



Autorità di Bacino del Fiume Tevere  
N. Prot.:0002603  
data: 22-07-2014



## AUTORITÀ DI BACINO DEL FIUME

Ufficio di Segreteria Giuridico Amministrativa

Relazione illustrativa alla contrattazione decentrata

### 1. Quadro di sintesi

<p><b>1) Il CCDI ed i successivi accordi stralcio per l'attribuzione del salario accessorio al personale dipendente. Data di sottoscrizione e durata.</b></p>	<p><u>Il contratto collettivo decentrato integrativo del personale dipendente dell'Autorità di bacino del fiume Tevere, non appartenente all'area separata della dirigenza ( ai sensi dell'art. 5 del CCNL 1/4/99), è stato sottoscritto il giorno 9 luglio 2009. Detto contratto, oltre a regolare i criteri e i finanziamenti per la disciplina delle progressioni economiche orizzontali nel triennio 2007, 2008, 2009 e l'identificazione dei criteri per l'attribuzione del salario accessorio per l'anno 2008, ha introdotto il sistema di valutazione permanente del personale dipendente, assumendolo come esclusiva criterio per l'attribuzione del salario accessorio. Negli anni successivi e, quindi, a decorrere dall'anno 2009, sono stati stipulati <u>Accordi Stralcio</u> per l'attribuzione del salario accessorio ai dipendenti. Gli Accordi stralcio hanno, pertanto, quale oggetto di contrattazione, l'identificazione dei criteri per l'attribuzione del salario accessorio per l'anno precedente, fermo restando la determinazione del Fondo Unico di Amministrazione (FUA). L'Accordo Stralcio per l'anno 2013 è stato stipulato il giorno 2 luglio 2014.</u></p>
<p><b>2) Periodo temporale di vigenza</b></p>	<p><u>CCDI.</u> Per la parte inerente il sistema di valutazione permanente la vigenza del contratto decentrato segue le regole poste dal comma 4 dell'art. 5 del CCNL dell'1 aprile 1999, pertanto, conserva l'efficacia fino alla stipulazione del successivo contratto. L'<u>Accordo Stralcio</u> ha, invece, durata annuale, regolando quanto si è specificato al quadro 1 per l'anno precedente.</p>
<p><b>3)Composizione della delegazione trattante</b></p>	<p><u>CCDI</u> <u>Parte Pubblica:</u> Segretario Generale e Dirigente dell'ufficio di Segreteria Giuridico Amministrativa <u>Organizzazioni sindacali ammesse alla contrattazione:</u> CGIL (FP) – CISL (FPS) – UIL (FPL) SULPM – RSU <u>Organizzazioni sindacali firmatarie:</u> CGIL FP – RSU <u>Accordo Stralcio per l'anno 2013</u></p>

		<p><u>Parte Pubblica</u>: Segretario Generale</p> <p><u>Organizzazioni sindacali firmatarie</u> : CISL (FPS)– RSU</p>
<b>4) Soggetti destinatari</b>		Personale dipendente dell'Autorità di bacino del fiume Tevere, non appartenente all'area separata della dirigenza
<b>5) Materie trattate dal contratto integrativo (descrizione sintetica)</b>		Costituzione del Fondo Unico di Amministrazione per l'anno 2013 e risorse da destinare alla corresponsione del salario accessorio - Criteri per la corresponsione del salario accessorio - Personale con contratto di somministrazione di lavoro a tempo determinato
<b>Rispetto dell'iter adempimenti procedurale e degli atti propedeutici e successivi alla contrattazione</b>	<b>6) Intervento dell'Organo di controllo interno.</b>	<p><u>CCDI</u> Il Nucleo di valutazione ha preso atto e valutato senza rilievi il CCDI</p> <p><u>Accordo Stralcio</u> L'OIV ha preso atto e non ha esposto rilievi sul FUA 2013 ed ha preso atto della destinazione e delle modalità di attribuzione del salario accessorio ai dipendenti che è effettuato secondo le regole previste dal D.Lgs. 150/2009.</p>
	<b>7) Attestazione del rispetto degli obblighi di legge che in caso di inadempimento comportano la sanzione del divieto di erogazione della retribuzione accessoria</b>	È stato adottato il Piano della performance previsto dall'art. 10 del d.lgs. 150/2009
		È stato assolto l'obbligo di pubblicazione di cui al comma 8 dell'art. 11 del d.lgs. 150/2009
		La Relazione della Performance è stata validata dall'OIV ai sensi dell'articolo 14, comma 6. del d.lgs. n. 150/2009

***2. Illustrazione dell'articolato del contratto. Compatibilità con i vincoli derivanti da norme di legge e di contratto nazionale –modalità di utilizzo delle risorse accessorie - risultati attesi - altre informazioni utili.***

***CCDI e Accordo Stralcio per l'anno 2013***

Delle tre materie regolate dal CCDI, delle quali si è fatto cenno nel quadro di sintesi di cui sopra, è di attuale rilievo il sistema di valutazione permanente del personale dipendente, che è stato assunto come esclusivo criterio per l'attribuzione del salario accessorio. Infatti, le restanti due materie si riferiscono all'identificazione dei criteri per l'attribuzione del salario accessorio per l'anno 2008 ed ai criteri ed i

finanziamenti per la disciplina delle progressioni economiche orizzontali nel triennio 2007, 2008, 2009 la cui procedura si è, pertanto, esaurita nel corso dell'anno 2009.

Nel CCDI le parti hanno concordato che, a decorrere dall'anno 2009, è adottato il sistema di valutazione delle prestazioni del personale dipendente, non dirigente, dell'Autorità di bacino del fiume Tevere. Detto sistema è stato assunto quale esclusivo criterio per l'attribuzione del salario accessorio. L'allegato al CCDI regola il ciclo e le modalità di valutazione del personale, fissando, pertanto, specifiche fasi e tempi del processo di valutazione. Le motivazioni condivise e gli obiettivi concordemente assunti dalle parti, al fine della instaurazione del sistema di valutazione delle prestazioni, nonché la metodologia di valutazione, sono estesi nel documento "la valutazione delle prestazioni del personale dipendente dell'Autorità di bacino del fiume Tevere", congiuntamente alle schede di valutazione per il personale appartenente alle categorie B, C e D, allegati quale parte integrante al contratto decentrato.

Il sistema di misurazione e valutazione della *performance* organizzativa ed individuale è coerente con quanto previsto dal decreto legislativo n. 150/2009. Il ciclo di gestione della *performance* nel corso del 2013 è stato articolato come di seguito illustrato.

La corresponsione del salario accessorio al personale non dirigente avviene in base alla valutazione delle prestazioni annuali dei dipendenti. In base al punteggio ottenuto si consegue la percentuale di salario accessorio definita annualmente e che è esposta, quale risorsa stabile e variabile, nel Fondo Unico di Amministrazione.

La valutazione del personale dipendente ha osservato nel corso del 2013 il seguente ciclo.

- α) Prima fase. Lancio del periodo di valutazione. Il dirigente, anche in seguito agli obiettivi definiti e ricevuti, indica i compiti che dovranno essere eseguiti dai dipendenti in funzione del raggiungimento degli obiettivi (periodo aprile - maggio 2013)
- β) Seconda fase. Colloquio di verifica intermedio. Il dirigente valutatore fornisce al collaboratore dei riscontri sull'andamento della sua prestazione (periodo luglio – settembre 2013)
- γ) Terza fase. Colloquio finale di valutazione. Il valutatore compila la scheda di valutazione finale e la presenta al valutato (periodo marzo 2014).

L'OIV ha vigilato sul rispetto dei tempi delle varie fasi concernenti il processo di valutazione, valutando la coerenza dei compiti assegnati al personale e dei risultati conseguiti con gli obiettivi strategici fissati dall'Amministrazione nel Piano della Performance. Eserciterà i controlli su quanto riportato nel documento concernente il Conto Annuale e sul Fondo Unico di Amministrazione.

L'Organismo Indipendente di Valutazione dell'Autorità di bacino ha prodotto, in data 30 giugno 2013, la propria relazione concernente il funzionamento complessivo del sistema di valutazione, della trasparenza e integrità dei controlli interni, al Segretario Generale dell'Autorità di bacino del fiume Tevere. Il medesimo Organismo, ai sensi dell'art. 14, comma 4, lett. c) del D.Lgs. 150/2009 da atto di aver preso in esame la *Relazione sulla Performance* ha validato la medesima condividendone i contenuti che sono reputati coerenti in relazione a quanto osservato e monitorato nel corso dell'anno 2013.

La coerenza con le previsioni in materia di *meritocrazia* e *premiabilità* (coerenza con il Titolo III del Decreto Legislativo n. 150/2009), le norme di contratto nazionale e la giurisprudenza contabile ai fini della corresponsione degli incentivi per la performance individuale ed organizzativa; la coerenza con il principio di *selettività delle progressioni economiche* finanziate con il Fondo per la contrattazione integrativa - progressioni orizzontali – ai sensi dell'articolo 23 del Decreto Legislativo n. 150/2009 (previsione di valutazioni di merito ed esclusione di elementi automatici come l'anzianità di servizio), l'illustrazione dei risultati attesi sono esposti nei seguenti documenti:

- Piano della Performance 2013 - 2015;
- Relazione sulla performance;
- Relazione annuale sul funzionamento complessivo del sistema di valutazione, della trasparenza e integrità dei controlli interni e la validazione della relazione sulla *performance*

Detti documenti sono consultabili nella sezione dell'Amministrazione Trasparente del sito internet di questa Amministrazione.

***Altre materie regolate dal CCDI.***

**Personale con contratto di somministrazione di lavoro a tempo determinato.** Al personale in servizio presso l'Autorità di Bacino del fiume Tevere con contratto di somministrazione lavoro a tempo determinato è corrisposto un importo pari a quello stabilito per il personale a tempo indeterminato appartenente alla medesima categoria, proporzionato ai mesi di servizio stabiliti nel contratto, ai sensi dell'articolo 2, comma 6 del CCNL 14 settembre 2000.

Roma , 22 luglio 2014

Il dirigente  
dr.ssa Letizia ONDI

