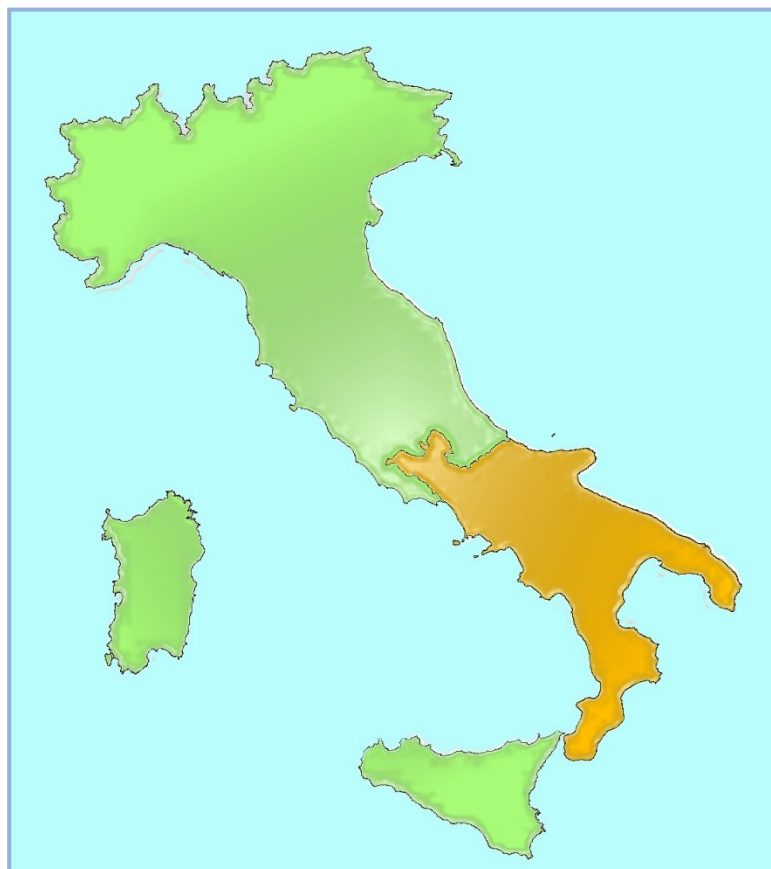




Autorità di Bacino Distrettuale dell'Appennino Meridionale

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

RELAZIONE ILLUSTRATIVA

RELAZIONE TECNICO FINANZIARIA



Autorità di Bacino Distrettuale dell'Appennino Meridionale

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

Premessa

Il presente documento – che afferisce al Contratto Integrativo del personale non dirigente annualità economica 2021 - è finalizzato all'analisi delle fasi della costituzione del Fondo, alla quantificazione e definizione delle risorse disponibili per la contrattazione integrativa, nonché al raffronto con le relative fonti di copertura a carico del bilancio dell'Autorità.

Al riguardo si anticipa sinteticamente che:

- in data 28 ottobre 2022 è stata sottoscritta dalle delegazioni trattanti l'ipotesi di Contratto Integrativo per l'annualità economica 2021.

- in data 27 marzo 2023 il Collegio dei Revisori dei Conti con verbale n. 15 ha certificato la compatibilità del predetto accordo ai sensi dell'art. 40-bis, co.1, del D.Lgs 165/2001.

- con nota prot. n. 10617 del 07/04/2023 sono state trasmesse, ai sensi dell'art. 40-bis, co.2, del D.Lgs 165/2001, al Dipartimento della Funzione Pubblica e al Dipartimento della Ragioneria Generale dello Stato/I.G.O.P. il citato CCI e le relazioni illustrativa e economico finanziaria unitamente alla certificazione prodotta dal Collegio dei Revisori dei Conti.

- con nota prot. 0033071 – P del 19/05/2023 il Dipartimento della Funzione Pubblica e il Dipartimento della Ragioneria Generale dello Stato/I.G.O.P (nota MEF RGS prot. 130768 del 17/05/2023 – U), in considerazione delle osservazioni rese, hanno comunicato che *“l'iter di certificazione è interrotto e si rimane in attesa di una nuova ipotesi di accordo e pertinenti relazioni, con le modifiche ed integrazioni indicate”*.

- in ragione dei rilievi resi dai predetti Dicasteri:

1. il fondo dell'anno 2020 (come certificato dalla Ragioneria Generale e dal Dipartimento della Funzione Pubblica, rispettivamente con note DFP n. 79406 del 26/11/2021 e RGS n. 289361 del 25/11/2021) costituisce il tetto massimo da non superare a decorrere dal 2021. Pertanto, la quota disponibile annualità 2021 risulta incrementata a € 1.202.366,10 (rispetto a € 1.099.953,89 della precedente ipotesi di accordo).
2. relativamente alle modalità di computo dell'incremento dell'0,81% del Monte salari 2018, disposto dall'articolo 49, comma 3, del CCNL 2019/2021 la riconduzione in termini annui è stata aggiornata al solo riferimento delle competenze stipendiali e non anche ai differenziali stipendiali in applicazione del nuovo CCNL Comparto funzioni

centrali 2016/2018 – Sezione EPNE. È stato, altresì aggiornato l'importo complessivo del trattamento economico fondamentale al netto degli arretrati anni precedenti (Tab. 12 del conto annuale 2018 dell'AdB Liri Garigliano e Volturno), pari ad euro € 1.830.575 in luogo di euro € 1.861.959. Detti aggiornamenti hanno comportato la fissazione del citato incremento contrattuale a € 43.644,14 (rispetto a € 44.408,52 della precedente ipotesi di accordo).

3. le disposizioni relative alle progressioni economiche orizzontali sono state riformulate in modo da disciplinare i criteri, i requisiti e le modalità riguardanti le sole procedure dell'annualità 2021.
4. tutti i contenuti e i riferimenti presenti nel contratto e nelle relative Relazioni riferiti al CCNL FC 2019/2021 sono stati ricondotti alle disposizioni di cui al CCNL FC 2016/2018.

Relativamente, altresì, a quanto osservato dal Dipartimento della Funzione Pubblica in merito alla necessità di indicare *“criteri idonei a dirimere la situazione di ex equo”* nell'applicazione dell'art. 78 del CCNL 12/2/2018 (che prevede una maggiorazione pari al 30% del valore medio pro-capite dei premi attribuiti al personale valutato positivamente) nella nuova ipotesi sottoscritta le delegazioni trattanti hanno provveduto all'individuazione dei richiesti criteri finalizzati a dirimere la situazione di ex equo nonché, come anticipato al Dipartimento della Funzione Pubblica, la predetta percentuale (fissata al 10% del personale nella precedente ipotesi) è stata fissata in sede di contrattazione al 23%.

- in data 06/07/2023 è stata sottoscritta la nuova ipotesi di accordo integrativo annualità 2021 con le modifiche ed integrazioni segnalate dai predetti Dicasteri.

- in data 31/07/2023 il Collegio dei revisori dei Conti ha certificato la compatibilità prescritta dall'art. 40 bis, comma 1, del D.lgs 165/2001.

1) *Istituzione Autorità di Bacino*

L'istituzione dell'Autorità di Bacino Distrettuale dell'Appennino Meridionale (unitamente a quelle della restanti Autorità Distrettuali) decorre dalla data del 13 giugno 2018 a seguito dell'entrata in vigore del Decreto del Presidente del Consiglio dei Ministri del 04/04/2018 recante *“Individuazione e trasferimento delle unità di personale, delle risorse strumentali e finanziarie delle Autorità di Bacino di cui alla Legge n.183/89, all'Autorità di Bacino dell'Appennino Meridionale e determinazione della dotazione organica dell'Autorità di Bacino distrettuale dell'Appennino Meridionale ai sensi dell'articolo 63, comma 4, del decreto legislativo 3 aprile 2006 n.152 e del decreto n.294 del 25 ottobre 2016”*. Il predetto provvedimento - quale ultimo atto amministrativo del processo di istituzione dell'Autorità di Bacino Distrettuale – ha comportato, tra l'altro, la definitiva applicazione - al personale transitato - del comparto di contrattazione degli enti pubblici non economici nazionali (con

passaggio, pertanto, del personale inquadrato dal CCNL RAL a quello EPNE – ora Funzioni Centrali).

L'istituzione dei nuovi Enti Distrettuali non corrisponde ad un mero riassetto dell'apparato organizzativo quale fenomeno di natura pubblicistica che si concretizza nel passaggio di attribuzioni fra amministrazioni pubbliche. In tal senso risulta dirimente la previsione dell'art.6 del succitato D.P.C.M. 04/04/2018 che dispone l'applicazione, in tema di procedure assunzionali, dell'art. 9, comma 36 del decreto-legge 31 maggio 2010, n. 78 espressamente limitata dal legislatore agli enti di nuova istituzione, in considerazione del fatto che gli stessi non possono contare sul turn over del personale in servizio: la predetta norma, infatti, dispone che *“per gli enti di nuova istituzione non derivanti da processi di accorpamento o fusione di precedenti organismi, limitatamente al quinquennio decorrente dall'istituzione, le nuove assunzioni, previo esperimento delle procedure di mobilità, fatte salve le maggiori facoltà assunzionali eventualmente previste dalla legge istitutiva, possono essere effettuate nel limite del 50% delle entrate correnti ordinarie aventi carattere certo e continuativo e, comunque nel limite complessivo del 60% della dotazione organica”*.

La non applicabilità, infatti, della ordinaria disciplina assunzionale prevista, altresì, per i nuovi enti che derivino da processi di accorpamento o fusione di precedenti organismi conferma che l'istituzione delle Autorità di Bacino Distrettuali debba essere intesa in senso assoluto come nuovo ingresso dell'ente nell'ordinamento giuridico (in tal senso le Note circolari Uppa del Dipartimento della Funzione Pubblica n. 46078/2010 e n. 11786/2011 nonché la Circolare n. 40 della Ragioneria Generale dello Stato del 23/12/2010).

2) Metodologia applicata per la determinazione del primo fondo del personale non dirigenziale

Al fine di condividere le problematiche comuni sul tema della costituzione dei fondi decentrati nonché di omogeneizzare la costituzione del primo fondo di tutte le Autorità di bacino Distrettuali (quota parte 2018 dal 13/06/2018) è stato prodotto un documento condiviso finalizzato alla quantificazione del fondo delle risorse decentrate di parte stabile del personale non dirigenziale; detto documento, successivamente alle preliminari interlocuzioni con il Ministero vigilante, è stato trasmesso al predetto Dicastero con nota del 12/04/2019.

Nel predetto documento è stato condiviso:

- di costituire tutti i Fondi delle neonate Autorità distrettuali secondo le regole del comparto Funzioni Centrali (Enti pubblici non economici), come definite per gli enti di nuova istituzione, rapportando i relativi importi al periodo 13 giugno – 31 dicembre per l'anno 2018 e all'anno intero dal 2019, sulla base della dotazione organica a regime come indicata negli Allegati 1 al D.P.C.M. 4 aprile 2018. In tale *“fondo teorico a*

regime”, è stata sterilizzata la quota relativa ai posti non coperti (che potrà essere utilizzata a fronte dell’implementazione di personale sulla base dei piani occupazionali autorizzati).

- Sulla base dell’orientamento applicativo ARAN (n. 215 E.P.N.E.) sono stati analizzati i conti annuali degli enti pubblici non economici individuati estraendoli dalla banca dati ARAN dei contratti decentrati 2017: al riguardo il comparto di contrattazione degli Enti Pubblici non Economici è costituito da amministrazioni fortemente disomogenee sia dal punto di vista organizzativo sia in termini di profili del personale in servizio. Le neoistituite Autorità di bacino, infatti, non risultavano equiparabili certamente ad amministrazioni di enormi dimensioni come INPS o ACI: non risultava, altresì, possibile alcuna equiparazione con gli “*Enti Parco*” in quanto non assimilabili per funzioni svolte, per le ridotte dimensioni degli stessi nonché per i livelli professionali fissati nelle rispettive dotazioni organiche rientranti quasi esclusivamente nelle categorie iniziali (A e B). Si è peraltro addivenuto ad analoghe considerazioni, in termini di non equiparabilità, in relazione ad ulteriori Enti rientranti nel comparto EPNE individuando proprio l’ARAN come ente avente equivalente livello organizzativo come consistenza di personale. A riguardo si è ritenuto che l’ARAN fosse assimilabile alle Autorità distrettuali sia dal punto di vista quantitativo attuale (personale in servizio) sia sotto l’aspetto qualitativo in quanto il personale è costituito in prevalenza da profili professionalmente inquadrati in “area direttiva” (circa 70% in area C o dirigenza) e non in Area A o B come in diversi altri enti del comparto EPNE. Inoltre anche il livello di complessità relazionale e delle funzioni svolte motiva l’individuazione dell’ARAN quale ente di riferimento per la quantificazione dei fondi delle Autorità distrettuali.

3) Rilievi formulati dal Dipartimento della Funzione Pubblica e dall’IGOP sul primo fondo del personale non dirigenziale

Con nota dell’IGOP prot. 180748 del 21/06/2021 - trasmessa dal Dipartimento della Funzione Pubblica (prot. 41322 del 21/06/2021) - sono stati formulati rilievi sui primi fondi costituiti dal nuovo Ente Distrettuale. L’Ispettorato Generale nel predetto rilievo ha manifestato “*perplexità circa la metodologia adottata per la costituzione del fondo risorse decentrate*” con riferimento, in primis, alla natura di enti di nuova istituzione delle Autorità di bacino Distrettuali e, conseguentemente, all’equiparazione (con applicazione del parere ARAN n.215/EPNE) delle strutture distrettuali all’ARAN (quale ente equivalente a livello organizzativo e funzionale alle Autorità distrettuali) nonché al rispetto della clausola di invarianza finanziaria. Successivamente nella seconda parte del rilievo sono state formulate osservazioni in merito “*ai dati del personale in servizio*”, “*al trattamento economico accessorio già percepito dal*

personale trasferito”, alle “componenti variabili del fondo risorse decentrate” nonché alle “modalità di utilizzo”.

Successivamente a riunioni tecniche svolte con dirigenti dei predetti Dipartimenti con nota segretariale n. 29476 del 25/10/2021 sono state prodotte dall’amministrazione le controdeduzioni ai rilievi formulati.

Con nota prot. n. DFP-0079406-P-26/11/2021 – di riscontro alle predette controdeduzioni - il Dipartimento della Funzione Pubblica/Ufficio Relazioni Sindacali ha trasmesso la nota del Ministero dell’Economia e delle Finanze/IGOP prot. 289361 del 25/11/2021 rendendo parere favorevole in ordine all’ulteriore corso dell’ipotesi di accordo *“nei limiti ed alle condizioni di cui alla predetta nota del Ministero dell’Economia e delle Finanze”.*

In particolare l’Ispettorato Generale - in applicazione dell’art.23, comma 2, del D.lgs 75/2017 – ha chiarito che le risorse variabili inserite nei fondi 2018 e 2019, unitamente ai risparmi derivanti da RIA e dall’Indennità di Ente *“non potendo essere considerate ai fini della costituzione dei fondi”* devono *“essere oggetto di apposita procedura di recupero ai sensi dell’art.40, comma 3 – quinquies del D.lgs 165/2001”* raccomandando che siano *“espunte dalla costituzione del fondo le risorse relative alle retribuzioni individuali di anzianità e di indennità di ente non più corrisposte al personale cessato sia per la quota inserita tra le risorse stabili ai sensi dell’art 76, comma 3, lett. b) e c) del CCNL Funzioni Centrali 2016-2018 sia per quella inserita tra le risorse variabili di cui al successivo comma 4 del citato art. 76 in quanto tali poste sono da ritenersi in ogni caso assoggettate dal limite individuato dall’art.23, comma 2, del Decreto legislativo 75/2017 per la generalità degli enti ivi compresi quelli di nuova istituzione”.*

4) *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.*

L’art. 40, comma 3-quinquies del D.lgs 165/2001 dispone che *“in caso di superamento di vincoli finanziari accertato da parte delle sezioni regionali di controllo della Corte dei conti, del Dipartimento della funzione pubblica o del Ministero dell’economia e delle finanze è fatto altresì obbligo di recupero nell’ambito della sessione negoziale successiva, con quote annuali e per un numero massimo di annualità corrispondente a quelle in cui si è verificato il superamento di tali vincoli. Al fine di non pregiudicare l’ordinata prosecuzione dell’attività amministrativa delle amministrazioni interessate, la quota del recupero non può eccedere il 25 per cento delle risorse destinate alla contrattazione integrativa ed il numero di annualità di cui al periodo precedente, previa certificazione degli organi di controllo di cui all’articolo 40-bis, comma 1, è corrispondentemente incrementato”.*

Al fine di ottemperare alle raccomandazioni rese dall’IGOP e dal Dipartimento della Funzione Pubblica con decreto segretariale n. 17 del 31/01/2022 è stato adottato il *“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". Al riguardo il recupero delle risorse di cui alle contrattazioni decentrate 2018/2019 pari a € 245.688,85 è realizzato nella sessione negoziale successiva (anno 2020) con due quote annuali pari a € **122.844,43** per le annualità economiche 2020 e 2021. Con nota n. 35475/2022 del 27-12-2022, come richiesto dal Collegio dei Revisori dei Conti, è stato trasmesso al Dipartimento della Funzione Pubblica e al Ministero dell'Economia e delle Finanze il Decreto Segretariale n. 17 del 31 gennaio 2022 relativo all'adozione del "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" e ricostituzione del fondo 2020 unitamente ad una relazione analitica sulla procedura di recupero adottata.

5) *Risorse decentrate parte stabile.*

1) La parte stabile dell'annualità in argomento è stata costituita ottemperando a quanto richiesto con nota prot. 0033071 – P del 19/05/2023 dal Dipartimento della Funzione Pubblica e dal Dipartimento della Ragioneria Generale dello Stato/I.G.O.P. (nota MEF RGS prot. 130768 del 17/05/2023 – U).

In particolare, nella predetta nota l'Ufficio IX dell'IGOP ha evidenziato che *"in via preliminare, in merito alla costituzione, pur prendendo atto che il Fondo dell'AdB è stato determinato sulla base degli orientamenti applicativi in materia di enti di nuova istituzione - moltiplicando il valore pro-capite preso a riferimento secondo i criteri ARAN per la consistenza del personale in servizio - si rammenta che ai sensi dell'art. 23, comma 2, del D. lgs 75/2017 non è più operante l'obbligo della riduzione dell'ammontare delle risorse destinate al trattamento accessorio in misura proporzionale alle cessazioni del personale dal servizio, prevedendo il solo limite delle risorse determinate nell'anno 2016. Inoltre, sulla base di quanto previsto dall'articolo 11, comma 1, lettere a) e b) del decreto legge n. 135/2018, convertito dalla Legge n. 12/2019, il predetto limite non opera in relazione agli incrementi previsti dai contratti collettivi nazionali di lavoro nonché alle risorse previste da specifiche disposizioni normative a copertura degli oneri del trattamento economico accessorio per le assunzioni effettuate in deroga alle facoltà assunzionali vigenti. Alla luce di quanto sopra, si ritiene che il fondo dell'anno 2020 dell'AdB, come certificato da questa Ragioneria e da codesto Dipartimento, rispettivamente con note DFP n. 79406 del 26/11/2021 e RGS n. 289361 del 25/11/2021, debba costituire il tetto massimo da non superare a decorrere dal 2021, in coerenza con le citate disposizioni".*

Pertanto, il fondo dell'anno 2020 (come certificato dalla Ragioneria Generale e dal Dipartimento della Funzione Pubblica, rispettivamente con note DFP n. 79406 del 26/11/2021 e RGS n. 289361 del 25/11/2021) è stato fissato come il tetto massimo da non superare a

decorrere dal 2021. Al riguardo si conferma che il totale delle risorse stabili riferite all'annualità 2020 risulta pari a € 1.665.190,67 come evidenziato nella successiva tabella.

Fondo dell'anno 2020 (come certificato dalla Ragioneria Generale e dal Dipartimento della Funzione Pubblica, rispettivamente con note DFP n. 79406 del 26/11/2021 e RGS n. 289361 del 25/11/2021) – decreto segretariale n.17 del 31/01/2022

Descrizione		Risorse
Art. 76, co. 2 CCNL 2016-2018	Unico importo consolidato	€ 2.765.092,00
	(Importo quota media procapite (pari ad € 11.426,00) x 242 unità (numero dipendenti in dotazione organica);	
	Riproporzionamento per numero personale in servizio (€ 11.426,00 x 143 unità)	€ 1.633.918,00
Art. 89, co. 5 (art.76, c.3, lett. a)	incremento 0,49% monte salari anno 2015 (quota unitaria procapite in base a valori ARAN pari a € 218,69x143)	€ 31.272,67
TOTALE risorse decentrate stabili anno 2020		€ 1.665.190,67

Il medesimo Ufficio IX dell'IGOP nella citata nota ha, altresì, evidenziato che *“Relativamente alle modalità di computo dell'incremento dell'0,81% del Monte salari 2018, disposto dall'articolo 49, comma 3, del CCNL 2019/2021, l'Autorità, nell'ambito delle relazioni illustrativa e tecnico-finanziaria, afferma di avere adottato, per l'individuazione del predetto Monte salari, anche a seguito di colloqui informali intercorsi con ARAN, una specifica metodologia che tiene conto della peculiare e significativa disomogeneità, sotto il profilo contabile, delle diverse autorità di bacino distrettuali ex legge n. 183/89, confluite nell'AdB ai sensi dell'articolo 64 del decreto legislativo n. 152/2006. In particolare, come riferito dall'AdB, è stata effettuata, sulla base della documentazione ufficiale, un'analitica ricostruzione di quanto effettivamente corrisposto nell'anno 2018, a titolo di trattamento economico fondamentale, ai dipendenti in servizio presso le autorità soppresse e il cui personale è confluito nell'AdB (Autorità di bacino dei fiumi Liri Garigliano e Volturno e le due Autorità di bacino interregionale della Puglia e della Basilicata) e considerando esclusivamente le “voci ammesse al calcolo del conto annuale”, al netto delle somme relative agli arretrati erogate a qualunque titolo. Inoltre, considerato che tale trattamento economico fondamentale è stato corrisposto sulla base dei valori retributivi del CCNL del comparto funzioni locali, sono stati aggiunti i differenziali tabellari spettanti, per il periodo 13/6/2018-31/12/2018, a seguito della trasformazione delle AdB in enti pubblici non economici, con conseguente applicazione dei tabellari previsti dal CCNL Funzioni centrali. Per il trattamento economico accessorio è stato, invece, considerato l'ammontare delle risorse disponibili alla contrattazione integrativa per il 2018, come rettificate sulla base delle osservazioni di questa Ragioneria con nota RGS n. 289361 del 25/11/2021. Al*

riguardo, nel prendere atto della metodologia utilizzata, si osserva che, con riferimento alle competenze stipendiali per il personale proveniente dalla soppressa Autorità di bacino dei fiumi Liri-Garigliano e Volturno, sulla base dei dati desunti dal conto annuale anno 2018, l'importo complessivo del trattamento economico fondamentale (Tabella 12) al netto degli arretrati anni precedenti, risulta pari ad euro € 1.830.575, in luogo di euro € 1.861.959. Riguardo al trattamento economico fondamentale delle due Autorità di bacino interregionale della Puglia e della Basilicata di cui alla "Tabella di calcolo montesalari anno 2018" (punti 3, 4, 5 e 6), si ritiene che la riconduzione in termini annui vada operata solo con riferimento alle competenze stipendiali (punti 3 e 5) e non anche ai differenziali stipendiali in applicazione del nuovo CCNL Comparto funzioni centrali 2016/2018 – Sezione EPNE (punti 4 e 6), in quanto questi ultimi competono solo a decorrere dal 13/6/2018, data di istituzione dell'AdB. Quanto precede tenuto conto che le competenze stipendiali erogate nel 2018 dalle predette autorità di bacino, sono riferite al periodo 13/6/2018-31/12/2018, come precisato nelle vie brevi all'AdB con mail dell'11/6/2023".

Pertanto, in ragione delle predette osservazioni l'incremento dello 0,81% ai sensi dell'art. 49, co. 3 CCNL 2019-2021 è stato rideterminato come di seguito rappresentato:

- 1. Autorità di bacino dei fiumi Liri-Garigliano e Volturno:** l'importo complessivo del trattamento economico fondamentale (Tabella 12 del conto annuale) al netto degli arretrati anni precedenti, risulta pari a € **1.830.575,00**. Gli arretrati corrisposti a seguito del cambio di comparto di contrattazione (da RAL a EPNE / riferito al periodo 13/06/2018 – 31/12/2018) sono pari a € **76.473,34** (giusto decreto segretariale n.407/2019). Pertanto, l'importo complessivo del trattamento economico fondamentale riferito all'Autorità di Bacino dei fiumi Liri-Garigliano e Volturno è pari a € **1.907.048,34**.
- 2. Autorità di bacino interregionale della Puglia:** l'importo complessivo del trattamento economico fondamentale (sulla base dei dati estratti dalla soc. Italtpaghe s.r.l. riferiti al periodo 13/6/2018-31/12/2018) al netto degli arretrati anni precedenti, pari a € **713.811,22** consente di individuare il valore giornaliero del periodo 13 giugno – 31 dicembre (pari a € **3.533,72** quale € 713.811,22/202). A detto importo, moltiplicato per 365 giorni, è sommato il valore degli arretrati corrisposti a seguito del cambio di comparto di contrattazione (da RAL a EPNE / riferito al periodo 13/06/2018 – 31/12/2018) pari a € **69.533,13** (giusto decreto segretariale n.490/2019). Pertanto, l'importo complessivo del trattamento economico fondamentale riferito all'Autorità di bacino interregionale della Puglia è pari a € **1.359.340,53**.
- 3. Autorità di bacino interregionale della Basilicata:** importo complessivo del trattamento economico fondamentale (sulla base dei forniti dalla Ragioneria della

Regione Basilicata riferiti al periodo 13/6/2018-31/12/2018) al netto degli arretrati anni precedenti, pari a € **381.655,21** consente di individuare il valore giornaliero del periodo 13 giugno – 31 dicembre (pari a € **1.889,38** quale € 381.655,21/202). A detto importo, moltiplicato per 365 giorni, è sommato il valore degli arretrati corrisposti a seguito del cambio di comparto di contrattazione (da RAL a EPNE / riferito al periodo 13/06/2018 – 31/12/2018) pari a € **8.520,27** (giusto decreto segretariale n.491/2019). Pertanto, l'importo complessivo del trattamento economico fondamentale riferito all'Autorità di bacino interregionale della Basilicata è pari a € **698.144,78**.

4. **Trattamento economico accessorio/fondo annualità 2018:** il fondo relativo all'annualità 2018 (periodo 13/06/2018 – 31/12/2018) come rettificato sulla base delle osservazioni rese con nota RGS n. 289361 del 25/11/2021 pari a € **787.873,17** consente di individuare il valore giornaliero del periodo 13 giugno – 31 dicembre (pari a € **3.900,36** quale € 787.873,17/202). A detto importo è successivamente moltiplicato per 365 giorni al fine della fissazione del valore annuale pari a € **1.423.632,31**

Di seguito si riporta schematicamente l'incremento dello 0,81% del monte salari anno 2018 di cui all'art. 49, co. 3 CCNL 2019-2021 rideterminato in € **43.644,14** (quale 0,81% di € 5.388.165,87).

Tabella di calcolo montesalari anno 2018

1	Competenze stipendiali personale dipendente AdB LGV	1.830.575,00 €		1.907.048,34 €
	Arretrati personale dipendente AdB LGV	76.473,34 €		
				(+)
2	Competenze stipendiali personale dipendente AdB Puglia	713.811,22 €	3.533,72 €	1.359.340,53 €
	Arretrati personale dipendente AdB Puglia	69.533,13 €		
				(+)
3	Competenze stipendiali personale dipendente AdB Basilicata	381.655,21 €	1.889,38 €	698.144,78 €
	Arretrati personale dipendente AdB Basilicata	8.520,27 €		
				(+)
4	Fondo annualità 2018 tutte le sedi (Certificato dal MEF)	787.873,17 €	3.900,36 €	1.423.632,21 €
				Sommatoria
				Incremento 0,81%
				5.388.165,87 €
				43.644,14 €

Pertanto, considerato che:

- il totale delle risorse stabili riferite all'annualità 2020 risulta pari a € **1.665.190,67**;
- l'incremento dello 0,81% del monte salari anno 2018 di cui all'art. 49, co. 3 CCNL 2019-2021 è determinato in € **43.644,14**;

le risorse decentrate stabili anno 2021 sono fissate in € **1.708.834,81**.

6) Destinazione/utilizzo (al netto delle destinazioni non disponibili e della quota di Piano di recupero)

Voce di destinazione	Importo
1) Premi correlati alla performance organizzativa	€ 684.197,87
2) Premi correlati alla performance individuale	€ 456.131,91
3) Progressioni economiche	€ 62.036,32
Totale	€1.202.366,10

Le somme che a consuntivo risultassero non utilizzate sono portate ad incremento della "performance individuale".

7) Metodologia di valutazione delle prestazioni

Relativamente alla metodologia per la misurazione e valutazione delle prestazioni del personale è applicato il "Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance (SMVP) del personale dell'Autorità di bacino Distrettuale dell'Appennino Meridionale" adottato con decreto segretariale n. 510 del 26/04/2021: detto "sistema" è pienamente rispondente alle prescrizioni legislative ed ai principi normativi in tema di attribuzione selettiva degli incentivi economici al personale dipendente. Detta metodologia di valutazione, di competenza del Segretario Generale e dei dirigenti, consiste in un sistema numerico collegato agli obiettivi assegnati ed a specifici elementi di valutazione cui è assegnato un determinato valore quantitativo nell'ambito di un complessivo plafond di punti ed è coerente con le previsioni in materia di meritocrazia e premialità in quanto gli incentivi economici sono distribuiti successivamente alla verifica dell'effettivo raggiungimento dei risultati e in maniera direttamente proporzionale al predetto raggiungimento.

In particolare, il ciclo della gestione della performance dell'Autorità di Bacino Distrettuale dell'Appennino Meridionale si articola nelle seguenti fasi:

a. Pianificazione e programmazione, nella quale vengono individuate le prioritarie linee strategiche da perseguire in una prospettiva di medio/lungo periodo e in cui sono definiti gli obiettivi che si intendono conseguire, nel quadro degli indirizzi strategici e della mission istituzionale. Tale fase serve ad orientare le performance individuali in funzione della performance organizzativa attesa e quest'ultima in funzione della creazione di valore pubblico, ovvero del miglioramento del livello di benessere dei destinatari dei servizi.

b. Misurazione della performance, consistente nell'attività di quantificazione del livello di raggiungimento dei risultati e degli impatti da questi prodotti su utenti e stakeholder, attraverso il ricorso a indicatori. Tale fase serve a quantificare:

- i risultati raggiunti dall'Autorità nel suo complesso grazie ai contributi delle articolazioni organizzative (Area, Strutture, Settori, Uffici) e dei gruppi (progetti) → performance organizzativa;

- i contributi individuali del personale dirigente e non dirigente → performance individuali.

c. Valutazione della performance, consistente nell'attività di analisi e interpretazione dei valori misurati, ossia del raggiungimento degli obiettivi raggiunti rispetto a quelli programmati ed attesi; si formula un giudizio complessivo sulla performance, tenendo conto dei fattori di contesto (interno ed esterno) che possono aver influito positivamente o negativamente sul grado di raggiungimento degli obiettivi, anche al fine di apprendere e migliorare nell'anno successivo.



Autorità di Bacino Distrettuale dell'Appennino Meridionale

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

Relazione Illustrativa
Contratto Integrativo
Annualità economica 2021
Personale non dirigente

In data 6 luglio 2023 è stata sottoscritta dalle delegazioni trattanti la nuova Ipotesi di Contratto Integrativo per l'annualità economica 2021 a seguito dei rilievi resi dal Dipartimento della Funzione Pubblica e il Dipartimento della Ragioneria Generale dello Stato/IGOP come riportato in premessa. La presente relazione illustrativa è redatta ai sensi delle vigenti disposizioni legislative e contrattuali integrate con quanto disposto dalla circolare n. 25 del 19 luglio 2012 del Ministero dell'Economia e delle Finanze.

Il Collegio dei Revisori dei Conti con verbale n. 20 del 31 agosto 2023 (Allegato) ha certificato la compatibilità del presente accordo ai sensi dell'art. 40-bis, co.1, del D.Lgs 165/2001.

Modulo I. Illustrazione degli aspetti procedurali, sintesi del contenuto del contratto ed autodichiarazione relative agli adempimenti della legge.

Data di sottoscrizione		Preintesa: 6 luglio 2023 C.C.N.L. Funzioni Centrali
Periodo temporale di vigenza		Annualità economica 2021
Composizione della delegazione trattante		Parte Pubblica: <i>dott. Gennaro Capasso</i> <i>Ing. Filippo Pengue</i> Organizzazioni sindacali ammesse alla contrattazione: CGIL FP, CISL FP, UIL FA, CONFSAL – UNSA, FNI FP. Organizzazioni sindacali firmatarie: CGIL FP - CISL FP, UIL PA <i>RSU</i>
Soggetti destinatari		Personale non dirigente con rapporto di lavoro a tempo indeterminato e determinato
Materie trattate dal contratto integrativo (descrizione sintetica)		Definizione dei criteri di utilizzazione del fondo risorse decentrate per l'annualità economica 2021 e, in particolare: - art.1: Campo di applicazione, efficacia e durata; - art.2: Compensi per Performance Organizzativa; - art.3: Compensi per Performance Individuale; - art.4: Ulteriori criteri per l'attribuzione dei premi di performance individuale; - art.5: Progressioni economiche – All. 2 “Regolamento per la disciplina delle progressioni economiche”; - art.6: Criteri di riparto del Fondo risorse decentrate
Rispetto dell'iter adempimenti procedurale e degli atti propedeutici e successivi alla contrattazione	Intervento dell'Organo di controllo interno. Allegazione della certificazione dell'Organo di controllo interno alla Relazione illustrativa.	Il Collegio dei Revisori dei Conti con verbale n. 20 del 31 agosto 2023 ha certificato la compatibilità del presente accordo ai sensi dell'art. 40-bis, co.1, del D.Lgs 165/2001.
	Attestazione del rispetto degli obblighi di legge che in caso di inadempimento comportano la sanzione del divieto di erogazione della retribuzione accessoria	Nell'annualità di riferimento è stato adottato il Piano della performance previsto dall'art. 10 del d.lgs. 150/2009 e pubblicato sul sito web dell'amministrazione
		Nell'annualità di riferimento è stato adottato il Programma triennale per la trasparenza e l'integrità previsto dall'art. 11, comma 2 del d.lgs. 150/06 e pubblicato sul sito web dell'amministrazione
		Nell'annualità di riferimento è stato assolto l'obbligo di pubblicazione di cui ai commi 6 e 8 dell'art.11 del d.lgs. 150/2009

		Nell'annualità di riferimento è stata validata dall'OIV la Relazione della Performance ai sensi dell'articolo 14, comma 6 del d.lgs. n. 150/2009
Eventuali osservazioni: si richiamano integralmente le premesse del presente documento.		

Modulo II. Illustrazione dell'articolato del contratto

L'ipotesi di contratto integrativo definisce i criteri di utilizzazione del fondo risorse decentrate per l'annualità 2021.

Articolato ipotesi contratto integrativo economico per l'anno 2021

L'articolo 1 definisce il campo di applicazione, la durata e l'oggetto del contratto integrativo dell'accordo.

Il campo di applicazione è individuato nel personale non dirigente con rapporto di lavoro a tempo indeterminato ed a tempo determinato in servizio presso l'Autorità di Bacino (sede centrale e sedi operative territoriali).

La durata concerne il periodo dal 1° gennaio 2021 al 31 dicembre 2021.

L'oggetto del presente accordo è la ripartizione, tra le diverse modalità di utilizzo, delle risorse disponibili per la contrattazione integrativa del fondo risorse decentrate e la disciplina delle progressioni economiche (Allegato 2 al contratto il *"Regolamento per la disciplina delle progressioni economiche"*).

L'articolo 2 definisce la quota delle risorse destinate ai premi collegati alla Performance Organizzativa (pari al 60 %) con una differenza percentuale in più, pari al 5 %, per il personale appartenente all'area funzionale C (Area dei funzionari), rispetto a quello appartenente all'area funzionale B (area degli assistenti).

L'articolo 3 definisce la quota delle risorse destinate ai premi collegati alla Performance individuale (pari al 40 %). 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

L'articolo 4 definisce gli ulteriori criteri per l'attribuzione dei premi di performance individuale di cui alla maggiorazione prevista dall'art. 78 del CCNL 12/2/2018 – pari al 30% del valore medio pro-capite dei premi attribuiti al personale valutato annualmente positivamente – riconosciuta al 23 % del personale soggetto alla valutazione della performance.

Al riguardo, come anticipato al Dipartimento della Funzione Pubblica, la predetta percentuale (fissata al 10% del personale nella precedente ipotesi) è stata aumentata in sede di

contrattazione al 23% nonché sono stati individuati criteri idonei a dirimere la situazione di ex equo.

L'articolo 5 prevede l'avvio di progressioni economiche per l'annualità 2021 pari al 50 % del personale avente titolo distribuite proporzionalmente tra le posizioni economiche attivabili come riportato nella 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 €

Le delegazioni trattanti hanno condiviso criteri per l'attribuzione delle progressioni economiche per l'anno 2021 di cui all'allegato al CDI il "Regolamento per la disciplina delle progressioni economiche" – (Scheda di valutazione dei titoli per l'attribuzione della fascia economica immediatamente superiore a quella di appartenenza) con la seguente ripartizione del punteggio generale tra i diversi elementi di valutazione dei titoli posseduti dal candidato:

- A) *Titolo di studio* (punteggio massimo attribuibile **10 punti**);
- B) *Esperienza Lavorativa (Esperienza professionale maturata)* (punteggio massimo attribuibile **40 punti**);
- C) *Competenze professionali maturate (Media delle valutazioni annuali conseguite)*: punteggio massimo attribuibile **50 punti**).

Si evidenzia, altresì, che l'art. 18, comma 4, del CCNL 09/05/2022 prevede che "Le procedure per l'attribuzione di progressioni economiche definite dai contratti integrativi già sottoscritti alla data di entrata in vigore del nuovo ordinamento professionale sono portate a termine e concluse sulla base della previgente disciplina. Analogamente si procede nel caso in cui alla data di entrata in vigore del nuovo ordinamento professionale sia stata firmata solo l'ipotesi di contratto integrativo". Pertanto, le delegazioni trattanti hanno concordato di attivare, in fase di prima applicazione del predetto CCNL, le progressioni economiche sulla base della previgente disciplina.

Risulta, pertanto, rispettato il principio previsto dall'art.23, comma 2 del D.lgs 150/2009 che prevede che le progressioni economiche orizzontali siano "attribuite in modo selettivo ad una

quota limitata di dipendenti, in relazione allo sviluppo delle competenze professionali ed ai risultati individuali e collettivi rilevati dal sistema di valutazione”.

L'articolo 6 definisce i criteri di riparto del Fondo risorse decentrate: al riguardo il fondo risorse decentrate anno 2021 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, quantificato per l'anno 2021 in **€1.202.366,10**, è destinato ai seguenti utilizzi:

Voce di destinazione	Importo
1) Premi correlati alla performance organizzativa	€ 684.197,87
2) Premi correlati alla performance individuale	€ 456.131,91
3) Progressioni economiche	€ 62.036,32
Totale	€1.202.366,10

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

=====