

Ente d'Ambito per il servizio di gestione integrata dei rifiuti urbani

AMBITO TERRITORIALE OTTIMALE "SALERNO"

DECRETO DEL PRESIDENTE DELL'ENTE D'AMBITO

Decreto n. 5 del 30 dicembre 2022

Oggetto: Autorizzazione al Presidente della Delegazione Trattante di Parte Pubblica alla sottoscrizione del Contratto Decentrato Integrativo dell'Area dirigenti - triennio 2021/2023.

PREMESSO CHE:

- la Legge Regionale 26 maggio 2016, n. 14 (*"Norme di attuazione della disciplina europea e nazionale in materia di rifiuti e dell'economia circolare"*), disciplina tutti gli aspetti in materia di gestione dei rifiuti e delinea l'assetto delle competenze della Regione, dei Comuni e degli ATO;

- l'art. 23 della richiamata L.R. 14/2016 istituisce l'Ambito Territoriale Ottimale Salerno per l'esercizio associato delle funzioni relative al servizio di gestione integrata dei rifiuti da parte dei Comuni della Provincia di Salerno, al quale partecipano obbligatoriamente tutti i Comuni ricompresi nel predetto ATO;

- l'art. 25 della L.R. 14/2016 stabilisce che il soggetto di governo di ciascun ATO è l'EDA e che per la Provincia di Salerno è istituito l'EDA Salerno, dotato di personalità giuridica di diritto pubblico, di autonomia organizzativa, amministrativa e contabile;

- in data 16 marzo 2022 si sono svolte le elezioni del Consiglio d'Ambito e che, con verbale dell'Ufficio elettorale dell'Ente d'Ambito in pari data, sono stati proclamati i ventidue Consiglieri eletti a seguito di tali consultazioni;

- con Deliberazione di Consiglio d'Ambito n. 5 del 28 marzo 2022, il sottoscritto è stato eletto Presidente dell'Ente d'Ambito Salerno;

- ai sensi dell'art. 28 della L.R. 14/2016, *"Il Presidente dura in carica cinque anni. Fatti salvi gli atti di rilevanza esterna rientranti nelle attribuzioni del direttore generale, la rappresentanza legale dell'Ente d'Ambito è attribuita al Presidente"*;

- ai sensi dell'art. 7 co. 3 dello Statuto dell'EDA, *"Il Presidente dura in carica cinque anni ovvero fino a quando cessi la sua qualità di componente del Consiglio d'Ambito o, comunque, fino alla durata del Consiglio d'Ambito; ha la rappresentanza legale dell'Ente d'Ambito, fatti salvi gli atti di rilevanza esterna rientranti nelle attribuzioni del Direttore Generale, ed ha funzione di organizzazione e coordinamento del Consiglio medesimo"*;

- l'art. 5 co. 2 dello Statuto dell'EDA prevede che *"Fatto salvo quanto previsto dalla L.R. n. 14/2016, all'Ente d'Ambito 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)"*;

PREMESSO ALTRESI' CHE:

- in data 17 dicembre 2020, è stato sottoscritto il Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro relativo al Personale dell'Area delle Funzioni Locali (Area Dirigenza);

VISTO E RICHIAMATO:

- l'art. 7, comma 4, del CCNL Funzioni Locali dell'Area della Dirigenza che prevede che i componenti della Delegazione di Parte pubblica siano designati dall'organo competente secondo i rispettivi ordinamenti;

DATO ATTO CHE:



Ente d'Ambito per il servizio di gestione integrata dei rifiuti urbani

AMBITO TERRITORIALE OTTIMALE "SALERNO"

- con Decreto Presidenziale n. 6 del 17.03.2020 è stata nominata la Delegazione trattante di Parte pubblica, sia per l'area Comparto sia per l'area Dirigenza;

- con Decreto Presidenziale n. 3 del 07.11.2022 sono state formulate le Linee di indirizzo alla Delegazione trattante di Parte pubblica per la sottoscrizione del CCDI - area Dirigenti, concernenti l'utilizzo delle risorse destinate al trattamento economico accessorio per le annualità 2021/2022;

VISTO E RICHIAMATO:

- l'art. 40 del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, e successive modificazioni e integrazioni, contenente la disciplina del procedimento di stipulazione dei contratti collettivi nazionali ed integrativi, dei principi cui deve ispirarsi la contrattazione collettiva nonché delle materie oggetto di contrattazione;

- in particolare, il riformato comma 3-bis del citato art. 40 del decreto legislativo n. 165/2001, il quale prevede che: *"Le pubbliche amministrazioni attivano autonomi livelli di contrattazione collettiva integrativa, nel rispetto dell'articolo 7, comma 5, e dei vincoli di bilancio risultanti dagli strumenti di programmazione annuale e pluriennale di ciascuna amministrazione. La contrattazione collettiva integrativa assicura adeguati livelli di efficienza e produttività dei servizi pubblici, incentivando l'impegno e la qualità della performance, destinandovi, per l'ottimale perseguimento degli obiettivi organizzativi ed individuali, una quota prevalente delle risorse finalizzate ai trattamenti economici accessori comunque denominati ai sensi dell'articolo 45, comma 3. La predetta quota è collegata alle risorse variabili determinate per l'anno di riferimento. La contrattazione collettiva integrativa si svolge sulle materie, con i vincoli e nei limiti stabiliti dai contratti collettivi nazionali, tra i soggetti e con le procedure negoziali che questi ultimi prevedono; essa può avere ambito territoriale e riguardare più amministrazioni. I contratti collettivi nazionali definiscono il termine delle sessioni negoziali in sede decentrata. Alla scadenza del termine le parti riassumono le rispettive prerogative e libertà di iniziativa e decisione"*;

VISTI E RICHIAMATI:

- i seguenti articoli del CCNL 17.12.2020 - Area Dirigenza:

1. art. 7, che individua i soggetti titolari della contrattazione integrativa;
2. art. 8, che prevede i tempi e le procedure della contrattazione decentrata integrativa;
3. art. 45, che individua le materie oggetto della contrattazione integrativa;
4. art. 57, che reca la nuova disciplina del Fondo per la retribuzione di posizione e di risultato;
5. art. 58, che disciplina gli incarichi *ad interim*;

VISTE E RICHIAMATE:

- la deliberazione di Consiglio d'Ambito del 15 Settembre 2022, n. 17, di approvazione del bilancio di previsione 2022-2024;

- la deliberazione di Consiglio d'Ambito del 29 novembre 2022 n. 19, di variazione del Bilancio di previsione 2022/2024;

- la determinazione direttoriale n. 283 del 28.12.2021, avente ad oggetto: "Costituzione Fondo per la retribuzione di posizione e di risultato dei Dirigenti per l'esercizio 2021";

- la determinazione direttoriale n. 189 del 31.10.2022, avente ad oggetto: "Costituzione Fondo per la retribuzione di posizione e di risultato dei Dirigenti per l'esercizio 2022";

- il Decreto Presidenziale n. 3 del 07.11.2022 con il quale sono state approvate le linee di indirizzo guida per la contrattazione collettiva integrativa relativa all'area della dirigenza;



Ente d'Ambito per il servizio di gestione integrata dei rifiuti urbani

AMBITO TERRITORIALE OTTIMALE "SALERNO"

- l'ipotesi di contratto integrativo decentrato dell'area dei dirigenti dell'EDA Salerno per il triennio 2021-2023, allegata al presente atto quale parte integrante e sostanziale dello stesso,

DATO ATTO CHE:

- con nota prot. n. 4118 del 14.12.2022, è stata trasmessa alle OO.SS. l'ipotesi di contratto integrativo decentrato con invito a far pervenire richieste di modifiche/integrazioni o osservazioni entro la data del 19.12.2022;
- non è pervenuta dalle stesse OO.SS. alcuna proposta di modifica/integrazione né alcuna osservazione;

VISTA:

- la Relazione illustrativa redatta a cura del Dirigente dell'Area Amministrativa/Contabile;
- la Relazione tecnico-finanziaria redatta a cura del Dirigente dell'Area Amministrativa/Contabile;

VISTO:

- il Verbale n. 28 del 29.12.2022, con il quale il Collegio dei Revisori dei Conti ha attestato l'esito positivo del controllo sulla compatibilità dei costi della contrattazione collettiva decentrata integrativa con i vincoli di bilancio ed ha espresso parere favorevole sull'ipotesi di contratto integrativo decentrato dell'Area dei Dirigenti dell'EDA Salerno per il triennio 2021-2023 (verbale depositato agli atti del competente fascicolo, unitamente a tutta la documentazione propedeutica);

RITENUTO:

- pertanto, di procedere ad autorizzare il Presidente della Delegazione Trattante di Parte Pubblica a sottoscrivere l'ipotesi di contratto integrativo decentrato dell'Area dei Dirigenti per il triennio 2021-2023;

VISTI E RICHIAMATI:

- il D.Lgs. 267/2000;
- il D.Lgs. 165/2001;
- la Legge Regione Campania 26 maggio 2016, n. 14;
- lo Statuto dell'EDA Salerno;
- il Regolamento sull'Ordinamento delle Aree e dei Servizi;
- il vigente C.C.N.L. Funzioni Locali del 17.12.2020;

DECRETA

per le motivazioni di cui in narrativa e che qui devono intendersi integralmente riportate:

- 1) di prendere atto dei contenuti della Relazione illustrativa e della Relazione tecnico-finanziaria, agli atti del competente fascicolo;
- 2) di prendere atto che il Collegio dei Revisori dei Conti, con Verbale n. 28 del 29.12.2022 (anch'esso agli atti del competente fascicolo), ha attestato l'esito positivo del controllo sulla compatibilità dei costi della contrattazione collettiva decentrata integrativa con i vincoli di bilancio ed ha espresso parere favorevole sull'ipotesi di contratto integrativo decentrato dell'Area dei Dirigenti dell'EDA Salerno per il triennio 2021-2023;



Ente d'Ambito per il servizio di gestione integrata dei rifiuti urbani

AMBITO TERRITORIALE OTTIMALE "SALERNO"

- 3) di autorizzare il Direttore Generale, quale Presidente della Delegazione Trattante di Parte Pubblica, alla sottoscrizione del Contratto Decentrato Integrativo dell'Area Dirigenti - triennio 2021/2023, allegato al presente Decreto al fine di formarne parte integrante e sostanziale;
- 4) di trasmettere il presente Decreto agli uffici dell'Ente per gli adempimenti connessi e consequenziali;
- 5) di disporre la pubblicazione del presente Decreto all'Albo Pretorio e sul sito istituzionale dell'EDA.

Il Presidente

dot. Giovanni Coscia



**Verbale sottoscrizione Contratto Collettivo Integrativo
personale con qualifica dirigenziale 2021-2023**

Premesso che:

Il Presidente dell'EDA Salerno con Decreto n. 5 del 30.12.2022 ha autorizzato il Direttore Generale - Presidente della Delegazione trattante di parte pubblica - alla sottoscrizione definitiva dell'ipotesi di Ipotesi di Contratto Collettivo Integrativo del personale con qualifica dirigenziale 2021-2023 (d.lgs. 165/2001 e ccnl del 17.12.2020).

Il Collegio dei revisori dei conti, ai sensi dell'art. 40 bis, comma 1, del D.Lgs. n. 165/2001, ha riscontrato positivamente l'Ipotesi di Contratto Collettivo Integrativo del personale con qualifica dirigenziale 2021-2023 (d.lgs. 165/2001 e ccnl del 17.12.2020), come risulta dal parere favorevole espresso in merito nel Verbale n. 28 del 29.12.2022.

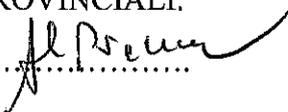
in data 08.02.2023 alle ore ____ presso la sede dell'EDA Salerno (sita in Salerno alla Via Sabato Visco n. 20), i soggetti presenti per la rappresentanza di parte pubblica e della parte sindacale sottoscrivono in via definitiva il Contratto Collettivo Integrativo del personale con qualifica dirigenziale 2021-2023 (d.lgs. 165/2001 e ccnl del 17.12.2020) di cui al testo allegato sub. "A", corredato dal Decreto Presidenziale n. 5 del 30.12.2022, dalla Relazione Illustrativa, dalla Relazione tecnico-finanziaria e dal parere espresso dal Collegio dei Revisori dei conti con il Verbale n. 28 del 29.12.2022.

Presidente Delegazione Trattante di Parte Pubblica

avv. Bruno Di Nesta


Delegazione trattante di Parte Sindacale

- RAPPRESENTATI PROVINCIALI:

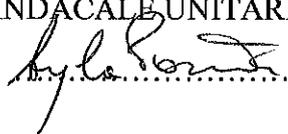
O.S. CGIL provinciale 

O.S. CISL provinciale

O.S. UIL provinciale

O.S. CSA provinciale

- RAPPRESENTANZA SINDACALE UNITARIA

CGIL FP Angela Parente 

**Contratto Collettivo Integrativo del personale con qualifica dirigenziale
dell'Ente d'Ambito per il servizio di gestione integrata dei rifiuti urbani
Ambito Territoriale Ottimale "Salerno" 2021-2023**

**TITOLO I
DISPOSIZIONI GENERALI**

**Capo I
Applicazione, durata, tempi e decorrenza**

Art. 1 - Campo di applicazione
(Art. 1 del CCNL 17.12.2020)

1. Il presente contratto si applica a tutto il personale con rapporto di lavoro a tempo indeterminato o determinato con qualifica dirigenziale dell'Ente d'Ambito per il servizio di gestione integrata dei rifiuti urbani - Ambito Territoriale Ottimale "Salerno".
2. Il riferimento al decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165 e successive modificazioni ed integrazioni è riportato come "d. lgs. n. 165/2001".
3. I riferimenti al Testo unico delle leggi sull'ordinamento degli enti locali di cui al decreto legislativo 18 agosto 2000, n.267 sono riportati come riferimento al d.lgs. n. 267 del 2000.
4. Per quanto non espressamente previsto dal presente contratto, continuano a trovare applicazione le disposizioni contrattuali del precedente contratto collettivo integrativo, ove compatibili e non sostituite con le previsioni del presente contratto e con le norme legislative, nei limiti del d. lgs. n. 165/2001.

Art. 2 - Durata, decorrenza, tempi e procedure di applicazione del contratto
(Art. 8 del CCNL 17.12.2020)

1. Il presente contratto ha durata per il triennio 2021-2023 e conserva efficacia fino alla sottoscrizione definitiva del successivo contratto, salvo che:
 - a) per gli istituti in esso contemplati di cui norme di legge o contratti collettivi nazionali di lavoro sopravvenuti impongano la revisione;
 - b) per la definizione, con cadenza annuale, di un diverso criterio di riparto del Fondo per la retribuzione di posizione e di risultato tra quota destinata a retribuzione di posizione e quota destinata a retribuzione di risultato; a tal fine, le Parti concordano che la convocazione delle delegazioni trattanti da parte del Presidente della delegazione trattante di parte pubblica debba avvenire, salvo cause di forza maggiore, entro 30 giorni dall'approvazione del bilancio di previsione. Nelle more della rinegoziazione del predetto diverso criterio, le Parti concordano di ritenere valido quanto pattuito con il presente contratto fino alla sottoscrizione definitiva dell'accordo annuale.
 - c) per la volontà delle Parti di rivederne le condizioni.

2. Le Parti si riservano di riaprire il negoziato qualora intervengano nuovi accordi contrattuali nazionali e/o disposizioni di legge che riguardino tutti o parte degli istituti contrattuali regolati dal presente contratto.

3. La disciplina relativa alla misura delle retribuzioni di posizione e di risultato decorre dal 1° gennaio 2021.

TITOLO II RELAZIONI SINDACALI

Capo I Sistema delle relazioni sindacali

Art. 3 - Obiettivi e strumenti (Art. 3 del CCNL 17.12.2020)

1. Il sistema delle relazioni sindacali, nel rispetto dei distinti ruoli delle Parti, è lo strumento per costruire relazioni stabili tra la parte pubblica e le rappresentanze sindacali, improntate alla partecipazione consapevole, al dialogo costruttivo e trasparente, alla reciproca considerazione dei rispettivi diritti ed obblighi, nonché alla prevenzione e risoluzione dei conflitti, in modo da contemperare l'esigenza di incrementare e mantenere elevati standard di efficacia ed efficienza dei servizi erogati all'utenza con l'interesse al miglioramento delle condizioni di lavoro e alla crescita professionale del personale.

2. La condivisione dell'obiettivo predetto comporta la necessità di un sistema di relazioni sindacali stabile, che tenga conto del ruolo attribuito ai dirigenti, in base alle leggi e ai contratti collettivi, nonché della peculiarità delle relative funzioni, che sia improntato alla correttezza dei comportamenti delle parti ed orientato alla prevenzione dei conflitti e che sia in grado di favorire la piena collaborazione al perseguimento delle finalità istituzionali.

3. Attraverso il sistema delle relazioni sindacali:

a) si attua il contemperamento della missione di servizio pubblico dell'Amministrazione a vantaggio degli utenti e dei cittadini con gli interessi dei lavoratori;

b) si migliora la qualità delle decisioni assunte;

c) si sostengono la crescita professionale e l'aggiornamento del personale, nonché i processi di innovazione organizzativa e di riforma della pubblica amministrazione.

4. Nel rispetto dei distinti ruoli e responsabilità dei datori di lavoro pubblici e dei soggetti sindacali, le relazioni sindacali presso l'Amministrazione si articolano nei seguenti modelli relazionali:

a) partecipazione;

b) contrattazione integrativa.

5. La partecipazione è finalizzata ad instaurare forme costruttive di dialogo tra le parti, su atti e decisioni di valenza generale delle amministrazioni, in materia di organizzazione o aventi riflessi sul

rapporto di lavoro ovvero a garantire adeguati diritti di informazione sugli stessi; si articola, a sua volta, in:

- informazione;
- confronto;
- organismo paritetico di partecipazione.

6. L'Amministrazione convoca la delegazione di parte sindacale, nei casi previsti, entro 15 giorni dalla ricezione della richiesta da parte delle organizzazioni sindacali, salva diversa necessità ed intesa tra le Parti.

7. Di ogni seduta deve essere previsto l'ordine del giorno degli argomenti da trattare, e in ogni seduta dovrà essere steso un sintetico verbale degli argomenti affrontati. La predisposizione del verbale è a cura dell'Amministrazione. Le Parti, previa verifica delle rispettive posizioni, procedono successivamente alla sua sottoscrizione. Qualora gli argomenti in discussione non siano completamente trattati o vengano rinviati verrà fissata la data dell'incontro successivo.

8. Le convocazioni avvengono in forma scritta almeno cinque giorni prima del nuovo incontro alle OO.SS. firmatarie del vigente contratto nazionale di lavoro a mezzo pec o e-mail alle segreterie delle relative federazioni di categoria.

Art. 4 - Informazione

(Art. 4 del CCNL 17.12.2020)

1. L'informazione è il presupposto per il corretto esercizio delle relazioni sindacali e dei suoi strumenti.
2. Fermi restando gli obblighi in materia di trasparenza previsti dalle disposizioni di legge vigenti, l'informazione consiste nella trasmissione di dati ed elementi conoscitivi, da parte dell'amministrazione, ai soggetti sindacali di cui all'art. 7, comma 2, del CCNL 17.12.2020 al fine di consentire loro di prendere conoscenza della questione trattata e di esaminarla.
3. L'informazione deve essere data nei tempi, nei modi e nei contenuti atti a consentire ai soggetti sindacali di cui al comma 2, di procedere a una valutazione approfondita del potenziale impatto delle misure da adottare ed esprimere osservazioni e proposte.
4. Sono oggetto di informazione tutte le materie per le quali gli artt. 44 e 45 del CCNL 17.12.2020 prevedano il confronto o la contrattazione integrativa, costituendo presupposto per la loro attivazione. Sono, altresì, oggetto di sola informazione preventiva le materie di cui all'art. 6 del d. lgs. n. 165/2001.
5. I soggetti sindacali di cui al comma 2 ricevono, a richiesta, informazioni riguardanti gli esiti del confronto e della contrattazione integrativa.

Art. 5 - Confronto

(Artt. 5 e 44 del CCNL 17.12.2020)

1. Il confronto è la modalità attraverso la quale si instaura un dialogo approfondito sulle materie

rimesse a tale livello di relazione, al fine di consentire ai soggetti sindacali di cui all'art. 4, comma 2, di esprimere valutazioni esaustive e di partecipare costruttivamente alla definizione delle misure che l'Amministrazione intende adottare.

2. Il confronto si avvia mediante l'invio ai soggetti sindacali di cui al comma 1 degli elementi conoscitivi sulle misure da adottare, con le modalità previste per l'informazione. A seguito della trasmissione delle informazioni, amministrazione e soggetti sindacali si incontrano se, entro cinque giorni dall'informazione, il confronto è richiesto da questi ultimi, anche singolarmente. L'incontro può anche essere proposto dall'amministrazione contestualmente all'invio dell'informazione. Il periodo durante il quale si svolgono gli incontri non può essere superiore a quindici giorni. Al termine del confronto, è redatta una sintesi dei lavori e delle posizioni emerse.

3. Sono oggetto di confronto:

- a) i criteri per la graduazione delle posizioni dirigenziali, correlate alle funzioni e alle connesse responsabilità;
- b) i criteri dei sistemi di valutazione della performance dei dirigenti;
- c) le linee di indirizzo e criteri generali per l'individuazione delle misure concernenti la salute e la sicurezza nei luoghi di lavoro;
- d) le condizioni, i requisiti ed i limiti per il ricorso alla risoluzione consensuale;
- e) le linee generali di riferimento per la pianificazione di attività formative e di aggiornamento, ivi compresa la individuazione, nel piano della formazione, dell'obiettivo di ore formative da erogare nel corso dell'anno;
- f) le procedure ed i criteri per il conferimento degli incarichi dirigenziali, secondo principi di trasparenza, assicurando il rispetto delle vigenti previsioni di legge, con riferimento, per quanto concerne la procedura, alla preventiva conoscibilità delle posizioni dirigenziali disponibili e alla preventiva acquisizione delle disponibilità dei dirigenti interessati e, per quanto attiene ai criteri, alle attitudini e capacità professionali, ai risultati conseguiti in precedenza ed alla relativa valutazione di performance individuale, alle specifiche competenze organizzative possedute, alle esperienze di direzione attinenti all'incarico;
- g) le materie oggetto di contrattazione nella specifica ipotesi dell'art. 45 comma 4, del CCNL 17.12.2020.

Art. 6 - Confronto in luogo della contrattazione collettiva integrativa (Art. 45 del CCNL 17.12.2020)

1. Sono oggetto di confronto, ai sensi dell'art. 45, comma 4, del CCNL del 17.12.2020, in luogo della contrattazione integrativa, le seguenti materie:

- a) la definizione di un diverso criterio di riparto del Fondo per la retribuzione di posizione e di risultato tra quota destinata a retribuzione di posizione e quota destinata a retribuzione di risultato;
- b) i criteri per la determinazione della retribuzione di risultato;

- c) la definizione della percentuale di cui all'art. 58 comma 2, del CCNL 17.12.2020 in ragione dell'impegno richiesto, ai fini dell'integrazione della retribuzione di risultato del dirigente nel caso di affidamento di un incarico ad interim per il periodo di affidamento dell'incarico, nonché della eventuale integrazione della retribuzione di risultato nel caso di affidamento dell'incarico di responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza;
- d) i criteri generali per la definizione dei piani di welfare integrativo, attivabili nei limiti delle risorse di cui all'art. 32 del CCNL 17.12.2020;
- e) i criteri delle forme di incentivazione delle specifiche attività e prestazioni correlate all'utilizzo delle risorse previste da specifiche disposizioni legge, nonché la eventuale correlazione tra i suddetti compensi e la retribuzione di risultato;
- f) l'individuazione delle posizioni dirigenziali i cui titolari devono essere esonerati dallo sciopero, ai sensi della legge n. 146/1990 e successive modifiche ed integrazioni, secondo quanto previsto dalle specifiche disposizioni dell'Accordo collettivo nazionale in materia di norme di garanzia del funzionamento dei servizi pubblici essenziali nell'ambito dell'Area dirigenziale II del 7.5.2002, anche per quanto concerne i soggetti sindacali legittimati a tale contrattazione integrativa;
- g) i criteri e le risorse per l'applicazione della clausola di salvaguardia economica di cui all'art. 31 del CCNL 17.12.2020, al fine di definire quanto demandato alla contrattazione integrativa da tale articolo;
- h) i criteri per l'attribuzione dei compensi professionali degli avvocati, nel rispetto delle modalità e delle misure previste dall'art. 9 del D. L. n. 90/2014 come convertito in legge con modificazioni, dall'art 1, comma 1, della L. 114/2014;
- i) la definizione di quanto demandato alla contrattazione integrativa in materia di trattamento economico del personale in distacco sindacale.

2. La materia a cui si applica l'art. 8 comma 4, del CCNL 17.12.2020 è quella di cui al comma 1, lettera f).

3. Le materie a cui si applica l'art. 8, comma 5, del CCNL 17.12.2020 sono quelle di cui al comma 1 lett. a) b) c) d) e), g), h), i).

Art. 7 - Clausole di raffreddamento (Art. 9 del CCNL 17.12.2020)

1. Il sistema delle relazioni sindacali è improntato a principi di responsabilità, correttezza, buona fede e trasparenza dei comportamenti ed è orientato alla prevenzione dei conflitti.
2. Nel rispetto dei suddetti principi, entro il primo mese del negoziato relativo alla contrattazione integrativa le parti non assumono iniziative unilaterali né procedono ad azioni dirette; compiono, inoltre, ogni ragionevole sforzo per raggiungere l'accordo nelle materie demandate.
3. Analogamente, durante il periodo in cui si svolge il confronto le parti non assumono iniziative unilaterali sulle materie oggetto dello stesso.

Capo II Diritti sindacali

Art. 8 - Contributi sindacali

(Art. 10 del CCNL 17.12.2020)

1. I dirigenti dell'EDA hanno facoltà di rilasciare delega, in favore dell'organizzazione sindacale da essi prescelta, a riscuotere una quota mensile dello stipendio per il pagamento dei contributi sindacali, nella misura stabilita dai competenti organi statutari. La delega è rilasciata per iscritto ed è trasmessa all'Amministrazione a cura del dipendente o dell'organizzazione sindacale interessata.
2. La delega ha effetto dal primo giorno del mese successivo a quello del rilascio.
3. La delega rilasciata ai sensi del comma 1 può essere revocata in qualsiasi momento, inoltrando la relativa comunicazione all'amministrazione di appartenenza e all'organizzazione sindacale interessata. L'effetto della revoca decorre dal primo giorno del mese successivo a quello di presentazione della stessa.
4. Le trattenute devono essere operate dall'amministrazione sulle retribuzioni in base alle deleghe ricevute e sono versate mensilmente alle organizzazioni sindacali interessate, secondo modalità concordate con l'amministrazione o con i soggetti di cui al comma 2.
5. L'Amministrazione è tenuta, nei confronti dei terzi, alla riservatezza sui nominativi del personale delegante e sui versamenti effettuati alle organizzazioni sindacali.

Art. 9 - Diritto di assemblea

(Art. 11 del CCNL 17.12.2020)

1. Per la disciplina dell'assemblea resta fermo quanto previsto dal CCNQ sulle prerogative e permessi sindacali nel tempo vigente.
2. Il personale destinatario del presente contratto ha diritto a partecipare, durante l'orario di lavoro, alle assemblee sindacali per il numero di ore annue retribuite procapite previsto dal CCNQ sulle prerogative e permessi sindacali nel tempo vigente.

Art. 10 - Interpretazione autentica delle clausole controverse.

1. Ove insorgano controversie sull'interpretazione delle clausole del presente contratto, le Parti che lo hanno sottoscritto si incontrano per chiarire in maniera consensuale il significato della clausola controversa.
2. La parte interessata invia alle altre richiesta scritta. La richiesta deve contenere una sintetica descrizione dei fatti e degli elementi di diritto sui quali si basa; essa deve, comunque, fare riferimento a problemi interpretativi ed applicativi di rilevanza generale.
3. Le Parti che hanno sottoscritto il contratto si incontrano entro 30 giorni dalla richiesta e definiscono contestualmente il significato della clausola controversa.

4. L'eventuale interpretazione sostituisce la clausola controversa sin dall'inizio della vigenza del presente contratto.
5. Gli accordi di interpretazione autentica del presente contratto hanno effetto sulle controversie individuali aventi ad oggetto le materie da essi regolate.

TITOLO III ISTITUTI NORMATIVI ED ECONOMICI

Art. 11 - Orario di lavoro

(Art. 13 del CCNL 17.12.2020)

1. Il Dirigente assicura la propria presenza giornaliera in servizio e adegua la propria prestazione lavorativa alle esigenze dell'organizzazione e all'espletamento dell'incarico svolto, nonché a quelle connesse con la corretta gestione e il necessario coordinamento delle risorse umane.

Art. 12

Congedi per le donne vittime di violenza

(Art. 14 del CCNL 17.12.2020)

1. La lavoratrice, inserita nei percorsi di protezione relativi alla violenza di genere, debitamente certificati, ai sensi dell'art. 24 del d. lgs. n. 80/2015, ha diritto ad astenersi dal lavoro, per motivi connessi a tali percorsi, per un periodo massimo di congedo di 90 giorni lavorativi, da fruire su base giornaliera nell'arco temporale di tre anni, decorrenti dalla data di inizio del percorso di protezione certificato.
2. Salvo i casi di oggettiva impossibilità, la lavoratrice che intenda fruire del congedo in parola è tenuta a farne richiesta scritta al datore di lavoro - corredata della certificazione attestante l'inserimento nel percorso di protezione di cui al comma 1 - con un preavviso non inferiore a sette giorni di calendario e con l'indicazione dell'inizio e della fine del relativo periodo.
3. Il trattamento economico spettante alla lavoratrice è quello previsto per il congedo di maternità, secondo la disciplina di riferimento.
4. Il periodo di cui ai commi precedenti è computato ai fini dell'anzianità di servizio a tutti gli effetti, non riduce le ferie ed è utile ai fini della tredicesima mensilità.
5. La lavoratrice vittima di violenza di genere inserita in specifici percorsi di protezione di cui al comma 1, può presentare domanda di trasferimento ad altra amministrazione pubblica ubicata in un comune diverso da quello di residenza, previa comunicazione all'amministrazione di appartenenza. Entro quindici giorni dalla suddetta comunicazione l'amministrazione di appartenenza, nel rispetto delle norme in materia di riservatezza, dispone il trasferimento presso l'amministrazione indicata dalla dipendente, ove vi siano posti vacanti corrispondenti al suo livello di inquadramento giuridico.
6. I congedi di cui al presente articolo possono essere cumulati con l'aspettativa per motivi personali e familiari, di cui all'art. 25 nonché, per i dirigenti amministrativi, tecnici e professionali, con l'aspettativa per motivi personali o di famiglia, di cui all'art. 10 del CCNL del 10.2.2004 come

integrato dall'art. 24, comma 15, del CCNL del 3.11.2005 della dirigenza dei ruoli sanitario, professionale, tecnico ed amministrativo, per un periodo di ulteriori trenta giorni. Le amministrazioni, ove non ostino specifiche esigenze di servizio, agevolano la concessione dell'aspettativa, anche in deroga alle previsioni in materia di cumulo delle aspettative.

Art. 13

Unioni civili

(Art. 15 del CCNL 17.12.2020)

1. Al fine di assicurare l'effettività della tutela dei diritti e il pieno adempimento degli obblighi derivanti dall'unione civile tra persone dello stesso sesso di cui alla legge n. 76/2016, le disposizioni dei CCNL riferite al matrimonio, nonché le medesime disposizioni contenenti le parole «coniuge», «coniugi» o termini equivalenti, si applicano anche ad ognuna delle parti dell'unione civile.

Art. 14

Assenze retribuite

(Art. 19 del CCNL 17.12.2020)

1. I dirigenti hanno diritto di assentarsi nei seguenti casi:

a) partecipazione a concorsi od esami, limitatamente ai giorni di svolgimento delle prove, ovvero a congressi, convegni, seminari e corsi di aggiornamento professionale facoltativi, connessi con la propria attività lavorativa, entro il limite complessivo di giorni otto per ciascun anno;

b) lutto per il decesso del coniuge, dei parenti entro il secondo grado e degli affini entro il primo grado o del convivente ai sensi dell'art. 1, commi 36 e 50, della legge n. 76/2016: giorni tre per evento, anche non consecutivi, da fruire entro 7 giorni lavorativi dal decesso; c) particolari motivi personali e familiari, entro il limite complessivo di 3 giorni nell'anno.

2. I dirigenti hanno altresì diritto ad assentarsi per 15 giorni consecutivi in occasione del matrimonio. Tale congedo può essere fruito anche entro 45 giorni dalla data in cui è stato contratto il matrimonio.

3. Le assenze di cui ai commi 1 e 2 possono cumularsi nell'anno solare, non riducono le ferie e sono valutate agli effetti dell'anzianità di servizio.

4. Durante i predetti periodi di assenza al dirigente spetta l'intera retribuzione, ivi compresa la retribuzione di posizione.

Art. 15

Assenze per malattia in caso di gravi patologie richiedenti terapie salvavita

(Art. 21 del CCNL 17.12.2020)

1. In caso di patologie gravi che richiedano terapie salvavita, come ad esempio l'emodialisi, la chemioterapia ed altre ad esse assimilabili, secondo le modalità di cui al comma 2, sono esclusi dal computo delle assenze per malattia, ai fini della maturazione del periodo di comporta, i relativi giorni di ricovero ospedaliero o di day-hospital, nonché giorni di assenza dovuti all'effettuazione delle citate

terapie. In tali giornate il personale ha diritto all'intero trattamento economico.

2. L'attestazione della sussistenza delle particolari patologie richiedenti le terapie salvavita di cui al comma 1 deve essere rilasciata dalle competenti strutture medicolegali delle Aziende sanitarie locali o dagli enti accreditati o, nei casi previsti, dalle strutture con competenze mediche delle pubbliche amministrazioni.

3. Rientrano nella disciplina del comma 1 anche i giorni di assenza dovuti agli effetti collaterali delle citate terapie, comportanti incapacità lavorativa per un periodo massimo di quattro mesi per ciascun anno solare.

4. I giorni di assenza dovuti alle terapie e agli effetti collaterali delle stesse, di cui ai commi 1 e 3, sono debitamente certificati dalla struttura medica convenzionata ove è stata effettuata la terapia o dall'organo medico competente.

5. La procedura per il riconoscimento della grave patologia è attivata dall'interessato e, dalla data del riconoscimento della stessa, decorrono le disposizioni di cui ai commi precedenti.

Art. 16

Congedi dei genitori

(Art. 24 del CCNL 17.12.2020)

1. Ai dirigenti si applicano le vigenti disposizioni in materia di tutela della maternità e della paternità contenute nel d. lgs. n. 151/2001 e successive modificazioni ed integrazioni, con le specificazioni di cui al presente articolo.

2. Nel periodo di congedo per maternità e per paternità di cui agli artt. 16, 17 e 28, del d. lgs. n. 151/2001, alla lavoratrice o al lavoratore spettano l'intera retribuzione fissa mensile, inclusi i ratei di tredicesima mensilità ove maturati e la retribuzione di posizione, nonché quella di risultato nella misura in cui l'attività svolta risulti comunque valutabile a tal fine.

3. Nell'ambito del congedo parentale previsto dall'art. 32, comma 1, del d. lgs. n. 151/2001, per le lavoratrici madri o, in alternativa, per i lavoratori padri, i primi trenta giorni di assenza, computati complessivamente per entrambi i genitori e fruibili anche frazionatamente, non riducono le ferie, sono valutati ai fini dell'anzianità di servizio e sono retribuiti per intero secondo quanto previsto dal comma 2.

4. Successivamente al congedo per maternità o paternità di cui al comma 2 e fino al compimento del terzo anno di vita del bambino, nei casi previsti dall'art. 47 del d. lgs. n. 151/2001, alle lavoratrici madri ed ai lavoratori padri sono riconosciuti trenta giorni per ciascun anno, computati complessivamente per entrambi i genitori, di assenza retribuita secondo le modalità indicate nel comma 3.

5. I periodi di assenza di cui ai commi 3 e 4, nel caso di fruizione continuativa, comprendono anche gli eventuali giorni festivi che ricadano all'interno degli stessi. Tale modalità di computo trova applicazione anche nel caso di fruizione frazionata, ove i diversi periodi di assenza non siano intervallati dal ritorno al lavoro del lavoratore o della lavoratrice.

6. Ai fini della fruizione, anche frazionata, dei periodi di astensione dal lavoro, ai sensi dell'art. 32, commi 1 e 2, del d.lgs. n. 151/2001, la lavoratrice madre o il lavoratore padre presentano la relativa

comunicazione, con l'indicazione della durata, all'ufficio di appartenenza di norma cinque giorni prima della data di decorrenza del periodo di astensione. La comunicazione può essere inviata anche a mezzo di raccomandata con avviso di ricevimento o altro strumento telematico idoneo a garantire la certezza dell'invio nel rispetto del suddetto termine minimo. Tale disciplina trova applicazione anche nel caso di proroga dell'originario periodo di astensione.

7. In presenza di particolari e comprovate situazioni personali che rendono oggettivamente impossibile il rispetto della disciplina di cui al comma 6, la comunicazione può essere presentata entro le quarantotto ore precedenti l'inizio del periodo di astensione dal lavoro.

8. Al personale rientrato in servizio a seguito della fruizione dei congedi parentali, si applica quanto previsto dall'art. 56 del d. lgs. n. 151/2001.

Art. 17

Aspettative per motivi personali o di famiglia

(Art. 25 del CCNL 17.12.2020)

1. Al dirigente, con rapporto di lavoro a tempo indeterminato, che ne faccia formale richiesta possono essere concessi, compatibilmente con le esigenze organizzative e di servizio, periodi di aspettativa per esigenze personali e di famiglia, senza retribuzione e senza decorrenza dell'anzianità, per un periodo massimo di sei mesi in un biennio.

2. l'aspettativa di cui al comma 1 è fruibile anche frazionatamente ed i relativi periodi non sono presi in considerazione ai fini del calcolo del periodo di comparto.

3. Ai fini del calcolo del biennio, di cui al comma 1, si applicano le medesime regole previste per le assenze per malattia.

4. Dopo la fruizione di un periodo di aspettativa, di cui al comma 1, il godimento di periodi di ferie è consentita solo dopo il decorso di un periodo di servizio attivo di 30 giorni.

Art. 18

Assenze previste da particolari disposizioni di legge

(Art. 27 del CCNL 17.12.2020)

1. I dirigenti, ove ne ricorrano le condizioni, hanno diritto ad assentarsi per fruire dei tre giorni di cui all'art. 33, comma 3, della Legge 5 febbraio 1992, n. 104, come modificato ed integrato dall'art. 19 della legge n. 53/2000. Tali assenze sono utili ai fini della maturazione delle ferie e della tredicesima mensilità.

2. Al fine di garantire la funzionalità delle strutture e la migliore organizzazione dell'attività, il dirigente, che fruisce delle assenze di cui al comma 1, predispone, di norma, una programmazione mensile dei giorni in cui intende assentarsi, da comunicare all'inizio di ogni mese.

3. In caso di necessità ed urgenza, la comunicazione può essere presentata nelle 24 ore precedenti la fruizione dello stesso e, comunque, non oltre l'inizio dell'orario di lavoro del giorno in cui il lavoratore utilizza il permesso.

4. Il dirigente ha, altresì, diritto, ove ne ricorrano le condizioni, ad assentarsi, con conservazione della

retribuzione nei casi previsti da specifiche leggi, con particolare riferimento ai permessi per i donatori di sangue e di midollo osseo, rispettivamente previsti dall'8 della legge n.219/2005 e dall'art. 5, comma 1, della legge n. 52/2001 nonché ai permessi e congedi di cui all'art. 4, comma 1, della legge n. 53/2000, fermo restando quanto previsto per i permessi per lutto, per i quali trova applicazione in via esclusiva quanto previsto dall'art. 19, comma 1, lettera b.

5. Per le medesime finalità di cui al comma 2, i dirigenti che fruiscono dei permessi di cui al comma 4 comunicano i giorni in cui intendono assentarsi con un preavviso di tre giorni, salve le ipotesi di comprovata urgenza, in cui la comunicazione può essere presentata nelle 24 ore precedenti la fruizione dello stesso e, comunque, non oltre l'inizio dell'orario di lavoro del giorno in cui il lavoratore utilizza il permesso.

Art. 19

Altre aspettative previste da disposizioni di legge

(Art. 28 del CCNL 17.12.2020)

1. Le aspettative per cariche pubbliche elettive, per la cooperazione con i Paesi in via di sviluppo o per volontariato restano disciplinate dalle vigenti disposizioni di legge.

2. I dirigenti con rapporto a tempo indeterminato ammessi ai corsi di dottorato di ricerca, ai sensi della legge 13 agosto 1984, n. 476 oppure che usufruiscano delle borse di studio di cui alla legge 30 novembre 1989, n. 398 possono essere collocati, a domanda, in aspettativa per motivi di studio senza assegni per tutto il periodo di durata del corso o della borsa nel rispetto delle disposizioni legislative vigenti, fatto salvo quanto previsto dall' art. 2 della citata legge n. 476/1984 e successive modificazioni.

3. Ai sensi dell'art. 4, comma 2 della legge n. 53/2000, può essere altresì concessa un'aspettativa senza retribuzione e senza decorrenza dell'anzianità, per la durata di due anni e per una sola volta nell'arco della vita lavorativa, per i gravi e documentati motivi di famiglia, individuati dal Regolamento interministeriale del 21 luglio 2000, n. 278. Tale aspettativa può essere fruita anche frazionatamente e può essere cumulata con l'aspettativa di cui all'art. 25 se utilizzata allo stesso titolo.

Art. 20 - Criteri e risorse per l'applicazione della clausola di salvaguardia economica.

(Artt. 31 e 45, comma 1, lett. g), del CCNL 17.12.2020)

1. Nel caso in cui, a seguito di processi di riorganizzazione che abbiano comportato la revoca dell'incarico dirigenziale in corso, al Dirigente sia conferito un nuovo incarico, tra quelli previsti dalla struttura organizzativa dell'Amministrazione, con retribuzione di posizione di importo inferiore a quella connessa al precedente incarico, allo stesso è riconosciuto un differenziale di retribuzione di posizione, secondo la disciplina di cui ai successivi commi da 2 a 6.

2. Il differenziale di cui al comma 1 è definito in un importo che consenta di conseguire un complessivo valore di retribuzione di posizione inizialmente in una percentuale pari al 100% di quella connessa al precedente incarico, che si riduce progressivamente come previsto dal comma 3.

3. Il differenziale di cui al comma 1 è riconosciuto, permanendo l'incarico con retribuzione di posizione inferiore, fino alla data di scadenza dell'incarico precedentemente ricoperto. Nei due anni successivi a tale data, permanendo l'incarico con retribuzione di posizione inferiore, il valore originariamente attribuito si riduce di 1/3 il primo anno, di un ulteriore terzo il secondo anno e cessa

di essere corrisposto dall'anno successivo.

4. Nella retribuzione connessa al precedente incarico di cui al comma 2 non sono computati i differenziali di posizione eventualmente già attribuiti ai sensi del presente articolo.

5. L'onere per i differenziali di posizione di cui al comma 2 è posto a carico del fondo per il finanziamento della retribuzione di posizione e di risultato.

6. Le Parti danno atto che le risorse a copertura del conseguente onere troveranno finanziamento, nell'ambito del Fondo per il finanziamento della retribuzione di posizione e di risultato, prioritariamente nelle eventuali somme destinate a retribuzione di posizione e di risultato resesi disponibili in conseguenza dei processi di riorganizzazione di cui al comma 1 e, in subordine, a quelle destinate al finanziamento della retribuzione di posizione non utilizzate a fine anno. In caso di incapienza delle risorse, si procederà a riproporzionare le risorse destinate al finanziamento della retribuzione di risultato.

7. La disciplina di cui al presente articolo non trova applicazione, pur in presenza dei processi di riorganizzazione di cui al comma 1, nei casi di affidamento al Dirigente di un nuovo incarico con retribuzione di posizione inferiore a seguito di valutazione negativa.

Art. 21 - Criterio di riparto del Fondo per la retribuzione di posizione e di risultato tra quota destinata a retribuzione di posizione e quota destinata a retribuzione di risultato

(Art. 45, comma 1, lett. a), del CCNL 17.12.2020)

1. Le Parti, richiamati i provvedimenti dell'Amministrazione relativi all'organizzazione all'assetto organizzativo dell'Ente, convengono sulla ripartizione delle risorse del Fondo per il finanziamento della retribuzione di posizione e di risultato per l'anno 2021 e per l'anno 2022, disponibili alla contrattazione collettiva integrativa, destinate al personale con qualifica dirigenziale dell'EDA indicata nella tabella che segue.

Destinazione	Importo	
	In valori assoluti	In termini percentuali
Retribuzione di posizione	€ 91.024,74	54%
Retribuzione di risultato	€ 41.966,77	46%
Totale	€ 132.991,51	100%

2. La quota destinata al finanziamento della retribuzione di risultato può subire variazioni per consentire l'attuazione della clausola di salvaguardia economica di cui all'articolo 20 del presente contratto.

3. Le risorse destinate al finanziamento della retribuzione di posizione non utilizzate integralmente nel medesimo anno di riferimento sono destinate all'attuazione della clausola di salvaguardia economica di cui all'articolo 20 del presente contratto. Le eventuali risorse eccedenti sono destinate ad incrementare la retribuzione di risultato del Fondo dell'anno successivo.

4. In caso di eventuale incapienza del Fondo, nelle more di un diverso accordo tra le Parti da assumere in sede di contrattazione integrativa annuale, si procederà all'immediato riproporzionamento dei valori economici delle posizioni dirigenziali e, conseguentemente, delle quote destinate al finanziamento della retribuzione di posizione e di risultato.

Art. 22 - Criteri per la determinazione della retribuzione di risultato

(Art. 45, comma 1, lett. b), del CCNL 17.12.2020)

1. Ai Dirigenti sarà corrisposta una indennità di risultato fino ad un importo massimo del **30%** del valore della posizione attribuito alla struttura ricoperta, previa valutazione degli obiettivi raggiunti.
2. La determinazione della misura effettiva della retribuzione di risultato da corrispondere a ciascun Dirigente avverrà in base al punteggio scaturente dall'applicazione del sistema di valutazione dei Dirigenti ai sensi del vigente Regolamento recante la disciplina del sistema di misurazione e valutazione della performance, moltiplicando il predetto punteggio per la quota punto.
3. La quota punto è calcolata secondo la seguente formula:

$$\text{quota punto} = \frac{\text{fondo retribuzione di risultato}}{\text{numero incarichi dirigenziali} \times 100}$$

Art. 23 - Incarichi *ad interim* e incarichi aggiuntivi

(Artt. 45, comma 1, lett. c), e 58 del CCNL 17.12.2020)

1. Per lo svolgimento di incarichi con cui è affidata la copertura di altra posizione dirigenziale temporaneamente priva di titolare, i quali siano stati formalmente affidati in conformità all'ordinamento dell'Ente, è attribuito a titolo di retribuzione di risultato, limitatamente al periodo di sostituzione, un importo di valore pari al **30%** del valore economico della posizione dirigenziale oggetto dell'incarico.
2. La determinazione della misura effettiva della retribuzione di risultato, avverrà a seguito di valutazione annuale e sarà rapportata alla percentuale del risultato raggiunto secondo il sistema di cui all'art. 22, commi 2 e 3, del presente contratto e sarà corrisposta per incarichi aggiuntivi ricoperti per periodi superiori ad un mese. Il numero massimo di posizioni ricoperte *ad interim* non può superare il numero di uno.

Art. 24 - Differenziazione e variabilità della retribuzione di risultato

(Art. 30 del CCNL 17.12.2020)

1. Le disposizioni di cui ai commi 2,3, e,4 dell'art. 30 del CCNL del 17.12.2020 relative alla differenziazione e variabilità della retribuzione di risultato non si applicano ai sensi del comma 7 del medesimo art. 30 del CCNL del 17.12.2020, ferma restando la necessità di garantire l'attribuzione selettiva delle risorse destinate a retribuzione di risultato.

Art. 25 - Criteri delle forme di incentivazione delle specifiche attività e prestazioni correlate all'utilizzo delle risorse previste da specifiche disposizioni legge, di cui all'art. 60 del CCNL 17.12.2020 - Criteri per l'attribuzione dei compensi professionali dei Dirigenti Avvocati - Correlazione tra i suddetti compensi e la retribuzione di risultato

(Art. 45, comma 1, lett. e), del CCNL 17.12.2020)

1. In conformità al principio di onnicomprensività del trattamento economico dei Dirigenti, in aggiunta alla retribuzione di posizione e di risultato, ai Dirigenti possono essere erogati solo i

compensi previsti da specifiche disposizioni di legge come espressamente recepite nelle vigenti disposizioni della contrattazione collettiva nazionale di lavoro.

2. Le risorse relative ai suddetti compensi trovano copertura nelle rispettive fonti di finanziamento, confluiscono automaticamente nel fondo per il finanziamento della retribuzione di posizione e di risultato e sono distribuiti secondo quanto previsto dalle medesime predette disposizioni di legge e dai relativi atti attuativi dell'Ente.

2. Le risorse destinate alla corresponsione dei compensi previsti da specifiche disposizioni di legge sono le seguenti:

a) introiti derivanti dalla applicazione dell'art. 43 della Legge n. 449/97 con particolare riferimento ai:

- contratti di sponsorizzazione e accordi di collaborazione con soggetti privati ed associazioni senza fini di lucro, per realizzare o acquisire a titolo gratuito interventi, servizi, prestazioni, beni o attività inseriti nei programmi di spesa ordinari con il conseguimento dei corrispondenti risparmi;
- convenzioni con soggetti pubblici e privati diretti a fornire ai medesimi soggetti, a titolo oneroso, consulenze e servizi aggiuntivi rispetto a quelli ordinari;
- contributi dell'utenza per servizi pubblici non essenziali o, comunque, per prestazioni, verso terzi paganti, non connesse a garanzia di diritti fondamentali;

b) risorse destinate a compensare l'attività di rilevazioni statistiche in favore dell'ISTAT, laddove previste;

Art. 26 - Posizioni dirigenziali i cui titolari devono essere esonerati dallo sciopero

(Art. 45, comma 1, lett. f), del CCNL 17.12.2020)

1. Le Parti, relativamente alla regolamentazione del diritto di sciopero per i contingenti addetti ai servizi minimi essenziali, concordano la seguente ipotesi di esonero:

a) Dirigenti addetti ai servizi di erogazione delle retribuzioni, anche effettuati a mezzo servizio bancario (art. 1, n. 2, lett. c), della legge 146/90) per il periodo dal 12 al 22 di ogni mese (totale giorni di esonero n. 11). Se lo sciopero non supera le 48 ore nel periodo considerato, il personale è libero di scioperare.

Art. 27 - Clausole finali

1. Per quanto non previsto dal presente contratto in relazione agli istituti dallo stesso disciplinati, si applicano le disposizioni di legge e i contratti collettivi quadro e nazionali di lavoro vigenti.



Ambito Territoriale Ottimale Salerno
Ente d'Ambito per il servizio di gestione integrata dei rifiuti – L. R. 14/2016

COLLEGIO DEI REVISORI DEI CONTI

VERBALE N. 28 DEL 29.12.2022

L'anno duemilaventidue, il giorno 29 del mese di Dicembre, si è riunito in audio-video conferenza, alle ore 16.30, il Collegio dei Revisori dei Conti nominato con Decreto del Presidente dell'Ente d'Ambito n.1 del 26.02.2019 nelle persone di

dott.ssa Paola Giardino

dott. Antonio Pellegrino

dott. Roberto Nicolielo

per discutere sul seguente ordine del giorno:

- 1 - Parere sull'ipotesi di contratto collettivo integrativo dell'area dei Dirigenti dell'EDA per il triennio 2021-2023;
- 2 - Parere sull'ipotesi di contratto collettivo integrativo del personale dell'Ente d'Ambito per il servizio di gestione integrata dei rifiuti urbani Ambito Territoriale Ottimale "Salerno" 2021-2022 (art. 40 bis, comma 1, del D. Lgs. 165/2001 e art. 4 del CCNL del 22.01.2004 comparto Regioni autonomie locali);
- 3 – Parere su Ricognizione partecipate;
- 4 - Varie ed eventuali.

Risulta presente l'intero Collegio; pertanto, il Presidente dichiara aperta la seduta passando alla trattazione del primo punto all'ordine del giorno. In merito, il Collegio riprende l'esame della documentazione trasmessa a mezzo mail e successive integrazioni, al fine della predisposizione del parere di propria competenza (all. 1).

Passando alla trattazione del secondo punto all'ordine del giorno, il Collegio procede all'esame della documentazione pervenuta, al fine della predisposizione del parere di propria competenza (all. 2).

Alle ore 20.30, si aggiorna la seduta al giorno 30.12.2022 alle ore 17.30 per la trattazione del terzo punto all'ordine del giorno. Del che è verbale, letto e sottoscritto come per legge.

IL COLLEGIO DEI REVISORI

f.to Paola Giardino

f.to Antonio Pellegrino

f.to Roberto Nicolielo

Protocollo Arrivo N. 4198/2022 del 30-12-2022
Doc. Principale - Class. 8 - Copia Del Documento Firmato Digitalmente

Ambito Territoriale Ottimale Salerno
Ente d'Ambito per il servizio di gestione integrata dei rifiuti – L. R. 14/2016

COLLEGIO DEI REVISORI DEI CONTI

OGGETTO: PARERE DELL'ORGANO DI REVISIONE SU IPOTESI DI CONTRATTO INTEGRATIVO DELL'AREA DEI DIRIGENTI DELL'EDA PER IL TRIENNIO 2021-2023.

I sottoscritti Paola Giardino, Antonio Pellegrino e Roberto Nicolliello, revisori dell'Ambito Territoriale Ottimale - Ente d'Ambito per il servizio di gestione integrata dei rifiuti, nominati con Decreto del Presidente dell'Ente d'Ambito n. 1 del 26.02.2019, riunitisi per esprimere parere per quanto in oggetto, giusta richiesta pervenuta in data 22.12.2022

PREMESSO

Che è pervenuta richiesta di parere per quanto in oggetto

VISTI

il D.Lgs. n. 267/2000 e successive modificazioni e integrazioni;

gli articoli 40, 40-bis e 48 del D.Lgs. n. 165/2001;

l'art. 23, D. Lgs. n. 75/2017;

il CCNL Funzioni locali vigente;

lo Statuto;

il Regolamento di contabilità;

la determinazione del Direttore Generale n. 283 del 28.12.2021 avente ad oggetto: "Costituzione Fondo per la retribuzione di posizione e di risultato dei Dirigenti per l'esercizio 2021";

la determinazione del Direttore Generale n. 189 del 31.10.2022 avente ad oggetto: "Costituzione Fondo per la retribuzione di posizione e di risultato dei Dirigenti per l'esercizio 2022;

la relazione illustrativa sull'ipotesi di contratto collettivo integrativo dell'area Dirigenti dell'EDA Salerno per il triennio 2021/2023 a firma del Dirigente dell'area amministrativa-contabile;

la relazione tecnico-finanziaria sull'ipotesi di contratto collettivo integrativo dell'area Dirigenti dell'EDA per il triennio 2021/2023 a firma del Dirigente dell'area amministrativa-contabile;

i bilanci di previsione 2021/2023 e 2022/ 2024;

CONSIDERATO

che l'art. 40-bis, D. Lgs. 30 marzo 2001, n. 165 prevede che l'Organo di revisione contabile effettui il controllo sulla compatibilità dei costi della contrattazione collettiva integrativa con i vincoli di bilancio e con quelli derivanti dall'applicazione delle norme di legge;

PRESO ATTO

della consistenza del fondo per il personale con qualifica dirigenziale per l'anno 2021, risultata pari ad €

132.991,51, oltre oneri;

della consistenza del fondo per il personale con qualifica dirigenziale per l'anno 2022, risultata pari ad €

132.991,51, oltre oneri;

della metodologia adottata per la determinazione del Fondo;

RILEVATO

- che l'Ente ha provveduto ad impegnare le suddette somme negli esercizi di competenza nel rispetto della vigente normativa;
- che permane l'equilibrio economico nonché il pareggio finanziario del bilancio;
- che l'andamento dinamico della gestione, esaminato nella sua globalità, assicura l'equilibrio del bilancio;

ESPRIMONO

Per quanto di competenza, *parere favorevole* all' ipotesi di contratto integrativo dell'area dei dirigenti dell'EDA per il triennio 2021-2023.

Telese Terme 29.12.2022

IL COLLEGIO DEI REVISORI

f.to Paola Giardino

f.to Antonio Pellegrino

f.to Roberto Nicolliello

Ambito Territoriale Ottimale Salerno
Ente d'Ambito per il servizio di gestione integrata dei rifiuti – L. R. 14/2016

COLLEGIO DEI REVISORI DEI CONTI

OGGETTO: PARERE DELL'ORGANO DI REVISIONE SU IPOTESI DI CONTRATTO INTEGRATIVO DEL PERSONALE DELL'ENTE D'AMBITO PER IL SERVIZIO DI GESTIONE INTEGRATA DEI RIFIUTI URBANI AMBITO TERRITORIALE OTTIMALE "SALERNO" 2021-2022 (ART. 40 BIS, COMMA 1, DEL D.LGS. 165/2001 E ART. 4 DEL CCNL DEL 22.01.2004 COMPARTO REGIONI AUTONOMIE LOCALI).

I sottoscritti Paola Giardino, Antonio Pellegrino e Roberto Nicolielo, revisori dell'Ambito Territoriale Ottimale - Ente d'Ambito per il servizio di gestione integrata dei rifiuti, nominati con Decreto del Presidente dell'Ente d'Ambito n. 1 del 26.02.2019, riunitisi per esprimere parere per quanto in oggetto, giusta richiesta pervenuta in data 22.12.2022

PREMESSO

Che è pervenuta richiesta di parere per quanto in oggetto

VISTI

il D.Lgs. n. 267/2000 e successive modificazioni e integrazioni;

gli articoli 40, 40-bis e 48 del D.Lgs. n. 165/2001;

l'art. 23, D. Lgs. n. 75/2017;

il CCNL Funzioni locali vigente;

lo Statuto dell'Ente;

il Regolamento di contabilità dell'Ente;

la determinazione del Direttore Generale n. 282 del 27.12.2021 avente ad oggetto: "Costituzione Fondo risorse decentrate per l'esercizio 2021";

la determinazione del Direttore Generale n. 29 del 13.04.2022 avente ad oggetto: "Costituzione Fondo risorse decentrate e delle risorse destinate alla retribuzione di posizione e di risultato delle Posizioni Organizzative esercizio 2022";

la determinazione del Direttore Generale n. 196 del 22.12.2022 avente ad oggetto: "Costituzione Fondo risorse decentrate e delle risorse destinate alla retribuzione di posizione e di risultato delle Posizioni Organizzative esercizio 2022 – Integrazione";

la relazione illustrativa sull'ipotesi di contratto collettivo integrativo del personale dell'Ente d'Ambito per il servizio di gestione integrata dei rifiuti urbani ambito territoriale ottimale "salerno" 2021-2022 (art. 40 bis, comma 1, del d.lgs. 165/2001 e art. 4 del ccnl del 22.01.2004 comparto regioni autonomie locali);

i bilanci di previsione 2021/2023 e 2022/ 2024;

CONSIDERATO

che l'art. 40-bis, D. Lgs. 30 marzo 2001, n. 165 prevede che l'Organo di revisione contabile effettui il controllo sulla compatibilità dei costi della contrattazione collettiva integrativa con i vincoli di bilancio e con quelli

derivanti dall'applicazione delle norme di legge;

PRESO ATTO

della consistenza del fondo risorse decentrate per l'anno 2021, risultata pari ad € 42.500,00;

della consistenza del fondo risorse decentrate per l'anno 2022, risultata pari ad € 45.000,00;

della consistenza del fondo destinato a finanziare le retribuzioni di posizione e di risultato per l'anno 2022, risultata pari ad € 36.800,00;

della metodologia adottata per la determinazione del Fondo;

RILEVATO

– che l'Ente ha provveduto ad impegnare le suddette somme negli esercizi di competenza nel rispetto della vigente normativa;

- che permane l'equilibrio economico nonché il pareggio finanziario del bilancio;

– che l'andamento dinamico della gestione, esaminato nella sua globalità, assicura l'equilibrio del bilancio;

ESPRIMONO

Per quanto di competenza, *parere favorevole* all'ipotesi di contratto integrativo del personale dell'Ente d'Ambito per il servizio di gestione integrata dei rifiuti urbani ambito territoriale ottimale "Salerno" 2021-2022 (art. 40 bis, comma 1, del d.lgs. 165/2001 e art. 4 del CCNL del 22.01.2004 comparto Regioni autonomie locali).

Telese Terme 29.12.2022

IL COLLEGIO DEI REVISORI

f.to Paola Giardino

f.to Antonio Pellegrino

f.to Roberto Nicolielo