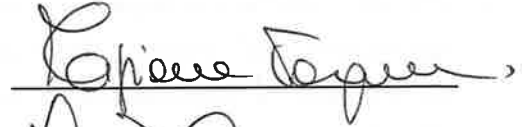
motivo comunica che si procederà a verificare la possibilità di aderire alle convenzioni già attivate da parte di altre amministrazioni locali previo accordo con queste ultime.

Conclusioni

Le parti convengono di procedere alla firma della pre-intesa.

La riunione si chiude alle ore 14.30


Rappresentante della CGIL FP Siena Tiziana Tarquini



Rappresentante della RSU Lucia Criscione



Direttore Generale dell'ente Enzo Tacconi



RELAZIONE ILLUSTRATIVA DELL'IPOTESI DI CONTRATTO COLLETTIVO INTEGRATIVO DEL PERSONALE DELL'ATO TOSCANA SUD PER IL TRIENNIO 2023-2025 (Art. 40 comma 3 sexies D.lgs. 165/2001).

Con Circolare n. 25 del 19.07.2012, il dipartimento della Ragioneria Generale dello Stato, ai sensi dell'articolo 40 del D.lgs.165/2001, d'intesa con il dipartimento della Funzione Pubblica, ha predisposto gli schemi standard di relazione tecnico-finanziaria e relazione illustrativa che dovranno essere allegati ai contratti integrativi e che dovranno essere pubblicati in modo permanente sui rispettivi siti istituzionali al fine di assicurare trasparenza ed informazione sugli atti relativi alla specifica contrattazione.

La relazione illustrativa è composta di due moduli:

- 1) illustrazione degli aspetti procedurali e sintesi del contenuto del contratto.
- 2) illustrazione dell'articolato del contratto e relativa attestazione della compatibilità con i vincoli derivanti da norme di legge e di contratto nazionale; modalità di utilizzo delle risorse accessorie; risultati attesi in relazione agli utilizzi del fondo ed alla erogazione delle risorse premiali; altre informazioni utili.

Modulo 1

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

Data di sottoscrizione	Pre-intesa sul contratto collettivo integrativo: 13.06.2023
Periodo temporale di vigenza	Anno 2023-2025
Composizione della delegazione trattante	<p>Parte Pubblica :</p> <p>- Ing. Enzo Tacconi (Direttore Generale)</p> <p>Organizzazioni sindacali ammesse alla contrattazione: CGIL FP, CISL FP, UIL FP, CISAL CSA RAL, RSU</p> <p>Organizzazioni sindacali firmatarie: CGIL FP, RSU</p>
Soggetti destinatari	Tutto il personale non dirigente, a tempo indeterminato e determinato, dell'Autorità Ato Toscana Sud
Materie trattate dal contratto integrativo (descrizione sintetica)	Materie elencate dall'articolo 7 del Ccnl del comparto Funzioni Locali del 16.11.2022, fatta eccezione per gli istituti che non trovano applicazione nell'ente.

Rispetto dell' iter adempimenti procedurale e degli atti propedeutici e successivi alla contrattazione	Intervento dell'Organo di controllo interno.	<p>È stata acquisita la certificazione dell'Organo di controllo interno in data 5.7.2023</p>
	Allegazione della Certificazione dell'Organo di controllo interno alla Relazione illustrativa.	<p><i>Nel caso l'Organo di controllo interno abbia effettuato rilievi, descriverli</i></p>
	Attestazione del rispetto degli obblighi di legge che in caso di inadempimento comportano la sanzione del divieto di erogazione della retribuzione accessoria	<p>E' stato approvato il PEG, il Piano delle Performance ed il Piano degli Obiettivi?</p> <p>Il Piano Esecutivo di Gestione 2023-2025 è stato approvato con determinazione del Direttore Generale n. 366 del 30.12.2022.</p> <p>Il Piano della Performance ed il Piano degli obiettivi sono stati approvati con provvedimento del Consiglio Direttivo n. 1 del 10.05.2023.</p>
		<p>È stato adottato il Programma triennale per la trasparenza e l'integrità previsto dall'art. 11, comma 2 del D.Lgs. 150/2009?</p> <p>L'art.10 del D.Lgs. 33/2013, così come modificato dall'art.10 del D.Lgs. 97/2016, ha abolito il Programma Triennale per la Trasparenza e l'Integrità (co. 1, lett. c) ed ha disposto che: "1. Ogni amministrazione indica, in un'apposita sezione del Piano triennale per la prevenzione della corruzione di cui all'articolo 1, comma 5, della legge 190 del 2012, i responsabili della trasmissione e della pubblicazione dei documenti, delle informazioni e dei dati ai sensi del presente decreto.</p> <p>Il PTPC 2023/2025 contenuto all'interno del PIAO 2023-2025 approvato con provvedimento del Consiglio Direttivo n. 1 del 10.05.2023 contiene un'apposita sezione dedicata alle misure sulla Trasparenza.</p>
		<p>È stato assolto l'obbligo di pubblicazione di cui ai commi 6 e 8 dell'art. 11 del D.Lgs. 150/2009?</p> <p>Le informazioni sono state pubblicate nella sezione "Amministrazione Trasparente" del sito istituzionale.</p>
<p>La Relazione della Performance è stata validata dall'OIV ai sensi dell'articolo 14, comma 6. del D.Lgs. n. 150/2009?</p> <p>La Relazione sulla performance 2022 è stata approvata dal Consiglio Direttivo in data 14.06.2023 ed è stata validata dall'OIV il 15.06.2023 (Prot. 2134/2023).</p>		
Eventuali osservazioni.		

Modulo n.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)

Il modulo ripercorre il contenuto del contratto proposto alla certificazione ai fini della verifica della compatibilità con i vincoli derivanti da norme di legge e di contratto nazionale. Esso è articolato in punti secondo il contenuto minimo obbligatorio disciplinato dalla Circolare Rgs 25/2012.

A) Illustrazione dell'Ipotesi di Contratto Collettivo Integrativo (CCI) 2021/2023

Il CCI disciplina gli istituti e le materie che le norme di legge ed i contratti collettivi nazionali di lavoro demandano a tale livello di contrattazione. Di seguito, si illustrano i punti principali disciplinati.

- ✓ Art. 1 - Il contratto si applica a tutto il personale non dirigente con rapporto di lavoro a tempo indeterminato e a tempo determinato dipendente dell'Autorità, ivi compreso il personale comandato o distaccato fatti salvi i diversi accordi con le amministrazioni interessate.
- ✓ Art. 2 - Il contratto ha validità triennale, sia per la parte giuridica che per la parte economica, con decorrenza dal giorno successivo alla data di stipulazione, salvo diversa prescrizione del presente contratto e rinnovo tacito di anno in anno qualora non ne sia data disdetta da una delle parti con lettera raccomandata, almeno sei mesi prima della scadenza. In caso di disdetta, le disposizioni contrattuali rimangono integralmente in vigore fino a quando non siano sostituite dal successivo contratto collettivo. I criteri di ripartizione delle risorse disponibili per la contrattazione integrativa di cui all'art. 80 del CCNL 2019-2021 tra le diverse modalità di utilizzo vengono negoziati con cadenza annuale .
- ✓ Art. da 3 a 9 – Soggetti e materie, clausole di raffreddamento, interpretazione autentica e sistema delle relazioni sindacali
- ✓ Art. 10 - Criteri generali per la determinazione della retribuzione di risultato dei titolari di incarico di EQ. L'articolo prevede una retribuzione di risultato pari almeno al 20% del totale delle risorse complessivamente finalizzate alla erogazione della retribuzione di posizione e di risultato di tutti gli incarichi di EQ previsti, quindi in misura superiore a quella minima prevista dal Ccnl.
- ✓ Art. 11 - Progressioni economiche all'interno delle Aree. L'articolo stabilisce la seguente ponderazione dei criteri di cui all'art. 14 comma 2 lettera d del Ccnl: media delle ultime 3 valutazioni annuali punti da 0 a 80, esperienza professionale punti da 0 a 15, ulteriori criteri correlati alle capacità culturali e professionali punti da 0 a 5. Viene inoltre recepita la

disposizione di cui all'art. 14 comma 2 lettera f che prevede l'attribuzione di un punteggio aggiuntivo del 3% al personale che non abbia conseguito progressioni economiche da più di 6 anni.

- ✓ Art. 12, 13 e 14 - Flessibilità oraria, orario multiperiodale e banca delle ore. A tutti i dipendenti è consentita una flessibilità di orario in entrata e in uscita fino a 30 minuti prima dell'orario di lavoro e 60 minuti dopo dell'orario di lavoro, oltre alla flessibilità nella pausa pranzo da 30 a 60 minuti. Vengono inoltre riconosciute priorità e forme di flessibilità ulteriori ai dipendenti che abbiano particolari situazioni personali, sociali o familiari. Il limite massimo individuale delle ore che possono confluire nella banca delle ore viene proposto in 70 ore annue.
- ✓ Art. 15 – Ferie e riposi solidali.
- ✓ Art. 16 - Elevazione del limite dei rapporti di lavoro a tempo parziale
- ✓ Art. 17 – Costituzione Fondo risorse decentrate.
- ✓ Art. 18 – Criteri per la ripartizione delle risorse del Fondo. Si sottolinea il concetto di equilibrata distribuzione delle risorse tra i diversi istituti che compongono il salario accessorio, privilegiando, per quanto possibile, il regime di premialità meritocratica ed il ristoro indennitario per particolari condizioni di lavoro, secondo principi di attendibilità, selettività, utilità, coerenza e necessità riconosciuta.
- ✓ Art. 19 - Criteri per l'erogazione dei premi correlati alla performance. Viene confermato il criterio di ripartizione dei premi correlati alla performance già presente nel precedente contratto integrativo, che prevede una ponderazione dei premi in funzione dell'inquadramento dei dipendenti nelle varie Aree.
- ✓ Art. 20 - Differenziazione del premio correlato alla performance individuale. Viene recepito l'art. 81 del Ccnl nella maggiorazione del 30% del premio individuale ai dipendenti che conseguono le valutazioni di performance più elevate. Il premio aggiuntivo è riconosciuto ad un numero massimo pari al 10% di dipendenti valutati.
- ✓ Art. 21 - Indennità per particolari condizioni di lavoro. Vengono previste le indennità di cui all'art. 70-bis del Ccnl 2016-2018, come modificato dall'art. 84 bis del Ccnl 2019-2021, volte a remunerare lo svolgimento di attività disagiate, esposte a rischi e implicanti il maneggio di valori.
- ✓ Art. 22 - Indennità per specifiche responsabilità. Viene illustrato il metodo di graduazione del valore economico della posizione differenziato per Area.

- ✓ Art. 23 - Compensi previsti da disposizioni di legge (art. 67 co. 3 lett c del Ccnl del 21.05.2018). Vengono disciplinati i compensi di cui all'art. 67 comma 3 lett c del Ccnl del 21.05.2018, i compensi di cui all'art. 43 della legge 449/1997 e i risparmi di cui all'art. 16, comma 5, del d.l. n. 98/2011.
- ✓ Art. 24 - Welfare integrativo. Viene prevista la possibilità che le parti si incontrino per prevedere, nell'ambito dell'accordo annuale sulla destinazione del Fondo risorse decentrate, la concessione di benefici di natura assistenziale e sociale in favore dei dipendenti.
- ✓ Art. 25 – Salute e sicurezza
- ✓ Art. 26 Disposizioni finali

B) Quadro di sintesi delle modalità di utilizzo delle risorse

Le modalità di utilizzo delle risorse accessorie verranno dettagliate annualmente in occasione dell'approvazione dell'accordo annuale sulla destinazione delle risorse del Fondo.

C) Effetti abrogativi impliciti

La pre-intesa di contratto riguarda la parte normativa del triennio 2021/2023. Tutti i precedenti contratti risultano pertanto esplicitamente abrogati.

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

L'ipotesi di contratto collettivo integrativo 2021-2023, all'art. 19 disciplina i criteri per l'erogazione dei premi correlati alla performance.

L'ente promuove il merito ed il miglioramento della performance organizzativa ed individuale, attraverso l'utilizzo di sistemi premianti selettivi, secondo logiche meritocratiche, nonché valorizza i dipendenti che conseguano le migliori performance attraverso l'attribuzione selettiva di incentivi economici, secondo i principi stabiliti dal titolo II del d.lgs. 150/2009.

L'Ente misura e valuta la performance dei singoli dipendenti, al fine di migliorare la qualità dei servizi offerti, nonché la crescita delle competenze professionali, attraverso la valorizzazione del merito e l'erogazione dei premi per i risultati perseguiti dai singoli e dalle unità organizzative. A tal fine destina, al trattamento economico accessorio collegato alla performance organizzativa ed individuale, una quota prevalente del trattamento accessorio complessivo, comunque denominato. I compensi accessori correlati alla performance organizzativa ed individuale sono finalizzati a promuovere gli effettivi incrementi della produttività degli uffici dell'Ente, della capacità innovativa della prestazione lavorativa e l'elevazione del livello quali-quantitativo dei servizi offerti, così come trasfusi negli obiettivi annuali dell'Ente contenuti nel P.I.A.O. (Piano Integrato di Attività ed Organizzazione).

I compensi destinati ad incentivare la performance sono corrisposti ai lavoratori a conclusione del periodico processo di misurazione e valutazione delle performance (misurazione e valutazione della Performance a livello di Ente, della Performance Organizzativa e della

Performance individuale). Il sistema di valutazione dell'Ente è stato approvato con determinazione del Direttore Generale n. 109 del 16.09.2019.

Inoltre, l'articolo 20 del contratto integrativo prevede il super premio introdotto dall'art. 69 del Ccnl 21.05.2018 e confermato dall'art. 81 del Ccnl del 16.11.2022 in misura pari al 30% del valore medio pro-capite del premio di performance individuale.

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

L'articolo 11 dell'ipotesi di contratto disciplina la procedura selettiva per l'attribuzione delle progressioni economiche all'interno delle Aree e ne stabilisce i criteri.

Le progressioni saranno attribuite in modo selettivo ad una quota limitata di dipendenti, intesa come percentuale degli aventi diritto a partecipare alla selezione. I requisiti di partecipazione sono non aver avuto alcuna progressione economica negli ultimi 2 anni e non essere incorsi in provvedimenti disciplinari superiori alla multa negli ultimi 2 anni.

Il numero delle progressioni economiche per ciascun anno è determinato in correlazione alla quota annuale destinata a tale istituto nel fondo del salario accessorio, sulla base dei criteri annuali di riparto.

Ogni candidato viene valutato mediante l'attribuzione di specifici punteggi: media delle ultime 3 valutazioni annuali punti da 0 a 80, esperienza professionale punti da 0 a 15, ulteriori criteri correlati alle capacità culturali e professionali punti da 0 a 5. Viene inoltre recepita la disposizione di cui all'art. 14 comma 2 lettera f che prevede l'attribuzione di un punteggio aggiuntivo del 3% al personale che non abbia conseguito progressioni economiche da più di 6 anni.

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

Con la sottoscrizione del contratto integrativo si intende incrementare i livelli di produttività conseguiti dai dipendenti dell'ente. Infatti, l'erogazione dei premi di produttività è strettamente correlata al grado di raggiungimento degli obiettivi stabiliti nei documenti di programmazione gestionale. La definizione ed assegnazione degli obiettivi che si intendono raggiungere, dei valori attesi di risultato e dei rispettivi indicatori ed il collegamento tra gli obiettivi e l'allocazione delle risorse si realizza attraverso il sistema integrato di pianificazione, costituito dal P.I.A.O. (Piano Integrato di Attività ed Organizzazione) dell'ente, il quale integra, in apposita sezione, il Piano della Performance dell'Ente (PDP), che reca gli obiettivi premiali. Inoltre anche l'art. 4 del Sistema di misurazione e valutazione della performance, stabilisce uno stretto collegamento tra i premi di performance riconosciuti dal contratto integrativo e il grado di raggiungimento degli obiettivi stabiliti negli strumenti di programmazione gestionale

G) Altre informazioni eventualmente ritenute utili per la migliore comprensione degli istituti regolati dal contratto

Nessuna

Siena, 5.7.2023

IL DIRETTORE GENERALE

Ing. Enzo Tacconi (*)

() Documento amministrativo informatico sottoscritto
con firma digitale ai sensi dell'art.24 del D.Lgs. 82/2005*

RELAZIONE TECNICO-FINANZIARIA DELL'IPOTESI DI CONTRATTO COLLETTIVO INTEGRATIVO DEL PERSONALE DELL'ATO TOSCANA SUD PER IL TRIENNIO 2023-2025 (Art. 40 comma 3 sexies D.lgs. 165/2001).

Con Circolare n. 25 del 19.07.2012, il dipartimento della Ragioneria Generale dello Stato, ai sensi dell'articolo 40 del D.lgs.165/2001, d'intesa con il dipartimento della Funzione Pubblica, ha predisposto gli schemi standard di relazione tecnico-finanziaria e relazione illustrativa che dovranno essere allegati ai contratti integrativi e che dovranno essere pubblicati in modo permanente sui rispettivi siti istituzionali al fine di assicurare trasparenza ed informazione sugli atti relativi alla specifica contrattazione.

Lo schema di relazione tecnico-finanziaria sull'utilizzo delle risorse previste nei Fondi per la contrattazione integrativa è suddiviso in quattro moduli, la cui compilazione è in ogni caso obbligatoria:

1. Costituzione del Fondo per la contrattazione integrativa
2. Definizione delle poste di destinazione del Fondo per la contrattazione integrativa
3. Schema generale riassuntivo del Fondo per la contrattazione integrativa
4. Compatibilità economico-finanziaria e modalità di copertura degli oneri del Fondo con riferimento agli strumenti annuali e pluriennali di bilancio

La presente ipotesi di CCI, rientrando nella tipologia dei "contratti normativi", definisce i criteri generali per l'utilizzo delle risorse relative ai fondi per la contrattazione integrativa, in coerenza con quanto stabilito dai CCNL e dalla normativa in materia e pertanto non genera costi aggiuntivi rispetto al previgente contratto decentrato normativo.

Pertanto si procederà alla compilazione del solo Modulo I, rinviando la compilazione dei restanti Moduli alla Relazione tecnico finanziaria sull'Accordo sui criteri di destinazione delle risorse decentrate sottoscritto in data 13.06.2023.

MODULO I – LA COSTITUZIONE DEL FONDO PER LA CONTRATTAZIONE INTEGRATIVA

Il fondo per le risorse decentrate per l'anno 2023, in applicazione dell'art. 79 del CCNL del comparto Funzioni locali sottoscritto il 16.11.2022, è stato costituito con determinazione del Direttore Generale n. 58 del 5.5.2023.

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

Le risorse stabili per l'anno 2023 sono pari ad euro 20.941,22.

1.2 Sezione II – Risorse variabili

Le risorse variabili per l'anno 2023 sono pari ad euro 3.947,31.

1.3 Sezione III – Eventuali decurtazione del fondo

Non è stata effettuata alcuna decurtazione del fondo per l'anno 2023.

1.4 Sezione IV – Sintesi della costituzione del fondo sottoposto a certificazione

Voci Fondo risorse decentrate 2023	importo	limite art. 23 co.2 D.Lgs. 75/2017
importo unico consolidato art 67 co. 1	18.921,02	si
incremento stabile ex art. 67 comma 2 lett a	748,80	no
Incremento per differenziali PEO (art. 67 comma 2 lett b Ccnl 21.05.2018)	218,40	no
Incremento di euro 84,50 per le unità di personale in servizio alla data del 31.12.2018 (art. 79 comma 1 lett. b Ccnl 16.11.2022)	760,50	no
Incremento per differenziali PEO (art. 79 comma 1 lett. d Ccnl 16.11.2022)	292,50	no
Differenze stipendiali tra D3 e D1 a copertura dei differenziali stipendiali (art. 79 comma 1 bis ccnl 16.11.2022). Valore nullo perché dipendente in aspettativa	0,00	no
Totale risorse stabili	20.941,22	
incremento 1,2 % monte salari anno 2012 (art. 79 comma 2 lett b Ccnl 16.11.2022)	1.851,55	si
incremento 0,22% monte salari anno 2018 (art. 79 comma 3 Ccnl 16.11.2022)	287,38	no
art. 79 comma 2 lett c Ccnl 2019 – 2021	0,00	si
incremento una tantum quote art. 79 comma 1 lett b e art. 79 comma 3 (art. 79 comma 5 Ccnl 16.11.2022)	1.808,38	no
Economie Fondo parte stabile esercizio precedente (art. 68 comma 1 CCNL del 21.05.2018)	0,00	no
Totale risorse variabili	3.947,31	
<i>di cui soggetto al limite art. 23 co.2 D.Lgs. 75/2017</i>	20.772,57	
<i>di cui non soggetto al limite art. 23 co.2 D.Lgs. 75/2017</i>	4.115,96	

1.5 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

Parte non pertinente allo specifico contratto illustrato.

MODULO III - SCHEMA GENERALE RIASSUNTIVO DEL FONDO PER LA CONTRATTAZIONE INTEGRATIVA E CONFRONTO CON IL CORRISPONDENTE FONDO CERTIFICATO DELL'ANNO PRECEDENTE

Parte non pertinente allo specifico contratto illustrato.

MODULO IV - COMPATIBILITÀ ECONOMICO-FINANZIARIA E MODALITÀ DI COPERTURA DEGLI ONERI DEL FONDO CON RIFERIMENTO AGLI STRUMENTI ANNUALI E PLURIENNALI DI BILANCIO

Parte non pertinente allo specifico contratto illustrato.

Siena, 5.7.2023

IL DIRETTORE GENERALE

Ing. Enzo Tacconi (*)

(*) Documento amministrativo informatico sottoscritto
con firma digitale ai sensi dell'art.24 del D.Lgs. 82/2005

**PARERE SULLA PRE-INTESA PER IL CONTRATTO COLLETTIVO INTEGRATIVO dell'AUTORITA' ATO
TOSCANA SUD 2023-2025**

(articolo 40, Decreto Legislativo 30/03/2001, n. 165)

Premesso che

- Al personale dell'Autorità Ato Toscana Sud si applicano le disposizioni di cui al nuovo CCNL del Comparto Funzioni locali siglato in data 16 novembre 2022;
- L'articolo 8 del ccnl sopra citato disciplina la contrattazione collettiva integrativa ed in particolare il comma 7 prevede che il controllo sulla compatibilità dei costi della contrattazione collettiva integrativa con i vincoli di bilancio e la relativa certificazione degli oneri, sono effettuati dall'organo di revisione economico e finanziaria ai sensi dell'articolo 40 bis comma 1 del Decreto Legislativo 165/2001;
- l'articolo 40 bis comma 1 del Decreto Legislativo 165/2001 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 è effettuato dal collegio dei revisori dei conti, o dagli analoghi organi previsti dai rispettivi ordinamenti;
- l'art. 239, comma 1, lettera b), del D.Lgs. n. 267/2000 e successive modificazioni ed integrazioni che disciplina le funzioni dell'organo di revisione;

Visti

- La preintesa per la sottoscrizione del contratto collettivo integrativo del personale dell'Ato Toscana sud per il triennio 2023-2025 firmata dalla delegazione di parte pubblica e dai soggetti sindacali in data 13.06.2023;
- I prospetti di Relazione illustrativa e di Relazione tecnico finanziaria sull'ipotesi di Contratto Collettivo Integrativo trasmessi da Ato Toscana Sud in data 20.06.2023;
- la circolare 19 luglio 2012 n. 25 del MEF, dipartimento della Ragioneria Generale dello Stato, che ha predisposto e resi noti gli schemi di relazione illustrativa e tecnico-finanziaria evidenziando, tra le fattispecie di contratti sottoposti a certificazione da parte dell'Organo di revisione interno ai sensi dell'articolo 40-bis, comma 1, del D.Lgs. 165/2001, anche i contratti normativi;
- il bilancio di previsione per il triennio 2023/2025 approvato con delibera dell'assemblea di Ato Toscana Sud n. n. 30 del 20/12/2022;

Effettuate le verifiche ed i controlli sulle modalità di costituzione e sulla quantificazione delle risorse stabili e variabili allocate nel fondo risorse decentrate 2023;

Verificata la conformità delle disposizioni contrattuali contenute nella pre-intesa di contratto collettivo integrativo per il triennio 2023-2025 sottoscritta in data 13.06.2023;

Verificato che la Relazione illustrativa e la Relazione Tecnico Finanziaria risultano comprensibili e

verificabili in ogni modulo e, correttamente, non sono stati illustrati i moduli le cui parti non risultavano pertinenti con l'accordo in oggetto contraddistinguendoli con la formula "Parte non pertinente allo specifico contratto illustrato";

Appurato che il contratto collettivo integrativo del personale dipendente, disciplina unicamente aspetti normativi della gestione del rapporto di lavoro e pertanto non produce incrementi del fondo della contrattazione integrativa, né oneri non compatibili con i vincoli di bilancio.

ATTESTA

ai sensi dell'articolo 40-bis del Decreto Legislativo 165/2001

il proprio parere favorevole sulla compatibilità dei costi della contrattazione collettiva integrativa con i vincoli di bilancio e quelli derivanti dall'applicazione delle norme di legge, in riferimento alla pre-intesa sul contratto collettivo integrativo del personale dipendente di Ato Toscana Sud per il triennio 2023-2025 sottoscritto in data 13.06.2023.

Siena, 05/07/2023

Il Revisore Unico dei Conti
Gasperini Signorini Claudio

