

Alle Organizzazioni Sindacali
Elenco destinatari in allegato

*Riferimento: nota prot. 82389 in data 23 luglio 2024;
nota prot. 10709 in data 2 ottobre 2024;
nota prot. 11501 in data 21 ottobre 2024;
nota prot. 11970 in data 4 novembre 2024.*

Oggetto: Contrattazione integrativa relativa ai criteri per la determinazione della retribuzione di risultato, della relativa integrazione nel caso di affidamento di incarico *ad interim* e dell'applicazione della clausola di salvaguardia economica.

Spett.li Organizzazioni sindacali,

si trasmette in allegato - sia con le modifiche evidenziate in giallo (all. 1) sia nella versione definitiva (all. 2) - l'ipotesi di accordo sui criteri per la determinazione della retribuzione di risultato, della relativa integrazione nel caso di affidamento di incarico *ad interim* e dell'applicazione della clausola di salvaguardia economica, aggiornata con le modifiche apportate in adesione a quanto concordato tra le parti nel corso dell'incontro dell'11 novembre 2024 conclusivo della fase di contrattazione.

L'ipotesi di accordo inoltre reca, come richiesto, l'indicazione dei valori del fondo definitivo 2024 per il finanziamento della retribuzione di posizione e della retribuzione di risultato dei dirigenti AUBAC (v. art. 3, co.3), costituito con decreto segretariale n. 273 del 30 dicembre 2024, ritualmente pubblicato nella pertinente sezione di Amministrazione trasparente del sito istituzionale e rispetto al quale il Collegio dei



Autorità di bacino distrettuale
dell'Appennino Centrale

AUBAC

revisori dei conti, in data 19 febbraio c.a., ha espresso parere favorevole in ordine alla compatibilità dei criteri di costituzione.

Come d'intesa, si resta in attesa di ricevere l'ipotesi di accordo di cui all'allegato 2 sottoscritta, secondo le modalità indicate al relativo articolo 8.

Distinti saluti.

Il Segretario generale
Prof. ing. Marco Casini

AUBAC

FP CGIL

Esecutivo nazionale funzioni centrali

organizzazione@pec.fpcgil.net

Coordinatore nazionale di Comparto Funzioni

Centrali

c.a. Vincenzo Malatesta

malatesta@fpcgil.it

c.a. Dott. Fabrizio Ottavi

ottavi@fpcgil.it

Coordinatore nazionale delle Autorità di bacino distrettuali

c.a. Sig. Emanuele Sillato

emanuele.sillato@aubac.it

CISL FP

fpcisl@pec.cisl.it

Responsabile Aziendale CISL FP

c.a. Sig. Claudio Iacoella

claudio.iacoella@aubac.it

CISL FP ROMA CAPITALE RIETI

cislpromacapitalerieti@pec.it

Segretaria Cisl FP Roma Capitale e Rieti

c.a. Dott. Del Monte Sebastiano M.

c.a. Dott.ssa Emanuela Nieddu

AUBAC

e.nieddu@cisl.it

UIL PA

uilpa.enti@pec.libero.it

Coordinatore generale UILPA Enti

c.a. Dott. Paolo Liberati

pliberati1965@virgilio.it

Segretario Gruppo Aziendale

c.a. Sig. Giuseppe Racioppi

giuseppe.racioppi@aubac.it

Vicesegretario Gruppo Aziendale

c.a. Dott. Paolo Traversa

paolo.traversa@aubac.it

ANMI ASSOMED-SIVEMP FPM

Coordinamento Nazionale

sivemp@pec.it

CIDA Funzioni Centrali

cidafc@pec.it

Dirigente sindacale

c.a. Dott.ssa Mariagrazia Di Iasi

mariagrazia.diiasi@fpcida.it

Dirigente sindacale

AUBAC

c.a. Dott. Stefano Di Leo

stefano.dileo@fpcida.it

DIRSTAT-FIALP-UNSA

c.a. Angelo Paone

c.a. dott. Gian Maria Giovannetti

dirstat-fialp-uns@confedir.it

info@confedir.it

dirstat@legalmail.it

dirstat-fialp-uns@pec.it

confedir@pec.it

UNADIS

unadis@pec.it

FEMEPA

anmi-femepa@pec.it



AUTORITÀ DI BACINO DISTRETTUALE DELL'APPENNINO CENTRALE

Accordo integrativo sui criteri per la determinazione della retribuzione di risultato, della relativa integrazione nel caso di affidamento di incarico ad *interim* e dell'applicazione della clausola di salvaguardia economica, in attuazione dell'articolo 25, comma 1, lettere c), e) e j) del Contratto collettivo nazionale di lavoro relativo al personale dell'area funzioni centrali, triennio 2019-2021 (personale dirigente).

~

PREMESSE

VISTO il decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165;

VISTO il decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150;

VISTO il Contratto collettivo nazionale di lavoro relativo al personale dell'area funzioni centrali, triennio 2019-2021 (di seguito: CCNL 16 novembre 2023);

VISTO il Contratto collettivo nazionale di lavoro relativo al personale dell'area Funzioni Centrali, triennio 2016-2018, firmato il 9 marzo 2020;

VISTO il decreto segretariale n. 299 del 29 dicembre 2023, recante l'articolazione della struttura organizzativa dell'Autorità di bacino distrettuale dell'Appennino centrale in tre fasce A, B e C, e fissazione dei valori dell'indennità di posizione;

VISTO il Sistema di misurazione e valutazione della *performance* (SMVP) del personale dirigenziale e non dirigenziale, adottato, con decreto segretariale n. 5 del 25 gennaio 2024, dall'Autorità di bacino distrettuale dell'Appennino centrale all'esito del confronto sindacale conclusosi in data 9 gennaio 2024 e del parere favorevole dell'Organismo indipendente di valutazione (acquisito con nota prot. n. 676 del 23 gennaio 2024);

CONSIDERATO che il suddetto SMVP prevede che la *performance* individuale dei dirigenti sia valutata per un massimo di 100 punti dalla somma dei punteggi raggiunti a seguito del livello di conseguimento: degli obiettivi individuali che contribuiscono alla *performance* organizzativa dell'Ente, cosiddetti obiettivi individuali di *performance* organizzativa (max 60 punti); degli obiettivi strettamente individuali non legati agli obiettivi di *performance* organizzativa (max 10 punti); degli obiettivi legati ai comportamenti professionali e organizzativi, cosiddetti obiettivi comportamentali e organizzativi (max 30 punti);

VISTO il parere favorevole del Collegio dei revisori dei conti in ordine alla compatibilità dei criteri di costituzione del Fondo risorse decentrate 2024 per i dirigenti dell'Autorità di bacino distrettuale dell'Appennino centrale, come da decreto segretariale n. 273 del 30 dicembre 2024.

TANTO PREMESSO E CONSIDERATO

La delegazione di parte datoriale e i rappresentanti delle Organizzazioni sindacali, con il presente Accordo, concordano e stipulano i criteri in base ai quali dovrà provvedersi alla determinazione e alla ripartizione della retribuzione di risultato che grava sulle risorse costituenti il fondo per il finanziamento della retribuzione di posizione e della retribuzione di risultato dei dirigenti, **nonché ai criteri di applicazione della clausola di salvaguardia economica**, secondo quanto disposto nei seguenti articoli.

Art. 1

VALIDITÀ E DURATA

1. Il presente Accordo, con la sua sottoscrizione, entra in vigore dal 1° gennaio 2024 ed ha efficacia, **in via sperimentale**, per l'erogazione della retribuzione di risultato del personale dirigente relativamente all'anno 2024.
2. Le parti convengono sin d'ora che l'efficacia dell'Accordo è prorogata fino alla stipulazione di quello successivo o alla sua modificazione, salva l'applicazione dell'articolo 7.
3. Il presente Accordo sostituisce integralmente tutti gli accordi precedenti, i quali sono conseguentemente disapplicati.

Art. 2

AMBITO DI APPLICAZIONE E OGGETTO

1. Il presente Accordo è volto a disciplinare i criteri per l'attribuzione dei trattamenti economici della retribuzione di risultato, **della relativa integrazione nel caso di affidamento di incarico ad interim e dell'applicazione della clausola di salvaguardia economica**, in attuazione dell'articolo 25, comma 1, lettera c), **e) e j)** del Contratto collettivo nazionale di lavoro relativo al personale dell'area funzioni centrali, triennio 2019-2021 (personale dirigente).
2. Il presente Accordo si applica a tutto il personale dirigente in servizio presso l'Autorità di bacino distrettuale dell'Appennino centrale (di seguito: Autorità), compreso il personale in assegnazione temporanea, con rapporto di lavoro a tempo indeterminato o determinato.
3. I criteri per l'attribuzione dei trattamenti economici della retribuzione di risultato tengono conto e si conformano:
 - al Sistema di misurazione e valutazione della *performance* individuale adottato dall'Autorità con decreto segretariale n. 5 del 25 gennaio 2024;
 - al sistema di articolazione in fasce della struttura organizzativa dirigenziale dell'Autorità di bacino distrettuale dell'Appennino centrale adottato dall'Autorità con

decreto segretariale n. 299 del 29 dicembre 2024 **che stabilisce anche l'importo annuo massimo lordo della retribuzione di risultato dei dirigenti;**

- al Piano integrato di attività e organizzazione (PIAO) dell'Autorità nel quale sono contenuti gli obiettivi annuali di performance organizzativa dell'Ente;
- alla valutazione della *performance* organizzativa di Ente di cui alla Relazione annuale sulla *performance* approvata dal Segretario generale e validata dall'Organismo indipendente di valutazione (OIV).

Art. 3

FONDO PER IL FINANZIAMENTO DELLA RETRIBUZIONE DI POSIZIONE E DELLA RETRIBUZIONE DI RISULTATO DEI DIRIGENTI

1. Alla corresponsione della retribuzione di risultato del personale dirigente dell'Autorità è destinata una quota delle risorse costituenti il fondo per il finanziamento della retribuzione di posizione e della retribuzione di risultato dei dirigenti che l'Autorità approva ogni anno, al netto delle destinazioni obbligatorie.
2. L'**attuale** importo massimo della retribuzione di risultato spettante a ciascun dirigente è stabilito dal decreto segretariale n. 299 del 29 dicembre 2023 che individua l'articolazione in fasce della struttura organizzativa dirigenziale e gli importi massimi annuali lordi da destinare alla retribuzione di risultato per ciascuna fascia.

3. Il valore del vigente fondo per il finanziamento della retribuzione di posizione e della retribuzione di risultato dei dirigenti dell'Autorità, approvato con decreto segretariale n. 273 del 30 dicembre 2024, è pari ad € 481.899,11, di cui € 164.085,98 a titolo di risorse disponibili per la contrattazione decentrata.

Art. 4

CRITERI PER L'ATTRIBUZIONE DELLA RETRIBUZIONE DI RISULTATO

1. La retribuzione di risultato è corrisposta a ciascun dirigente in base ai risultati complessivi da lui conseguiti nella valutazione individuale annuale effettuata dal Segretario generale secondo quanto previsto dal SMVP dell'Autorità, sulla base dei criteri di cui alla tabella di seguito riportata:

FASCIA DI RENDIMENTO	PUNTEGGIO VALUTAZIONE COMPLESSIVA (SMVP ALL. 3)	PERCENTUALE DEL PREMIO
Fascia A	da 96 a 100 punti	corresponsione premio 100%
Fascia B	da 91 a 95 punti	corresponsione premio 95%
Fascia C	da 86 a 90 punti	corresponsione premio 90%
Fascia D	da 81 a 85 punti	corresponsione premio 85%
Fascia E	da 76 a 80 punti	corresponsione premio 80%

Fascia F	da 71 a 75 punti	corresponsione premio 75%
Fascia G	da 66 a 70 punti	corresponsione premio 70%
Fascia H	da 60 a 65 punti	corresponsione premio 65%
Fascia I	fino a 59 punti	corresponsione premio 0%

2. Il premio di cui al comma 1 può essere corrisposto solo nel caso in cui il punteggio della valutazione complessiva sia conseguito raggiungendo il punteggio minimo richiesto dal SMVP sia per gli obiettivi individuali di *performance* organizzativa (36/60) che per gli obiettivi strettamente individuali, comportamentali e organizzativi (24/40).

Art. 5

SOSTITUZIONE DEL DIRIGENTE

1. Nelle ipotesi di vacanza in organico ovvero di sostituzione del dirigente titolare dell'incarico, assente con diritto alla conservazione del posto, la reggenza dell'ufficio può essere affidata ad un altro dirigente mediante incarico *ad interim*.
2. In favore dei dirigenti incaricati *ad interim* della direzione di un'Area sprovvista di titolare o momentaneamente vacante per indisponibilità dello stesso è riconosciuta una retribuzione di risultato aggiuntiva pari al 25% del valore economico della retribuzione di posizione prevista per l'incarico del dirigente sostituito.
3. In favore dei dirigenti incaricati *ad interim* della direzione di un Settore sprovvisto di titolare o momentaneamente vacante per indisponibilità dello stesso è riconosciuta una retribuzione di risultato aggiuntiva pari al 20% del valore economico della retribuzione di posizione prevista per l'incarico del dirigente sostituito.
4. L'integrazione di cui ai commi 2 e 3 è proporzionalmente contabilizzata con riferimento al solo periodo di svolgimento dell'incarico *ad interim*.
5. L'erogazione della retribuzione di risultato per il dirigente con incarico *ad interim* segue le stesse modalità di cui all'articolo 4.
6. Qualora al medesimo dirigente siano stati conferiti, nello stesso periodo di tempo, più incarichi *ad interim*, allo stesso spetta una sola maggiorazione di risultato, individuata in misura corrispondente al trattamento economico più favorevole.

Art. 6

CLAUSOLA DI SALVAGUARDIA ECONOMICA

1. Al dirigente che, a seguito di processi di riorganizzazione che abbiano comportato la revoca di un incarico dirigenziale e il conferimento di uno nuovo, sia destinatario di un nuovo incarico con retribuzione di posizione di importo inferiore a quella connessa al precedente

incarico, è riconosciuto un differenziale di retribuzione di posizione per il periodo e i valori previsti dall'articolo 54, commi da 2 a 6, del CCNL del 9 marzo 2020, nei limiti delle risorse del fondo della dirigenza e salvo capienza dello stesso.

2. L'importo attribuibile a titolo di differenziale è tale da consentire che il complessivo valore di retribuzione di posizione possa raggiungere una percentuale pari al 100% della retribuzione di posizione connessa al precedente incarico, con riduzione progressiva secondo quanto previsto dall'articolo 54, comma 3, del CCNL del 9 marzo 2020, ovverosia:
 - permanendo l'incarico con retribuzione di posizione inferiore, il differenziale è riconoscibile, nella sopra indicata misura massima, fino alla data di scadenza dell'incarico precedentemente ricoperto;
 - nei due anni successivi la scadenza dell'incarico precedentemente ricoperto, permanendo l'incarico con retribuzione di posizione inferiore, il differenziale originariamente attribuito si riduce di 1/3 il primo anno e, per il secondo anno, ulteriormente di 1/3, cessando di essere corrisposto dal terzo anno.
3. La presente disciplina non trova applicazione, pur in presenza dei processi di riorganizzazione di cui al comma 1, nei casi di affidamento al dirigente di nuovo incarico con retribuzione di posizione inferiore a seguito di valutazione negativa.

4. Nel caso in cui, alla scadenza dell'incarico, in assenza di valutazione negativa, al dirigente sia conferito un incarico con retribuzione di posizione di importo inferiore al 90% della retribuzione di posizione prevista per il precedente incarico, allo stesso è riconosciuta la corresponsione di un differenziale di posizione, in misura che consenta di conseguire un complessivo valore di retribuzione di posizione del 90% di quella connessa al precedente incarico nel primo anno del nuovo incarico. Nei due anni successivi al primo, permanendo l'incarico con retribuzione di posizione inferiore, il valore originariamente attribuito si riduce di 1/3 il primo anno, di un ulteriore terzo il secondo anno e cessa di essere corrisposto dall'anno successivo. Nella retribuzione connessa al precedente incarico non sono computati i differenziali di posizione eventualmente già attribuiti ai sensi del presente articolo. La clausola è corrisposta nell'ipotesi in cui il dirigente, pur avendo espresso preferenza per un Ufficio (struttura dirigenziale di livello non generale in cui è articolato l'Ente), cui è attribuita una posizione di retribuzione pari o superiore a quella dell'incarico precedentemente rivestito, riceva un incarico per un Ufficio di fascia inferiore.

Art. 7 MONITORAGGIO

1. Le parti si impegnano a confrontarsi per esaminare eventuali criticità che possano determinarsi in seguito all'attuazione del presente Accordo.

2. Le parti concordano altresì che, qualora nel periodo di vigenza del presente Accordo intervenissero modifiche del quadro normativo nazionale che abbiano riflessi su materie oggetto dello stesso, verranno definite le necessarie modifiche o integrazioni.

Art. 8 **SOTTOSCRIZIONE ACCORDO**

1. Il presente Accordo si intende firmato dalle rappresentanze che abbiano restituito il testo, inviato dall’Autorità in formato Pdf, firmato digitalmente (o sottoscritto con firma autografa, siglato in ogni pagina e acquisito tramite scanner).
2. Al pervenimento della PEC di conferma dell’avvenuta sottoscrizione da parte dell’organizzazione sindacale all’indirizzo protocollo@pec.autoritadistrettoac.it unitamente al testo, l’Autorità provvederà all’apposizione della dicitura “FIRMATO” a fianco del nome della sigla sindacale.
3. L’accordo sottoscritto sarà pubblicato sul sito *web* dell’Autorità nell’apposita sezione di Amministrazione Trasparente nonché nella “Banca dati - Contratti Integrativi”, ai sensi dell’articolo 40-*bis*, comma 5, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, e dell’articolo 21, comma 2, del decreto legislativo 14 marzo 2013, n. 33.

per
LA PARTE DATORIALE PUBBLICA
IL PRESIDENTE
Prof. ing. Marco Casini

per
LA PARTE SINDACALE
FP CGIL
CISL FP
UIL PA
ANMI ASSOMED-SIVEMP FPM
CIDA Funzioni Centrali
DIRSTAT-FIALP-UNSA
UNADIS
FEMEPA