

Autorità Idrica Toscana

RELAZIONE ILLUSTRATIVA ACCORDO DECENTRATO INTEGRATIVO ANNO 2024 (Art. 40 d.lgs. 165/2001)

A seguito delle trattative intervenute tra la delegazione di parte pubblica e la delegazione di parte sindacale si è addivenuti, in data 22.10.2024 alla sottoscrizione della ipotesi di Accordo sui criteri generali per la ripartizione e destinazione delle risorse decentrate di cui all'art.79 del CCNL 2019-2021 per l'anno 2024 del personale dipendente dell'AIT. Nella medesima riunione, le parti hanno sottoscritto anche il prospetto di destinazione delle risorse del Fondo.

La vigente normativa prevede, in materia di contrattazione, che, una volta sottoscritta l'ipotesi di accordo, deve essere effettuato il controllo da parte del Revisore Unico in merito alla compatibilità dei costi della contrattazione con i vincoli di bilancio e quelli derivanti dall'applicazione delle norme di legge, ai sensi di quanto previsto dall'art. 40- bis del D.lgs. 165/2001.

Il dipartimento della RGS, 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 presente relazione illustrativa viene pertanto trasmessa al Revisore Unico dei conti di AIT , unitamente alla relazione tecnico-finanziaria, predisposte dal Responsabile del Servizio Gestione Risorse Umane e dal Responsabile del Servizio finanziario, le quali accompagnano la pre-intesa di accordo per l'anno 2024, al fine di fornire le dovute specificazioni attinenti il percorso ed i contenuti della contrattazione decentrata anno 2024 e per l'attestazione della compatibilità dei costi e sostenibilità nell'ambito degli strumenti annuale e pluriennali di Bilancio.

MODULO 1: ILLUSTRAZIONE DEGLI ASPETTI PROCEDURALI, SINTESI DEL CONTENUTO DEL CONTRATTO ED AUTODICHIARAZIONE RELATIVE AGLI ADEMPIMENTI DELLA LEGGE

Data di sottoscrizione	Pre-intesa: 22.10.2024 Contratto:
Periodo temporale di vigenza	Anno 2024
Composizione della delegazione trattante	Parte Pubblica : - Dr. Massimiliano Refi (Dirigente dell'Area Amministrazione e Risorse Umane) - Dr. Antonio Giampieri (Dirigente dell'Area Affari Istituzionali) Organizzazioni sindacali ammesse alla contrattazione : CGIL FP, CISL F.P., UIL F.P., RSU Organizzazioni sindacali firmatarie: UIL F.P., CGIL FP, RSU
Soggetti destinatari	Tutto il personale non dirigente, a tempo indeterminato e determinato, dell'Autorità Idrica Toscana
Materie trattate dal contratto integrativo (descrizione sintetica)	Criteri generali per la ripartizione e destinazione delle risorse decentrate per l'anno 2024

Autorità Idrica Toscana

Rispetto dell'iter adempimenti procedurale e degli atti propeedeutici e successivi alla contrattazione	Intervento dell'Organo di controllo interno. Allegazione della Certificazione dell'Organo di controllo interno alla Relazione illustrativa.	<p>L'ipotesi di contratto decentrato in oggetto viene trasmessa al Revisore dei Conti Revisori unitamente alla presente relazione e alla relazione tecnico finanziaria ai fini dell'acquisizione della certificazione da parte dell'organo di controllo interno, della compatibilità economica finanziaria e normativa ai sensi del comma 1 dell'articolo 40 bis del D.Lgs. 165/2001. A seguito dell'acquisizione della certificazione l'ipotesi di contratto decentrato verrà inviato al Direttore Generale per l'autorizzazione alla Parte pubblica alla sottoscrizione definitiva</p>
		<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? Il documento è contenuto all'interno del Piano Integrato di Attività ed Organizzazione (PIAO) approvato con Decreto del Direttore Generale n. 8 del 02.02.2024.</p>
		<p>È stato adottato il Programma triennale per la trasparenza e l'integrità previsto dall'art. 11, co. 2, del D.Lgs. 150/2009? 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. Il PTPC 2024/2026 è contenuto come allegato parte integrante del PIAO approvato con Decreto del Direttore Generale n. 8 del 02.02.2024 e 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? Sul sito istituzionale è stata creata un'apposita sezione "Amministrazione Trasparente", ai sensi dell'art. 9 del D.lgs. 33/2013. E' stato assolto l'obbligo di pubblicazione di cui all'art. 10, comma 1, del D.lgs. 33/2013.</p> <p>La Relazione della Performance è stata validata dall'OIV ai sensi dell'articolo 14, comma 6. del D.Lgs. n. 150/2009? La Relazione sulla performance 2023 è stata approvata con Decreto del Direttore Generale n. 42 del 12.04.2024 ed è stata validata dall'OIV (Prot. n. 5642/2024).</p>
Eventuali osservazioni. In sede di riunione tra le parti, è stato sottoscritto anche il prospetto di previsione di destinazione delle risorse del fondo per l'anno 2024.		

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)

A) Illustrazione di quanto disposto dall'Ipotesi di Accordo

L'Accordo disciplina i criteri generali per la ripartizione delle risorse disponibili per la contrattazione decentrata di cui all'art. 80 del CCNL 2019/2021 del 16.11.2022. Di seguito, si illustrano i punti principali disciplinati:

Sede Legale e Direzione Generale: Via G. Verdi n.16 – 50122 Firenze Casella Postale 1485 Ufficio Postale 7 di Firenze

Tel. 055 263291 – Fax 055 2632940 – PEC: protocollo@pec.autoritaidrica.toscana.it

sito web: www.autoritaidrica.toscana.it

C.F. e P.Iva 06209860482

Autorità Idrica Toscana

- a) **Progressioni Economiche Orizzontali (PEO):** a) la somma indicata è pari al costo delle progressioni orizzontali storiche acquisite del personale dipendente in servizio nell'anno 2024, comprensive degli incrementi previsti dai CCNL. Si conferma che i risparmi determinatisi nelle progressioni economiche e nei trattamenti fissi del personale che cesserà dal servizio nell'anno in corso, libereranno risorse in uscita a partire dall'anno 2025.
Per l'anno 2024 non si prevede di erogare nuove PEO. Le parti decidono di rinviare ad una successiva valutazione, nel corso dell'anno 2025, in relazione alle cessazioni che si potranno verificare per pensionamento o per l'effettuazione di progressioni verticali straordinarie, tenendo conto, altresì, delle eventuali ulteriori risorse disponibili ed utilizzabili.
- b) **Indennità di Comparto:** le risorse del fondo di parte stabile continuano a finanziare l'indennità di Comparto, ai sensi dell'art. 33, comma 4, lett. b) del CCNL 22.01.2004.

Si dà atto che le risorse che residuano dalla parte stabile, a seguito del finanziamento degli istituti di cui alle suddette lettere a) e b), assieme alle risorse variabili, sono destinate ai seguenti utilizzi (Art. 80, comma 2, del CCNL del 16.11.2022):

- **Performance individuale e organizzativa:** con riferimento all'anno 2024, viene confermata la suddivisione tra la performance individuale e la performance organizzativa, secondo le indicazioni della contrattazione nazionale, sulla base di quanto indicato nel Sistema di Misurazione e Valutazione del Personale. La valutazione del personale si basa, pertanto, sul contributo che ogni dipendente dà al raggiungimento degli obiettivi del proprio servizio o ufficio di appartenenza (performance organizzativa), allo specifico apporto individuale profuso nel conseguimento degli obiettivi assegnati e dei comportamenti individuali (performance individuale).
- **Indennità per specifiche responsabilità:** riguardo alle indennità per specifiche responsabilità viene precisato che le medesime sono destinate secondo i criteri approvati nel contratto collettivo integrativo del personale dipendente 2023-2025 (art.11), sottoscritto in data 18.12.2023 e attualmente in vigore fino alla definizione del prossimo CCI. Con decreto del Direttore generale n. 64 del 18.06.2024 sono state attribuite le Indennità fino al 01.04.2029.
- **Compensi previsti da specifiche disposizioni di legge :** tali compensi sono relativi agli Incentivi per funzioni tecniche ed ai compensi dell'avvocatura; si tratta di partite in compensazione con le corrispondenti risorse in entrata;
- **Compensi derivanti dall'applicazione dell'art. 43 della L. 449/1997 - convenzioni:** per quanto riguarda tali compensi, la parte pubblica fa presente che trattasi di partite in compensazione con le corrispondenti risorse in entrata, come descritto nella relazione di costituzione del Fondo risorse decentrate anno 2024, a cui si rimanda integralmente.

Ai sensi dell'art. 80, comma 3, del CCNL 2019/2021, la parte prevalente delle risorse variabili, ad esclusione delle risorse per il finanziamento dei compensi previsti da specifiche disposizioni di legge, è destinata a trattamenti economici relativi alla performance organizzativa ed individuale ed alle indennità per specifiche responsabilità. In particolare, la contrattazione stabilisce di destinare a performance individuale almeno il 30% delle citate risorse.

Nel caso in specie, le risorse variabili, esclusi i compensi destinati all'avvocatura ed i compensi per gli incentivi tecnici, ammontano ad € 27.171,71. Le parti prendono atto che si prevede di destinare alla performance individuale una quota ampiamente maggiore del 30% di tale risorse, come indicato nel prospetto di utilizzo delle risorse allegato al presente Accordo, in virtù delle risorse che residuano a seguito dell'utilizzo delle voci di parte stabile, di cui all'art. 80, comma 1 e 2, del CCNL.

B) Quadro di sintesi delle modalità di utilizzo delle risorse

Sulla base dei criteri concordati con le parti sindacali, l'Amministrazione prevede di utilizzare le risorse costituite con Determinazione del Dirigente dell'Area Amministrazione e risorse umane n. 167 del 05.08.2024 per € 313.662,48 per il finanziamento dei seguenti istituti:

Descrizione*	Importo
Differenziali progressioni economiche anni precedenti	136.179,13
Art. 33, comma 4, CCNL 22.01.2004-quote indennità di comparto	6.492,60
Art.84 CCNL 2019-2021 – Compensi per specifiche responsabilità	40.500,00

Sede Legale e Direzione Generale: Via G. Verdi n.16 – 50122 Firenze Casella Postale 1485 Ufficio Postale 7 di Firenze

Tel. 055 263291 – Fax 055 2632940 – PEC: protocollo@pec.autoritaidrica.toscana.it

sito web: www.autoritaidrica.toscana.it

C.F. e P.Iva 06209860482

Autorità Idrica Toscana

Compensi previsti da disposizioni di legge, a valere sulle risorse di cui all'art. 67, comma 3, lett.c) (avvocatura)	50.000,00
Risorse derivanti dall'applicazione dell'art. 43 della L. 449/1997, ai sensi di quanto previsto dall'art. 15, comma 1, lett. d) del CCNL del 01.04.99. Convenzioni	3.195,12
Compensi previsti da disposizioni di legge, a valere sulle risorse di cui all'art. 67, comma 3, lett. c). Incentivi per funzioni tecniche (Art. 68, comma 2, lett. g))	1.640,54
Premi collegati alla performance organizzativa e dell'ente	44.912,28
Premi collegati alla performance individuale	30.742,81
Totale	313.662,48

* La formulazione delle voci di utilizzo del fondo ricalca quanto previsto dall'art. 68 del CCNL 2016-2018 del 21.05.2018.

C) Effetti abrogativi impliciti

Il contratto non determina effetti abrogativi impliciti.

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

Il CCDI 2019-2021 parte normativa prevede (TITOLO II – Art. 8) che l'erogazione delle risorse destinate alla premialità avviene secondo il sistema di valutazione dell'Ente. L'attuale sistema di valutazione condiziona l'erogazione dei compensi di premialità alla verifica del livello delle prestazioni rese dal personale secondo criteri predeterminati (tra i quali il livello di conseguimento degli obiettivi e dei risultati assegnati dall'Amministrazione).

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

Parte non pertinente, dato che per l'anno 2023 non si prevedono selezioni per le progressioni economiche orizzontali.

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

Come specificato all'interno dell'Accordo sui criteri per l'anno 2024, è previsto lo stanziamento di somme dedicate al raggiungimento di specifici obiettivi di produttività previsti nel Piano della Performance e nel Piano degli Obiettivi contenuto all'interno del PIAO e specificati nella Relazione sulla costituzione del fondo anno 2024.

La destinazione delle risorse decentrate è stata improntata al rispetto dei seguenti principi:

- I compensi incentivanti sono stati correlati ad incrementi della produttività e miglioramento quali-quantitativo dei servizi, in coerenza con obiettivi annualmente determinati e, laddove collegati a precisi progetti strategici dettagliatamente definiti, sono strettamente correlati ai criteri definiti nell'Accordo;
- L'erogazione dei compensi per la produttività è subordinata alla valutazione individuale della prestazione, effettuata sulla base del vigente Sistema di Misurazione e Valutazione del Personale;
- I compensi per la produttività saranno erogati soltanto al termine del processo di valutazione delle prestazioni e dei risultati conseguiti, sulla base degli obiettivi assegnati nel Piano degli Obiettivi ed operativo approvato;
- È vietata la distribuzione di trattamenti incentivanti collegati alla performance in modo indifferenziato o sulla base di automatismi, nonché con sistemi diffusivi ed in assenza delle verifiche e validazioni ed attestazioni sui sistemi di valutazione e misurazione adottati ai sensi del citato d.lgs. 150/2009.

In sede di destinazione preventiva delle risorse del Fondo, la quota di risorse stabili che residua dopo il finanziamento degli altri istituti previsti ai sensi dell'art. 80, comma 1, del CCNL 2019-2021 del 16.11.2022, è destinata al finanziamento dei compensi legati all'incentivazione della performance individuale ed organizzativa.

Sede Legale e Direzione Generale: Via G. Verdi n.16 – 50122 Firenze Casella Postale 1485 Ufficio Postale 7 di Firenze

Tel. 055 263291 – Fax 055 2632940 – PEC: protocollo@pec.autoritaidrica.toscana.it

sito web: www.autoritaidrica.toscana.it

C.F. e P.Iva 06209860482

Autorità Idrica Toscana

**Il Dirigente Area Amministrazione e risorse umane
(Dr. Massimiliano Refi)***

**Il Responsabile del Servizio Gestione e risorse umane
(Dr.ssa Lucia Rubegni)***

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