

**CONTRATTO COLLETTIVO INTEGRATIVO DELL'AUTORITA' DI BACINO
DISTRETTUALE DELL'APPENNINO SETTENTRIONALE RELATIVO AL BIENNIO
2021-2022 E AI
CRITERI DI UTILIZZAZIONE DEL FONDO PER GLI ANNI 2021 e 2022**

In data 07/02/2022 alle ore 11.00, 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 2021 - 31 dicembre 2022 e definisce 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 e contrattuale nazionale con effetti sulle contrattazioni integrative a livello di ente.
3. Il presente contratto conserva comunque la sua efficacia fino alla stipulazione di quello successivo.
4. Il presente contratto ha per oggetto la definizione, per il biennio 2021-2022, 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 alla 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 € 4.000,00 da utilizzare per corrispondere una maggiorazione dei compensi di cui al presente articolo, al personale impegnato nei seguenti processi di lavoro:
 - a) processi di lavoro ad elevato tasso di innovazione tecnologica (gestione infrastrutture informatiche, gestione sito internet, gestione documentale nei settori CED e SIT);
 - b) 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 € 1.200,00 per le attività di cui al punto a) e in un importo massimo annuale lordo di € 800,00 per le attività di cui al punto b), 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 corrispondenza 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 del comma 3.
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 comma 1 del presente articolo è attribuita a non più di una unità di personale assegnato a ciascuna delle Aree organizzative dell'Autorità che ha conseguito la massima 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 confermata l'attribuzione di 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 confermata l'attribuzione di 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 confermata l'attribuzione di un'indennità di euro 7,00 per ogni giorno di effettivo utilizzo dell'autovettura.
4. Al personale che assume in via continuativa incarico di funzioni di responsabilità di seguito individuate e attribuite con atto formale del dirigente competente è riconosciuta 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. Con il medesimo atto di individuazione si provvederà ad assegnare le relative risorse nell'ambito dei valori indicati nel presente comma.

Le funzioni di responsabilità sono individuate nella misura di n. 1 (una) per ciascuna Area organizzativa, ed in particolare:

Area Affari giuridici legali e rapporti istituzionali - Responsabilità dei procedimenti inerenti la gestione degli Affari Legali e Contenzioso del valore di euro 6.833,33 annui;

Area Amministrativa – Responsabilità inerente l'incarico di consegnatario, agente contabile responsabile dei beni mobili ed immobili dell'Ente, ai sensi del D.P.R. 254/2002, del valore di euro 9.000,00 annui;

Area Pianificazione e tutela dal rischio alluvioni - Responsabilità per i procedimenti inerenti l'emanazione dei pareri e degli atti di competenza relativamente alla compatibilità delle opere pubbliche, delle infrastrutture e degli impianti con la pianificazione di distretto, del valore di euro 6.833,33 annui;

Area Pianificazione tutela e governo della risorsa idrica - Responsabilità dei procedimenti inerenti il parere sulle concessioni idriche e della rendicontazione del PGA verso il nodo WISE, del valore di

euro 6.833,33 annui;

Area Pianificazione assetto idrogeologico e frane - Responsabilità dei procedimenti inerenti la revisione, l'aggiornamento e la coerenza del quadro conoscitivo del PAI, del valore di euro 6.833,33 annui;

Area Valutazioni ambientali - Responsabilità del procedimento per i contributi/pareri su valutazioni ambientali di opere e interventi (VIA, PAUR, AU, AIA), del valore di euro 6.833,33 annui.

E' individuata una specifica funzione di responsabilità per i progetti speciali all'interno dell'Ufficio progetti speciali per un importo di euro 6.833,33 annui.

5. 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 – annualità 2021

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 2021 in € 393.954,89 al netto delle risorse già destinate alle progressioni economiche relative ad annualità precedenti, quantificate in € 165.918,10 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	2021
a) Indennità rischio e responsabilità	80.000,00
b) Performance organizzativa	159.174,23
c) Performance individuale	51.139,76
d) Progressioni economiche orizzontali	77.640,90
e) Indennità titolari di posizione organizzativa	26.000,00
Totale	393.954,89

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

Articolo 9

Criteri di riparto del Fondo risorse decentrate delle aree – annualità 2022

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 2022 in € 389.541,67 al netto delle risorse già destinate alle progressioni economiche relative ad annualità precedenti, quantificate in € 173.137,94 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	2022
a) Indennità rischio e responsabilità	80.000,00
b) Performance organizzativa	159.174,23
c) Performance individuale	51.139,76
d) Progressioni economiche orizzontali	73.227,68
e) Indennità titolari di posizione organizzativa	26.000,00
Totale	389.541,67

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

Articolo 10 Progressione economica orizzontale

1. La progressione economica orizzontale è attribuita sulla base dei criteri generali di cui all'articolo 6.

2. Per l'anno 2021, sono indette le seguenti progressioni:

- cinque da B2 a B3;
- tre da C4 a C5.

3. Per l'anno 2022, sono indette le seguenti progressioni:

- due da C1 a C2;
- due da C2 a C3;
- una da C4 a C5.

Articolo 11 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.

DICHIARAZIONE CONGIUNTA N. 1

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.

DICHIARAZIONE CONGIUNTA N. 2

Le parti sono concordi che per la sola annualità 2021, qualora l'atto formale di individuazione e attribuzione delle funzioni di responsabilità avvenga entro il 1 ottobre 2021, al personale a tal fine individuato, sarà riconosciuta la relativa indennità in ragione di 3/12 sull'indennità spettante ai sensi del comma 4 dell'articolo 5. Per i nove mesi dell'anno 2021, il medesimo personale avrà diritto ai premi di performance individuale di cui agli articoli 3 e 4, in deroga a quanto disposto dall'articolo 5, comma 5.

Restano ferme comunque le indennità già attribuite in forza di atti formali già emanati e vigenti.

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	0,80
60-69	0,60
50-59	0,30
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
$\geq 170; < 210$	0,70
$\geq 130; < 170$	0,50
$\geq 90; < 130$	0,30
< 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 giuridica ed economica di appartenenza: 0,5 punti per ogni anno. Per ogni anno di esperienza lavorativa diversa dalla precedente, nella Pubblica amministrazione 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

Domenico Mazzilli

Matteo Carli

La FP CGIL

Mirella Dato