



# Ufficio d'Ambito di Lodi

azienda speciale provinciale per la regolazione e il controllo della gestione  
del servizio idrico integrato

*il Direttore*

## **Contratto collettivo decentrato integrativo triennio normativo ed economico 2019-2021 RELAZIONE ILLUSTRATIVA**

### **Modulo 1 - Scheda 1.1**

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

Data di sottoscrizione	Preintesa 22 agosto 2019 Contratto 3 settembre 2019
Periodo temporale di vigenza	Triennio 2019-2021
Composizione della delegazione trattante	Parte Pubblica (ruoli/qualifiche ricoperti): il Presidente: dott. Diomira Caterina Ida Cretti, Direttore rag. Sara Pasolini, Esperto contabile  Organizzazioni sindacali ammesse alla contrattazione (elenco sigle): FP-CGIL, FP-CISL, UIL-FPL, CONFESAL-FENAL  Organizzazioni sindacali firmatarie (elenco sigle): UIL-FPL
Soggetti destinatari	Tutti i lavoratori in servizio di qualifica non dirigenziale
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 <i>performance</i> ; 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. 70-quinquies, comma 1, del CCNL 21.05.2018; g) limite individuale annuo delle ore che possono confluire nella banca delle ore.



Rispetto dell'iter adempimenti procedurali 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.	È stata acquisita la certificazione dell'Organo di controllo interno? Sì, in data 3 settembre 2019
		Nel caso l'Organo di controllo interno abbia effettuato rilievi, descriverli //
	Attestazione del rispetto degli obblighi di legge che in caso di inadempimento comportano la sanzione del divieto di erogazione della retribuzione accessoria	È stato adottato il Piano della <i>performance</i> previsto dall'art. 10 del d.lgs. 150/2009? Sì
		È stato adottato il Programma triennale per la trasparenza e l'integrità previsto dall'art. 11, comma 2 del d.lgs. 150/2009? Sì
		È stato assolto l'obbligo di pubblicazione di cui all'art. 10 del d.lgs. 150/2009? Sì
		La Relazione della Performance è stata validata dall'OIV ai sensi dell'articolo 14, comma 6, del d.lgs. n. 150/2009? Sì
Eventuali osservazioni: l'Ufficio d'Ambito di Lodi è una azienda speciale provinciale costituita ai sensi dell'art. 114 del D.Lgs. 267/2000		

## 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. 2 - 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. 4 – Vengono stabilite le procedure per la definizione delle controversie insorte sulla interpretazione delle norme contrattuali.

art. 5 – Vengono fissati i criteri generali per la quantificazione delle risorse decentrate.

art. 6 – Vengono elencati gli strumenti di premialità.



Art. 7 – 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’Ente.

Art. 8 – Vengono fissati i criteri generali per l’attribuzione dei premi correlati alla *performance*.

Art. 9 – Viene definita la disciplina del premio differenziale individuale;

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 di istituti indenni tari.

Art. 12 – Vengono stabiliti i criteri per l’erogazione dell’indennità di maneggio valori e la graduazione della stessa secondo la media mensile dei valori maneggiati.

Art. 13 – Vengono stabiliti i criteri per il riconoscimento dell’indennità per specifiche responsabilità e per la determinazione dell’importo da erogare.

Art. 14 – Vengono definiti il limite massimo individuale delle ore di lavoro straordinario e il limite complessivo annuo di ore che possono confluire nella banca delle ore.

## **B) Quadro di sintesi delle modalità di utilizzo delle risorse**

Sulla base dei criteri di cui all’art. 7, 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**

Il contratto determina l’abrogazione implicita delle previgenti norme del CCDI.

## **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:

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



- ✓ viene previsto uno sbarramento di accesso alla produttività in termini di presenza in servizio.

**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:

- ✓ i criteri definiti non prevedono alcun automatismo;
- ✓ viene stabilito in 36 mesi il periodo di permanenza nella posizione economica in godimento;
- ✓ 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, in considerazione della ridotta dotazione organica aziendale, 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 dall'Ente 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.

Lodi, 3 settembre 2019

**IL DIRETTORE**  
**dott. Diomira Caterina Ida Cretti**

Documento informatico sottoscritto con firma digitale  
(art. 24 del D.Lgs. n. 82/2005)