



Autorità di Bacino Distrettuale dell'Appennino Meridionale

www.distrettoappenninomeridionale.it – protocollo@pec.distrettoappenninomeridionale.it

**CONTRATTO INTEGRATIVO
del personale delle aree dell'Autorità di Bacino
Distrettuale dell'Appennino Meridionale
relativo ai criteri di utilizzazione
del fondo per l'anno 2022**

=====

In data 27 giugno 2024 è stato sottoscritto dalle delegazioni trattanti il presente documento

Per la parte pubblica: FIRMATO

Per la parte sindacale: FIRMATO

RSU: FIRMATO

Art. 1

Campo di applicazione, efficacia e durata

1. Il presente contratto collettivo integrativo si applica al personale non dirigente con rapporto di lavoro a tempo indeterminato e a tempo determinato in servizio presso l'Autorità di Bacino Distrettuale dell'Appennino Meridionale (di seguito nominata Autorità) – sede centrale e sedi operative territoriali.
2. Il presente contratto concerne il periodo temporale 1° gennaio 2022 - 31 dicembre 2022 e definisce i criteri di ripartizione delle risorse dell'annualità 2022.
3. Il presente contratto conserva la sua efficacia fino alla stipulazione di quello successivo.

Art. 2

Compensi per la performance organizzativa

1. L'articolo 45 del Decreto Legislativo 165/2001 collega la performance organizzativa *“all'Amministrazione nel suo complesso e alle unità organizzative o aree di responsabilità in cui si articola”*. Nell'attuale fase di organizzazione dell'Autorità distrettuale, anche in relazione al ridotto numero di personale in servizio rispetto alle unità in dotazione organica, la performance organizzativa è misurata a livello di Ente. L'erogazione dei compensi per la performance organizzativa, pertanto, in conformità alle previsioni del vigente Sistema di misurazione e valutazione della performance (SMVP) è correlata agli obiettivi strategici, operativi nonché ai *“Programmi/Azioni e Macro-attività trasversali”* delineati nel Piano della Performance dell'Autorità.
2. Il complesso degli obiettivi strategici inseriti nel Piano della Performance rappresenta la sintesi dell'attività programmata oggetto dell'analisi della performance organizzativa. La realizzazione annuale di tutti gli obiettivi (o di parte di essi) indicati nel Piano della performance, espressa in forma percentuale, rappresenta la misurazione del grado di raggiungimento della Performance organizzativa. Gli esiti della misurazione della performance organizzativa saranno utilizzati per la distribuzione del trattamento economico accessorio collegato alla medesima performance del personale.
3. Alla performance organizzativa è destinata una quota pari al 60% delle risorse destinate ai premi di cui al comma 2 lett.a dell'art. 50 del CCNL funzioni centrali 09/05/2022.
4. Gli importi sono quantificati (con riferimento temporale annuale) sulla base dei risultati complessivi raggiunti dall'Autorità, come formalmente approvati con la Relazione della performance validata dall'OIV, e distribuiti proporzionalmente al grado di raggiungimento degli stessi, con una differenza percentuale in più, pari al 5 % per il personale appartenente all'area dei funzionari rispetto a quello appartenente all'area degli assistenti (nell'annualità di riferimento non sussistono in dotazione organica unità nell'area degli operatori).

Articolo 3

Compensi per la performance individuale

1. L'erogazione dei compensi per la performance individuale è correlata:

- **alla valutazione della prestazione individuale**, sulla base delle schede di cui all'allegato 3 (per il personale di area B) e all'allegato 4 (per il personale di area C) del vigente Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance e secondo i parametri di cui all'allegata tabella 1;

- **all'area di appartenenza**, secondo i parametri di cui all'allegata tabella 2;

2. Il parametro individuale (p_i) sarà: (parametro tabella 1) x (parametro tabella 2). Nel caso di personale part time il parametro individuale (p_i) sarà rideterminato sulla base della percentuale part time: (parametro tabella 1) x (parametro tabella 2) x (% di part time).

3. Per la quantificazione del compenso per la performance individuale da attribuire a ciascun dipendente (c_{pi}) si utilizzerà la seguente formula:

$$c_{pi} = \frac{QPI}{\sum (n_i \times p_i)} \times p_i$$

dove:

QPI = Quota fondo Performance Individuale

p_i = parametro individuale

n_i = numero di dipendenti con stesso parametro individuale

4. I compensi correlati alla performance individuale sono corrisposti successivamente alla sottoscrizione definitiva del CCI di riferimento con la prima mensilità di pagamento utile.

Articolo 4

Ulteriori criteri per l'attribuzione dei premi di performance individuale

1. È attribuita - in applicazione di quanto previsto dall'art. 78 del CCNL 12/2/2018 (art.50 comma 3, CCNL 09/05/2022), secondo i criteri di cui al presente articolo ed a valere sulle risorse annualmente destinate ai premi di performance individuale - una maggiorazione pari al 30 % del valore medio pro-capite dei premi attribuiti al personale valutato positivamente ai sensi del successivo comma 2.

2. La maggiorazione di cui al presente articolo è riconosciuta ad una limitata quota massima di personale pari al 20% del personale valutato positivamente nell'anno di riferimento. La maggiorazione di cui al presente articolo è regolata dai seguenti criteri:

a) raggiungimento di almeno 180 giorni di presenza nell'anno di riferimento (da riproporzionare in caso di part-time verticale);

b) ordine decrescente dei punteggi di valutazione della performance individuale conseguiti dal personale collocatosi al livello di valutazione eccellente di cui alla tabella 1;

c) in caso di parità si dà la precedenza a chi abbia conseguito la più elevata valutazione assumendo a riferimento la sezione "*Comportamenti Organizzativi*" delle schede di valutazione; in caso di ulteriore parità si dà la precedenza a chi abbia conseguito la più elevata media aritmetica nelle valutazioni individuali annuali assumendo a riferimento i due anni precedenti o comunque le due ultime valutazioni disponibili in ordine

cronologico. In caso di ulteriore parità si dà la precedenza a chi abbia conseguito la maggiore anzianità di servizio nel pubblico impiego.

Articolo 5

Criteri di riparto del Fondo risorse decentrate

1. Il fondo risorse decentrate anno 2022 (Allegato 1) disponibile per i trattamenti accessori di ente, determinato dall’Autorità ai sensi del vigente CCNL Funzioni Centrali e delle norme di legge che regolano la materia, è quantificato per l’anno 2022 in € **1.388.215,30**.

2. Il fondo di cui al comma 1 è destinato per l’anno 2022 ai seguenti utilizzi:

Voce di destinazione	Importo
1) Premi correlati alla performance organizzativa	€ 832.929,18
2) Premi correlati alla performance individuale	€ 555.286,12
Totale	€ 1.388.215,30

3. Le somme che a consuntivo risultassero non utilizzate sono portate ad incremento della “*performance individuale*”

TABELLE /SCHEDE

Performance Individuale

Si rinvia alle schede di valutazione – Allegato 3 e Allegato 4 del SMVP.

Tabella 1
Parametri valutazione performance individuale

Livello di valutazione	Parametro		
100 - prestazione eccellente	1	75 - prestazione adeguata	0,75
99 - prestazione eccellente	0,99	74 - prestazione adeguata	0,74
98 - prestazione eccellente	0,98	73 - prestazione adeguata	0,73
97 - prestazione eccellente	0,97	72 - prestazione adeguata	0,72
96 - prestazione eccellente	0,96	71 - prestazione adeguata	0,71
95 - prestazione eccellente	0,95	70 - prestazione adeguata	0,70
94 - prestazione ottima	0,94	69 - prestazione adeguata	0,69
93 - prestazione ottima	0,93	68 - prestazione adeguata	0,68
92 - prestazione ottima	0,92	67 - prestazione adeguata	0,67
91 - prestazione ottima	0,91	66 - prestazione adeguata	0,66
90 - prestazione ottima	0,90	65 - prestazione adeguata	0,65
89 - prestazione ottima	0,89	64 - prestazione adeguata	0,64
88 - prestazione ottima	0,88	63 - prestazione adeguata	0,63
87 - prestazione ottima	0,87	62 - prestazione adeguata	0,62
86 - prestazione ottima	0,86	61 - prestazione adeguata	0,61
85 - prestazione ottima	0,85	60 - prestazione adeguata	0,60
84 - prestazione buona	0,84	59 - prestazione adeguata	0,59
83 - prestazione buona	0,83	58 - prestazione adeguata	0,58
82 - prestazione buona	0,82	57 - prestazione adeguata	0,57
81 - prestazione buona	0,81	56 - prestazione adeguata	0,56
80 - prestazione buona	0,80	55 - prestazione adeguata	0,55
79 - prestazione buona	0,79	54 - prestazione adeguata	0,54
78 - prestazione buona	0,78	53 - prestazione adeguata	0,53
77 - prestazione buona	0,77	52 - prestazione adeguata	0,52
76 - prestazione buona	0,76	51 - prestazione adeguata	0,51
		50 - inferiore o uguale	0

Tabella 2
Parametri area di appartenenza

Area	Parametro
Funzionari	1
Assistenti	0,85



Autorità di Bacino Distrettuale dell'Appennino Meridionale

www.distrettoappenninomeridionale.it – protocollo@pec.distrettoappenninomeridionale.it

Allegato 1 al CCI 2022

FONDO RISORSE DECENTRATE ANNUALITA' ECONOMICA 2022

Fondo risorse decentrate annualità economica 2022		
NORME CONTRATTUALI	DESCRIZIONE	ANNO 2022
ARTICOLO 76, C. 2 CCNL 2016/2018	Annualità economica 2020 in ragione delle 143 unità di personale (q.i. 11.426,00 * 143)	1.633.918,00
ART 89 c. 5 (art. 76, c.3, lett a)	Incremento 0,49% monte salari anno 2015 (quota unitaria procapite in base a valori ARAN pari a €218,69*143)	31.272,67
Fondo consolidato - note DFP n. 79406 del 26/11/2021 e RGS n. 289361 del 25/11/2021		1.665.190,67
Art. 49 c. 3 CCNL 19-21 - 0,81% monte salari 2018		43.644,14
art 49, c. 2 CCNL 19-21 - Integrazione per pagamento Diff. Stip.		75.120,77
TOTALI RISORSE FISSE		1.783.955,58
Art. 49 c. 5 CCNL 19/21 risorse non utilizzate per PEO 2021 non ancora effettuate (una tantum) - Parere Aran n.3783/2023		62.036,32
TOTALE RISORSE VARIABILI		62.036,32
TOTALE RISORSE		1.845.991,90
DECURTAZIONE PER Indennità di Ente da stornare in Bilancio (per tre mensilità)		29.195,04
TOTALE RISORSE SOTTOPOSTE A CERTIFICAZIONE		1.816.796,86

UTILIZZO	
importi netti	2022
Indennità di ente quota carico fondo	175.660,80
PEO STORICHE riproporzionate su 10 mesi	132.202,21
Quota piano di recupero	0,00
art 52, comma 4, CCNL 19-21 diff. Stip. (per tre mensilità)	120.718,55
RISORSE NON DISPONIBILI ALLA CCI	428.581,56
Premi correlati all performance organizzativa (art. 50 c. 2 lett a)	832.929,18
Performance individuale art. 50 c. 2 lett. b)	555.286,12
RISORSE DISPONIBILI ALLA CCI	1.388.215,30
Totale UTILIZZO	1.816.796,86