

REGIONE SICILIANA  
**Assemblea Territoriale Idrica Palermo**

STRUTTURA TECNICO AMMINISTRATIVA

*Sede Legale: Piazza Pretoria, 1 cap 90121 Palermo*

*Sede Operativa: Via Roma, 19 cap 90133 Palermo*

*Tel. 091 6628735 - fax 091 6628736 /08*

*Email : [atipalermoidrica@gmail.com](mailto:atipalermoidrica@gmail.com) - PEC : [presidenteatipalermo@cert.comune.palermo.it](mailto:presidenteatipalermo@cert.comune.palermo.it)  
C.F. 97331880829*

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

**ANNO 2023**

# CONTRATTO COLLETTIVO INTEGRATIVO AZIENDALE DELL'ASSEMBLEA TERRITORIALE IDRICA PALERMO

Tra l'ATI Palermo, rappresentata dal Direttore della S.T.A. ing. Grifasi Gaetano, nella sua qualità di Presidente della delegazione trattante di parte pubblica

E

La delegazione trattante di parte sindacale

## Dato atto che:

- in data 16/11/2022 è stato firmato definitivamente il CCNL del personale del comparto delle Regioni e delle Autonomie Locali per il triennio 2019-2021;
- con determinazione dirigenziale si è provveduto alla costituzione del fondo per lo sviluppo delle risorse umane, procedendo così alla quantificazione delle risorse decentrata da destinare agli istituti economici previsti dai CCNL vigenti;
- è stata convocata la delegazione trattante invitando le organizzazioni sindacali firmatarie del contratto collettivo nazionale;
- a conclusione dei lavori della delegazione trattante, è stata sottoscritta l'ipotesi di contratto collettivo decentrato integrativo (CCDI) per l'anno 2023, relativa al personale dipendente di questo Ente;
- tale ipotesi è stata trasmessa al Revisore dei conti, corredata da apposita relazione illustrativa tecnico finanziaria, ai sensi dell'art. 40, comma 3 sexies, del d.lgs. 165 del 2001;
- il Revisore dei conti ha certificato la compatibilità degli oneri contrattuali con i vincoli di bilancio (art. 48, comma 6, d.lgs. 165 del 2001) e la loro coerenza con i vincoli del CCNL (art. 40, comma 3, d.lgs. 165 del 2001);
- con deliberazione del Consiglio Direttivo n. 06 del 12/02/2024 è stata autorizzata la sottoscrizione definitiva del contratto decentrato;
- con note n. 299 del 14/02/2024 e n. 304 del 15/02/2024 è stata convocata in data odierna la delegazione trattante per la sottoscrizione definitiva del contratto decentrato;

Si conviene e si stipula quanto segue

## PREMESSA

### PARTE GENERALE E CAMPO DI APPLICAZIONE

#### ART. 1 – CAMPO DI APPLICAZIONE, DURATA E TERMINI GENERALI

1. Il presente Contratto Collettivo Integrativo (CCI) si inserisce nel contesto normativo e contrattuale di seguito sinteticamente indicato. Esso va interpretato in modo coordinato, prendendo a prioritario riferimento i principi fondamentali, nonché le disposizioni imperative recate dalle norme di legge, l'autonomia regolamentare riconosciuta all'Ente, le clausole contenute nei CCNL del comparto Funzioni locali vigenti nella misura in cui risultano compatibili e/o richiamate dalle seguenti fonti legislative o regolamentari:

- a) Il Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro relativo al personale del comparto Funzioni locali triennio 2019/2021, sottoscritto in data 16/11/2022 (da ora solo CCNL);
- b) Il D. Lgs. 165/2001 "Testo Unico sul Pubblico Impiego", in particolare per quanto previsto agli artt. 2 comma 2, 5, 7 comma 5, 40 commi 1, 3-bis e 3-quinquies, 45 commi 3 e 4;

- c) Il D. Lgs. 150/2009 “Attuazione della legge 4 marzo 2009, n. 15, in materia di ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico e di efficienza e trasparenza delle pubbliche amministrazioni”, in particolare artt. 16, 23 e 31 e successive modificazioni ed integrazioni;
- d) Il D. Lgs. 25 maggio 2017, n. 75, recante “Modifiche e integrazioni al decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, ai sensi degli articoli 16, commi 1, lettera a), e 2, lettere b), c), d) ed e) e 17, comma 1, lettere a), c), e), f), g), h), l) m), n), o), q), r), s) e z), della legge 7 agosto 2015, n. 124, in materia di riorganizzazione delle amministrazioni pubbliche”;
- e) Il Regolamento sull’ordinamento degli uffici e dei servizi, adottato con deliberazione del Consiglio Direttivo n. 3 del 28/12/2017;
- f) Il nuovo Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance, approvato con deliberazione del Consiglio Direttivo n. 11 del 29/11/2019;
- g) CCNL comparto Regioni-Autonomie Locali sottoscritti in data 06.07.1995, 13.05.1996, 31.03.1999, 1.04.1999, 14.09.2000, 22.01.2004, 9.05.2006, 11.04.2008, 31.07.2009, 21.05.2018.
2. Il presente CCI riguarda il periodo 01/01/2023 - 31/12/2023 e si rinnova tacitamente di anno in anno finché una delle due parti non ne dia formale disdetta all’altra (cfr. art. 5 comma 1 del CCNL 01/04/1999).
3. Il presente CCI riguarda il personale non dirigente in forza presso l’Assemblea Territoriale Idrica Palermo (di seguito ATI) a tempo pieno e/o part-time, assunto a tempo determinato o indeterminato o con qualsiasi altra forma di rapporto continuativo instaurato purché assimilabile al personale del Comparto delle Regioni e Autonomie Locali. Per il personale comandato o distaccato si applicano le specifiche disposizioni dei contratti collettivi nazionali vigenti, nonché quelle previste dal presente contratto.
4. Con il presente accordo, regolato ai sensi del CCNL relativo al personale del comparto Funzioni Locali del 16/11/2022, le parti definiscono, le tematiche di seguito elencate:
- A) Orario ed organizzazione del lavoro;
- B) Classificazione ed inquadramento del personale;
- C) Fondo per il finanziamento delle politiche di sviluppo delle risorse umane.
5. Nel disciplinare le suddette materie, le parti convengono sulla necessità di perseguire lo sviluppo organizzativo e organico degli Uffici di Direzione dell’ATI, con particolare riferimento al miglioramento della funzionalità delle strutture, all’incremento dell’efficacia dell’azione tecnico- amministrativa e dell’efficienza dei servizi, alla migliore gestione delle risorse umane, strumentali e finanziarie, al riconoscimento della professionalità e della qualità delle prestazioni lavorative individuali.
6. Le parti concordano che tali obiettivi possono essere compiutamente perseguiti col riconoscere che le strutture degli Uffici di Direzione dell’ATI, nel quadro dell’applicazione dei suoi istituti contrattuali di natura organizzativa, giuridica ed economica, costituiscono una autonoma specificità all’interno della più generale configurazione del comparto "Regioni/Autonomie Locali", a motivo delle particolari funzioni che il dlgs. 152/2006 e ss.mm. assegna agli Enti che presiedono all’attuazione del Servizio Idrico Integrato, del conseguente assetto organizzativo-funzionale e del contenuto professionale della gran parte dei profili che compongono le dotazioni organiche degli Enti di governo d’ambito di Ambito.
7. Fino alla costituzione della R.S.U. del personale non dirigente, le rappresentanze sindacali aziendali sono individuate in tutti i dipendenti dell’ATI.

**TITOLO I**  
**ORARIO ED ORGANIZZAZIONE DEL LAVORO**

**ART. 2 – ORARIO DI LAVORO**

1. Con riferimento all'orario di lavoro si richiamano le disposizioni contenute nell'art. 39 del CCNL 2019-2021.

**ART. 3 – ORARIO DI LAVORO FLESSIBILE**

1. Attesa la peculiarità dell'attività svolta dagli uffici in ordine ai rapporti con l'utenza, con i gestori e con i Comuni, viene introdotta la possibilità di usufruire dell'orario di lavoro flessibile previsto dall'art. 36 del CCNL 2019-2021.
2. L'istituto dell'orario flessibile consente un'attenuazione del rigido rispetto dell'orario di inizio e fine lavoro, mediante l'istituzione di una fascia oraria più o meno ampia all'interno della quale è possibile al dipendente gestire, nell'ambito dei limiti predeterminati, i tempi di ingresso e uscita.
3. A tal fine le parti convengono di disciplinare solo la fascia oraria entro la quale debba avere inizio l'orario di lavoro giornaliero, stabilendo che questa sia compresa tra le ore 7,30 e le ore 9,30.
4. Ai sensi del comma 3 del citato art. 36, l'eventuale debito orario derivante dall'applicazione del comma 1 deve essere recuperato entro i due mesi successivi dalla maturazione dello stesso, secondo le modalità e i tempi concordati con il dirigente.
5. Sulla organizzazione dell'orario influisce la specificità istituzionale e funzionale degli Enti, con particolare riferimento ai soggetti e agli organismi di riferimento (le istituzioni locali e regionali, gli Enti di Ricerca, i Gestori ed altri Organismi esterni) ciò può comportare l'adozione di criteri di flessibilità giornaliera, settimanale e plurisettimanale a seconda delle diverse esigenze di funzionalità: ciò significa che in relazione a particolari esigenze dei servizi può essere prevista una programmazione di calendari di lavoro plurisettimanali o annuali che comportino, attraverso un'articolazione plurisettimanale dell'orario di lavoro, una riduzione d'orario in determinati periodi ed il corrispondente aumento in periodi successivi, in modo da assolvere comunque, attraverso la media delle prestazioni, l'obbligo contrattuale delle 36 ore settimanali.
6. Le prestazioni di lavoro effettuate dal personale nell'ambito di questa programmazione si configurano come prestazioni straordinarie o supplementari solo qualora eccedano l'articolazione oraria così programmata.

**ART. 4 – PRESTAZIONI DI LAVORO STRAORDINARIO E SUPPLEMENTARE**

**4.1 - RAPPORTO DI LAVORO A TEMPO PIENO**

1. Il ricorso al lavoro straordinario è disciplinato dall'art. 32 del CCNL 2019-2021. La prestazione di lavoro straordinario è autorizzata dal Direttore, con esclusione di qualunque forma generalizzata di autorizzazione.
2. Ai sensi di quanto previsto nel CCNL dell'01/04/1999 (art. 14 comma 4) il numero totale di ore da effettuare come straordinario per ogni dipendente è fissato al massimo in 180 annue: in ogni caso la prestazione individuale di lavoro a qualunque titolo resa non può di norma superare un arco massimo giornaliero di 10 ore (art. 32, comma 6, del CCNL 2019-2021).
3. In base a quanto disposto dai commi 4 e 5 del richiamato art. 32, la misura oraria dei compensi per lavoro straordinario è determinata maggiorando la misura oraria di lavoro ordinario calcolata convenzionalmente dividendo per 156 la retribuzione di cui all'art. 74, comma 2, lett. b) (Nozione di retribuzione) incrementata del rateo della 13<sup>a</sup> mensilità. Tale maggiorazione è pari:
  - al 15% per il lavoro straordinario diurno;
  - al 30% per il lavoro straordinario prestato nei giorni festivi o in orario notturno (dalle ore 22 alle ore 6 del giorno successivo);
  - al 50% per il lavoro straordinario prestato in orario notturno-festivo.

4. Su richiesta del dipendente, il Direttore può autorizzare un riposo compensativo compatibilmente con le esigenze di servizio.

#### 4.2 - RAPPORTO DI LAVORO A TEMPO PARZIALE

1. Ai sensi dell'art. 62 del CCNL 2019-2021, la prestazione di lavoro effettuata oltre l'orario ordinario stabilito nel contratto individuale di lavoro e fino al limite dell'orario di lavoro previsto per il tempo pieno è qualificata come prestazione di lavoro supplementare. Il datore di lavoro ha facoltà di richiedere al lavoratore a tempo parziale prestazioni di lavoro supplementare, nei limiti stabiliti dalla contrattazione collettiva. L'interessato ha il diritto di rifiutare la prestazione di lavoro supplementare, senza che ciò determini infrazione disciplinare.
2. In presenza di comprovate esigenze organizzative relative in particolare ad impreviste assenze di personale, il richiamato art. 62 prevede la possibilità di richiedere al lavoratore con rapporto a tempo parziale la prestazione di lavoro supplementare entro il limite massimo del 25% dell'orario di lavoro mensile.
3. La prestazione supplementare necessita dell'espresso consenso del lavoratore e le ore di lavoro aggiuntivo sono retribuite con una maggiorazione determinata ai sensi di quanto previsto dai commi 5 e 6 del citato articolo 62.
4. È possibile consolidare il lavoro supplementare nell'orario di lavoro a tempo parziale del dipendente, qualora questi ne faccia richiesta e nel caso in cui il lavoro aggiuntivo sia prestato non occasionalmente ma in via continuativa in base a quanto previsto nell'art. 6, comma 7, del CCNL del 14/09/2000. A tal fine le parti convengono che la verifica sull'effettivo utilizzo del lavoro supplementare del dipendente venga effettuata sulla base di un periodo di sei mesi.

#### 4.3 - PERSONALE DIRETTIVO APPARTENENTE ALL'AREA DEGLI INCARICHI DI ELEVATA QUALIFICAZIONE

1. Per tale categoria sussiste l'obbligo dell'osservanza della prestazione oraria minima contrattuale.
2. Tuttavia, analogamente a quanto previsto per i dirigenti, i titolari di incarichi di Elevata Qualificazione (EQ) sono tenuti a correlare la propria presenza alle esigenze degli uffici diretti ed in relazione agli obiettivi da realizzare.
3. I titolari di incarichi di EQ, come i dirigenti, sono esclusi dal pagamento di prestazioni straordinarie (art. 17, comma 1, del CCNL 2019-2021), essendo il compenso del prevedibile surplus del tempo di lavoro rispetto al normale orario osservato dal personale assegnato alle posizioni organizzative compreso nella retribuzione di posizione e di risultato dai medesimi percepita.

#### ART. 5 – MENSA E BUONI PASTO

1. Ai sensi dell'art. 35, comma 2, del CCNL 2019-2021, possono percepire il buono pasto sostitutivo i dipendenti che prestino attività lavorativa al mattino con prosecuzione nelle ore pomeridiane o, alternativamente, al pomeriggio con prosecuzione nelle ore serali, oppure nelle ore serali con prosecuzione notturna, con una pausa non inferiore a trenta minuti; è, in ogni caso, esclusa la possibilità di riconoscere, su base giornaliera, più di un buono pasto. La medesima disciplina si applica anche nei casi di attività per prestazioni di lavoro straordinario o per recupero. Il pasto va consumato al di fuori dell'orario di servizio.
2. Conformemente a quanto disposto dal d. l. 95/2012, nei casi indicati dal comma precedente, è garantito al dipendente un buono pasto del valore nominale di Euro 7,00 Iva inclusa.
3. Nell'ipotesi in cui il dipendente si rechi in missione in luoghi dove non esistono luoghi di ristoro o impossibilitato, viene corrisposto il buono pasto in sostituzione del relativo rimborso per le spese eventualmente sostenute per i pasti.

## ART. 6 – COPERTURA ASSICURATIVA

1. Ai sensi dell'art. 58, comma 6, del CCNL 2019-2021, L'ATI si impegna a stipulare, con oneri a proprio carico, apposita polizza per la copertura assicurativa della responsabilità civile dei dipendenti ai quali è attribuito uno degli incarichi di cui all'art. 16 del CCNL 2019-2021, ivi compreso il patrocinio legale, salvo le ipotesi di dolo e colpa grave.
2. Tale copertura assicurativa è altresì garantita ai dipendenti ai quali sono attribuiti compiti comportanti specifiche responsabilità per i quali l'ATI riterrà opportuno garantire adeguata protezione assicurativa per le responsabilità che da tali compiti derivano. Le risorse finanziarie destinate a tale finalità sono indicate nei bilanci, nel rispetto delle effettive capacità di spesa.
3. La copertura assicurativa garantisce al dipendente adeguata tutela per tutte le attività connesse alle funzioni attribuite, anche dopo la cessazione del rapporto di lavoro con l'ATI, per la durata postuma di cinque anni.

## ART. 7 – INDENNITÀ PER SPECIFICHE RESPONSABILITÀ

1. Ai sensi dell'art. 84 del CCNL 2019-2021, tale istituto è volto a compensare l'eventuale esercizio di compiti che comportano specifiche responsabilità, attribuite con atto formale, in capo al personale delle aree Operatori, Operatori Esperti, Istruttori e Funzionari ed EQ, che non risulti titolare di incarico di EQ.
2. b) Il compenso è finalizzato a remunerare le posizioni lavorative che esercitano effettive funzioni che implicano specifiche responsabilità. Non possono essere retribuiti con il suddetto compenso compiti e funzioni che rientrano nel normale oggetto delle attività dei dipendenti, sulla base delle indicazioni della declaratoria professionale della contrattazione nazionale, come eventualmente integrata dagli enti.
3. L'importo complessivo a livello di ente destinato a finanziare le indennità per specifiche responsabilità viene ripartito con determinazione Direttore sulla base delle unità di personale interessate, e l'importo delle singole indennità, che varia fino al massimo di € 3.000,00, elevabile a € 4.000,00 per il personale inquadrato nell'area dei funzionari ed EQ (non titolari di incarichi di EQ, ai sensi dell'art. 16 del CCNL e seguenti).
4. L'importo di tale indennità viene determinato per ciascuna delle posizioni di lavoro individuate secondo i seguenti criteri:
  - a. Per ciascuna delle Aree interessate i punteggi attribuibili variano da un minimo di 40 punti ad un massimo di 100 punti come segue:

### PER L'AREA OPERATORI ESPERTI:

#### COMPENSO ATTRIBUIBILE FINO AD UN MASSIMO DI €. 2.500,00

Punti da 40 a 49	Max € 500,00
Punti da 50 A 69	Max € 1.000,00
Punti da 70 A 89	Max € 1.500,00
Punti da 90 A 100	Max € 2.500,00

Descrizione della specifica responsabilità /dei compiti di responsabilità	CONDIZIONI	PUNTEGGIO
1. Responsabilità qualificata implicante un costante rapporto professionale di supporto	Media	fino a 20

tecnico intellettuale e/o quantitativo significativo a dipendenti di Area superiore e dirigenti.	Elevata	da 21 a 40
2. Responsabilità di coordinamento: coordinamento di personale o gruppi di lavoro (escluso il coordinatore).	Almeno 3 persone	fino a 20
3. Responsabilità di attività implicanti l'esercizio di funzioni, anche attribuite dalla legge, di particolari abilità, competenza e professionalità elevata correlate al possesso di titoli e curriculum particolari.	Media	fino a 30
	Elevata	da 31 a 40

Totale punteggio massimo per Area Operatori esperti: 100

**PER L'AREA ISTRUTTORI:**

COMPENSO ATTRIBUIBILE FINO AD UN MASSIMO DI €. 3.000,00

Punti da 40 A 49	Max	€. 500,00
Punti da 50 a 69	Max	€. 1.500,00
Punti da 70 a 89	Max	€. 2.500,00
Punti da 90 a 100	Max	€. 3.000,00

<b>Descrizione della specifica responsabilità/dei compiti di responsabilità</b>	<b>CONDIZIONI</b>	<b>PUNTEGGIO</b>
1. Responsabilità di procedimenti amministrativi non rientranti nella specifica mansione tipica dell'Area, ai sensi delle disposizioni di cui alla Legge n. 241/1990 e successive modificazioni ed integrazioni e/o responsabilità di procedimenti tecnici complessi con responsabilità collegate ad attività volte a svolgere adempimenti previsti da leggi o regolamenti	Procedimenti ripetitivi e standardizzati con valenza interna	fino a 20
	Procedimenti non ripetitivi non standardizzati con valenza esterna	da 21 a 30
2. Responsabilità di coordinamento non occasionale di gruppi o squadre di lavoro (interni o esterni) finalizzati al conseguimento di risultati unitari specifici, (non rientranti nella specifica mansione tipica dell'Area)	Almeno 3 persone	fino a 20

3. Responsabilità di procedimenti di spesa: Gestione capitoli per conto del Dirigente del Settore/Servizio	Almeno 1 capitolo	fino a 10
4. Responsabilità di attività che richiedono particolari ed elevate abilità, competenze e professionalità correlate al possesso di autonomia ed eventualmente studi, approfondimenti ecc. e/o conoscenza e capacità di utilizzo apparecchiature o programmi informatici molto avanzati e/o particolarmente complessi (anche correlati a iscrizioni a Collegio o Ordine Professionale in ambito attinente alla funzione svolta).	MODESTO Il soggetto agisce in virtù di prassi consolidate, in tali casi l'autonomia comporta responsabilità nello svolgimento di programmi operativi definiti e secondo una prassi consolidata	fino a 10
	ELEVATO. Il soggetto svolge incarichi che comportano un elevato livello di autonomia operativa	da 11 a 30
5. Partecipazione a commissioni di gara, commissioni esami ecc.	Abituale	fino a 10

Totale punteggio massimo per Area Istruttori: 100

**PER L'AREA FUNZIONARI EQ:**

**COMPENSO ATTRIBUIBILE FINO AD UN MASSIMO DI €. 4.000,00**

Punti da 40 a 49	Max €.	500,00
Punti da 50 a 69	Max €.	1.500,00
Punti da 70 a 89	Max €.	3.000,00
Punti da 90 a 100	Max €.	4.000,00



Descrizione della specifica responsabilità/dei compiti di responsabilità	CONDIZIONI	PUNTEGGIO
1. Responsabilità di procedimenti amministrativi/tecnici complessi con responsabilità collegate ad attività volte a svolgere adempimenti previsti da leggi o da regolamenti aventi anche rilevanza esterna, funzioni implicanti concorso decisionale	Procedimenti ripetitivi e standardizzati con valenza interna	fino a 25
	Procedimenti non ripetitivi non standardizzati anche con valenza esterna	da 26 a 40
2. Responsabilità di attività che richiedono particolari ed elevate abilità, competenze e professionalità correlate al possesso di autonomia ed eventualmente studi, approfondimenti ecc. e/o conoscenza e capacità di utilizzo apparecchiature o programmi informatici molto avanzati e/o particolarmente complessi (anche correlati a iscrizioni a Collegio o Ordine Professionale in ambito attinente alla funzione svolta).	<p style="text-align: center;"><b>MODESTO</b></p> Il soggetto agisce in virtù di prassi consolidate, in tali casi l'autonomia comporta responsabilità nello svolgimento di programmi operativi definiti e secondo una prassi consolidata	fino a 25
	<p style="text-align: center;"><b>ELEVATO</b></p> Il soggetto svolge incarichi che comportano un elevato livello di autonomia operativa	da 26 a 40
3. Partecipazione a commissioni di gara, partecipazione a corsi in qualità di relatore, udienze, difesa e rappresentanza dell'Ente, commissioni esami, ecc.	Occasionale	fino a 10
	Abituale	da 11 a 20

Totale punteggio massimo per Area Funzionari EQ: 100

5. Ad ogni dipendente non può essere attribuita più di un'indennità per specifiche responsabilità, nel caso in cui ricorrano responsabilità diverse al dipendente interessato è attribuita l'indennità di valore economico più elevato, con una maggiorazione del 20% e un compenso massimo di € 3.000,00 o € 4.000,00 a seconda della classificazione.
6. Le indennità di cui al presente articolo, legate all'effettivo esercizio dei compiti e prestazioni a cui sono correlate, possono essere soggette a revisioni, integrazioni e revoca. Sono proporzionate in caso di rapporto di lavoro part-time, nonché ai mesi di effettivo servizio prestato (è mese di servizio prestato/utile quello lavorato per almeno 15 giorni) e vengono erogate annualmente.
7. Qualora dall'applicazione delle misure di cui agli articoli precedenti dovesse risultare una somma superiore all'importo stanziato si dovrà procedere a riproporzionare le indennità.

#### ART. 8 – INDENNITÀ CONDIZIONI DI LAVORO

1. Gli enti corrispondono una unica "indennità condizioni di lavoro" destinata a remunerare lo svolgimento di attività:
  - a) disagiate;
  - b) esposte a rischi e, pertanto, pericolose o dannose per la salute;
  - c) implicanti il maneggio di valori.

2. Si individuano a titolo esemplificativo i seguenti **fattori rilevanti di disagio**:
  - a. prestazione richiesta e resa, per esigenze di funzionalità dei servizi, in condizioni sfavorevoli, di orari, di tempi e di modi, ai fini del recupero psico-fisico nell'arco della giornata; la condizione sfavorevole deve essere intensa, continuativa nonché differenziata rispetto a quella di altri prestatori con analogo ruolo/mansioni;
  - b. prestazione richiesta e resa, per esigenze di funzionalità dei servizi, in condizioni sfavorevoli, di orari, di tempi e di modi, tali da condizionare in senso sfavorevole l'autonomia temporale e relazionale del singolo; la condizione sfavorevole deve essere intensa, continuativa nonché differenziata rispetto a quella di altri prestatori con analogo ruolo/mansioni.
3. Si stabilisce che la presente indennità è erogata proporzionalmente ai giorni di effettivo servizio prestato nell'arco del mese.
4. Si conviene che il disagio è una condizione del tutto peculiare della prestazione lavorativa del singolo dipendente (di natura spaziale, temporale, strumentale, ecc.) non può coincidere con le ordinarie prestazioni di lavoro da rendere secondo ruolo/mansioni/profilo di inquadramento, è condizione che si ravvisa in un numero limitato di potenziali beneficiari non assumendo alcun rilievo i profili professionali e/o le Aree di appartenenza.
5. L'erogazione dell'indennità al personale interessato, preventivamente e formalmente individuato in apposito atto ricognitivo, avviene annualmente, sulla base dei dati desunti:
  - dal sistema di rilevazione presenze/assenze
  - dall'incidenza percentuale dell'entità dell'effettivo svolgimento dell'attività indennizzata rispetto all'orario di presenza in servizio, come determinata, per ciascuna specifica mansione, nell'atto ricognitivo di individuazione;
6. Si individuano a titolo esemplificativo i **fattori rilevanti di rischio** di seguito elencati:
  - a. utilizzo di materiali (quali: agenti chimici, biologici, fisici, radianti, gassosi), mezzi (meccanici, elettrici, a motore, ecc. complessi ed a conduzione altamente rischiosa), attrezzature e strumenti atti a determinare lesioni; pertanto in condizioni potenzialmente insalubri, di natura tossica o nociva o, comunque, di possibile pregiudizio per la salute;
  - b. attività che comportano una costante e significativa esposizione al rischio di contrarre malattie infettive;
  - c. attività che, per gravosità ed intensità delle energie richieste nell'espletamento delle mansioni, palesano un carattere significativamente usurante della salute e benessere psico-fisici;
  - d. prestazione richiesta e resa, per esigenze di funzionalità dei servizi, in condizioni di esposizione ad agenti atmosferici sfavorevoli; l'esposizione deve essere intensa, sistematica e continuativa nonché differenziata rispetto a quella di altri prestatori con analogo ruolo/mansioni.
7. Si stabilisce che la presente indennità è erogata proporzionalmente ai giorni di effettivo servizio prestato nell'arco del mese, ai dipendenti che svolgono prestazioni di lavoro che comportano continua e diretta esposizione a pericoli-rischi pregiudizievoli per la salute e/o per l'integrità personale.
8. Si conviene che il rischio rappresenta una situazione o condizione lavorativa, diversa da quella che caratterizza i contenuti tipici e generali delle ordinarie prestazioni di lavoro da rendere secondo ruolo/mansioni/profilo di inquadramento, è condizione che si ravvisa in un numero limitato di potenziali beneficiari non assumendo alcun rilievo i profili professionali e/o le Aree di appartenenza.

9. L'erogazione dell'indennità al personale interessato, preventivamente e formalmente individuato in apposito atto ricognitivo, avviene mensilmente, sulla base dei dati desunti:

- dal sistema di rilevazione presenze/assenze
- dall'incidenza percentuale dell'entità dell'effettivo svolgimento dell'attività indennizzata rispetto all'orario di presenza in servizio, come determinata, per ciascuna specifica mansione, nell'atto ricognitivo di individuazione.

10. Si individuano a titolo esemplificativo i **fattori implicanti maneggio valori** come segue:

a. ai dipendenti adibiti in via continuativa a funzioni che comportino necessariamente il maneggio di valori di cassa (denaro contante) per l'espletamento delle mansioni di competenza e formalmente incaricati della funzione di "agenti contabili", per le sole giornate nelle quali il dipendente è effettivamente adibito ai servizi di cui al presente comma. Pertanto, non si computano tutte le giornate di assenza o di non lavoro per qualsiasi causa, oltre a quelle nelle quali, eventualmente, il dipendente in servizio sia impegnato in attività che non comportano maneggio di valori di cassa.

11. È fatta salva la concreta valutazione del ricorrere dei presupposti e di quanto previsto al presente articolo e, conseguentemente, l'effettiva individuazione degli aventi diritto che sono di esclusiva competenza del Dirigente/Responsabile di Settore.

12. L'erogazione dell'indennità al personale interessato, preventivamente e formalmente individuato in apposito atto ricognitivo, avviene annualmente, in unica soluzione, in via posticipata, sulla base dei dati desunti:

- dai rendiconti annuali resi dagli Agenti Contabili;
- dal sistema di rilevazione presenze/assenze
- dall'incidenza percentuale dell'entità dell'effettivo svolgimento dell'attività indennizzata rispetto all'orario di presenza in servizio, come determinata, per ciascuna specifica mansione, nell'atto ricognitivo di individuazione.

13. L'indennità di cui al presente articolo è commisurata entro i seguenti valori minimi e massimi giornalieri: euro 1,00 – Euro 15 come segue:

	Condizione di lavoro		Importo al giorno	Importo previsto
A	personale esposto a rischio		€ 3,00	
B	personale esposto a disagio		€ 2,00	
C	personale con funzioni di agente contabile	C1) media mensile di valori di cassa maneggiati inferiore ad € 500,00	€ 1,00	
		C2) media mensile di valori di cassa maneggiati compresi tra € 500,00 ed € 1.000,00	€ 2,00	
		C3) media mensile di valori di cassa maneggiati oltre € 1.000,00	€ 3,00	

14. In caso di compresenza di più fattispecie:

- qualora al personale competa l'indennità di cui alla lettera A) e B) € 5,00/giorno
- qualora al personale competa l'indennità di cui alla lettera A), B) e C1) € 6,00/giorno
- qualora al personale competa l'indennità di cui alla lettera A), B) e C2) € 7,00/giorno
- qualora al personale competa l'indennità di cui alla lettera A), B) e C3) € 8,00/giorno

15. Qualora dovesse risultare una somma superiore rispetto all'importo previsto per la singola indennità, si provvederà a recuperare le somme da risparmi derivanti dalle altre indennità e, in caso di incapacità, dalle somme destinate alla performance individuale.

#### **ART. 9 – PREMIO CORRELATO ALLA PERFORMANCE ORGANIZZATIVA**

1. Le risorse destinate annualmente alla performance organizzativa vengono erogate in base al raggiungimento degli obiettivi predefiniti nel Piano integrato attività e organizzazione, approvato annualmente con delibera del Consiglio Direttivo, relativi all'Amministrazione nel suo complesso e/o alle singole strutture organizzative, nell'anno di riferimento.
2. Le risorse complessive vengono ripartite in via previsionale tra obiettivi di particolare rilevanza, il cui valore economico è determinato dal Consiglio Direttivo in sede di quantificazione delle risorse variabili e il cui contenuto è sviluppato nel Piano integrato attività e organizzazione (PIAO).
3. I premi correlati alla performance organizzativa vengono erogati a consuntivo ai dipendenti interessati in base al contributo individuale di ciascuno di essi al raggiungimento degli obiettivi di Ente e/o della struttura organizzativa di appartenenza, come da apposita dichiarazione da parte del competente Dirigente/Responsabile.

#### **ART. 10 - PREMIO CORRELATO ALLA PERFORMANCE INDIVIDUALE E DIFFERENZIAZIONE**

1. Le risorse destinate alla performance individuale, al netto di quelle per la "differenziazione del premio individuale" di cui al successivo al comma 6 del presente articolo, vengono erogate secondo i criteri definiti nel vigente sistema di misurazione e valutazione della performance e in base al raggiungimento degli obiettivi individuali predefiniti nel PIAO approvato annualmente con delibera del Consiglio Direttivo, nonché in relazione alle competenze dimostrate ed ai comportamenti professionali e organizzativi di ciascun dipendente.
2. I premi correlati alla performance individuale vengono erogati a consuntivo ai dipendenti in base al punteggio attribuito dal competente Dirigente/Responsabile nell'apposita scheda di valutazione definita nel vigente sistema di misurazione e valutazione della performance.
3. Il fondo destinato alla performance individuale, al netto della quota per la "differenziazione del premio individuale", viene suddiviso tra i dipendenti con la seguente formula:

$$P.I. = F / \sum p \times p.i.$$

P.I. = Premio performance individuale

F = Fondo da ripartire

Sp = sommatoria punteggi schede di valutazione

p.i. = punteggio individuale

4. Per poter essere valutati e concorrere all'erogazione delle somme previste per la performance individuale, è necessario che il lavoratore a tempo determinato o somministrato abbia svolto attività lavorativa nell'ente, per almeno 180 giorni effettivi, nell'arco dell'anno solare.

5. Nel caso di rapporti di lavoro part-time o per prestazioni lavorative parziali nel corso dell'anno (assunzioni/cessazioni in corso d'anno, assenze prolungate dal servizio, ecc.), il punteggio totale attribuito al dipendente verrà opportunamente proporzionato.
6. 8. Al 10% dei dipendenti che conseguono la valutazione più elevata è attribuita una **maggiorazione del premio individuale** nella misura del 30% del valore medio pro-capite dei premi attribuiti al personale valutato positivamente applicando la seguente formula:

$$P = F / [\sum \text{dip} + 0,3 \times (10\% \sum \text{dip})]$$

P = premio medio su cui applicare il 30%

F = quota fondo performance individuale da ripartire

$\sum \text{dip}$  = n. dipendenti valutati positivamente secondo il sistema di misurazione e valutazione dell'ente

In caso di parità dei punteggi relativi alle valutazioni la maggiorazione è attribuita secondo i seguenti criteri in ordine di priorità:

- a) non aver per percepito la maggiorazione del premio nell'anno precedente;
- b) superiore valutazione media del triennio;
- c) maggiore anzianità di servizio nell'ente.

## TITOLO II CLASSIFICAZIONE ED INQUADRAMENTO DEL PERSONALE

### ART. 11 – PROFILI PROFESSIONALI

1. Secondo quanto disposto all'art. 12 del CCNL 2019-2021, il sistema di classificazione del personale è articolato in quattro aree che corrispondono a quattro differenti livelli di conoscenze, abilità e competenze professionali denominate, rispettivamente:
  - Area degli Operatori;
  - Area degli Operatori esperti;
  - Area degli Istruttori;
  - Area dei Funzionari e dell'Elevata Qualificazione.
2. Le aree corrispondono a livelli omogenei di competenze, conoscenze e capacità necessarie all'espletamento di una vasta e diversificata gamma di attività lavorative; esse sono individuate mediante le declaratorie definite nell'Allegato A al CCNL 2019-2021, che descrivono l'insieme dei requisiti indispensabili per l'inquadramento in ciascuna di esse.
3. Ai sensi dell'art. 52 del d. lgs. 165/2001, tutte le mansioni ascrivibili a ciascuna categoria, nell'ambito di un medesimo profilo professionale, in quanto professionalmente equivalenti, possono essere assegnate ai dipendenti. L'assegnazione di mansioni equivalenti costituisce atto di esercizio del potere determinativo dell'oggetto del contratto di lavoro.
4. L'assegnazione temporanea di mansioni proprie della categoria immediatamente superiore costituisce il solo atto lecito di esercizio del potere modificativo. Essa, fino a diversa disciplina contrattuale, è regolata dai commi 2, 3 e 4 dell'art. 52 del citato d.lgs. 165/2001.
5. In caso di passaggio tra aree, ai sensi dell'art.22, comma 15, del d. lgs.n.75/2017, al dipendente viene attribuito il trattamento tabellare iniziale previsto per la nuova categoria o per i nuovi profili. Qualora il trattamento economico in godimento, acquisito per effetto della progressione economica, risulti superiore al predetto trattamento tabellare iniziale, il dipendente conserva a titolo di assegno personale la differenza assorbibile nella successiva progressione economica. L'importo dell'assegno personale di cui al presente comma, fino al suo completo

riassorbimento, è ricompreso nella nozione di retribuzione di cui all'art. 74 del CCNL 2019-2021.

## ART. 12 – PROGRESSIONE ORIZZONTALE

1. La progressione economica all'interno di ciascuna area (PEO), ai sensi dell'art. 14 del CCNL del 2019-2021, corrisponde alla remunerazione del maggior grado di competenza professionale progressivamente acquisito dai dipendenti nello svolgimento delle funzioni proprie dell'area e si attua mediante l'attribuzione di uno o più "differenziali stipendiali" di pari importo, da intendersi come incrementi stabili dello stipendio. La misura annua lorda di ciascun "differenziale stipendiale", da corrispondersi mensilmente per tredici mensilità, è individuata, distintamente per ciascuna area e sezione del sistema di classificazione, nell'allegata Tabella A del CCNL del 2019-2021. La medesima tabella evidenzia, altresì, il numero massimo di "differenziali stipendiali" attribuibili a ciascun dipendente, per tutto il periodo in cui permanga l'inquadramento nella medesima area.
2. L'attribuzione dei "differenziali stipendiali", che si configura come progressione economica all'interno dell'area ai sensi dell'art. 52 comma 1-bis del D.gs. n. 165/2001 e non determina l'attribuzione di mansioni superiori, avviene mediante procedura selettiva di area, attivabile annualmente in relazione alle risorse disponibili nel Fondo risorse decentrate di cui all'art. 79, nel rispetto delle modalità e dei criteri di seguito specificati:
  - a) possono partecipare alla procedura selettiva i lavoratori che negli ultimi 2 anni non abbiano beneficiato di alcuna progressione economica; ai fini della verifica del predetto requisito si tiene conto delle date di decorrenza delle progressioni economiche effettuate. E' inoltre condizione necessaria l'assenza, negli ultimi 2 anni, di provvedimenti disciplinari superiori alla multa; laddove, alla scadenza della presentazione delle domande, siano in corso procedimenti disciplinari, il dipendente viene ammesso alla procedura con riserva e, ove lo stesso rientri in posizione utile nella graduatoria, la liquidazione del differenziale viene sospesa sino alla conclusione del procedimento disciplinare; se dall'esito del procedimento al dipendente viene comminata una sanzione superiore alla multa, il dipendente viene definitivamente escluso dalla procedura;
  - b) il numero di "differenziali stipendiali" attribuibili nell'anno per ciascuna area viene definito con il presente CCI, al titolo III rubricato "Risorse finanziarie per l'incentivazione delle politiche di sviluppo delle risorse umane e della produttività";
  - c) non è possibile attribuire più di un differenziale stipendiale/dipendente per ciascuna procedura selettiva;
  - d) 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:
    - 1) 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. Il punteggio massimo previsto sarà assegnato alla valutazione media triennale più elevata fra i partecipanti di ciascuna area contrattuale. Agli altri partecipanti il punteggio sarà attribuito proporzionalmente a detto valore, secondo la seguente formula:
$$\text{Punteggio} = (\text{punteggio max per Area contrattuale}) \times (\text{valutazione media triennale del candidato}) / (\text{valutazione media triennale più elevata tra i candidati ammessi all'interno della stessa Area}).$$
    - 2) esperienza professionale. Per "esperienza professionale" si intende quella maturata nel medesimo profilo od equivalente, con o senza soluzione di continuità, anche a

tempo determinato o a tempo parziale, nella stessa o altra amministrazione dello stesso comparto nonché, nel medesimo o corrispondente profilo, presso altre amministrazioni di comparti diversi, con esclusione dell'anzianità necessaria per accedere alla selezione. Il punteggio previsto per ciascuna Area contrattuale sarà attribuito secondo la seguente formula:

$$\text{Punteggio} = (\text{punteggio max per Area contrattuale}) \times (\text{n. anni e frazioni di anno di anzianità del candidato}) / (\text{n. anni o frazioni di anno anzianità più elevata tra i candidati ammessi all'interno della stessa Area}).$$

- 3) competenze professionali acquisite anche attraverso i percorsi formativi di cui al presente CCI.

Le competenze professionali acquisite sono:

- quelle certificate a seguito di percorsi formativi presso scuole, enti e istituti formativi riconosciuti nell'ordinamento giuridico italiano (2 punti per ciascun titolo entro il limite massimo di 6 punti);
- i titoli e le abilitazioni professionali conseguite fino alla data di decorrenza dell'attribuzione economica e giuridica della P.E.O., purché attinenti alle attività e funzioni dell'Ente (1 punto per ciascun titolo entro il limite massimo di 2 punti);
- la frequenza certificata dal soggetto formatore a corsi di formazione o aggiornamento professionale nel triennio che precede l'anno di attivazione dell'istituto (0,20 punti per ciascun corso entro il limite massimo di 2 punti).

- e) la ponderazione dei criteri di cui alla lettera d) è stabilita come di seguito indicato:
- i. al criterio di cui al punto 1) è attribuito un peso pari al 50% del totale;
  - ii. al criterio di cui al punto 2) è attribuito un peso superiore al 40% del totale;
  - iii. al criterio di cui al punto 3) è attribuito un peso superiore al 10% del totale
- f) in caso di parità dei punteggi determinati ai sensi delle lettere precedenti, la PEO è attribuita secondo i seguenti criteri, in ordine di priorità:
- i. numero di anni decorrenti dall'ultima attribuzione della PEO;
  - ii. superiore valutazione media del triennio;
  - iii. maggiore anzianità di servizio nell'ente.

3. La progressione economica di cui al presente articolo è finanziata con risorse aventi caratteristiche di certezza, stabilità e continuità del Fondo risorse decentrate di cui all'art. 79 del CCNL 2019-2021 ed è attribuita a decorrere dal 1° gennaio dell'anno di sottoscrizione definitiva del CCI.
4. I differenziali stipendiali di cui al presente articolo cessano di essere corrisposti in caso di passaggio tra aree, fatto salvo quanto previsto all'art. 15, comma 3, del CCNL 2019-2021.
5. L'esito della procedura selettiva ha una vigenza limitata al solo anno per il quale sia stata prevista l'attribuzione della progressione economica all'interno dell'area.
6. Alla PEO si accede mediante un processo che prevede la determinazione del numero di progressioni orizzontali che possono essere garantite e la selezione del personale che può accedere alla progressione orizzontale. Precisamente, sulla base delle risorse destinate alla progressione orizzontale dal CCDI si determina il numero delle progressioni orizzontali possibili garantendone un'equi-distribuzione all'interno delle diverse categorie economiche presenti nella pianta organica effettiva. Successivamente, si procede alla selezione dei dipendenti appartenenti alla stessa categoria economica sulla base dei criteri riportati nel comma 2 del presente articolo.

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

### ART. 13 – PROGRESSIONE VERTICALE

1. Il sistema di progressione verticale si prefigge lo scopo di valorizzare le risorse umane e di riconoscere le professionalità interne. Esso è quindi correlato alla verifica e alla valutazione delle diverse conoscenze e capacità atte a svolgere attività di diverso profilo professionale.
2. Il costo della progressione verticale non incide sulle risorse individuate per le politiche di sviluppo delle risorse umane e per la produttività, di cui all'art. 79 del CCNL 2019-2021 ma, ai sensi dell'art. 34 comma 4 del CCNL 22/01/2004, gli importi utilizzati per progressione economica orizzontale, sono riacquisiti nella disponibilità delle risorse decentrate, dalla data di decorrenza delle riclassificazioni, con destinazione al finanziamento di ulteriori progressioni orizzontali.
3. Ai sensi di quanto disposto dall'art. 52, comma 1 bis, del D. Lgs. 165/2001, le progressioni verticali *“avvengono tramite concorso pubblico, ferma restando la possibilità per l'amministrazione di destinare al personale interno, in possesso dei titoli di studio richiesti per l'accesso dall'esterno, una riserva di posti comunque non superiore al 50 per cento di quelli messi a concorso. La valutazione positiva conseguita dal dipendente per almeno tre anni costituisce titolo rilevante ai fini della progressione economica e dell'attribuzione dei posti riservati nei concorsi per l'accesso all'area superiore.”*
4. Ai sensi di quanto disposto dall'art. 22, comma 15, del D. Lgs. 75/2017, *“Per il triennio 2018-2020, le pubbliche amministrazioni, al fine di valorizzare le professionalità interne, possono attivare, nei limiti delle vigenti facoltà assunzionali, procedure selettive per la progressione tra le aree riservate al personale di ruolo, fermo restando il possesso dei titoli di studio richiesti per l'accesso dall'esterno. Il numero di posti per tali procedure selettive riservate non può superare il 20 per cento di quelli previsti nei piani dei fabbisogni come nuove assunzioni consentite per la relativa area o categoria. In ogni caso, l'attivazione di dette procedure selettive riservate determina, in relazione al numero di posti individuati, la corrispondente riduzione della percentuale di riserva di posti destinata al personale interno, utilizzabile da ogni amministrazione ai fini delle progressioni tra le aree di cui all'articolo 52 del decreto legislativo n. 165 del 2001. Tali procedure selettive prevedono prove volte ad accertare la capacità dei candidati di utilizzare e applicare nozioni teoriche per la soluzione di problemi specifici e casi concreti. La valutazione positiva conseguita dal dipendente per almeno tre anni, l'attività svolta e i risultati conseguiti, nonché l'eventuale superamento di precedenti procedure selettive, costituiscono titoli rilevanti ai fini dell'attribuzione dei posti riservati per l'accesso all'area superiore.”*
5. 1. Ai sensi dell'art. 15 del CCNL 2019-2021 le progressioni tra le aree avvengono tramite procedura comparativa basata:
- sulla valutazione positiva conseguita dal dipendente negli ultimi tre anni in servizio, 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;
  - sull'assenza di provvedimenti disciplinari negli ultimi due anni;
  - sul possesso di titoli o competenze professionali ovvero di studio ulteriori rispetto a quelli previsti per l'accesso all'area dall'esterno;
  - sul numero e sulla tipologia degli incarichi rivestiti.
6. In caso di passaggio all'area immediatamente superiore, il dipendente è esonerato dal periodo di prova e, nel rispetto della disciplina vigente, conserva le giornate di ferie maturate e non fruite. Conserva, inoltre la retribuzione individuale di anzianità (RIA) che, conseguentemente, non confluisce nel Fondo risorse decentrate.



7. Al dipendente viene attribuito il tabellare iniziale per la nuova area. Qualora il trattamento economico in godimento acquisito per effetto della progressione economica risulti superiore al predetto trattamento tabellare iniziale, il dipendente conserva a titolo di assegno personale, a valere sul Fondo risorse decentrate, la differenza assorbibile nelle successive progressioni economiche all'interno della stessa area.

#### **ART. 14 – INCARICHI DI ELEVATA QUALIFICAZIONE**

1. Nel Funzionigramma e Organigramma dell'Ente sono individuate le posizioni di lavoro di elevata responsabilità con elevata autonomia decisionale che costituiscono oggetto di un incarico a termine di EQ, conferito in conformità all'art. 18 del CCNL 2019-2021.
2. Gli incarichi di EQ possono essere affidati a personale inquadrato nell'area dei Funzionari e dell'Elevata Qualificazione, ovvero a personale acquisito dall'esterno ed inquadrato nella medesima area.
3. Nel caso in cui gli Enti siano privi di personale dell'area dei Funzionari e dell'Elevata Qualificazione, la presente disciplina si applica ai dipendenti classificati nell'area degli Istruttori o degli Operatori esperti.
4. Il trattamento economico accessorio del personale titolare di un incarico di EQ è costituito dalla retribuzione di posizione e dalla retribuzione di risultato. Tale trattamento assorbe tutte le competenze accessorie e le indennità previste dal contratto collettivo nazionale, compreso il compenso per il lavoro straordinario.
5. L'importo della retribuzione di posizione deve essere compreso tra il valore minimo e il valore massimo previsto dall'art. 17 del CCNL 2019-2021 ed è corrisposto per tredici mensilità, sulla base della graduazione di ciascuna posizione effettuata dall'O.I.V./Nucleo di valutazione.
6. Per l'erogazione annuale della retribuzione di risultato degli incarichi di EQ è destinata una quota non inferiore al 15% delle risorse complessivamente finalizzate alla erogazione della retribuzione di posizione di tutti gli incarichi previsti dal proprio ordinamento.
7. Ai fini dell'erogazione della retribuzione di risultato, ad ogni titolare di un incarico di EQ vengono assegnati annualmente, con determinazione del Dirigente responsabile della struttura alla quale l'incarico di EQ afferisce, specifici obiettivi gestionali e/o di miglioramento e sviluppo, correlati alle risorse umane, finanziarie e strumentali effettivamente rese disponibili.
8. Gli obiettivi devono essere misurabili dall'O.I.V./Nucleo di valutazione, che, per ognuno di essi ne indica il peso attribuito, l'indicatore di risultato, il piano di azione ed il risultato atteso. Questa procedura si conclude con la formalizzazione di una scheda di definizione degli obiettivi, firmata dal titolare di un incarico di EQ per condivisione.
9. Ogni titolare di un incarico di EQ viene valutato annualmente sulla base del sistema di valutazione delle prestazioni, opportunamente formulato dall'O.I.V./Nucleo di valutazione. La valutazione deve essere effettuata in tempo utile a consentire la liquidazione della relativa retribuzione di risultato entro il primo semestre dell'anno successivo a quello a cui si riferisce.
10. In ossequio a quanto disposto dal comma 3 dell'art. 10 del CCNL del 31/03/1999, l'importo della retribuzione di risultato varia da un minimo del 10% ad un massimo del 25% della retribuzione di posizione attribuita.
11. Nell'ipotesi di conferimento ad un lavoratore, già titolare di incarico di EQ, di un incarico ad interim relativo ad altro incarico di EQ, per la durata dello stesso, al lavoratore, nell'ambito della retribuzione di risultato, è attribuito un ulteriore importo la cui misura può variare dal 15% al 25% del valore economico della retribuzione di posizione prevista per l'incarico di EQ oggetto del conferimento ad interim. Nella definizione delle citate percentuali, l'ente tiene conto della complessità delle attività e del livello di responsabilità connessi all'incarico attribuito nonché degli esiti della valutazione di performance individuale.
12. Qualora l'Ente non abbia provveduto alla nomina dell'O.I.V./nucleo di valutazione e/o all'attribuzione di obiettivi, al fine di evitare ricorsi da parte dei dipendenti in danno all'Ente per inadempienza (così come ormai consolidato nella giurisprudenza), si riconosce un'indennità per

perdita di chance come definita dalla Corte di Cassazione (Sentenza 12 aprile 2017, n. 9392) quale “*danno futuro, consistente non nella perdita di un vantaggio economico, ma nella perdita della mera possibilità di conseguirlo*”. Tale indennità sarà pari al valore minimo previsto dal richiamato comma 3 dell’art. 10 del CCNL del 31/03/1999.

## IPOTESI DI CCI – PARTE ECONOMICA

### TITOLO III

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

#### ART. 15 – QUANTIFICAZIONE DELLE RISORSE DECENTRATE E MODALITÀ DI DISTRIBUZIONE

1. Ai sensi di quanto previsto all’art. 79 del CCNL 2019-2021, occorre individuare annualmente le risorse (risorse decentrate) destinate all’incentivazione delle politiche di sviluppo delle risorse umane e della produttività che, nel rispetto dei limiti di bilancio dell’ATI, rappresentino adeguatamente e, al tempo stesso, incentivino la partecipazione del personale degli Enti alla realizzazione delle attività dell’ente e all’incremento della produttività delle prestazioni individuali e di gruppo, nell’interesse delle Amministrazioni consorziate e dell’utenza dei servizi idrici.
2. In base a quanto disposto con determinazione dirigenziale n. 61 del 17/10/2023 per la costituzione del fondo per lo sviluppo del personale, le risorse decentrate sono state quantificate per l’anno 2023 in € 24.206,00, di cui € 12.444,20 per risorse stabili ed € 11.761,80 per risorse variabili. Occorre, pertanto, concordare il metodo utilizzato per l’utilizzo delle risorse decentrate.
3. Ai fini della definizione degli istituti contrattuali da riconoscere al personale non dirigente mediante l’utilizzo del fondo per lo sviluppo delle risorse umane è necessario determinare le risorse indisponibili alla contrattazione annuale, che di seguito si riportano:

IPOTESI DI UTILIZZO FONDO PER LO SVILUPPO DEL PERSONALE DIPENDENTE ANNO 2023	
Voci salario accessorio	Compenso accessorio
Risorse destinate al finanziamento della retribuzione di posizione e di risultato degli incarichi di EQ poste a carico dei bilanci degli enti ai sensi dell’art. 15, comma 5, del CCNL del 21/05/2018	53.750,00
Fondo per il lavoro straordinario di cui all’art. 14 del CCNL del 01/04/1999	5.000,00
<b>Totale risorse non a carico del fondo risorse decentrate</b>	<b>58.750,00</b>
Fondo per PEO maturate (differenziali stipendiali, finanziati con risorse stabili) (CCNL 01/04/1999 art. 17, c. 2, lett b - CCNL2019-2021, art. 80, comma 2, lett. j)	4.733,63
Indennità di comparto (CCNL 22/01/04 art. 33)	622,80
Integrazione Fondo per PEO per nuove progressioni (CCNL1/4/99 art. 17 comma 2 lett b, CCNL 22/01/04 ART. 34)	7.087,78
<b>Totale utilizzo a carico delle risorse stabili del fondo risorse decentrate</b>	<b>12.444,20</b>
Incentivi per funzioni tecniche ex art. 45 d.lgs. 36/2023 (CCNL 01/04/1999 art. 15, c. 1, lett k)	4.500,00
Indennità per specifiche responsabilità (CCNL2019-2021, art. 84)	-
indennità condizioni di lavoro (CCNL2019-2021, art. 70-bis)	-
Premi correlati alla performance (CCNL2019-2021, art. 80)	7.261,80
<b>Totale utilizzo a carico delle risorse variabili del fondo risorse decentrate</b>	<b>11.761,80</b>
<b>Totale</b>	<b>82.956,00</b>

4. È pari ad € 5.000,00 il fondo per prestazioni di lavoro straordinario per il periodo di riferimento del presente CCI (erogato sulla base delle ore effettuate).
5. Per quanto non previsto dal presente accordo in relazione agli istituti dallo stesso disciplinati si rinvia alle disposizioni dei contratti collettivi nazionali di lavoro attualmente vigenti.
6. Le disposizioni contenute in precedenti contratti collettivi decentrati integrativi nelle materie non disciplinate dal presente accordo conservano la propria efficacia sino alla loro sostituzione.

## TITOLO IV FORMAZIONE ED AGGIORNAMENTO PROFESSIONALE

### ART. 16 - PROGRAMMI DI FORMAZIONE PROFESSIONALE

1. L'ATI promuove e favorisce la formazione, l'aggiornamento, la riqualificazione, la qualificazione e la specializzazione professionale del personale inquadrato in tutte le categorie e profili professionali, nel rispetto della vigente normativa che regola la materia.
2. Salva diversa vigente disposizione legislativa<sup>1</sup>, a tal fine l'ATI destina un importo annuo complessivo per la formazione e l'aggiornamento professionale non inferiore all'1% del costo complessivo del personale dipendente comprensivo degli oneri riflessi. Sono esclusi dal citato limite dell'1% i corsi di formazione obbligatori previsti da disposizioni legislative o regolamentari. A tali risorse si aggiungono quelle attivabili attraverso i canali di finanziamento esterni, comunitari, nazionali o regionali. Gli enti possono assumere iniziative di collaborazione con altri enti o amministrazioni finalizzate a percorsi di formazione comuni ed integrati anche tramite apposite convenzioni rispettando comunque il limite minimo delle risorse stanziato previsto dal vigente CCNL.
3. Le attività formative sono programmate nei piani della formazione del personale che dovranno riguardare tutto il personale dipendente compreso quello in distacco sindacale e in assegnazione temporanea.
4. Il personale che partecipa alle attività di formazione organizzate dall'amministrazione è considerato in servizio a tutti gli effetti e il tempo di viaggio necessario per raggiungere il luogo della formazione, qualora sia fuori dall'orario di servizio e in sede diversa da quella dell'Ente di appartenenza, è considerato attività lavorativa. I relativi oneri sono a carico della stessa amministrazione.
5. Le attività sono tenute, di norma, durante l'orario ordinario di lavoro. Qualora le attività si svolgano fuori dalla sede di servizio al personale spetta il rimborso delle spese di viaggio, ove ne sussistano i presupposti.
6. Nell'ambito dei piani di formazione possono essere individuate attività di formazione che si concludono con l'accertamento dell'avvenuto accrescimento della professionalità del singolo dipendente, attestato attraverso certificazione finale delle competenze acquisite, da parte dei soggetti che l'hanno attuata.

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

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

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

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

7. I piani di formazione possono definire anche metodologie innovative quali formazione a distanza, formazione sul posto di lavoro, formazione mista (sia in aula che sul posto di lavoro), comunità di apprendimento, comunità di pratica.
8. L'Ente individua i dipendenti che partecipano alle attività di formazione sulla base dei fabbisogni formativi, garantendo comunque una rotazione del personale e pari opportunità di partecipazione. Nel piano per la formazione dovranno essere individuati appositi criteri per la partecipazione del personale improntati al principio della più diffusa partecipazione e delle pari opportunità.
9. L'Ente cura, per ciascun dipendente, la raccolta di informazioni sulla partecipazione alle iniziative formative secondo il presente articolo, concluse con accertamento finale delle competenze acquisite.
10. Il personale, in aggiunta a quanto previsto ai precedenti punti, può chiedere all'Ente che gli vengano riconosciuti altri corsi di formazione ed aggiornamento cui ha partecipato, purché sia stato rilasciato un attestato finale, secondo quanto previsto dal presente articolo.

**Art. 17 - DISPOSIZIONI FINALI**

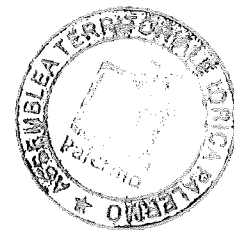
1. Per quanto non previsto dal presente CCI in relazione agli istituti dallo stesso disciplinati si rinvia ai contratti collettivi nazionali di lavoro vigenti.

Le disposizioni contenute nel presente contratto collettivo integrativo conservano la loro efficacia fino alla stipulazione dei successivi contratti collettivi integrativi.

Palermo, 20/02/2024

Per le OO.SS.

- Giuseppe Cannella CSA - CISAL
- SANFRATELLO RAFFAÈLE CGIL - FI?
- \_\_\_\_\_



Per l'A.T.I. Palermo

- il Direttore della S.T.A.: ing. Gaetano Grifasi \_\_\_\_\_
- il Dirigente Infrastrutture: ing. Giorgio Brancato \_\_\_\_\_
- il Dirigente Gestione Finanziaria: dott. G. B. Montemaggiore \_\_\_\_\_

Per le R.S.U.

- ing. Basilio Scaffidi (CSA - CISAL) \_\_\_\_\_