

**CONTRATTO COLLETTIVO INTEGRATIVO DELL'AUTORITA' DI BACINO
DISTRETTUALE DELL'APPENNINO SETTENTRIONALE RELATIVO AL TRIENNIO
2019-2021 E AI
CRITERI DI UTILIZZAZIONE DEL FONDO PER L'ANNO 2019 E CODA
CONTRATTUALE II SEMESTRE 2018**

In data 6 dicembre 2019 alle ore 10.00, presso la sede dell'Autorità di bacino distrettuale dell'Appennino Settentrionale, si sono riuniti:

Per la parte datoriale:

AUTORITA' DI BACINO DISTRETTUALE DELL'APPENNINO SETTENTRIONALE	FIRMATO
--	---------

Per la parte sindacale:

CISL FP	ASSENTE
---------	---------

FP CGIL	FIRMATO
---------	---------

UIL/PA	ASSENTE
--------	---------

FED. NAZ.LE INTESA FP	ASSENTE
-----------------------	---------

FED. CONFSAL UNSA	ASSENTE
-------------------	---------

RSU	FIRMATO
-----	---------

Al termine dell'incontro, le parti hanno sottoscritto l'allegato Contratto collettivo integrativo dell'Autorità di bacino distrettuale dell'Appennino Settentrionale.

Articolo 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 Settentrionale.
2. Il presente contratto concerne il periodo temporale 1° gennaio 2019 - 31 dicembre 2021. Attraverso contratti integrativi annuali sono definiti annualmente i criteri di ripartizione delle risorse disponibili per la contrattazione integrativa tra le diverse modalità di utilizzo. Le parti torneranno ad incontrarsi qualora intervengano modifiche del quadro normativo nazionale con effetti sulle contrattazioni integrative a livello di ente.
3. Il presente contratto conserva la sua efficacia fino alla stipulazione di quello successivo.
4. Il presente contratto ha per oggetto la definizione, per l’anno 2019, dei criteri di ripartizione delle risorse disponibili per la contrattazione integrativa tra le diverse modalità di utilizzo, nonché gli ulteriori criteri per i premi di performance individuali, anche a seguito del nuovo CCNL del comparto Funzioni centrali sottoscritto il 12/2/2018.

Articolo 2
Criteri relativi ai compensi per la performance organizzativa

1. L’erogazione dei compensi per la performance organizzativa è correlata agli obiettivi di ente sulla base del piano della performance annuale approvato.
2. L’importo effettivamente erogato sarà graduato sulla base delle percentuali di cui all’allegata tabella 1.

Articolo 3
Criteri relativi ai compensi per la performance individuale

1. L’erogazione dei compensi per la performance individuale è correlata:
 - alla valutazione della prestazione individuale, sulla base del sistema di misurazione e valutazione della performance adottato dall’Autorità e secondo i parametri di cui all’allegata tabella 2;
 - all’area di appartenenza, secondo i parametri di cui all’allegata tabella 3;

- all'assiduità ed al contributo quantitativo al conseguimento degli obiettivi dell'Autorità, valutato sulla base dei range di presenza e dei corrispondenti parametri di cui all'allegata tabella 4;
 - alla percentuale di part-time.
2. La valutazione finale è effettuata entro il 28 febbraio dell'anno successivo. I compensi correlati alle valutazioni sono corrisposti entro il mese di aprile.
 3. Nell'ambito delle risorse destinate alla performance individuale, è individuato un fondo specifico di € 2.400,00 da utilizzare per corrispondere una maggiorazione dei compensi di cui al presente articolo, al personale impegnato nei seguenti processi di lavoro:
 - processi di lavoro ad elevato tasso di innovazione tecnologica (caricamenti sul sito, gestione documentale);
 - personale a supporto delle attività del Segretario Generale in aggiunta ad ulteriori e diverse attività (segreteria particolare del Segretario Generale e gestione del protocollo).
 4. La maggiorazione di cui al comma 3, stabilita in un importo massimo annuale lordo di € 600,00, è corrisposta sulla base di valutazione individuale, specificamente riferita ai processi di cui al comma 3, tenendo altresì conto del fondo di cui al medesimo comma 3. La corresponsione del compenso avviene entro il mese successivo alla valutazione. Il predetto importo massimo resta fermo anche nel caso di partecipazione a più processi di lavoro. La maggiorazione non è cumulabile con l'indennità di posizione organizzativa e con le indennità di cui all'art. 5, comma 4.

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, 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 dei premi individuali, alle persone individuate ai sensi dei successivi commi 3 e 4.
2. Il valore medio di cui al comma 1 è calcolato sulle risorse annualmente destinate alla performance individuale. La media è calcolata sul personale in servizio alla data del 1° gennaio di ciascun anno.
3. La maggiorazione di cui al presente articolo è attribuita a non più di due unità di personale assegnato a ciascuna delle Aree organizzative dell'Autorità.

4. Il personale a cui è attribuita la maggiorazione di cui al presente articolo è individuato sulla base dei seguenti criteri:

- aver conseguito la massima fascia di valutazione prevista dal sistema di valutazione dell'Autorità;
- in caso di parità si dà la precedenza a chi abbia conseguito il più elevato incremento nella valutazione individuale della performance rispetto all'anno precedente; in caso di ulteriore parità, l'incremento è calcolato a ritroso assumendo a riferimento gli anni ancora precedenti.

Articolo 5

Indennità di rischio e responsabilità

1. Al personale videoterminalista è attribuita un'indennità di euro 1,50 per ogni giorno di effettiva presenza in servizio.
2. Al personale che assume in via continuativa con incarico formale le responsabilità di maneggio valori è attribuita un'indennità di euro 7,00 per ogni giorno di effettiva presenza in servizio.
3. Al personale addetto stabilmente a mansioni che implicano l'uso continuativo delle autovetture di servizio è attribuita un'indennità di euro 7,00 per ogni giorno di effettivo utilizzo dell'autovettura.
4. Al personale che assume in via continuativa con incarico formale funzioni di responsabilità individuate con atto del Segretario Generale e secondo lo schema di cui alle allegate schede, parti integranti del presente contratto decentrato integrativo, è attribuita un'indennità individuale annua massima di euro 12.500,00. Nell'ambito delle risorse decentrate disponibili per i trattamenti accessori di ente, è individuato un fondo specifico di euro 50.000,00 da utilizzare per le finalità di cui al presente comma. Il Segretario Generale con il medesimo atto di individuazione provvederà ad assegnare le relative risorse nell'ambito dei valori indicati nel presente comma. L'indennità di cui al presente comma non è cumulabile con i compensi di cui agli articoli 3 e 4.

Articolo 6

Criteri per la progressione economica

1. La progressione economica del personale di ruolo dell'Autorità è attribuita sulla base dei seguenti criteri:

- media punteggi di valutazione finali degli ultimi tre anni;
- curriculum, nel cui ambito sono presi in considerazione la formazione scolastica certificata sulla base del titolo di studio, l'esperienza lavorativa cumulata, le competenze professionali certificate.

2. I punteggi ai fini della formazione della graduatoria sono attribuiti sulla base delle ponderazioni e di quant'altro specificato nell'allegato 1 al presente contratto. Nel medesimo allegato, sono altresì definiti i requisiti di partecipazione.

3. Il numero delle progressioni economiche per ciascun anno, in correlazione con la quota di fondo destinata alle nuove progressioni economiche, è definita nel contratto integrativo annuale sui criteri di riparto del fondo.

Articolo 7

Limite individuale annuo banca delle ore

1. Il limite individuale annuo delle ore che possono confluire nella banca delle ore ai sensi dell'art. 27, comma 2, del CCNL Funzioni centrali sottoscritto il 12 febbraio 2018 è fissato in 60.

2. Nella banca delle ore di cui al comma 1 confluisce esclusivamente il tempo di lavoro prestato oltre l'orario normale di lavoro. La banca delle ore è utilizzata prioritariamente per la flessibilità in entrata ed in uscita ovvero per i permessi compensativi.

Articolo 8

Criteri di riparto del Fondo risorse decentrate delle aree

1. Il fondo risorse decentrate disponibile per i trattamenti accessori di ente, determinato dall'Autorità di bacino distrettuale dell'Appennino Settentrionale ai sensi del vigente CCNL e delle norme di legge che regolano la materia, è quantificato per l'anno 2019 in € 410.581,70 al netto delle risorse già destinate alle progressioni economiche relative ad annualità precedenti, quantificate in € 145.015,27 e dell'indennità di ente, quantificate in € 89.157,24.

2. Il fondo disponibile di cui al comma 1 è destinato ai seguenti utilizzi:

Descrizione	2019
a) Indennità rischio e responsabilità	80.000,00
b) Performance organizzativa	150.000,00
c) Performance individuale	56.037,97
d) Progressioni economiche orizzontali	98.543,73
e) Indennità titolari di posizione organizzativa	26.000,00
Totale	410.581,70

3. Le somme che a consuntivo risultassero non utilizzate per le finalità di cui alle lettere a), b), d) e e) del comma 2 sono portate ad incremento della somma di cui alla lettera c) del medesimo comma.

Articolo 9

Progressione economica orizzontale

1. La progressione economica orizzontale è attribuita sulla base dei criteri generali di cui all'articolo 6.
2. Per l'anno 2020, sono indette le seguenti progressioni:
 - una da B1 a B2;
 - sei da C1 a C2
 - quattro da C2 a C3;
 - quattro da C4 a C5.
3. Per gli anni successivi al 2020, è stabilito programmaticamente un numero complessivo di progressioni economiche di sette per l'anno 2021.

Articolo 10

Clausole programmatiche e finali

1. Le parti condividono l'esigenza di un allineamento tra i periodi contrattuali previsti in sede di contrattazione nazionale e i periodi contrattuali della presente contrattazione integrativa. A tal fine, tenuto conto che l'ultimo contratto triennale sottoscritto ha riguardato il periodo 2016-2018, danno atto che il presente CCI realizza il pieno allineamento con la contrattazione nazionale.
2. Le parti convengono altresì che, nel caso di modifiche alle disposizioni di legge o di contratto collettivo nazionale, che intervengano nel corso del triennio e che abbiano implicazioni sui contenuti del presente accordo, procederanno ad eventuali sue integrazioni o modifiche.

Articolo 11

Criteri di riparto del Fondo risorse decentrate delle aree coda contrattuale relativa al II semestre dell'anno 2018

1. Il fondo risorse decentrate disponibile per i trattamenti accessori di ente relativo al secondo semestre dell'anno 2018, determinato dall'Autorità di bacino distrettuale dell'Appennino Settentrionale ai sensi del vigente CCNL e delle norme di legge che regolano la materia, è quantificato per il periodo della presente disposizione in € 198.569,87 al netto delle risorse già destinate alle progressioni economiche relative ad annualità precedenti, quantificate in € 76.779,51 e dell'indennità di ente, quantificate in € 44.578,62.
2. Il fondo disponibile di cui al comma 1 è destinato ai seguenti utilizzi:

Descrizione	2019
a) Indennità rischio e responsabilità	40.000,00
b) Performance organizzativa	75.000,00
c) Performance individuale	25.569,88
d) Progressioni economiche orizzontali	44.999,99
e) Indennità titolari di posizione organizzativa	13.000,00
Totale	198.569,87

3. Le somme che a consuntivo risultassero non utilizzate per le finalità di cui alle lettere a), b), d) e e) del comma 2 sono portate ad incremento della somma di cui alla lettera c) del medesimo comma.

4. Al fine di sterilizzare gli effetti conseguenti alla distribuzione al personale transitato nel corso dell'anno 2018 nei ruoli del nuovo Ente della produttività separata per i due semestri dell'anno 2018 la somma di € 53.350,37 già corrisposta è da considerarsi anticipazione del fondo di cui al presente articolo. Di conseguenza il totale di cui al comma 2, per gli effetti di cui al presente comma, viene rideterminato, una tantum, in € 145.219,50.

DICHIARAZIONE CONGIUNTA N. 1

Le parti si danno reciprocamente atto che la disciplina di cui gli articoli 2 e 3 ha carattere sperimentale, per l'anno 2020. All'esito della sperimentazione, entro il mese di aprile 2021, torneranno ad incontrarsi per valutarne gli esiti ed apportare eventuali correttivi.

DICHIARAZIONE CONGIUNTA N. 2

Le parti condividono l'esigenza di attivare entro il 31 dicembre 2019 il confronto, ai sensi dell'art. 5, comma 3, lett. E) del CCNL del comparto Funzioni Centrali del 12 febbraio 2018, sui criteri per il conferimento e la revoca degli incarichi di posizione organizzativa.

DICHIARAZIONE CONGIUNTA N. 3

Le parti sono consapevoli della necessità che, a livello nazionale, si prevedano profili economici di area che risolvano le problematiche relative alle equiparazioni di talune aree (ad esempio l'area B3) avvenute utilizzando il d.p.c.m. 26 giugno 2015. Le parti a tal fine concordano che nella programmazione del fabbisogno di personale si tenga conto del personale inquadrato nell'area

B3, mediante la possibilità, ove ne ricorrano le condizioni giuridiche ed economiche, di prevedere passaggi nell'area immediatamente successiva (da B a C).

DICHIARAZIONE CONGIUNTA N. 4

Le parti, consapevoli dell'importanza del nuovo istituto delle ferie solidali di cui all'art. 30 del CCNL comparto Funzioni centrali sottoscritto il 12 febbraio 2018, sono concordi sull'opportunità di promuoverne la conoscenza tra il personale destinatario del presente CCI. L'Autorità si impegna inoltre, specificamente, a dare tempestiva e puntuale attuazione alla nuova disciplina, qualora vi fossero richieste da parte del personale nelle situazioni di bisogno individuate dal citato art. 30, secondo i criteri e le procedure ivi stabilite.

Tabella 1

Parametri per la valutazione della performance organizzativa

Obiettivi conseguiti	Parametro
100 per cento	100%
Fino al 75 per cento	90%
Fino al 50 per cento	50%
Fino al 25 per cento	25%
nessuno conseguiti	0%

Tabella 2

Parametri per la definizione della performance individuale

Livello valutazione ⁽¹⁾	Parametro
90-100	1,00
70-89	0,85
60-69	0,65
50-59	0,35
0-49	0

Tabella 3

Parametri per area di appartenenza ai fini della performance individuale

Area	Parametro
C	1,75
A/B	1,50

Tabella 4

Parametri per la valutazione del contributo al conseguimento degli obiettivi

Range effettiva presenza su base annua (giorni) ¹	Parametro
≥ 210	1,00
≥ 170 ; < 210	0,90
≥ 130 ; < 170	0,70
≥ 90 ; < 130	0,40
< 90	Giorni di presenza moltiplicati per 0,40/90

(1)

Per i lavoratori con part-time di tipo verticale, i range sono riproporzionati in base alla percentuale di part-time. Sono escluse le ferie e la maternità obbligatoria.

Allegato 1 Requisiti e criteri progressioni economiche

A) Requisiti di partecipazione

Oltre i requisiti indicati dal CCNL, è stabilito il requisito della permanenza di almeno 2 anni nella posizione economica immediatamente inferiore. Tale requisito si applica solo alle progressioni economiche del personale collocato su posizioni economiche diverse da quella di accesso.

Ai fini della valutazione dei requisiti di partecipazione alle progressioni economiche definiti nel presente allegato si fa riferimento alla data di decorrenza della progressione economica.

B) Criteri attribuzione punteggi

Il punteggio totale del singolo, sulla base del quale viene formata la graduatoria, è pari alla somma dei punteggi attribuiti sui seguenti fattori da b1) a b3).

Ai fini della valutazione dei criteri di partecipazione alle progressioni economiche definiti nel presente allegato si fa riferimento alla data di decorrenza della progressione economica.

b1) Titolo di studio

Area	Titolo inferiore al diploma di istruzione secondaria superiore	Titolo di istruzione secondaria superiore	Diploma universitario	Laurea breve o Laurea di primo livello nuovo ordinamento (triennale)	Master universitario di primo livello ⁽¹⁾	Diploma di laurea v.o., laurea magistrale, laurea specialistica, laurea specialistica a ciclo unico	Master universitario di secondo livello, titolo di dottore di ricerca ⁽¹⁾
Area B	2	5	6	8	9	11	12
Area C	0	3	4	6	7	9	10

⁽¹⁾ Sono presi in considerazione solo master/dottorati relativi a discipline attinenti rispetto all'ambito lavorativo di riferimento

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

b2) Esperienza lavorativa

Per ogni anno di esperienza lavorativa presso l'Autorità con contratto di lavoro subordinato a tempo indeterminato o a tempo determinato, nell'area di appartenenza: 0,5 punti per ogni anno. Per ogni anno di esperienza lavorativa diversa dalla precedente, con contratto di lavoro subordinato a tempo indeterminato o a tempo determinato: 0,25 punti per ogni anno.

È attribuibile un punteggio massimo di 15.

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.

b3) Abilitazione professionale all'esercizio di professioni che consente l'iscrizione ad albi o collegi professionali

Abilitazione attinente all'area di lavoro per la quale non è richiesta laurea	3,00
Abilitazione attinente all'area di lavoro per la quale è richiesta laurea	5,00

I punteggi superiori assorbono e ricomprendono gli eventuali punteggi inferiori

C) Valutazione complessiva

Ai punteggi ottenuti dalla somma dei criteri di cui al precedente punto B), si aggiungono i punteggi di valutazione finale annuale della performance individuale riparametrati in settantesimi, prendendo in considerazione, a tal fine, la media semplice degli stessi nel triennio che precede l'anno nel quale si effettua la progressione, con arrotondamento a 2 cifre decimali.

Qualora manchi valutazione per uno o due anni, si considera media punteggi riparametrati, arrotondata come sopra, sugli anni del triennio nei quali la valutazione è stata effettuata.

La valutazione su almeno un anno dei tre costituisce presupposto per la progressione economica. Per il personale dell'Autorità in comando presso altre amministrazioni pubbliche, il punteggio relativo alla valutazione della performance individuale, ai fini della progressione economica, è attribuito sulla base dei seguenti criteri:

- nel caso di valutazione basata su punteggio, il punteggio attribuito dall'amministrazione presso la quale è svolto il servizio viene riparametrato sulla scala utilizzata per la valutazione dell'Autorità;
- 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, limitatamente ai comportamenti organizzativi.

A parità di punteggio, la graduatoria è formata utilizzando in ordine di priorità i seguenti criteri:

1. maggiore anzianità di servizio nel livello economico di appartenenza;
2. maggiore anzianità di servizio nella pubblica amministrazione;
3. maggiore età anagrafica

Per la parte datoriale:

AUTORITA' DI BACINO DISTRETTUALE DELL'APPENNINO SETTENTRIONALE

Il Presidente

Il Segretario Generale

Ing. Massimo Lucchesi

Il dirigente amministrativo

Dott. Giacomo Lovecchio

Per la parte sindacale:

La RSU

Maria Angela Semenza

Roberta Della Casa

Canio Cristiani

Luigi Del Fante

Domenico Mazzilli

Matteo Carli

Cesare Mugnaini

La FP CGIL

Mirella Dato