



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 2021**

=====

In data 11/09/2023, previa rituale convocazione, 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 2021 - 31 dicembre 2021.
3. Il presente contratto definisce i criteri di ripartizione delle risorse 2021 e la disciplina delle progressioni economiche per la medesima annualità (Allegato 2 al presente contratto il “*Regolamento per la disciplina delle progressioni economiche*”).
4. 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 dell'art. 77 del CCNL funzioni centrali 2016/2018.
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 funzionale C, rispetto a quello appartenente all'area funzionale B.

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_{p_i}) si utilizzerà la seguente formula:

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

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 CCDI 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, secondo i criteri di cui al presente articolo ed a valere sulle risorse 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 3.

2. Il valore medio di cui al comma 1 è calcolato sulle risorse destinate alla performance individuale. La media è calcolata sul personale in servizio alla data del 31 dicembre 2021.

3. La maggiorazione di cui al presente articolo è riconosciuta al 23 % del personale soggetto alla valutazione della performance. La maggiorazione di cui al presente articolo è regolata dai seguenti criteri:

a) raggiungimento di almeno 210 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 nelle valutazioni individuali annuali assumendo a riferimento i due anni precedenti o comunque le due ultime valutazioni disponibili in ordine cronologico.

Articolo 5 Progressioni economiche

1. La progressione economica del personale dell’Autorità è attribuita attraverso selezione pubblica secondo i criteri e la metodologia riportata nel “*Regolamento per la disciplina delle progressioni economiche*” – Allegato 2 al presente CDI.
2. La quota di fondo destinata alle progressioni economiche è pari a € 62.036,32. 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 2 anni nella posizione economica immediatamente inferiore.
4. Possono partecipare alla procedura per l’attribuzione della fascia economica immediatamente superiore a quella di appartenenza 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 pubblicazione della relativa graduatoria.
5. Le parti concordano di avviare per l’annualità 2021 progressioni economiche pari al 50 % del personale avente titolo (Circolare 18/2021 della Ragioneria Generale dello Stato), sulla base della previgente disciplina, distribuite uniformemente tra le posizioni economiche attivabili come da seguente tabella:

Personale in possesso dei requisiti per PEO			€ Δ/anno ad unità	costo totale	50% delle unità potenziali	costo totale 50%	
	Tec	Amm	TOT				
Da B1 a B2	3	5	8	1.392,69 €	11.141,52 €	4	5.570,76 €
Da B2 a B3	20	14	34	1.456,16 €	49.509,53 €	17	24.754,76 €
Da C1 a C2	8	0	8	875,76 €	7.006,05 €	4	3.503,02 €
Da C2 a C3	3	2	5	1.387,84 €	6.939,18 €	2	2.775,67 €
Da C4 a C5	21	5	26	1.956,32 €	50.864,21 €	13	25.432,11 €
TOT.	55	26	81		125.460,49 €	40	62.036,32 €

Articolo 6
Criteri di riparto del Fondo risorse decentrate

1. Il fondo risorse decentrate anno 2021 (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 2021 in **€1.202.366,10** al netto anche della quota piano recupero riferita all’annualità 2021.
2. Il fondo di cui al comma 1 è destinato per l’anno 2021 ai seguenti utilizzi:

Voce di destinazione	Importo
1) Premi correlati alla performance organizzativa (art.77, c.2, lett. a)	€ 684.197,87
2) Premi correlati alla performance individuale (art.77, c.2, lett.b)	€ 456.131,91
3) Progressioni economiche (art.77, c.2, lett. e)	€ 62.036,32
Totale	€1.202.366,10

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
C	1
B	0,75



Autorità di Bacino Distrettuale dell'Appennino Meridionale

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

Allegato 1 al CCI 2021

Fondo risorse decentrate annualità economica 2021		
Art. 76, co. 2 CCNL 2016-2018 Art. 76, co.3, lett.a CCNL 2016-2018	Unico importo consolidato anno 2020 nota MEF/RGS n.130768 del 17/05/2023	1.665.190,67 €
Art. 49, co. 3 CCNL 2019-2021	Incremento 0,81% (percentuale di cui alla tabella D da applicarsi al monte salari dell'anno 2018)	43.644,14 €
TOTALE risorse decentrate stabili anno 2021		1.708.834,81 €
Destinazioni non disponibili alla contrattazione integrativa e non regolate specificamente dal Contratto Integrativo sottoposto a certificazione		
Indennità di Ente quota carico fondo		207.915,50 €
Progressioni economiche orizzontali		175.708,78 €
Totale destinazioni non disponibili		383.624,28 €
"Piano di recupero ai sensi dell'art.40, comma 3 – quinquies del D.lgs 165/2001 riferito alle annualità 2018 e 2019 del personale non dirigente"		
quota piano recupero riferita all'annualità 2021		122.844,43 €
Totale disponibile risorse decentrate stabili anno 2021		1.202.366,10 €



Autorità di Bacino Distrettuale dell'Appennino Meridionale

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



“REGOLAMENTO PER LA DISCIPLINA DELLE PROGRESSIONI ECONOMICHE”

ALLEGATO AL CONTRATTO DECENTRATO INTEGRATIVO 2021



Autorità di Bacino Distrettuale dell'Appennino Meridionale

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

Allegato 2 al CCI 2021

Art.1 – Finalità

1. Il presente Regolamento disciplina i criteri e le procedure per gli sviluppi economici all'interno delle aree del personale dell'Autorità di Bacino Distrettuale dell'Appennino Meridionale (di seguito "Autorità") programmati nell'annualità economica 2021.

Art.2 – Soggetti destinatari e requisiti di ammissione

1. Salvo i dipendenti di cui al successivo articolo 3, possono partecipare alla procedura per l'attribuzione della fascia economica immediatamente superiore a quella di appartenenza tutti i dipendenti di ruolo dell'Autorità, in servizio alla data di scadenza per la presentazione della domanda, anche se in posizione di comando presso altra pubblica amministrazione, e che alla data di pubblicazione del bando abbiano maturato un'anzianità di servizio di almeno 2 anni nella fascia economica di appartenenza.

Art.3 – Cause di esclusione

1. Non possono partecipare alle progressioni economiche i dipendenti che abbiano avuto provvedimenti disciplinari nei due anni precedenti la data di pubblicazione del bando relativo alle procedure per l'attribuzione delle progressioni economiche con esclusione di quelli previsti dall'articolo 16, comma 4, del CCNL 9 ottobre 2003 EPNE, ora disciplinati dall'articolo 61, comma 1, lettere a), b) e c) del CCNL 12 febbraio 2018 Funzioni Centrali, ovvero i dipendenti interessati da misure cautelari di sospensione dal servizio, per la durata della sospensione, a meno che il procedimento penale pendente non si sia concluso con l'assoluzione almeno in primo grado .

Art.4 - Criteri selettivi per le progressioni economiche

1. I passaggi alla fascia economica immediatamente superiore a quella di appartenenza avvengono, con la decorrenza 1° gennaio dell'anno di pubblicazione della relativa graduatoria, sulla base delle graduatorie redatte per ciascuna posizione economica al termine delle procedure selettive.

2. I macro-criteri selettivi applicati alla valutazione dei titoli sono i seguenti:

- i titoli culturali e professionali posseduti;
- il livello di esperienza maturato;
- le competenze professionali acquisite;

Detti criteri sono declinati in titoli di studio, esperienza lavorativa e competenze professionali

maturate come graduati nella scheda in allegato 1.

Art. 5 - Procedure e modalità per l'attribuzione delle progressioni economiche

1. L'amministrazione pubblica specifico avviso rivolto al personale di ruolo dell'Autorità con contestuale invito a quanti siano in possesso dei requisiti richiesti a presentare la propria manifestazione di interesse, unitamente al curriculum vitae in formato europeo, entro un termine non superiore a 15 giorni lavorativi dalla pubblicazione del suddetto Avviso.
2. Le manifestazioni di interesse, redatte secondo le formalità indicate nell'Avviso e corredate dal curriculum vitae in formato europeo debitamente sottoscritto, dovranno essere indirizzate al "Settore Gestione Giuridica del Personale" che procede a verificare la sussistenza dei requisiti di partecipazione alla procedura selettiva.
3. Le selezioni sono espletate da Commissioni nominate con provvedimento del Segretario Generale e presiedute, di regola, da dirigenti dell'Autorità.
4. Ciascun candidato in regola con i requisiti di partecipazione è ammesso alla procedura per l'attribuzione delle progressioni. La Commissione valuta il candidato utilizzando la scala di valutazione di cui alla scheda in "Allegato 1".
5. Il punteggio totale del singolo, sulla base del quale viene formata la graduatoria, è pari alla somma dei punteggi attribuiti alla valutazione dei titoli (come declinati in titoli di studio, esperienza lavorativa e competenze professionali maturate).
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.
6. Le Commissioni redigono e sottoscrivono apposito verbale dei lavori e comunicano l'esito al Segretario Generale.
7. Il Segretario Generale, al termine delle procedure selettive, adotta un provvedimento con il quale attribuisce le progressioni economiche.

Art.6 - Rinvio

1. Per tutto quanto non espressamente previsto dal presente regolamento si rinvia alle vigenti disposizioni di legge e contrattuali in materia.

Scheda di valutazione dei titoli per l’attribuzione della fascia economica immediatamente superiore a quella di appartenenza

La ripartizione del punteggio generale tra i diversi elementi di valutazione dei titoli posseduti dal candidato è la seguente:

A) Titolo di studio (punteggio massimo attribuibile _10_ punti)

	Titolo di studio	Area	Punti
1	<i>Inferiore al diploma di istruzione secondaria superiore</i>	B	1
		C	0
2	<i>Diploma di istruzione secondaria superiore</i>	B	8
		C	3
3	<i>Laurea breve o Laurea triennale</i>	B	8,5
		C	6
	<i>Laurea vecchio ordinamento, laurea magistrale/specialistica</i>	B	9,5
		C	9
4	<i>Master/Dottorati attinenti all’ambito lavorativo di riferimento</i>	B	10
		C	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)

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)

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