



## VERBALE DI ASSEMBLEA ORDINARIA

L'anno **Duemiladiciannove** il giorno **19** del mese di **Marzo** alle ore 10,30 presso i locali sociali siti in Via Volturmo, 2 Palermo, si riunisce, l'Assemblea Ordinaria dei Soci dell'AMAP S.p.A., giusta avviso comunicato via PEC (n.5619) con nota prot. n. 10179/19 dell'11/3/2019 e successivo odg integrativo inviato via PEC (n.6295) con nota prot. n. 11405/19 del 18/03/2019, ai sensi dell'art. 15, del vigente Statuto AMAP S.p.A., con il seguente

### Ordine del giorno

1. Dimissioni Amministratore Unico e nomina Organi sociali.
2. "Piano dei Fabbisogni ed allegato accordo aziendale" come rimodulato secondo le indicazioni contenute nella nota del Settore Società Partecipate del Comune di Palermo prot. n. 69607 del 28 gennaio 2019 di seguito alla deliberazione dell'assemblea dei soci del 30 gennaio 2019 – determinazioni inerenti e conseguenti.
3. Varie ed eventuali.

Sono presenti :

Per il capitale sociale

Il Comune di Palermo, titolare di n. 25.576.000 di azioni sociali del valore nominale di euro 1,00 ciascuna, rappresentative del capitale sociale, rappresentato dal Dott. Fabio Giambrone, Vice Sindaco, giusta delega contenuta nella nota prot. n. 209901 del 14/3/2019 acquisita al prot. societario al n. 0011052/19 del 15/3/2019.

I nomi degli Azionisti Comuni dell'ATI Palermo intervenuti e di quelli rappresentati per delega sono contenuti in un foglio a parte agli atti della Società.

E' presente l'Arch. Maria Prestigiacomò, Amministratore Unico cessato.

Per la Società

Il Collegio Sindacale, nelle attuali funzioni gestorie previste dall'art. 2386 codice civile, così composto :

- Dott. Giovanni Battista Scalia, Presidente;
- Dott.ssa Valeria Di Gruso, Sindaco effettivo;
- Dott. Gianfranco Arone di Valentino, Sindaco effettivo.

Viene invitato ad assistere il Direttore Generale f.f. dell'AMAP S.p.A., Avv. Giuseppe Ragonese.

A questo punto il Presidente del Collegio Sindacale, constatata la regolarità della convocazione e le presenze, dichiara validamente costituita l'Assemblea degli azionisti, per discutere e deliberare sugli argomenti iscritti all'ordine del giorno.

U

**AMAP S.p.A. – Palermo**  
**Libro delle adunanze e delle deliberazioni delle Assemblee**



Di seguito l'Assemblea, provvede a nominare segretario verbalizzante della seduta, ai sensi dell'art. 29 dello Statuto Sociale, la Dott.ssa Maria Concetta Russo, funzionario dipendente della Società.

Successivamente si passa all'esame dell'argomento al punto 1) all'o.d.g:

**Punto 1 all'ordine del giorno: Dimissioni Amministratore Unico e nomina Organi sociali.**

Il Presidente del Collegio Sindacale riferisce che l'Arch. Maria Prestigiacomò, giusta nota prot. n. 0010177/19 dell'11/3/2019, ha comunicato le proprie dimissioni dalla carica di Amministratore Unico della Società AMAP S.p.A. a seguito di nuovi impegni professionali.

Interviene di seguito l'Arch. Prestigiacomò per formulare il proprio ringraziamento nei confronti dell'Azionista Comune di Palermo per la fiducia accordatagli, ed altresì verso gli altri Soci, il Collegio Sindacale ed il Revisore Legale per la valida collaborazione ricevuta durante il periodo di espletamento del mandato, sia di Presidente sia di Amministratore Unico. Un ulteriore ringraziamento viene rivolto anche al Direttore Generale, ai Dirigenti ed a tutto il personale dipendente della Società per la professionalità dimostrata e per il costante impegno profuso nello svolgimento delle attività istituzionali di rispettiva competenza.

A questo punto prende la parola il Vice Sindaco del Comune di Palermo per riferire che con la Determinazione Sindacale n. 27/DS del 18/03/2019 l'Ing. Alessandro Di Martino è stato nominato, ai sensi dell'art. 2449 c.c., Amministratore Unico dell'AMAP S.p.A., e ciò anche in considerazione dell'esperienza professionale acquisita durante lo svolgimento delle precedenti funzioni di Vice Presidente dell'AMAP S.p.A.

Inoltre il Vice Sindaco rivolge un plauso all'Arch. Prestigiacomò, insieme alla quale si è di recente insediato nella nuova Giunta Comunale, per avere svolto il mandato con doti professionali e manageriali di elevato livello, e ciò in costante sinergia con l'Azionista, con gli altri Amministratori e con gli Organi di controllo societari.

Nell'occasione il Dott. Giambrone, condividendo le affermazioni rese dall'Arch. Prestigiacomò, si complimenta con il Direttore Generale, i Dirigenti e tutto il personale dipendente che, accrescendo il valore e l'immagine dell'AMAP, l'hanno confermata quale una delle più valenti Società Partecipate del Comune di Palermo con un ruolo operativo innovativo in un più ampio contesto territoriale di riferimento.

Prende la parola il Sindaco di Aliminusa per ricordare ai presenti le capacità manageriali e le doti umane dell'Arch. Maria Prestigiacomò e per dichiararsi certo, all'unanimità con gli altri Sindaci, che la delega ai rapporti funzionali con Amap contenuta nel nuovo incarico di Assessore potrà consentire la continuazione del percorso già intrapreso ed altresì che l'Ing. Alessandro Di Martino espletterà il proprio mandato di Amministratore Unico in piena continuità con la precedente governance.

Di seguito l'Assemblea, visto l'art. 26 ultimo comma del vigente Statuto sociale, all'unanimità dei presenti,

**Delibera**

**Prendere atto** che l'Arch. Maria Prestigiacomò, giusta nota prot. n. 10178/19 dell'11/3/2019, ha comunicato, ai sensi dell'art. 2385 codice civile, le proprie dimissioni dalla carica di Amministratore Unico dell'AMAP S.p.A.

**AMAP S.p.A. – Palermo**  
**Libro delle adunanze e delle deliberazioni delle Assemblies**



**Prendere atto** della nomina disposta con la Determinazione Sindacale n. 27/DS del 18/03/2019 ai sensi dell'art. 2449 c.c. dell'Ing. Alessandro Di Martino nato a Palermo il 16/12/1970 e residente in Palermo Via Ippocrate n. 60 Codice Fiscale DMR LSN 70116 G273F, quale Amministratore Unico dell'AMAP S.p.A., attribuendo allo stesso il compenso stabilito nella Determinazione Sindacale n. 2/DS del 10/01/2019.

A questo punto l'Ing. Alessandro Di Martino, intervenuto all'Assemblea, procede all'accettazione dell'incarico di Amministratore Unico dell'AMAP S.p.A. ringraziando il Socio Comune di Palermo per la fiducia accordatagli. Nell'occasione l'Ing. Di Martino, dopo avere formulato all'Arch. Prestigiacoimo i migliori auguri per il nuovo prestigioso incarico, assicura ai Soci che, grazie anche alla valida collaborazione del personale societario, svolgerà il proprio mandato sia in continuità con la precedente governance sia proiettandosi verso la realizzazione di significativi obiettivi strategici.

**Punto 2 all'ordine del giorno: "Piano dei Fabbisogni ed allegato accordo aziendale" come rimodulato secondo le indicazioni contenute nella nota del Settore Società Partecipate del Comune di Palermo prot. n. 69607 del 28 gennaio 2019 di seguito alla deliberazione dell'assemblea dei soci del 30 gennaio 2019 – determinazioni inerenti e conseguenti.**

Interviene il Collegio Sindacale per riferire in merito alla deliberazione n. 27 del 15 marzo 2019 adottata dallo stesso, ai sensi dell'art. 2403 c.c. e dell'art. 2386 c.c., sottolineando l'urgenza e l'assoluta necessità che l'AMAP S.p.A., a tutela degli interessi societari, sia dotata di un assetto organizzativo adeguato alla complessità dei servizi pubblici gestiti nell'ampio contesto territoriale di riferimento e nel rispetto delle prescrizioni dell'Autorità di Regolazione nazionale (ARERA).

Pertanto il Collegio, considerata la competenza dell'Assemblea dei Soci ai sensi dell'art. 13 capoverso 5 dello Statuto sociale, evidenzia la necessità e l'urgenza di dare immediata attuazione alle misure di cui "Piano dei Fabbisogni ed allegato accordo aziendale del 5/11/2019" come rimodulato secondo le indicazioni contenute nella nota del Settore Società Partecipate del Comune di Palermo prot. n. 69607 del 28 gennaio 2019 di seguito alla deliberazione dell'assemblea dei soci del 30 gennaio 2019.

Per quanto sopra il Collegio Sindacale invita i signori Azionisti a deliberare in tal senso.

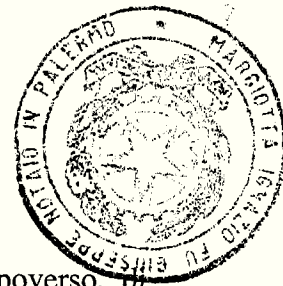
Di seguito prende la parola il Vice Sindaco il quale dichiara di concordare con le osservazioni formulate dal Collegio Sindacale e quindi invita la Società a procedere all'attuazione delle misure di cui al "Piano dei fabbisogni di personale AMAP S.p.A. 2019/2021, con allegato Accordo Collettivo Aziendale del 5/11/2018".

Dopo breve dibattito, l'Assemblea, ai sensi dell'art. 13 riga 8 dello Statuto sociale, all'unanimità dei presenti,

**Delibera**

**Prendere atto** che la Società, giusta nota prot. n. 6193/19 del 13/2/2019, ha definitivamente rimodulato il "Piano dei fabbisogni di personale AMAP S.p.A. 2019/2021, con allegato Accordo Collettivo Aziendale del 5/11/2018" secondo le indicazioni contenute nella nota del Settore Società Partecipate del Comune di Palermo prot. n. 69607 del 28 gennaio 2019 di seguito alla deliberazione dell'assemblea dei soci del 30 gennaio 2019.

AMAP S.p.A. – Palermo  
Libro delle adunanze e delle deliberazioni delle Assemblee



**Dare mandato** alla Società, in conseguenza di quanto precisato al primo capoverso, di procedere all'attuazione delle misure di cui al predetto "Piano dei fabbisogni di personale AMAP S.p.A. 2019/2021, con allegato Accordo Collettivo Aziendale del 5/11/2018".

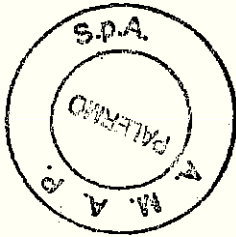
Ultimata la discussione, alle ore 11,00 la seduta viene dichiarata chiusa, previa redazione, lettura ed approvazione, all'unanimità, del presente verbale.

IL SEGRETARIO

*Maria Concetta Russo*

IL COLLEGIO SINDACALE

*[Signature]* (Presidente)  
*[Signature]* (Sindaco effettivo)  
*Valeria Di Guro* (Sindaco effettivo)



ALLEGATO 3

# Piano dei fabbisogni di personale

## AMAP S.p.A.

### 2019 — 2021

con allegato Accordo Collettivo Aziendale del 5/11/2018

Approvato con deliberazione dell'Amministratore Unico

n. 10 del 4 febbraio 2019

in adeguamento alla nota del Settore Sodet Partecipate prot. n. 69607 del 28/01/2019, in esito alla

deliberazione dell'Assemblea dei soci n. I del 30/01/2019

ed integrato con i chiarimenti richiesti in data 5-7/02/2019

8

**1) Misure organizzative ed esigenze di fabbisogno derivanti dal contesto gestionale di riferimento dell'AMAP S.p.A.**

Come è noto, l'AMAP S.p.A ha, in questi ultimi anni, mutato radicalmente il proprio assetto societario ed istituzionale essendo divenuta il gestore del Servizio Idrico Integrato (SII) in un'ampia area territoriale della Città Metropolitana di Palermo, ossia nel perimetro dei 34 Comuni che hanno aderito alla nostra compagine deliberando l'affidamento del SII sino al 31 dicembre 2045.

La società è oggi tenuta ad ottemperare agli impegni assunti ai sensi di legge, nella Convenzione di Gestione del SII sottoscritta il 22 marzo 2018 con l'ATI Palermo, di cui è corredo e necessario complemento la Pianificazione Industriale di lungo periodo 2017 - 2045, stralcio operativo del Piano d'Ambito dell'ATO Palermo approvato con la deliberazione dell'ATI Palermo n.2 del 22 novembre 2017.

L'assetto gestionale raggiunto è, peraltro, ancora suscettibile di essere ulteriormente ampliato sull'intero Ambito Territoriale Ottimale Palermo al completamento delle attività di cui alla deliberazione n.10 del 27 settembre 2018 della stessa ATI Palermo.

Con la detta deliberazione la nostra società, infatti, è stata individuata come possibile gestore unico dell'ATO Palermo, in un assetto finale al quale è correlato a regime anche il fabbisogno di risorse umane necessario a rispondere alle esigenze dell'intero Ambito di riferimento e negli altri Comuni ivi ricadenti.

Per dare attuazione agli obblighi di servizio già assunti in linea con la citata convenzione di gestione e, per altro verso, per ottemperare alle previsioni Statutarie e da Regolamento Unico sui controlli interni adottato dal Comune di Palermo, l'AMAP S.p.A ha approvato periodicamente i Piani Industriale Triennali richiesti dall'Amministrazione Comunale socio di maggioranza, l'ultimo dei quali è quello relativo al periodo 2019-2021.

Detta pianificazione è stata elaborata per gli aspetti economici e finanziari sulla scorta delle risorse derivabili dalla tariffa del SII in attuazione delle deliberazioni del competente Soggetto Regolatore, l'Autorità dell'Energia Elettrica e GAS ed i Servizi Idrici (oggi denominata Autorità di Regolazione per Energia Reti ed Ambiente - ARERA -).

L'AMAP S.p.A, infatti, è affidataria di un servizio pubblico locale - di rilevanza economica generale - che trova la totale copertura nelle tariffe corrisposte dagli Utenti e che non ha, quindi, una dipendenza diretta dai conti economici delle Pubbliche Amministrazioni proprietarie.

Per completezza del quadro regolatorio entro il quale la nostra Società svolge la propria attività va, ancora, evidenziato che il SII in affidamento è soggetto al controllo dell'ARERA, la quale ha negli anni emanato varie deliberazioni che hanno tracciato in modo puntuale gli adempimenti, sempre più stringenti, cui attenersi al fine di rispondere alle direttive impartite dallo stesso Soggetto Regolatore.

La predetta Autorità, in particolare, ha normato in modo puntuale i processi di lavoro correlati allo svolgimento del servizio pubblico affidato alla nostra società. Ci si riferisce ad aspetti che riguardano la qualità contrattuale, la qualità tecnica e la qualità della misura ed ancora i sistemi di rendicontazione dei costi dei singoli segmenti del servizio e degli investimenti programmati.

Tutto ciò è avvenuto secondo regole che impongono un assetto di funzioni e competenze all'interno delle società di gestione come la nostra, capace di assicurare i complessi e periodici adempimenti cui sono correlati meccanismi incentivanti e, per converso, l'applicazione di penali ed indennizzi.



Si tratta, in buona sostanza, di un sistema di regole che disciplinano le diverse attività del SII (Acquedotto, Fognatura e Depurazione) che devono essere oggetto di costante monitoraggio ai fini delle periodiche verifiche, per quanto di rispettiva competenza, dello stesso Soggetto Regolatore e della stessa ATI Palermo affidataria del servizio in parola.

**2) Il nuovo Organigramma societario tra impegni contrattuali con PATI Palermo, vincoli di regolamentazione dell'ARERA ed il rispetto degli indirizzi dell'Amministrazione Comunale socio di maggioranza.**

Nello scenario sopra delineato ed anche per ottemperare agli adempimenti del Regolamento Unico sui Controlli Interni adottato dal Comune di Palermo, la nostra società ha provveduto ad adeguare la propria struttura organizzativa per renderla rispondente, da un lato alle necessità di efficienza gestionale nell'Ambito Territoriale di riferimento e dall'altro all'esigenza di assicurare l'assolvimento degli obblighi di regolamentazione dettati dall'ARERA.

Ciò ha comportato una rivisitazione della previgente struttura organizzativa risalente all'anno 2011, al fine di creare un assetto idoneo alle intervenute esigenze di servizio e da affidare alla responsabilità di personale capace ad assolvere ai delicati correlati compiti.

In questo si è tenuto conto dell'immediata necessità di ricoprire le posizioni divenute vacanti per l'intervenuto pensionamento di personale, in specie quello che ricopriva incarichi dirigenziali o apicali, ed eliminare il mantenimento di doppi incarichi e ciò in modo da avere una più equilibrata ripartizione delle competenze e migliorare l'efficienza e l'efficacia degli stessi Servizi ed Uffici.

Per soddisfare tali prioritarie urgenti esigenze ci si è mossi nel solco degli indirizzi in ultimo tracciati dal Consiglio Comunale di Palermo con la Delibera n.38 del 26 febbraio 2018 e, quindi, mirando ad una razionalizzazione e snellimento delle strutture organizzative e garantendo pure il contenimento della spesa.

Tale atto di indirizzo è venuto a collocarsi nel contesto dell'intervenuto comma 5 dell'art. 19 del T.U. sulle Società a Partecipazione Pubblica di cui al D.lgs. 19 agosto 2016 n. 175 e s.m.i.

Più in particolare, con la citata deliberazione n.38/2018 è stato fissato come vincolo da osservare in tema di gestione del personale e come obiettivo pluriennale **per il triennio 2017-2018-2019**, il limite generale del trattamento economico complessivo ed accessorio del personale delle società partecipate dal Comune di Palermo, corrispondente ai trattamenti riconosciuti a tale titolo nell'anno 2015.

**3) Analisi dei fabbisogni e gestione del personale secondo il nuovo T.U. sulle società a partecipazione pubblica.**

Per completezza del contesto normativo di riferimento e per le sue refluente sulla analisi dei fabbisogni e sulle misure da attuare, va rilevato che l'art. 19 comma 1 del T.U. Partecipate avente ad oggetto "gestione del personale", mutando radicalmente il precedente assetto legislativo in materia di rapporto di lavoro del personale delle società partecipate, ha stabilito che: "Salvo quanto previsto dal presente decreto, ai rapporti di lavoro dei dipendenti delle società a controllo pubblico si applicano le disposizioni del capo I, titolo II, del libro V del codice civile, dalle leggi sui rapporti di lavoro subordinato nell'impresa, ivi incluse quelle in materia di ammortizzatori sociali, secondo quanto previsto dalla normativa vigente, e dai contratti collettivi."

Lo stesso T.U. Società Partecipate al richiamato comma 5 dello stesso citato articolo ha stabilito che: "Le amministrazioni pubbliche socie fissano, con propri provvedimenti, obiettivi specifici, annuali e pluriennali, sul complesso delle spese di funzionamento, ivi comprese quelle per il personale, tenendo conto del settore in cui ciascun soggetto opera, delle società controllate, anche attraverso il contenimento degli oneri contrattuali e delle assunzioni di personale e tenuto conto di quanto stabilito all'articolo 25, ovvero delle eventuali disposizioni che stabiliscono, a loro carico, divieti o limitazioni alle assunzioni di personale.

Nel mutato ed innovato quadro normativo, la società scrivente tenendo conto degli indirizzi contenuti della deliberazione del C.C. di Palermo n.38/2018, ha definito la nuova struttura organizzativa societaria che è stata approvata con la deliberazione dell'Amministratore Unico n.1 dell'11 settembre 2018 e nel contempo ha definito l'analisi dei fabbisogni di personale per il periodo qui all'esame.

Si rileva che le scelte organizzative e le analisi svolte sono state attuate trovando fonte di ragguglio nelle linee di indirizzo per la predisposizione dei Piani di Fabbisogno di personale divulgate dal Ministro per la semplificazione e la pubblica amministrazione con documento dell'8 maggio 2018 e, quindi, nella logica del perseguimento degli **obiettivi di performance organizzativa e di ottimizzazione della qualità del servizio** da rendere alla collettività e ciò come, peraltro, richiesto dalle prescrizioni dell'ARERA.

Quanto alla **performance organizzativa** giova evidenziare che si è riusciti a dare attuazione agli obiettivi indicati nelle richiamate linee guida - come si è già detto - attuando una concentrazione dell'esercizio delle funzioni istituzionali, mediante il riordino delle competenze degli uffici anche eliminando le duplicazioni esistenti, razionalizzando gli assetti e guardando comunque ai nuovi modelli organizzativi in materia di SII (es. Unbundling)

La nuova struttura organizzativa è il frutto di una riprogettazione e snellimento dei processi lavorativi, attuata anche guardandosi alle opportunità offerte dall'utilizzo delle nuove tecnologie e con una decisa spinta verso l'informatizzazione, in una generale logica di efficienza ed efficacia e di miglioramento del servizio nell'ampio ambito territoriale servito.

Gli altri parametri che sono stati tenuti presenti nella nuova impostazione organizzativa sono quelli del rispetto dei vincoli economico-finanziari e degli obblighi normativi in materia di assunzione di personale appartenente **alle categorie protette**, che risultano pienamente ottemperati dalla Società e della distribuzione delle competenze nel rispetto dei principi generali di **legalità** e delle regole fissate dalla normativa in materia di **prevenzione della corruzione**.

Da tale realizzato impianto organizzativo sono scaturite le **esigenze quali-quantitative** che costituiscono la base del fabbisogno di personale tarato sull'orizzonte temporale del prossimo triennio ed in linea a quanto previsto a regime nel Piano di Ambito dell'ATO Palermo.

Sotto il **profilo quantitativo**, si puntualizza quanto segue.

La Società - come si è detto - ai fini della determinazione fabbisogno complessivo deve fare riferimento all'organico previsto nel Piano d'Ambito dell'ATO Palermo di cui all'*addendum* approvato con delibera dell'ATO Palermo n.3 del 12 dicembre 2002 che, riferito a tutto il territorio dell'Ambito, prevede **n. 1201 unità lavorative a tempo indeterminato e con orario di lavoro a tempo pieno.**



Tale dimensionamento è stato il frutto di un puntuale lavoro approvato dall'Ente d'Ambito e condotto mediante l'utilizzo di parametri che hanno identificato i volumi di attività in relazione ai livelli di servizio da erogare. Parametri, questi, che rappresentano le migliori performance dei principali operatori del settore.

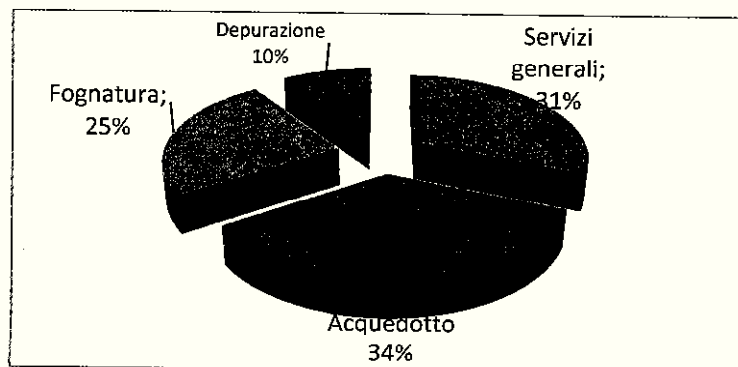
Analisi, quella a suo tempo effettuata, pienamente collimante con le attuali prospettive.

Ritenuto che il numero dei dipendenti in forza ad AMAP S.p.A. al 31 dicembre 2018 sarà pari (compresi i "cessati" a tale data) a 851 unità, il fabbisogno di organico complessivo, a pieno regime (estensione territoriale all'intero ambito territoriale), sarà potenzialmente pari a 350 unità.

Qui di seguito la ripartizione numerica del personale suddiviso per segmento di servizio comparando la situazione attuale AMAP con quella a pieno regime nell'intero contesto dell'ATO Palermo.

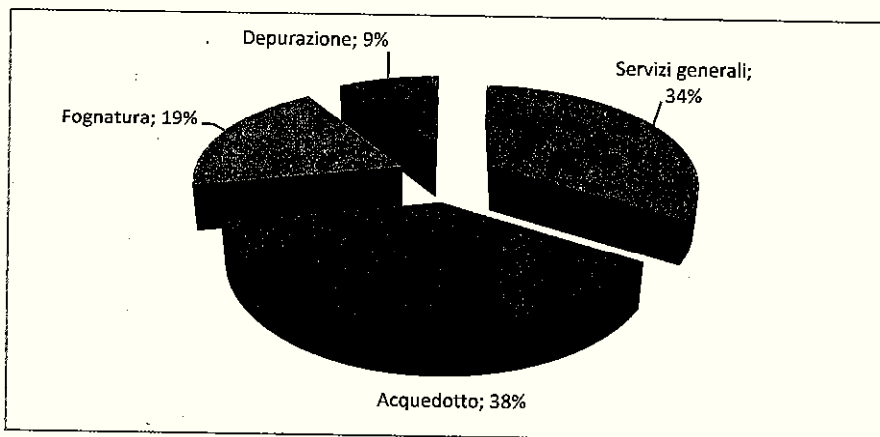
#### TIPOLOGIA DEL PERSONALE IN ORGANICO AMAP S.p.A.

Servizi generali	263	31%
Acquedotto	294	34%
Fognatura	211	25%
Depurazione	83	10%
<b>Totale</b>	<b>851</b>	



**TIPOLOGIA DEL PERSONALE IN ORGANICO A REGIME ATO PALERMO**

Servizi generali	401	34%
Acquedotto	457	38%
Fognatura	232	19%
Depurazione	111	9%
<b>Totale</b>	<b>1.201</b>	



In sede di consolidamento del riassetto organizzativo già avviato e nei limiti delle risorse economiche disponibili come previste nel Piano Industriale Triennale 2019-2021, la società intende provvedere nell'anno 2019, prioritariamente, alla copertura definitiva delle posizioni infungibili di seguito riportate con indicati in rosso ruoli e funzioni per complessive 20 unità.



#### 4) Il Fabbisogno di personale nei posti apicali infungibili da ricoprire con selezioni in linea con le vigenti previsioni normative.

Per dare immediata operatività al nuovo assetto organizzativo, l'AMAP ha provveduto, dunque, ad affidare, temporaneamente, nelle more della definizione dell'iter come sopra delineato, ad alcuni dipendenti per la durata massima di mesi sei - così come stabilito dal vigente CCNL di categoria con richiamo all'art. 2103 del c.c. e, quindi, in applicazione del citato comma 1 dell'art. 19 del T.U. Partecipate - la responsabilità temporanea dei Servizi ed Unità vacanti e/o previste nel nuovo assetto organizzativo.

Detta soluzione transitoria - per quanto ampiamente motivato nel citato deliberato- è stata adottata per garantire i nuovi impegni contrattuali e fronteggiare la particolare situazione in cui la società si è venuta a trovare per il vuoto di organico in particolare di personale con responsabilità apicale e, quindi, per garantire *medio tempore* la copertura delle posizioni in grado di assicurare la continuità del servizio pubblico in affidamento.

Ciò è avvenuto, si ribadisce, nelle more dello svolgimento delle selezioni finalizzate alla definitiva copertura dei ruoli che, nella ricorrenza dei requisiti previsti, saranno improntati a criteri di massima partecipazione e nel rispetto dei principi di trasparenza, imparzialità e pubblicità di cui alla vigente normativa in materia.

Nella prima fase di attuazione del riassetto organizzativo, pertanto, si procederà nei limiti delle previsioni normative e compatibilmente con le risorse economiche previste nel Piano Industriale Pluriennale ad effettuare la copertura dei ruoli in organico vacanti con le selezioni interne, che dunque, riguarderanno un complessivo di 20 figure professionali, meglio indicate nello schema organizzativo sopra riportato, per la competenza specifica richiesta nei settori di riferimento e con gli inquadramenti contrattuali appresso indicati:

- I. 3) Responsabili di Servizi da inquadrare come dirigente ai sensi del vigente CCNL Imprese dei Servizi di Pubblica Utilità da individuare nell'anno 2019 con selezione pubblica con riserva agli interni ai sensi della vigente normativa.
- II. 7) Responsabili di Unità di Coordinamento da inquadrare come Quadri ai sensi del vigente CCNL Unico GAS-ACQUA.
- III. 10) Responsabili di Unità da inquadrare nel Livello VIII ai sensi del vigente CCNL Unico GAS-ACQUA.

Va evidenziato come la predetta soluzione è stata prescelta in quanto oggi l'unica in grado di conciliare l'emergenza organizzativa con la necessaria copertura dei posti vacanti infungibili ed il quadro economico compatibile con le previsioni di spesa in materia di personale risultanti del Piano Triennale di riferimento.

Peraltro, detta soluzione è la meno onerosa possibile e, quindi, in perfetta linea con le direttive impartite dall'Amministrazione in indirizzo con la citata delibera di Consiglio Comunale n.38 del 26 febbraio 2018.

Negli anni a seguire, con un organigramma autonomo e definito in base alle esigenze da soddisfare nell'intero ambito di riferimento, la società procederà con le ulteriori assunzioni attraverso selezioni esterne in linea con gli indirizzi della amministrazione proprietaria secondo le vigenti previsioni normative in materia.

Allo stato, quindi, il costo consequenziale per l'anno 2019 è, invero, limitato al solo trattamento retributivo differenziale tra l'inquadramento rivestito dal personale partecipante alle selezioni interne per titoli ed esperienza maturata e quello previsto all'esito delle selezioni che si andranno a svolgere.

Si consideri, ancora, che la copertura degli organici carenti, nei limiti delle 20 unità di cui sopra, attraverso selezioni interne, trova fonte di ragguglio nello strumento derogatorio offerto dalla riforma Madia (art.22

comma 15 del Decreto Legislativo n.75/2017) per il solo triennio 2018/2020, ed è in linea con lo spirito della normativa che lo ha introdotto per la sola P.A., risultando motivato, per come si è detto, dalla necessità di valorizzare, sviluppare e perfezionare, puntando sul Know How interno, professionalità già presenti nell'ambito dell'assetto in dotazione della Società, nonché per contenere i costi di copertura dei posti in organico nell'ambito dei parametri legali ed economici dettati rispettivamente dagli indirizzi della proprietà e dal Piano Industriale Pluriennale approvato dall'ATI Palermo.

A tal riguardo, rilevandosi che il sistema di classificazione unico nei livelli di inquadramento di cui al nostro vigente CCNL di categoria, non è in alcun modo comparabile con il sistema in aree o categorie proprio dei rapporti di lavoro con la Pubblica Amministrazione, si riporta nella seguente tabella il Piano dei Fabbisogni riferito agli inquadramenti in ruoli gestionali infungibili ove sono concentrate le richieste progressioni verticali conseguenti alle selezioni da avviare:

**TABELLA FABBISOGNO PROFILI PROFESSIONALI**

Inquadramento	Fabbisogno totale 2019-2021	Selezioni interne 50% fabbisogno totale da effettuare nel 2019 ad esclusione dei 3 posti per dirigente da individuare con selezione pubblica con riserva agli interni ai sensi della vigente normativa
Dirigenti	6	3
Quadro	14	7
VIII	20	10

In merito si precisa che in ragione del nuovo ampliato ruolo gestionale e per il raggiungimento delle finalità di efficienza organizzativa, la società ha la necessità di dover procedere all'inserimento a regime nel triennio 2019/2021, compatibilmente con il mantenimento dell'equilibrio economico aziendale, di 40 unità in ruoli funzionali anche di tipo apicale ed infungibili delle seguenti figure professionali:

- A. n. 6 Responsabili di Servizi da inquadrare come dirigente ai sensi del vigente CCNL Imprese dei Servizi di Pubblica Utilità di cui:  
Anno 2019 : n. 3 Dirigenti "Tecnici" da individuare con selezione pubblica con riserva agli interni ai sensi della vigente normativa  
Anni 2020-2021 : n. 3 Dirigenti da individuare con selezione pubblica con riserva agli interni ai sensi della vigente normativa.
- B. n. 14 Responsabili di Unità di Coordinamento da inquadrare come Quadri ai sensi del vigente CCNL Unico GAS-ACQUA:  
Anno 2019: n. 4 Quadri "Tecnici" , n. 3 Quadri "Amministrativi".  
Anni 2020-2021: n. 3 Quadri "Tecnici" , n. 2 Quadri "Amministrativi", n. 2 Quadri "Tecnico/Amministrativi".
- C. n. 20 Responsabili di Unità da inquadrare nel Livello VIII ai sensi del vigente CCNL Unico GAS-ACQUA.  
Anno 2019: n. 5 Funzionari Direttivi "Tecnici" , n. 4 Funzionari Direttivi "Amministrativi", n. 1 Funzionario Direttivo "Tecnico/Amministrativo".  
Anni 2020-2021: n. 5 Funzionari Direttivi "Tecnici" , n. 4 Funzionari Direttivi "Amministrativi", n. 1 Funzionario Direttivo "Tecnico/Amministrativo".

Va rilevato che la richiesta della società attiene a provvedimenti volti ad approvare all'esito delle selezioni da effettuare, un adeguamento delle mansioni ex art. 2013 c.c. svolte da personale dipendente e non riguarda, quindi, provvedimenti volti ad attivare reclutamento di nuovo personale.

Si tratta, infatti, di una fattispecie riconducibile all'intervenuto citato art. 19 comma 1 del T.U. Partecipate avente, per l'appunto, ad oggetto "gestione del personale", che costituisce oggi norma speciale di settore regolante la soggetta materia. (In tal senso si veda Corte dei Conti, sez. regionale controllo Liguria, Deliberazione n.80 del 20 luglio 2017 e la Corte dei Conti sez. Lombardia del 25 ottobre 2018 n.302)

La programmazione suddetta, in ogni caso, tiene presente il rispetto dei principi costituzionali in materia che prevedono per la P.A. un adeguato accesso dall'esterno nella misura, per giurisprudenza consolidata, non inferiore al 50% della previsione di personale da assumere a regime.

**5) Il fabbisogno delle altre misure organizzative necessarie all'efficientamento della società e l'assetto normativo di riferimento.**

Sotto altro profilo ed anche al fine di definire le misure di contenimento dei costi di personale necessarie a rendere attuabile l'impianto complessivo delle misure in ultimo richieste nel Piano Industriale 2019-2021, si è sottoscritto in data 5 novembre 2018 con le OO.SS. societarie un accordo sindacale di secondo livello con il quale di seguito all'attuata rivisitazione dell'assetto organizzativo aziendale ed in coerenza con i nuovi servizi che la società è stata chiamata a svolgere, si è convenuto sulla necessità di una graduale armonizzazione contrattuale di tutto il personale complessivamente occupato, superando le diversità derivanti dalle diverse provenienze, procedendo in particolare:

- (i) Alla valorizzazione del personale presente, e prioritariamente di quello dotato di adeguata esperienza ed autonomia nella mansione, anche al fine di prevenire il contenzioso.
- (ii) All'armonizzazione contrattuale del secondo livello di contrattazione.
- (iii) Al superamento dell'accordo collettivo di trasferimento per i lavoratori transitati alla società nel giugno 2016, ai sensi della L.r. n.19/2015 mediante il passaggio da part time a full time del personale già assunto con contratto di lavoro a tempo indeterminato e ciò per conseguire i necessari aumenti di produttività con ricadute positive sulla qualità dei servizi espletati nell'ampliato ruolo operativo.
- (iv) All'individuazione di procedure e regole per la copertura dei posti lasciati vacanti a seguito dei pensionamenti, anche attraverso l'effettuazione delle selezioni nel rispetto delle specifiche normative.

A tal riguardo si allega alla presente relazione il predetto accordo con le OO.SS. ai fini della presa d'atto propedeutica alla sua conseguente attuazione.

**6) L'analisi dei Fabbisogni di personale con riferimento alle indicazioni del Settore delle Società Partecipate del Comune di Palermo di cui alla lettera d) della direttiva contenuta nella nota prot. 845035 del 1 giugno 2018 e nella successiva nota prot. 1494838 del 27 settembre 2018 e prot. 1789292 del 19 dicembre 2018.**

Per completezza dell'analisi dei Fabbisogni qui rappresentata si rileva che la società scrivente si è mossa in linea con le indicazioni contenute nelle note sopra indicate.

In particolare, l'attivazione delle selezioni interne è in linea con lo spirito della normativa di cui all'art.22 comma 15 del Decreto Legislativo n.75/2017 nei termini di seguito precisati:



- L'AMAP S.p.A. ha avuto una riduzione complessiva di organico con un costo del lavoro ridotto in proiezione annua.
- Sulla richiesta ricognizione delle eventuali eccedenze l'AMAP S.p.A. giusta precedenti note societarie prot. 0036356 del 11 settembre 2017 e prot.0008380 del 26 febbraio 2018 ha comunicato, ai sensi e per gli effetti dell'art.25 del T.U. sulle partecipate, che non sussistono nel proprio organico eccedenze di personale.
- L'AMAP S.p.A. non prevede l'utilizzo di lavoro flessibile.
- L'AMAP S.p.A. ha la necessaria capacità assunzionale in termini di costo, essendo la spesa per i nuovi inquadramenti conseguente alle selezioni e per il passaggio del personale ex APS da part time a full time, contenuta entro i limiti di cui alle seguenti tabelle:

#### FACOLTA' ASSUNZIONALE 2019

100% anno 2018 + resti 2016 – 2018

Minor costo cessati 2018	Minor costo cessati 2017	Minor costo cessati 2016	Minor costo cessati 2015	Totale
€2.500.959,00	€1.530.707,00	€ 987.000,00	€860.000,00	4.483.960

#### COSTI SELEZIONI/FULL TIME

Costo 17 selezioni interne	Costo 3 selezioni esterne	Costo stimato 20 selezioni esterne	Costo Full time	Totale
€ 200.000,00	€200.000,00	€1000.000,00	€ 2.500.310,00	€ 3.900.310,00

La società ha, inoltre, la necessaria capacità assunzionale in termini di numeri di posti da effettuare, prioritariamente, nell'anno 2019, con modalità di selezione interne e Full Time considerando che il rapporto tra il numero dei dipendenti in forza ad AMAP S.p.A. e quello previsto a regime nel Piano d'Ambito dell'ATO Palermo (assunzione della gestione del SII negli 82 Comuni) è inferiore al 20 % del fabbisogno di organico desunto dal relativo parametro differenziale.

#### TABELLA FABBISOGNO

A) Organico ATO Palermo a regime (82 Comuni)	B) Organico AMAP al 31.12.2018	Fabbisogno assunzionale complessivo (A-B)	C) 20% Potenziale progressioni interne	D) Selezioni 2019 per ruoli infungibili pari al 50% del fabbisogno potenziale 2019-2021
1201	851 (di cui 195 part time)	350 +full time	70	20

Le analisi predittive sui fabbisogni 2019 e 2021 in ragione del numero dei cessati previsti nel periodo di riferimento riportano economie pari al 100% della spesa di seguito precisata:

**TABELLA PENSIONAMENTI TRIENNIO 2019-2021**

Pensionamenti	2019	2020	2021
Numero quiescenti	9	22	24
Economie di costo	€ 534.800	€ 1.293.600	€ 1.518.500

**Si ribadisce che dalle analisi sopra spiegate la società ha la necessità, di ricoprire, prioritariamente, le posizioni infungibili di responsabilità mediante selezioni – con eventuale corrispondente riduzione percentuale della quota di riserva destinabile alle future selezioni - dovendo rinviare l'assunzione del personale di cui al fabbisogno assunzionale complessivo in esito al successivo ed effettivo ampliamento del ruolo operativo dell'AMAP S.p.A nell'intero Ambito Territoriale Ottimale Palermo.**

Si fa presente ancora che le misure indicate nel richiamato Piano dei Fabbisogni e come pure quelle previste nell'Accordo di lavoro sottoscritto con le OO.SS in data 5 novembre 2018 sono in linea con la deliberazione del Consiglio Comunale n.38 del 26 febbraio 2018 in quanto la loro attuazione, anche per le concomitanti misure di contenimento delle spese derivanti dalla prossima disdetta degli accordi di lavoro pregressi, non determina il superamento della spesa sostenuta per personale nell'anno 2015.

**TABELLA RAFFRONTO COSTI PERSONALE PIANI INDUSTRIALI E BUDGET**

Costo personale Bilancio 2015	Costo personale Budget 2019	Costo personale Piano Industriale 2019	Costo personale Piano Industriale 2020	Costo personale Piano Industriale 2021
47,7 Mln di Euro	46.305 Mln di Euro*	46.066 Mln di Euro	44.89 Mln di Euro	44.500 Mln di Euro

\*Compresi aumenti contrattuali

Conclusivamente in esito alla deliberazione assunta in Assemblea dei Soci del 30/01/2019 in applicazione con l'art. 13 dello Statuto Societario e nel rispetto delle direttive di contenimento di cui alla deliberazione del C.C. di Palermo n.38/2018 e con le modalità di cui alla vigente normativa in materia ed al vigente Regolamento Societario sull'Organizzazione del personale, la Società procederà ad avvenuta approvazione del Piano del Fabbisogno da parte della Giunta Comunale.

- Ad avviare** le selezioni esterne con la prescritta riserva per gli interni per la copertura dei posti di dirigenti previsti nella vigente struttura societaria e con gli inquadramenti di cui al punto I) del presente Piano dei Fabbisogni.
- Ad avviare** le selezioni interne con la pubblicazione di avvisi sul sito societario per n.17 auto candidature, per la copertura dei posti di responsabili previsti nella vigente struttura societaria e con gli inquadramenti di cui ai punti II) e III) del presente Piano dei Fabbisogni.
- Ad omogeneizzare** il rapporto di lavoro dei dipendenti transitati in AMAP S.p.A. dal precedente gestore ai sensi dell'art.5 comma 3 della L.r.19/15, mediante il passaggio da part time a full time del personale già assunto con contratto di lavoro a tempo indeterminato e ciò per conseguire i necessari aumenti di produttività con ricadute positive sulla qualità dei servizi espletati nell'ampliato ruolo operativo.

4. **A dare** in ogni caso attuazione all'Accordo Collettivo Aziendale sottoscritti con le OO.SS societarie in data 5 novembre 2018.

Quanto sopra - si ribadisce - fermo restando che, nel rispetto della citata delibera di C.C. n.38/2018 e sul punto della direttiva del Settore Società Partecipate prot. 845035 del 1 giugno 2018, l'attuazione delle predette misure, come sopra precisato, non determinerà un costo complessivo del personale superiore al tetto di spesa del personale riferito all'anno 2015 e ciò in coerenza con le previsioni del Piano Industriale 2019-2021 e del Budget 2019



Accordo integrativo aziendale AMAP S.P.A

*In tema di sistema di adeguamento del profilo contrattuale al livello di esperienza, autonomia e professionalità conseguito dal lavoratore – omogeneizzazione del rapporto di lavoro del personale AMAP S.p.A. e superamento degli accordi collettivi pregressi di regolamentazione degli istituti non più previsti dal vigente CCNL UNICO GAS ACQUA.*

Le parti:

Amap S.p.A. in persona del proprio legale rappresentante Arch. Maria Prestigiacomò, Amministratore Unico della società, assistita dalla Dott.ssa Stefania Orlando responsabile risorse umane e dal Prof. Avv. Massimiliano Marinelli;

E

Filctem Cgil provinciale di Palermo, segreteria territoriale, rappresentata da Antonino Musso;  
Femca Cisl di Palermo segreteria territoriale, rappresentata da Giovanni Musso;  
Uiltec Uil di Palermo segreteria territoriale, rappresentata da Maurizio Terrani;  
di seguito riportate anche "la Società" e le "OO.SS."

PREMESSO

- CHE la società nell'ambito del Piano Industriale Triennale (2018 - 2020) ha definito le condizioni operative ed economiche - finanziarie afferenti la gestione del *Servizio Idrico Integrato* (SII) nel perimetro dei 34 Comuni che hanno aderito alla compagine AMAP S.p.A. deliberando l'affidamento alla stessa società del predetto servizio sino al 31 dicembre 2045;
- CHE detto Piano Industriale Triennale è stato definito in coerenza con gli impegni assunti giusta convezione di gestione del SII sottoscrittasi con l'ATI Palermo il 22 marzo 2018, di cui è corredo e complemento la pianificazione industriale di più lungo periodo 2017-2045, stralcio operativo del Piano d'Ambito dell'ATO Palermo approvato con la deliberazione dell'ATI Palermo n.2 del 22 novembre 2017;
- CHE la società ha, pertanto, assunto in relazione ai nuovi impegni istituzionali ed a quelli che si presume in futuro potranno ulteriormente derivare, una nuova identità operativa, proiettata nel nuovo ampliato ambito gestionale;
- CHE, in tale contesto, la società ha rappresentato ai propri soci, informando in merito le OO.SS., la prioritaria necessità di dotarsi di un nuovo assetto organizzativo, proponendo idonei correttivi al precedente assetto, al fine di assolvere ai nuovi impegni assunti, di garantire una capacità operativa su una vasta area territoriale - non contigua e non omogenea - di garantire interventi idonei alla risoluzione delle numerose problematiche gestionali secondo logiche organiche di programmazione;
- CHE, conseguentemente, la società ha proceduto all'adeguamento del proprio Organigramma e Funzionigramma, definendo un nuovo modello organizzativo dei Servizi societari, coerente con la nuova fase di gestione e proiettato ai futuri scenari che prevedono una possibile ulteriore ampliamento del ruolo operativo nell'intero Ambito Territoriale Ottimale secondo la vigente normativa di settore;
- CHE detto Organigramma e Funzionigramma, attuato di seguito alla sua approvazione, giusta deliberazione dell' Amministratore Unico n.1 dell'11 settembre 2018, delinea una più equilibrata ripartizione delle competenze al fine di migliorare l'efficienza e l'efficacia degli stessi Servizi svolti, ed anche per eliminare il mantenimento di doppi incarichi in ruoli strategici ed impegnativi, che richiedono univoca e costante sovrintendenza, fatto ancor più necessario in relazione al predetto ampliamento dei servizi nell'ambito territoriale di riferimento;
- CHE, al riguardo e oltre alla copertura dei posti di responsabile nelle posizioni apicali di cui alla predetta organizzazione cui si è provveduto in attuazione della citata deliberazione, si rende necessario dotare la società di adeguate figure professionali per numero e profili, in grado di poter rispondere alle nuove istanze operative, anche in relazione alle specifiche esigenze di risorse umane derivanti dal mancato *turn over* del personale, a seguito della riduzione degli organici, prevalentemente per il pensionamento di personale.

- CHE le OO.SS. ritengono non più rinviabile e coerente con i nuovi servizi che la società è chiamata a svolgere, reperire dette risorse tramite una adeguata valorizzazione delle professionalità presenti in azienda in ragione della esperienza maturata e delle capacità dimostrate;
- CHE, sotto altro profilo, la società ritiene indispensabile procedere ad una graduale armonizzazione contrattuale di tutto il personale complessivamente occupato, superando le diversità derivanti dalle diverse provenienze contrattuali;
- CHE, in particolare, la società ritiene condivisibile, compatibilmente con le risorse disponibili e nel rispetto delle direttive impartite dalla proprietà, procedere:
  - (i) alla valorizzazione del personale presente, e prioritariamente di quello dotato di adeguata esperienza ed autonomia nella mansione, anche al fine di prevenire il contenzioso giuslavoristico in materia.
  - (ii) all'armonizzazione dei pregressi istituti di secondo livello di contrattazione superati dall'intervenuta disciplina contrattuale pattizia.
  - (iii) al superamento dell'accordo collettivo di trasferimento per i lavoratori transitati nella società, ai sensi dell'art.5 L.r. n.15/2015, nel giugno 2016, e ciò in ragione dei conseguenti aumenti di produttività indispensabili al miglioramento dei servizi.
  - (iv) all'individuazione di procedure e regole per sopperire alle esigenze di fabbisogno professionale a seguito dei pensionamenti e ciò anche attraverso l'effettuazione di selezioni nel rispetto della regolamentazione societaria in materia e dei principi, anche di derivazione comunitaria, di trasparenza, pubblicità ed imparzialità, nonché di quelli di cui all'art.35, comma 3 del Decreto Legislativo n.165/2001.
- CHE, conseguentemente, la società ha manifestato la necessità di aggiornare l'attuale assetto degli accordi societari, in particolare per gli elementi retributivi aggiuntivi non più coerenti con i processi produttivi e con l'impianto di cui al vigente CCNL di categoria, e per i quali la propria associazione datoriale ha dato indicazioni per il loro superamento, anche attraverso l'uso di politiche di *welfare* aziendale, in linea con i nuovi generali indirizzi normativi in materia.
- CHE conseguentemente la società, ai fini del superamento del modello contrattuale di secondo livello e per il loro adeguamento ai nuovi indirizzi del CCNL di categoria e normativi, ha manifestato la volontà di disdettare con effetto immediato i seguenti accordi collettivi societari e prassi applicate e/o applicabili:
  - a) *Accordo del 3 luglio 1996, avente ad oggetto "indennità galleria";*
  - b) *Accordo del 3 luglio 1996, avente ad oggetto "indennità chilometrica/guida";*
  - c) *Accordo del 18 luglio 1996, avente ad oggetto "indennità spurgo";*
  - d) *Accordo del 02 ottobre 1996, avente ad oggetto "diverse articolazioni di orario di lavoro";*
  - e) *Accordo 03 giugno 1997 "adeguamento indennità" (delib.536/97);*
  - f) *Accordo del 23 aprile 2001, avente ad oggetto "indennità forfetaria per i lavoratori comandati a prestare lavoro presso l'impianto di acqua dei Corsari";*
- CHE, inoltre, la società in relazione alla previsione di cui all'art.40 u.c. CCNL del 18/5/2017 ha comunicato che intende contestualmente definire, nei termini appresso specificati, l'istituto di cui all'art.41 lett. h del CCNL del 17 novembre 1995 (indennità di depurazione acque reflue).
- CHE le OO.SS. hanno manifestato la loro disponibilità a rivedere gli assetti contrattuali in parola, in presenza di una organica rivisitazione degli accordi integrativi in essere, orientati ad una armonizzazione contrattuale coerente con il nuovo assetto organizzativo e con il giusto bilanciamento tra gli interessi aziendali e quelli dei lavoratori.

Tutto ciò premesso le parti come sopra individuate con il presente accordo integrativo aziendale - che rappresenta la sintesi condivisa delle rispettive esigenze manifestate nel corso del confronto contrattuale - regolamentano le singole questioni all'esame nei termini appresso indicati in diversi articoli unico ed inscindibile contesto con la superiore premessa:

Art. 1 Regolamentazione del sistema di adeguamento del profilo contrattuale al livello di esperienza, autonomia e professionalità conseguito dal lavoratore.

In considerazione del mancato espletamento di quanto previsto dall'art. 18 punto 2 del CCNL, in ordine all'aggiornamento del sistema di inquadramento, al fine di garantire efficienza ed efficacia all'organizzazione aziendale, nonché per la riduzione del contenzioso in essere, al personale aziendale inquadrato nei livelli 2°, 3° e 4° con compiti operativi, tecnici, amministrativi, tecnico/amministrativi, anche con funzione di coordinamento, con 20 anni di servizio viene riconosciuta un'adeguata autonomia, professionalità ed esperienza, utile all'ottenimento del livello direttamente superiore, in presenza delle seguenti condizioni:

- a) non abbiano avuto riconosciuto, a qualunque titolo (anche in sede giudiziale), un livello superiore negli ultimi 10 anni di servizio;
- b) non abbiano avuto nell'arco di ciascun anno dell'ultimo triennio, assenze dal lavoro in misura pari o superiore al 40% delle ore lavorabili nell'anno (38 ore contrattuali per 52 settimane), ad esclusione dell'astensione per maternità, o dei casi di assenze per patologie di natura oncologica. Il termine per la maturazione del diritto è spostato in avanti di un numero di anni pari al numero di quelli nei quali le assenze hanno superato il limite di cui al periodo precedente;
- c) abbiano svolto per almeno metà degli ultimi venti anni di servizio mansioni per le quali il CCNL preveda l'inserimento anche in livelli successivi, in presenza di coordinamento, autonomia, esperienza e professionalità acquisite;
- d) siano in possesso del titolo di studio o di eventuale altra certificazione prevista dal CCNL per l'assegnazione del livello contrattuale, ferma restando la possibilità di conseguire il passaggio di livello in caso di successiva acquisizione del titolo di studio o della certificazione, considerando anche l'anzianità precedente a tale acquisizione. Limitatamente ai lavoratori inquadrati nel 4° livello - categoria operai, e soltanto in sede di prima applicazione del presente contratto, il predetto requisito può essere sostituito da un'anzianità nell'inquadramento di almeno dieci anni.

La decorrenza del passaggio di livello avverrà al 1° gennaio dell'anno successivo alla maturazione del requisito. In sede di prima applicazione:

la decorrenza avverrà al primo giorno del mese successivo all'approvazione da parte dell'Assemblea dei soci, e comunque, ferma restando la necessità di tale approvazione, dal 1° gennaio 2019;

si terrà conto dell'anzianità di servizio comunque maturata entro il 1° febbraio 2019, con decorrenza dell'inquadramento dalle date indicate al punto precedente.

Il lavoratore inquadrato nel livello superiore in forza del presente articolo potrà svolgere anche mansioni del livello di provenienza.

La procedura di cui al presente articolo non si applica ai seguenti profili professionali:

- letturisti;
- portieri/uscieri;
- sorveglianti;
- addetti stamperia;

Art. 2 Disciplina transitoria per i letturisti

Al personale addetto alla lettura contatori, in assenza di dotazione di un mezzo aziendale, e fino all'assegnazione dello stesso, verrà riconosciuta una indennità forfetaria, non utile



alla determinazione del trattamento di fine rapporto, quantificata in € 250,00 mensili rapportata ai giorni di effettiva presenza.

### Art. 3 Introduzione di sistemi di *welfare* aziendale

3.1. Al personale che fino al 31/12/2017 ha avuto riconosciuta l'indennità di galleria di cui all'accordo del 3 luglio 1996 e per il periodo di effettivo svolgimento dell'attività presso le gallerie, è riconosciuta una misura annuale di *welfare* aziendale di importo pari al 50% dell'indennità media (rapportata ai mesi di effettiva percezione) di galleria percepita nel triennio 2015/2017, non utile alla determinazione del trattamento di fine rapporto, erogata con cadenza trimestrale posticipata, in misura comunque non superiore ad €. 1.500,00 (millecinquecento/00) annui, con le modalità previste all'art. 51 comma 2 e 3 del D.P.R. 917/86, nonché di previdenza complementare di cui alla l. 252/2005, valutando con priorità le prestazioni di cui all'art. 51 comma 2 lettera a, d-bis, f-bis, f-ter, f-quater.

Al personale che fino al 31/12/2017 ha avuto riconosciuta la "indennità forfetaria per i lavoratori comandati a prestare lavoro presso l'impianto di acqua dei Corsari", per tutto il periodo in cui rimarranno assegnati all'impianto Acqua dei Corsari, è riconosciuta una misura annuale di *welfare* aziendale di importo pari al 50% dell'indennità media forfetaria percepita nel triennio 2015/2017, non utile alla determinazione del trattamento di fine rapporto, erogata con cadenza trimestrale posticipata, con le modalità previste all'art. 51 comma 2 e 3 del D.P.R. 917/86, nonché di previdenza complementare di cui alla l. 252/2005, valutando con priorità le prestazioni di cui all'art. 51 comma 2 lettera a, d-bis, f-bis, f-ter, f-quater.

Al personale che fino al 31/12/2017 ha avuto riconosciuta l'indennità chilometrica per servizio presso gli impianti esterni, è riconosciuta - per tutto il periodo in cui saranno assegnati agli impianti esterni - una misura annuale di *welfare* aziendale di importo pari al 50% dell'indennità media chilometrica percepita nel triennio 2015/2017, non utile alla determinazione del trattamento di fine rapporto, erogata con cadenza trimestrale posticipata, in misura comunque non superiore ad €. 3.000,00 (tremila/00) annui, con le modalità previste all'art. 51 comma 2 e 3 del D.P.R. 917/86, nonché di previdenza complementare di cui alla l. 252/2005, valutando con priorità le prestazioni di cui all'art. 51 comma 2 lettera a, d-bis, f-bis, f-ter, f-quater.

3.2 Al solo personale addetto alle effettive e continuative operazioni manuali di spurgo (che comportano contatto con liquami), che espongono lo stesso al disagio correlato alla peculiarità della prestazione resa, ed al personale operaio addetto effettivamente e continuativamente alla depurazione, ossia alle operazioni materiali di conduzione e/o di manutenzione comprese nel processo depurativo, che fino al 31/12/2017 ha avuto riconosciuta l'indennità di spurgo di cui all'accordo del 18 luglio 1996 o l'indennità acque reflue di cui all'art.41 lett. h del CCNL del 17 novembre 1995, viene riconosciuto un trattamento economico, non utile alla determinazione del trattamento di fine rapporto, così determinato:

nessun importo per i lavoratori addetti alle suddette operazioni per non oltre 50 giornate;  
un buono spesa annuo di cui all'art. 51 comma 3 del D.P.R. 917/86, di importo pari a € 100,00 (cento/00) con erogazione semestrale posticipata, per i lavoratori addetti alle suddette operazioni per un numero di giornate da 51 a 100;

un buono spesa annuo di cui all'art. 51 comma 3 del D.P.R. 917/86, di importo pari a € 200,00 (duecento/00) con erogazione semestrale posticipata, per i lavoratori addetti alle suddette operazioni per un numero di giornate da 101 a 150;

un buono spesa annuo di cui all'art. 51 comma 3 del D.P.R. 917/86, di importo pari a € 250,00 (duecentocinquanta/00) con erogazione semestrale posticipata, nonché una misura annuale di *welfare* aziendale di importo pari a € 150,00 (centocinquanta//00) con le modalità previste all'art. 51 comma 2 e 3 del D.P.R. 917/86, per i lavoratori addetti alle suddette operazioni per un numero di giornate da 151 in poi.

3.3. Le "diverse articolazioni di orario di lavoro" di cui al disdettato accordo del 02 ottobre 1996, verranno gestite in applicazione e nel rispetto delle previsioni contenute nell'art.24 del CCNL del 18 maggio 2017 e dunque con "pagamento a prestazione" e trattamento economico in misura non superiore a quella prevista per il turno B : maggiorazione del 5,5%. Al personale che fino al 31/12/2017 ha svolto attività in orario articolato e che alla sottoscrizione del presente accordo continua a svolgerlo, è riconosciuta, fermo restando il mantenimento delle modalità di prestazione di orario articolato, una misura di *welfare* aziendale di importo pari a €. 50,00 annui, anche con modalità di cui all'art. 51 comma 3 D.P.R. 917/86, non utile alla determinazione del trattamento di fine rapporto, erogata con cadenza annuale posticipata nel mese di dicembre.

3.4 Le parti si impegnano a sottoscrivere, in occasione della determinazione del premio di risultato, la clausola di possibilità di conversione, su richiesta del lavoratore, del premio in *welfare* aziendale di cui all'art. 51 comma 2 e 3 del D.P.R. 917/86, nonché di previdenza complementare di cui alla l. 252/2005. In caso di conversione da parte del lavoratore, il premio riconosciuto e convertito subirà un incremento del 20% dell'ammontare lordo determinato in esito al raggiungimento dell'obiettivo.

3.5. L'Azienda si impegna ad avviare una campagna informativa nei confronti del personale, al fine di consentire allo stesso una scelta consapevole in ordine a quanto previsto nel presente articolo.

#### Art. 4 Misura per favorire l'integrazione del personale Amap

4.1. Per il personale in servizio alla data del 1 luglio 2018, con orario di lavoro a tempo parziale, salva diversa volontà manifestata dallo stesso, il contratto di lavoro verrà trasformato a tempo pieno con decorrenza dal primo giorno del mese successivo all'efficacia del presente accordo integrativo aziendale.

4.2 Al personale in forza al 31 dicembre 2014 cui in atto viene riconosciuto un numero di 19 ore di permesso retribuito, viene riconosciuto un incremento dei permessi retribuiti annui di 16 ore a partire dall'anno 2019.

#### Art. 5 Disciplina per la copertura dei vuoti in organico e per l'acquisizione di professionalità

5.1 In relazione alle procedura da seguire, ed in ossequio alle previsioni normative previste, per l'assegnazione delle mansioni superiori e/o l'acquisizione di professionalità per la copertura dei vuoti in organico, conseguenti a cessazioni di rapporti di lavoro e/o alla copertura di posizioni in organigramma scoperte, al fine di evitare gli effetti negativi dell'assenza del ruolo, l'assegnazione temporanea a mansioni superiori ai sensi dell'art. 2103 c.c., nelle more della definizione delle procedure di selezione di cui al punto successivo, potrà avvenire per una durata di 6 mesi, con riconoscimento temporaneo del correlato livello retributivo, e ritorno alle mansioni ed al livello precedente all'espletamento delle procedure di cui al punto successivo, e comunque al termine dei 6 mesi.

5.2. La società, in relazione al vuoto di organico rilevato, entro 90 giorni dall'assegnazione delle mansioni superiori al lavoratore chiamato alla copertura dello stesso, dovrà avviare, in coerenza con il regolamento delle assunzioni e dei passaggi di livello, il bando di selezione, con conclusione dello stesso entro il sesto mese dall'assegnazione delle mansioni superiori.

5.3. Non costituisce titolo preferenziale, né può essere attribuito un maggior punteggio a favore del lavoratore che partecipa alla procedura per la copertura del vuoto in organico, il periodo di assegnazione a mansioni superiori di cui al precedente punto 5.1.

Art. 6 Durata dell'accordo integrativo aziendale

Il presente accordo integrativo aziendale è da ritenersi a tempo indeterminato con possibilità di disdetta delle parti con un preavviso di 6 mesi al fine di poter avviare nuovi tavoli negoziali per l'aggiornamento delle previsioni regolamentate nello stesso.

Art. 7 Efficacia dell'accordo

L'efficacia del presente accordo è subordinata all'approvazione dell'Assemblea dei Soci.

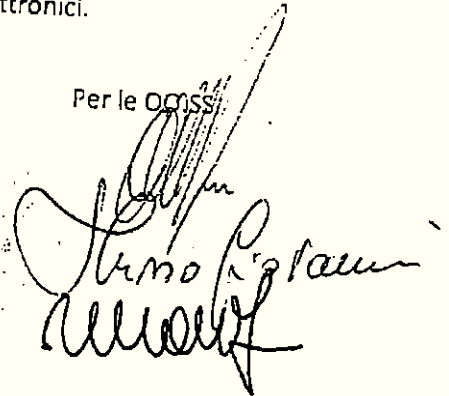
Nota a verbale

In relazione alla richiesta pervenuta dalle OO.SS.: di armonizzazione del monte permessi individuali a tutto il personale della società con il superamento delle differenziazioni in atto tra i lavoratori; di adeguamento del livello retributivo dei lavoratori appartenenti al medesimo livello contrattuale in relazione alle modifiche dell'assetto contrattuale e retributivo conseguente al CCNL 2007; del riconoscimento di un premio fedeltà ai lavoratori in possesso di una anzianità di servizio superiore a 28 anni che appartengano a mansioni e profili non rientranti tra quelli per i quali il presente accordo integrativo aziendale ha previsto un meccanismo di assegnazione a nuovo livello; la società, si dice disponibile ad avviare un tavolo negoziale entro il prossimo mese di marzo 2019, al fine di valutarne la compatibilità economica e contrattuale. La Società informa che ha avviato la procedura per il riconoscimento a tutto il personale del buono pasto, esclusivamente attraverso l'uso di voucher elettronici.

Per la società

Meire Presycesno  
Stefano Orlando  
Maurizio Mannelli

Per le OO.SS.

  
Stefano Orlando  
Maurizio Mannelli