



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 2023**

=====

In data 17 dicembre 2024 è stata sottoscritta dalle delegazioni trattanti l'Ipotesi di Contratto Integrativo per l'annualità economica 2023 del personale non dirigente dell'Autorità di Bacino Distrettuale dell'Appennino Meridionale.

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 del personale delle aree concerne il periodo temporale 1° gennaio 2023 - 31 dicembre 2023 e definisce i criteri di ripartizione delle risorse dell'annualità 2023 nonché la disciplina delle progressioni economiche per la medesima annualità.
2. 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;
 - 5% per il personale appartenente all'area degli assistenti rispetto a quello appartenente all'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 area assistente - ex B EPNE) e all'allegato 4 (per il personale area funzionari – ex 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.

5. Nell'annualità di riferimento sussiste in dotazione organica n.1 unità nell'area degli operatori reclutata con decorrenza 1° dicembre 2023: non valutabile ai sensi del vigente SMVP (p. 8 – svolgimento di almeno novanta giorni di servizio attivo durante l'anno di riferimento).

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

Progressioni economiche all'interno delle aree

1. La progressione economica del personale dell’Autorità è attribuita attraverso selezione pubblica secondo quanto previsto all’art. 14 comma 2 del CCNL FC 2019/2021 nonché declinato nel presente contratto.
2. La quota di fondo destinata alle progressioni economiche è pari a € 74.550,00. Le parti convengono che le progressioni economiche siano distribuite con un tendenziale equilibrio tra le diverse aree del sistema di classificazione professionale.
3. Per effettuare la progressione economica, oltre i requisiti indicati dal CCNL, è stabilito il requisito della permanenza di almeno 3 anni nella posizione economica immediatamente inferiore. Nel rispetto delle modalità e dei criteri indicati nel CCNL, possono partecipare alla procedura selettiva i dipendenti che negli ultimi 3 anni non abbiano beneficiato di alcuna progressione economica (a tal fine, si tiene conto della data di decorrenza delle progressioni economiche effettuate).
4. I macro-criteri individuati all’art. 14, comma 2, lett. d del vigente CCNL (media delle ultime tre valutazioni individuali annuali conseguite; esperienza professionale maturata; ulteriori criteri) sono declinati e graduati nel documento Allegato 1.
5. Possono partecipare alla procedura per l’attribuzione del differenziale stipendiale tutti i dipendenti di ruolo dell’Autorità, in servizio alla data di scadenza per la presentazione della domanda e i relativi benefici hanno decorrenza dal 1° gennaio dell’anno di sottoscrizione del CCI definitivo.
6. Le parti concordano di avviare per l’annualità 2023 progressioni economiche pari al 50% del personale avente titolo distribuite uniformemente tra le posizioni aree come da seguente tabella:

Personale in possesso dei requisiti previsti				€ Δ/anno ad unità	50% delle unità potenziali	Spesa
Aree	Amm.	Tec.	TOT.			
<i>Funzionari</i>	5	35	40	2.250,00 €	20	45.000,00 €
<i>Assistenti</i>	20	26	46	1.250,00 €	23	28.750,00 €
<i>Operatori</i>	0	1	1	800,00 €	1	800,00 €
TOT.	25	62	87	TOT.	44	74.550,00 €

Articolo 6
Criteri di riparto del Fondo risorse decentrate

1. Il fondo risorse decentrate anno 2023 (Allegato 2) 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 2023 in € **1.267.551,96**.

2. Il fondo di cui al comma 1 è destinato per l’anno 2023 ai seguenti utilizzi:

Voce di destinazione	Importo
1) Premi correlati alla performance organizzativa	715.801,18 €
2) Premi correlati alla performance individuale	477.200,78 €
3) Progressioni economiche	74.550,00 €
Tot.	1.267.551,96 €

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
Operatori	0,70



Autorità di Bacino Distrettuale dell'Appennino Meridionale

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

Allegato 1 al CCI 2023

Criteri per l'attribuzione delle progressioni economica all'interno dell'area ai sensi dell'art. 52 comma 1-bis del d.lgs. n. 165/2001 - "differenziali stipendiali" (art. 14 CCNL FC 2019/2021)

Le parti concordano nella seguente declinazione dei macro-criteri fissati all'art. 14, comma 2, lett. d del vigente CCNL FC:

A) Titolo di studio (punteggio massimo attribuibile 10 punti)

	Titolo di studio	Area	Punti
1	<i>Inferiore al diploma di istruzione secondaria superiore</i>	Assistente	1
		Funzionario	0
2	<i>Diploma di istruzione secondaria superiore</i>	Assistente	8
		Funzionario	3
3	<i>Laurea breve o Laurea triennale</i>	Assistente	8.5
		Funzionario	6
	<i>Laurea vecchio ordinamento, laurea magistrale/specialistica</i>	Assistente	9.5
		Funzionario	9
4	<i>Master/Dottorati attinenti all'ambito lavorativo di riferimento</i>	Assistente	10
		Funzionario	10

Il punteggio relativo al titolo di studio conseguito assorbe e ricomprende i punteggi dei titoli inferiori.

B) Esperienza Lavorativa (punteggio massimo attribuibile 40 punti)

N.B. non può essere attribuito un peso superiore al 40% del totale

Per ogni anno di attività lavorativa presso l'Autorità e/o altre pubbliche Amministrazioni con contratto di lavoro subordinato a tempo indeterminato o a tempo determinato, nell'area di

appartenenza: 4 punti per ogni anno.

Per ogni anno di attività lavorativa, con contratto di lavoro subordinato a tempo indeterminato o a tempo determinato in Area diversa da quella di appartenenza: 2 punti per ogni anno.

Per le frazioni di anno, i punti di cui sopra sono conteggiati proporzionalmente ai mesi lavorati nell'anno, considerando mesi interi le frazioni superiori a quindici giorni.

Per i periodi di servizio prestati presso altre Amministrazioni e presso le sopresse Autorità di Bacino, il cui personale era diversamente inquadrato, si fa riferimento ai criteri di equiparazione fissati con D.P.C.M. 26 giugno 2015.

C) Competenze professionali maturate (Valutazione delle prestazioni lavorative) (punteggio massimo attribuibile 50 punti)

N.B. non può essere attribuito un peso inferiore al 40% del totale

È calcolata la media semplice dei punteggi di valutazione annuale della performance individuale nel triennio che precede l'anno nel quale si effettua la progressione. Per il personale dell'Autorità in comando presso altre amministrazioni pubbliche, il punteggio relativo alla valutazione della performance individuale, attribuito da tale Amministrazione è riparametrato sulla scala utilizzata per la valutazione dell'Autorità. In alternativa o qualora non sia effettuata la valutazione della performance individuale o la valutazione non preveda l'attribuzione di punteggi, il punteggio è attribuito sulla base delle risultanze della scheda di valutazione dell'Autorità, compilata a cura dell'Amministrazione presso la quale è svolto il servizio in posizione di comando.

Tabella a titolo esemplificativo

Competenze professionali maturate	
Media semplice	Punteggio attribuito
100	50,00
99	49,50
98	49,00
97	48,50
96	48,00
95	47,50
94	47,00
93	46,50
92	46,00
91	45,50
90	45,00
89	44,50
88	44,00
87	43,50
86	43,00
85	42,50
84	42,00
83	41,50

82	41,00
81	40,50
80	40,00
79	39,50
78	39,00
77	38,50
76	38,00
75	37,50
74	37,00
73	36,50
72	36,00
71	35,50
70	35,00
69	34,50
68	34,00
67	33,50
66	33,00
65	32,50
64	32,00
63	31,50
62	31,00
61	30,50
60 ...	30,00

FONDO RISORSE INTEGRATIVE ANNUALITA' ECONOMICA 2023

Fondo risorse decentrate annualità economica 2023		
NORME CONTRATTUALI	DESCRIZIONE	ANNO 2023
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.		325.523,33
DECURTAZIONE PER Indennità di Ente		- 185.065,44
Assunzioni autorizzate ex lege D.L.186/2022 art. 5 bis (D.l.) n. 3 unità (€ 11,426,00 * 3 - riproporzionamento su 1 mese)		2.856,50
TOTALI RISORSE FISSE		1.852.149,20
TOTALE RISORSE VARIABILI		-
TOTALE RISORSE SOTTOPOSTE A CERTIFICAZIONE		1.852.149,20

UTILIZZO	
importi netti	2023
art 52, comma 4, CCNL 19-21 diff. Stip.	584.597,24
RISORSE NON DISPONIBILI ALLA CCI	584.597,24
Premi correlati all performance organizzativa (art. 50 c. 2 lett a)	715.801,18
Performance individuale art. 50 c. 2 lett. b)	477.200,78
PEO	74.550,00
RISORSE DISPONIBILI ALLA CCI	1.267.551,96
Totale UTILIZZO	1.852.149,20