

Relazione illustrativa

Modulo 1 - Scheda 1.1

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

Data di sottoscrizione		Pre-intesa: 19 dicembre 2023
Periodo temporale di vigenza		Anni 2023-2025
Composizione della delegazione trattante		Parte Pubblica (ruoli/qualifiche ricoperti): Pantano Erica (Direttore Generale ATO-MB) come da deliberazione CdA n.8 del 08 marzo 2021 Organizzazioni sindacali ammesse alla contrattazione (elenco sigle): FP-CGIL, CISL-FP, UIL-FPL TANIA GOLDONETTO Rapp. CGIL di Monza
Soggetti destinatari		Personale non dirigente ATO-MB
Materie trattate dal contratto integrativo (descrizione sintetica)		a) principi generali su risorse decentrate e strumenti di premialità; b) criteri generali per la ripartizione e la destinazione delle risorse decentrate; c) criteri per l'attribuzione dei premi correlati alla performance; d) criteri per la definizione delle procedure per le progressioni economiche; e) individuazione delle misure dell'indennità correlata alle condizioni di lavoro e definizione dei criteri generali per la sua attribuzione; f) criteri generali e valori per l'attribuzione dell'indennità per specifiche responsabilità di cui all'art. 84, del CCNL 16.11.2022; g) mantenimento welfare del Welfare Aziendale
Rispetto dell' iter adempimenti procedurale e degli atti propedeutici e successivi alla contrattazione	Intervento dell'Organo di controllo interno. Allegazione della Certificazione dell'Organo di controllo interno alla Relazione illustrativa.	La relazione del Revisore dei Conti verrà acquisita e allegata con la presente per l'approvazione finale in CdA.
	Attestazione del rispetto degli obblighi di legge che in caso di inadempimento comportano la sanzione del divieto di	Con delibera di CdA n. 2 del 25 gennaio 2022 è stato approvato il Piano Performance 2023
		Con delibera di CdA n. 1 del 25 gennaio 2023 è stato approvato il Piano triennale di prevenzione della corruzione e trasparenza 2023 - 2025 È stato assolto l'obbligo di pubblicazione di cui ai commi 6 e 8 dell'art. 11 del d.lgs. 150/2009.

	erogazione della retribuzione accessoria	La Relazione della Performance 2022 è stata validata dal Nucleo di Valutazione il data 10 maggio 2023
Eventuali osservazioni: L'Ufficio d'Ambito Territoriale Ottimale della Provincia Di Monza e Della Brianza è un'Azienda speciale provinciale costituita ai sensi dell'art. 114 del D.lgs. 264/2000		

Modulo 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 dal contratto integrativo

art. 1 – Viene definito l'oggetto del CCDI.

art. 1 – Viene definito l'ambito di applicazione

art. 3 - Vengono definiti: l'ambito di applicazione, la durata e la decorrenza del CCDI. In particolare, in considerazione delle ridotte dimensioni dell'Azienda, le parti hanno convenuto la stipulazione di accordi economici a valere sul triennio, fatta salva la possibilità di accordi negoziati a richiesta con cadenza annuale.

art. 3 – Vengono stabilite le modalità di verifica dello stato di attuazione del contratto.

art. 5 – Vengono stabilite le procedure per la definizione delle controversie insorte sulla interpretazione delle norme contrattuali.

art. 6 – Vengono fissati i criteri generali per la quantificazione delle risorse decentrate.

art. 7 – Vengono elencati gli strumenti di premialità

Art. 8 – Vengono fissati i criteri per la ripartizione e la destinazione delle risorse finanziarie. Nella definizione dei criteri generali viene ribadito il principio della correlazione dei compensi al raggiungimento degli obiettivi assegnati, alla qualità della prestazione e al comportamento professionale secondo i risultati accertati dal sistema di valutazione dell'Azienda.

Art. 9 – Vengono fissati i criteri generali per l'attribuzione dei premi correlati alla performance.

Art. 10 – Vengono definiti i criteri generali per la definizione delle procedure per le progressioni economiche.

Art. 11 – Vengono stabiliti i criteri generali per il riconoscimento del premio correlato alla performance organizzativa.

Art. 12 – Vengono stabiliti i criteri generali per il riconoscimento del premio correlato alla performance individuale.

Art. 13 – Vengono stabiliti i criteri generali per il riconoscimento maggiorazione del premio individuale.

Art. 14 – Vengono stabiliti i criteri generali per il riconoscimento delle indennità.

Art. 15 – Vengono stabiliti i criteri per l'erogazione dell'indennità per particolari condizioni lavorative.

Art. 16 – Vengono stabiliti i criteri per il riconoscimento dell'indennità per specifiche responsabilità e per la determinazione dell'importo da erogare.

Art. 17 – Vengono stabiliti i criteri per la determinazione della retribuzione di risultato delle Posizioni organizzative

Art. 18 – Vengono definitivi i criteri per l'individuazione di fasce temporali di flessibilità oraria in entrata e in uscita, al fine di conseguire una maggiore conciliazione tra vita lavorativa e vita familiare

Art. 19 – Vengono definiti i criteri per effettuare il lavoro straordinario e la sua quantificazione economica

Art. 20 – Vengono definite le misure concernenti la salute e sicurezza sul lavoro

Art. 21 – Vengono definiti i criteri generali per l'attivazione di piani di welfare integrativo e se ne stabilisce la quota annua pro-capite

Art. 22 – Vengono enunciate le politiche aziendali per garantire le pari opportunità, la prevenzione del mobbing e delle molestie nei luoghi di lavoro

Art. 23 - L'Azienda intende promuovere il lavoro agile come modalità di lavoro ordinario.

Art. 24 - L'Azienda concorda di dare applicazione per ferie solidali

Art. 25 – Formazione del personale

**Ufficio d'Ambito
Territoriale Ottimale**
Azienda Speciale

Sede Istituzionale
Via Grigna, 13
20900 MONZA MB

Sede Operativa
Via Locarno, 1
20900 Monza

www.atomonzabrianza.it
e-mail: ato-mb@ato.mb.it
pec: ato-mb@cgn.legalmail.it
C.F. e P. IVA 07502350965



Art. 26 – Vengono definite le linee di indirizzo con riferimento ai riflessi sulla qualità del lavoro e sulla professionalità delle innovazioni tecnologiche inerenti all'organizzazione dei servizi

B) quadro di sintesi delle modalità di utilizzo delle risorse

Le risorse vengono ripartite secondo i seguenti criteri generali:

- a) corrispondenza al fabbisogno di salario accessorio rilevato nell'Azienda sulla base dell'analisi dei servizi erogati, delle relative caratteristiche quantitative e qualitative, nonché in relazione agli obiettivi di gestione e di performance predeterminati dagli organi di governo;
- b) riferimento al numero e alle professionalità delle risorse umane disponibili;
- c) necessità di implementare e valorizzare le competenze e professionalità dei dipendenti, anche al fine di ottimizzare e razionalizzare i processi decisionali;
- d) specifiche modalità di fornitura della prestazione lavorativa da parte del personale dipendente;
- e) rispondenza a particolari condizioni di erogazione di determinati servizi.

C) effetti abrogativi impliciti

Non si determinano effetti abrogativi impliciti.

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

Le previsioni sono coerenti con le disposizioni in materia di meritocrazia e premialità. In particolare:

- a) viene ribadito il divieto di distribuzione degli incentivi e premi in assenza di verifiche;
- b) viene riaffermato il principio della selettività del sistema premiante;
- c) non sono previsti automatismi

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

Le previsioni sono coerenti con il principio di selettività delle progressioni economiche. In particolare:

- a) i criteri definiti non prevedono alcun automatismo;
- b) viene stabilito in 24 mesi il periodo di permanenza nella posizione economica in godimento;
- c) vengono previsti requisiti specifici di accesso alla selezione relativamente alla valutazione della performance individuale, dell'esperienza acquisita negli ambiti professionali di riferimento e delle competenze conseguite e certificate a seguito di appositi processi formativi

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

Il contratto integrativo in esame ribadisce il principio di correlazione dei compensi al raggiungimento degli obiettivi assegnati, alla qualità della prestazione e al comportamento professionale. I risultati attesi mirano a:

- incentivare l'impegno e la qualità della performance individuale e organizzativa;
- migliorare la qualità dei servizi resi e delle funzioni amministrative di competenza;
- incentivare, l'estrema flessibilità del personale, la collaborazione e l'integrazione organizzativa, la capacità di gestione delle relazioni interne ed esterne, l'iniziativa personale, l'assunzione di responsabilità.

G) altre informazioni eventualmente ritenute utili

L'intero sistema di organizzazione del lavoro, di assegnazione degli obiettivi e di misurazione e valutazione delle performance adottato è proporzionato alla struttura e alla natura dell'Azienda, che si attiene, per quanto compatibili, ai principi e ai criteri adottati dall'amministrazione pubblica di controllo.

Ufficio d'Ambito
Territoriale Ottimale
Azienda Speciale

Sede Istituzionale
Via Grigna, 13
20900 MONZA MB

Sede Operativa
Via Locarno, 1
20900 Monza

www.atomonzabrianza.it
e-mail: ato-mb@ato.mb.it
pec: ato-mb@cgn.legalmail.it
C.F. e P. IVA 07502350965



Relazione tecnico finanziaria

Modulo I – La costituzione del fondo per la contrattazione integrativa

Si illustra di seguito, sulla base dello schema di relazione tecnico-finanziaria sull'utilizzo delle risorse previste nei fondi per la contrattazione, il contenuto dell'accordo decentrato integrativo per il triennio 2023/2025

Il fondo 2023 deriva da quello contrattato il 21-luglio-2021 e dall'adeguamento di cui al CCNL 22 novembre 2022 Comparto funzioni Locali, è stato quantificato e sarà approvato con determinazione del Direttore Generale nei seguenti importi:

Descrizione	Importo
Risorse stabili	54.789,61
Risorse variabili	10.423,23
Totale risorse	65.212,83

Sezione I – Risorse fisse aventi carattere di certezza e di stabilità

Risorse storiche consolidate

Non essendo mai stato stipulato un Contratto Decentrato vero e proprio, per la quantificazione della parte "storica" del fondo per le risorse decentrate per l'anno 2020 è effettuata un'indagine di valori medi di altre Aziende Speciale e soprattutto è stato considerato come tetto massimo raggiungibile il fondo medio pro-capite della Provincia di Monza e della Brianza, ossia l'Ente di appartenenza.

Descrizione*	Importo
Importo unico consolidato anno 2021 - al netto P.O. per enti con dirigenza Art. 79 comma 1 lett. a)	53.332,00
Incremento € 83,20 per ogni dip. In servizio al 31/12/2015 - DAL 2019 Art. 79 comma 2 lett. a)	1.098,50
Differenziali PEO sul personale in essere al 31/12/2021 Art. 79 comma 2 lett. b)	359,11

Sezione II – Risorse variabili

Sono state previste risorse variabili in relazione al risparmio del fondo straordinario dell'anno precedente.

Descrizione*	Importo
Risparmi da utilizzo straordinari anno precedente Art. 79 comma 2 lett. d)	4.917,41
Residui anni precedenti di risorse stabili Art. 79 comma 2 lett. d)	9.100,00

Sezione III – Eventuali decurtazione del fondo

Non sono state effettuate decurtazioni in quanto prima costituzione

Ufficio d'Ambito
Territoriale Ottimale
Azienda Speciale

Sede Istituzionale
Via Grigna, 13
20900 MONZA MB

Sede Operativa
Via Locarno, 1
20900 Monza

www.atomonzabrianza.it
e-mail: ato-mb@ato.mb.it
pec: ato-mb@cgn.legalmail.it
C.F. e P. IVA 07502350965



Sezione IV – Sintesi della costituzione del fondo sottoposto a certificazione

Descrizione	Importo
Risorse fisse aventi carattere di certezza e stabilità	54.789,61
Risorse variabili	10.423,23
Totale Fondo sottoposto a certificazione	65.212,83

Sezione V – Risorse allocate all'esterno del fondo

Sono state previste risorse per € 500/anno/dipendente finalizzate all'attivazione dell'Welfare integrativo ai sensi dell'art. 82 CCNL 2021/2023.

Modulo II - Definizione delle poste di destinazione del Fondo per la contrattazione integrativa

Sezione I - Destinazioni non disponibili alla contrattazione integrativa o comunque non regolate specificamente dal Contratto Integrativo sottoposto a certificazione

Non vengono regolate dal presente contratto le seguenti somme:

Descrizione	Importo
Indennità di comparto	7.230,36
Progressioni già effettuate al 31/12/2022	8.177,08
Totale	14.407,44

Le somme suddette sono effetto di disposizioni del CCNL.

Sezione II - Destinazioni specificamente regolate dal Contratto Integrativo

Vengono regolate dal contratto somme per complessivi € 46.431,11, così suddivise:

Descrizione	Importo
Progressioni a disposizione per 2023	9.188,38
Somma una tantum da destinare ad integrazione Welfare	9.100,00
Performane Organizzativa	7.879,25
Performance Individuale e maggiorazione premio ind.	23.637,76
Totale.	49.805,39

Sezione III - Destinazioni ancora da regolare

Sono ancora da regolare le somme finalizzate al Welfare Aziendale:

Sezione IV - Sintesi della definizione delle poste di destinazione del Fondo per la contrattazione integrativa sottoposto a certificazione

Descrizione	Importo
Somme non regolate dal contratto	14.407,44
Somme regolate dal contratto	49.805,39
Totale	65.212,83

Sezione V - Destinazioni temporaneamente allocate all'esterno del Fondo

Voce non presente

Sezione VI - Attestazione motivata, dal punto di vista tecnico-finanziario, del rispetto di vincoli di carattere generale

Il Contratto rispetta i seguenti vincoli di carattere generale:

- copertura delle destinazioni di utilizzo del fondo aventi natura certa e continuativa con risorse del fondo fisse aventi carattere di certezza e stabilità: le destinazioni obbligatorie trovano piena copertura dalle risorse fisse;
- attribuzione selettiva di incentivi economici: le previsioni contrattuali confermano principi di selettività e meritocrazia;
- selettività delle progressioni di carriera: i criteri generali indicati dal Contratto per le progressioni orizzontali le destinano a una quota limitata di dipendenti.

Modulo III - Schema generale riassuntivo del Fondo per la contrattazione integrativa e confronto con il corrispondente Fondo certificato dell'anno precedente

Comparando i fondi della nuova proposta di decentrato a quello del precedente contratto del 2021, si prende atto che sono stati recepiti tutte le integrazioni previste nel nuovo CCNL 2019/2021 derivanti dagli aumenti degli stipendi tabellari oltre ad altri specifici di cui all'art. 79 comma 1 lett. b).

Nella destinazione del fondo si prende atto delle progressioni economiche orizzontali avvenute nel corso del 2021 e del 2023.

Modulo IV - Compatibilità economico-finanziaria e modalità di copertura degli oneri del Fondo con riferimento agli strumenti annuali e pluriennali di bilancio

4.1 Sezione I – Esposizione finalizzata alla verifica che gli strumenti della contabilità economico-finanziaria dell'Amministrazione presidiano correttamente i limiti di spesa del fondo nella fase programmatoria della gestione

Si attesta che il sistema contabile utilizzato da ATO-MB è strutturato in modo da tutelare correttamente i limiti espressi dal fondo tanto nell'annualità quanto nella proiezione pluriennale.

4.2 Sezione II – Esposizione finalizzata alla verifica a consuntivo che il limite di spesa del fondo dell'anno precedente risulta rispettato

Non essendoci un fondo di anni precedenti per la quantificazione del fondo per le risorse decentrate per l'anno 2020 è effettuata un'indagine di valori medi di altre Aziende Speciali e soprattutto è stato considerato come tetto massimo raggiungibile il fondo medio pro-capite della Provincia di Monza e della Brianza, ossia l'Ente di appartenenza.

Con l'approvazione di questo contratto decentrato non avendo inserito nulla parte variabile/discrezionale e avendo incrementato la parte stabile solo per mero recepimento di aumenti contrattuali, si attesta che consuntivo che il limite di spesa del fondo dell'anno precedente risulta rispettato.

4.3 Sezione III – Verifica delle disponibilità finanziarie dell'Amministrazione ai fini della copertura delle diverse voci di destinazione del fondo

Si dà atto del rispetto della copertura delle destinazioni di utilizzo del fondo aventi natura certa e continuativa con risorse del fondo fisse aventi carattere di certezza e stabilità.

Si dà atto che le risorse previste per la contrattazione integrativa sono regolarmente stanziare nel bilancio annuale e pluriennale nel rispetto dei vincoli imposti dalla normativa nazionale. Si dà atto che le eventuali risorse variabili saranno previste solo in presenza di effettive disponibilità di bilancio e nel rispetto dei criteri fissati dalla normativa e dal predetto contratto decentrato.

Monza, 18 dicembre 2023

Ufficio ATO-MB
Il Direttore
Dott.ssa Erica Pantano

Documento informatico firmato digitalmente ai sensi del T.U. 445/2000 e del D.Lgs 82/2005 e rispettive norme collegate.

**Ufficio d'Ambito
Territoriale Ottimale**
Azienda Speciale

Sede Istituzionale
Via Grigna, 13
20900 MONZA MB

Sede Operativa
Via Locarno, 1
20900 Monza

www.atomonzabrianza.it
e-mail: ato-mb@ato.mb.it
pec: ato-mb@cg.legalmail.it
C.F. e P. IVA 07502350965

