

**VERBALE DI DELIBERAZIONE DEL
CONSIGLIO DI AMMINISTRAZIONE
DELL'AUTORITA' DI BACINO LAGHI GARDA E IDRO**

DELIBERAZIONE N. 34 IN DATA 10/08/2016

OGGETTO: *Esame ed approvazione proposta "Costituzione del fondo per le politiche di sviluppo delle risorse umane e per la produttività anno 2016. Approvazione bozze C.C.N.L. decentrati anno 2016 e provvedimenti conseguenti".*

L'anno duemilasedici addì dieci del mese di agosto (10/08/2016) alle ore 09.00 in apposita sala della sede dell'Autorità di Bacino in Salò,

previa osservanza di tutte le formalità prescritte dalle normative vigenti e dallo statuto, vennero oggi convocati a seduta i componenti del Consiglio di Amministrazione.

All'appello risultano:

| | | |
|-------------------------------------|-------------------------------|------------------------|
| <i>Bernardo Berardinelli</i> | <i>Presidente</i> | <i>presente</i> |
| <i>Baccolo Lorenza</i> | <i>Vice-Presidente</i> | <i>presente</i> |
| <i>Maffi Maurizio</i> | <i>Consigliere</i> | <i>presente</i> |

Le funzioni di verbalizzante sono assunte dal direttore dell'Autorità di Bacino ing. Fausta Tonni il quale provvede alla redazione del presente verbale.

Essendo legale il numero degli intervenuti il Dott. Bernardo Berardinelli nella sua qualità di Presidente dichiara aperta la seduta per la trattazione dell'oggetto sopra indicato.

**VERBALE DI DELIBERAZIONE DEL
CONSIGLIO DI AMMINISTRAZIONE
DELL'AUTORITA' DI BACINO LAGHI GARDA E IDRO**

DELIBERAZIONE N. 34 IN DATA 10/08/2016

IL CONSIGLIO DI AMMINISTRAZIONE

- PREMESSO** - che le Autorità di Bacino sono enti pubblici non economici, dotati di personalità giuridica ed autonomia organizzativa e contabile, costituiti per l'esercizio in forma associata delle funzioni degli enti locali in materia di demanio lacuale e sono disciplinate, nell'ordinamento e nel funzionamento, da proprio statuto e da propri regolamenti;
- la Giunta regionale ha adottato linee guida comuni per la predisposizione degli statuti, al fine di uniformare le modalità di funzionamento e la composizione degli organi delle autorità, nonché le relative attribuzioni;
- RICHIAMATE** - la delibera di Assemblea Consortile n. 1 del 22/01/2013 avente ad oggetto: *"Approvazione in via definitiva Statuto Autorità di Bacino"*;
- la delibera di Assemblea dei Sindaci n. 3 del 22/02/2013, dichiarata immediatamente eseguibile ai sensi dell'art. 134, comma 4, del decreto legislativo n. 267/2000, con la quale è stato nominato il Consiglio di Amministrazione dell'Autorità di Bacino;
- la delibera di Assemblea dell'Autorità di Bacino n. 01 del 04/03/2016, con la quale è stato approvato il Bilancio di previsione dell'esercizio finanziario anno 2015;
- PRECISATO** che l'Autorità di Bacino per l'esercizio delle proprie funzioni è dotata di propria struttura organizzativa articolata in uffici e servizi;
- RICHIAMATI** i vigenti CCNL dei dirigenti degli Enti Locali e i vigenti CCNL comparto Regioni ed autonomie locali personale non dirigente;
- PRESO ATTO** che il CCLN stabilisce le modalità ed i limiti per la determinazione delle risorse decentrate stabili e variabili, a cui l'Amministrazione provvede annualmente mediante la sottoscrizione del Contratto Collettivo Decentrato Integrativo (CCDI);
- RICHIAMATE** - la deliberazione di Consiglio di Amministrazione dell'Ente n. 55 del 21/10/2015, con la quale si provvedeva alla costituzione del fondo per le politiche di sviluppo delle risorse umane e per la produttività, nonché si approvavano le bozze definitive dei C.C.N.L. decentrati per il personale non dirigente e per il personale dirigente per l'anno 2015;
- la deliberazione di Consiglio di Amministrazione n. 14 del 12/4/2016 recante in oggetto *"Nomina Responsabile del Porto nell'ambito della gestione diretta dei porti lacuali regionali presenti sulla sponda bresciana del lago di Garda e del lago d'Idro"*;
- RITENUTO** sentite le OO.SS. e la R.S.U. di riproporre per l'anno 2016 i contenuti dei richiamati contratti decentrati, integrandoli con gli obiettivi di cui alla propria precedente deliberazione n. 5 del 09/03/2016 con la quale è stato aggiornato il piano della performance per il triennio 2016/2018;
- DATO ATTO** che le finalità del *"Piano delle performance anno 2016"* sono rivolte:

**VERBALE DI DELIBERAZIONE DEL
CONSIGLIO DI AMMINISTRAZIONE
DELL'AUTORITA' DI BACINO LAGHI GARDA E IDRO**

DELIBERAZIONE N. 34 IN DATA 10/08/2016

- alla piena attuazione dell'armonizzazione contabile dell'Ente al fine di applicare completamente a decorrere dall'anno 2016 il D. Lgs. n. 118/2011;
- al mantenimento dell'ottimizzazione dei flussi finanziari in entrata;
- all'implementazione, analisi e gestione degli adempimenti "Amministrazione Aperta" del sito istituzionale;
- all'espletamento del ruolo di *Responsabile del Porto* ai sensi dell'art. 5, comma 2, della Convenzione sottoscritta tra Regione Lombardia e Autorità di Bacino per la gestione diretta dei porti regionali lacuali della sponda bresciana del lago di Garda e del lago d'Idro;

RITENUTO

pertanto di integrare i C.C.N.L. decentrati sopra richiamati con l'inserimento degli obiettivi di cui al "Piano della performance anno 2016", nonché di approvare i fondi per le politiche di sviluppo delle risorse umane e per la produttività relativi all'anno 2016;

VISTE

le allegate proposte dei C.C.N.L. decentrati per il personale non dirigente e per il personale dirigente per l'anno 2016, integrati degli obiettivi di cui al piano delle performance anno 2016 sopra richiamato;

RICHIAMATI

- il Regolamento sull'ordinamento degli Uffici e dei Servizi;
- gli artt. 31 e 32 del C.C.N.L. sottoscritto il 22 gennaio 2004;
- il D. Lgs. n. 267/2000 e successive modificazioni;
- il D. Lgs. n. 165/2001 e successive modificazioni;
- il D. Lgs 150/2009;

CON VOTI FAVOREVOLI UNANIMI

DELIBERA

Per quanto espresso in premessa,

1. di autorizzare la delegazione trattante di parte pubblica alla sottoscrizione dei C.C.N.L. decentrati;
2. di quantificare il fondo da destinare, per il personale dirigente, alle politiche di sviluppo delle risorse umane e per la produttività, nonché al miglioramento dei servizi per l'anno 2016 nelle somme indicate nell'allegata bozza di C.C.N.L. decentrato che risulta essere parte integrante e sostanziale del presente atto;
3. di quantificare il fondo da destinare, per il personale non dirigente, alle politiche di sviluppo delle risorse umane e per la produttività, nonché al miglioramento dei servizi per l'anno 2016 nelle somme indicate nell'allegato prospetto che risulta essere parte integrante e sostanziale del presente atto;

**VERBALE DI DELIBERAZIONE DEL
CONSIGLIO DI AMMINISTRAZIONE
DELL'AUTORITA' DI BACINO LAGHI GARDA E IDRO**

DELIBERAZIONE N. 34 IN DATA 10/08/2016

4. di dare atto che gli importi occorrenti trovano disponibilità nel bilancio preventivo dell'ente, così come approvato con delibera di Assemblea dell'Ente n. 1 del 04/03/2016;
5. di pubblicare i C.C.N.L. sul sito istituzionale di questo Ente e di inviare alle Organizzazioni Sindacali copia del presente atto.

CON SUCCESSIVA ED UNANIME VOTAZIONE FAVOREVOLE, INOLTRE

DELIBERA

6. di dichiarare il presente provvedimento immediatamente eseguibile ai sensi dell'art. 134 comma 4 del D. Lgs 18 agosto 2000 n. 267.

CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO PER LA DISCIPLINA DI INCENTIVAZIONE DELLE POLITICHE DI SVILUPPO DELLE RISORSE UMANE E DELLA PRODUTTIVITA' VALIDO PER L'ANNO 2016

Articolo 1 - Principi generali

1. Il Contratto Collettivo Decentrato Integrativo (CCDI) disciplina gli istituti contrattuali rimessi a tale livello di negoziazione.
2. Il CCDI non può contenere norme in contrasto con vincoli risultanti dai contratti collettivi nazionali o comportare oneri non previsti con la costituzione delle risorse decentrate. Le clausole difformi sono nulle e non applicabili.
3. Il CCDI per gli aspetti relativi alla destinazione delle risorse decentrate ha validità annuale.
4. Sono soggetti al CCDI i dipendenti con rapporto di lavoro a tempo indeterminato e determinato, a tempo pieno o parziale, anche in comando o in distacco c/o altra Amministrazione, in distacco sindacale, con utilizzo a tempo parziale. Sono esclusi i dirigenti, per i quali vige una separata contrattazione.

Articolo 2 – Procedure per l'autorizzazione alla sottoscrizione ed efficacia del C.C.D.I.

1. Il presente contratto collettivo decentrato integrativo si intende sottoscritto dalle parti e immediatamente efficace quando, a seguito della convocazione dei soggetti costituenti la parte sindacale ai sensi dell'art. 10, comma 2 del CCNL del 01.04.1999 sia firmato:

- a) Per la parte sindacale dal rappresentante della RSU, la quale partecipa alle trattative e assume le proprie decisioni negoziali a maggioranza come organismo unitario, e dai rappresentanti sindacali delle OO.SS. firmatarie del CCNL, che hanno partecipato alla contrattazione decentrata;
- b) Per la parte pubblica dal Presidente la delegazione di parte pubblica, previa acquisizione del prescritto parere del Revisore dei Conti e atto autorizzativo da parte del Consiglio di Amministrazione.

2. L'eventuale mancata sottoscrizione di parte dei rappresentanti delle OO.SS. componenti la parte sindacale, non inficia comunque l'efficacia del C.C.D.I., nel caso sia stato sottoscritto dalla RSU e dal Presidente della delegazione trattante.

3. Nel caso la RSU non sia stata ancora costituita o si sia dimessa, il CCDI potrà legittimamente essere sottoscritto dai rappresentanti delle OO.SS. territoriali firmatarie del contratto collettivo nazionale di lavoro, ferma restando la necessità di provvedere nei tempi più brevi possibili all'elezione della RSU.

Articolo 3 - Verifiche dell'attuazione del contratto

1. Le parti convengono che, almeno ogni sei mesi, sia verificato lo stato di attuazione del presente contratto mediante incontro tra le parti firmatarie appositamente convocato dal Presidente della delegazione trattante di parte pubblica.
2. Oltre a tale incontro semestrale, la RSU e le OO.SS. possono richiedere altri incontri mediante richiesta scritta da trasmettere all'Amministrazione. Il Presidente della delegazione trattante convocherà la riunione entro 10 giorni dalla ricezione della richiesta.
3. In occasione delle verifiche, le parti possono concludere accordi integrativi da stipularsi con la stessa procedura prevista per la conclusione del presente contratto.

Articolo 4 – Modifiche ed integrazioni ai contratti decentrati. Interpretazione degli stessi.

1. Nel caso insorgano controversie sull'interpretazione del contratto, le parti firmatarie possono, anche unilateralmente, richiedere la convocazione della delegazione trattante. La richiesta deve contenere una breve descrizione dei fatti e degli elementi di diritto sui quali si basa la contestazione.
2. Qualora la richiesta provenga dalla parte sindacale, il presidente della delegazione trattante convoca apposita riunione entro 10 giorni dalla richiesta.
3. Nel caso l'incontro sia richiesto dalla parte pubblica, la parte sindacale viene convocata con almeno 10 giorni di anticipo sulla data fissata per la riunione.
4. L'eventuale accordo di interpretazione è soggetto alla stessa procedura di stipulazione del presente contratto decentrato.
5. Si da atto comunque che "le pubbliche amministrazioni non possono sottoscrivere in sede decentrata contratti collettivi in contrasto con i vincoli risultanti dai contratti collettivi nazionali o che comportino oneri non previsti negli strumenti di programmazione annuale e pluriennale di ciascuna amministrazione. Le clausole difformi sono nulle e non possono essere applicate." (art. 40, comma 3 del D.lgs 165/01); le clausole relative all'applicazione degli specifici istituti contrattuali relativi al trattamento economico dei lavoratori in contrasto con disposizioni imperative di legge o di CCNL vigenti sono date come non apposte e automaticamente sostituite da queste ultime; nel caso in cui sorgano controversie sull'interpretazione di legittime clausole contenute nel presente contratto le parti si incontrano entro trenta giorni a seguito di specifica richiesta formulata da uno dei sottoscrittori per definire consensualmente il significato. L'eventuale accordo d'interpretazione autentica sostituisce fin dall'inizio della vigenza la clausola controversa.

Articolo 5 – Risorse per la contrattazione decentrata

1. Il fondo destinato alle politiche dello sviluppo delle risorse umane e della produttività è definito annualmente nel suo ammontare con determinazione dirigenziale per la parte stabile e dal Consiglio di Amministrazione per la parte variabile entro i limiti stabiliti dall'art. 9 comma 2 bis del D.L. 78/2010, secondo quanto previsto dai commi successivi.
2. L'incremento delle risorse decentrate variabili di cui all'art. 15, comma 2 del CCNL è legato ad un effettivo miglioramento quali-quantitativo di specifici servizi individuati, secondo quanto previsto dal successivo comma 6 lettera A), tra quelli previsti nel Piano delle performance.

3. L'incremento delle risorse decentrate variabili di cui all'articolo 15, comma 5 CCNL è legato alla introduzione di nuovi servizi o di processi di riorganizzazione finalizzati ad un accrescimento di quelli esistenti, ai quali sia correlato un aumento delle prestazioni del personale in servizio cui non possa farsi fronte attraverso la razionalizzazione delle strutture e/o delle risorse finanziarie disponibili.

4. L'effettiva integrazione del fondo di cui all'art. 15 comma 2 del CCNL è proporzionale all'effettivo livello di miglioramento raggiunto degli specifici servizi, individuati – secondo quanto previsto dal successivo comma 6, lettera A) – tra quelli previsti nel Piano della Performance e valutato dall'OIV in relazione agli indicatori previsti nel piano stesso.

5. L'effettiva integrazione del fondo di cui all'art. 15 comma 5 del CCNL è collegata alla reale ed efficace attivazione del nuovo servizio – individuato secondo quanto previsto dal successivo comma 6 lettera B) – attestata a consuntivo dal direttore e validata dall'OIV.

6. Ogni anno, in occasione della predisposizione dello schema di bilancio di previsione, il direttore può proporre al Consiglio di Amministrazione, ai sensi dell'art. 15, commi 2 e 5, CCNL 01.04.1999:

A) Progetti di miglioramento di specifici servizi o la realizzazione di progetti strategici inseriti nel Piano della performance (art. 15 comma 2). I progetti debbono contenere gli obiettivi da conseguire, gli standard di risultato, il personale da coinvolgere, i tempi di realizzazione, la quantificazione delle risorse e i relativi criteri, nonché i sistemi di verifica a consuntivo;

B) Progetti di introduzione di nuovi servizi (art. 15 comma 5) non previsti nel Piano della performance. I progetti debbono contenere gli obiettivi da conseguire, gli standard di risultato, il personale da coinvolgere, i tempi di realizzazione, la quantificazione delle risorse nonché i sistemi di verifica a consuntivo.

7. L'Amministrazione, qualora ritenga di accogliere le proposte di cui al precedente comma, inserisce nel bilancio di previsione le relative risorse finanziarie. I nuovi servizi vengono successivamente inseriti nel P.E.G. e nel Piano delle performance. Le risorse per incentivi non distribuite nel corso dell'anno salvo quelle finanziate ai sensi dell'art. 15 commi 2 e 5, saranno riportate in aumento del fondo per l'anno successivo.

Articolo 6 - Criteri per la destinazione delle risorse decentrate

1. Il CCNL stabilisce modalità e limiti per la determinazione delle risorse decentrate stabili e variabili, a cui l'Amministrazione provvede annualmente.

Per l'anno 2016 le risorse decentrate sono state determinate in € 48.500,00 come per l'anno 2015.

2. Le risorse decentrate stabili sono destinate al trattamento economico dei seguenti istituti contrattuali:

a) indennità di comparto di cui all'articolo 33 del CCNL 22 gennaio 2004;

b) incrementi retributivi della progressione economica all'interno della categoria di cui all'articolo 5 del CCNL 31 marzo 1999;

Si da atto che a seguito del blocco dei contratti pubblici anche per l'anno 2016 non si da luogo a procedure di progressioni economiche.

3. Le risorse decentrate variabili vengono destinate al trattamento economico dei seguenti istituti contrattuali:

a) indennità per maneggio valori;

b) compenso per le specifiche responsabilità delle figure professionali previste dall'articolo 17 lett. f del CCNL 01 aprile 1999;

c) incentivo per specifiche attività e prestazioni a norma dell'art. 15 comma 1 lett. K CCNL 01/04/1999; in particolare da quest'anno con la gestione diretta dei porti è stato istituito il ruolo di responsabile dei porti, pertanto per tale ruolo, da equipararsi ad una posizione organizzativa, è previsto un compenso annuo di € 6.500,00.

d) incentivo per la produttività e il miglioramento dei servizi, nelle diverse previsioni contrattuali di attività da incentivare.

4. Le risorse stabili non utilizzate nell'anno di riferimento possono essere utilizzate, per lo stesso anno, come risorse variabili.

5. Le somme derivanti dalla riduzione delle prestazioni di lavoro straordinario, che entrano nel fondo in base alla previsione del CCNL, sono destinate alle risorse decentrate variabili per l'anno di riferimento e, di norma, sono destinate all'incentivo di produttività.

Per l'anno 2015 le parti concordano di destinare i seguenti importi al finanziamento degli istituti sopraindicati:

- indennità di comparto di cui all'articolo 33 del CCNL 22 gennaio 2004; € 4.330,63

- compenso per le specifiche responsabilità delle figure professionali previste dall'articolo 17 lett. f del CCNL 01 aprile 1999; € 11.500,00

- Incentivo per la produttività e il miglioramento dei servizi, in relazione al raggiungimento degli obiettivi del piano delle performances € 30.038,82

- incrementi retributivi della progressione economica all'interno della categoria di cui all'articolo 5 del CCNL 31 marzo 1999

• Progressioni orizzontali anni precedenti € 2.630,55

TOTALE € 48.500,00

- Incentivi progettazione LL.PP. saranno definiti all'interno del quadro economico di ogni singola opera appaltata e si prevede ammontano complessivamente ad € 25.650,00

Per l'anno 2016 la destinazione delle risorse verrà definita solo a seguito dell'esatta determinazione delle stesse, in sede di predisposizione del bilancio di previsione e tenuto conto di quanto stabilito dall'art. 5 comma 6 del presente contratto.

Articolo 7 - Compenso per specifiche responsabilità

1. Il compenso è finalizzato a remunerare le posizioni lavorative che esercitano effettive funzioni che implicano specifiche responsabilità.

2. Il compenso può essere corrisposto ai dipendenti delle categorie C e D purché non siano titolari di posizione organizzativa.

3. I destinatari dell'incentivo possono essere i dipendenti delle categorie C e D ai quali con atto formale del dirigente competente sia stato attribuito uno dei seguenti incarichi:

a) Responsabilità di procedimenti istruttori complessi

Il compenso è corrisposto al personale di categoria C e D che sia stato nominato, nel rispetto in ogni caso delle mansioni esigibili dalla categoria di appartenenza previste nella contrattazione nazionale, responsabile della gestione di procedimenti istruttori complessi e rilevanti, ovvero caratterizzati da una pluralità di fasi identificate con la loro autonomia giuridica e da una pluralità di soggetti interessati. L'importo di tale compenso è fissato dal dirigente con provvedimento motivato;

b) Responsabilità di coordinamento

Il compenso è corrisposto al personale di categoria C e D, che sia stato formalmente incaricato del coordinamento di uffici o gruppi di lavoro, nel caso in cui il rapporto tra coordinatore e personale da coordinare non sia inferiore a 1/3. L'importo di tale compenso è fissato dal dirigente con provvedimento motivato.

c) CCNL 1.4.1999 art.15, comma 5

In caso di attuazione di nuovi servizi o di processi di riorganizzazione finalizzati ad un accrescimento di quelli esistenti, ai quali sia correlato un aumento delle prestazioni del personale in servizio 6.500,00.

4. L'erogazione del compenso avverrà su base annua in proporzione alla effettiva copertura della posizione o dell'incarico, individuati quali presupposti per il riconoscimento.

5. Per l'anno 2016 le risorse vengono integrate rispetto a quelle destinate nell'anno 2015, confermandone l'assegnazione alle dipendenti rag. Biondo Simona e dott. Emanuela Tognoni già assegnatarie di dette indennità nel corso dell'anno 2015. Per quanto riguarda il dipendente arch. Fabio Tonni che ha assunto il ruolo di responsabile dei porti, e che svolge il ruolo di facente funzioni di direttore in caso di assenza dello stesso per ferie o malattia si attribuisce un'indennità annua di € 6.500,00, da erogarsi mensilmente.

6. Per l'anno 2016 tali risorse saranno definite di anno in anno, assegnate alle diverse aree previo confronto con il direttore e ripartite fra i dipendenti con provvedimento dirigenziale espresso secondo i principi indicati al comma 3.

Articolo 8 - Destinazione delle risorse destinate ad incentivare la performance

1. Le risorse destinate per l'anno 2016 alla incentivazione della performance pari a € 30.038,82 sono così ripartite:

- A) Produttività destinata a remunerare l'apporto del singolo dipendente alla performance organizzativa complessiva € 21.038,82
- B) Produttività destinata a remunerare l'apporto del singolo dipendente al miglioramento di specifici servizi previsti nel P.E.G./Piano delle performance € 9.000,00

2. Le risorse di cui alla lettera A con esclusione delle risorse di cui all'art. 15 c. 5) del CCNL 01/04/1999, sono ripartite percentualmente tra le aree tenuto conto:

- Del monte salari tabellare erogato nell'anno per i dipendenti in servizio presso ciascuna area /settore (esclusi i titolari di posizioni organizzative e dirigenti), e ripartito sulla base dei seguenti parametri per qualifica e categoria:

| Qualifica | Parametro | Qualifica | Parametro | Qualifica | Parametro |
|-----------|-----------|-----------|-----------|-----------|-----------|
| B3 | 2,00 | C1 | 2,50 | D1 | 3,50 |
| | | C2 | 3,00 | D2 | 4,00 |

3. Le risorse di cui alla lettera B) sono ripartite in base a particolare obiettivi e progetti contenuti nel P.E.G./Piano delle performance dell'anno di riferimento e che per l'anno 2016 sono identificati come segue:

- 1- Ottimizzazione e razionalizzazione software relativo alla gestione delle concessioni.
- 2- Progetto ottimizzazione registri nautici.
- 3- Progetto razionalizzazione e miglioramento dei servizi in ambito portuale e degli ormeggi.

Il servizio effettuato oltre il normale orario di lavoro, relativo ai suddetti progetti, dovrà tassativamente risultare da timbratura e verrà inoltre remunerato con compenso per lavoro straordinario per le ore effettivamente prestate.

Articolo 9 - Destinazione delle risorse destinate ad incentivare la progettazione interna.

Nel rispetto dei principi del sistema premiante, gli incentivi sono corrisposti, tenuto conto dell'apporto individuale alle singole attività di progettazione. Direzione dei lavori e di RUP, nel rispetto dei criteri di valutazione di risultati e prestazione, con le modalità previste dal regolamento interno di ripartizione dell'incentivo.

Articolo 10 - Criteri generali della metodologia di valutazione dei risultati e della prestazione

1. Il sistema di valutazione dei risultati e della prestazione è orientato a favorire lo sviluppo professionale e di carriera dei dipendenti, a fronte dell'ottimale livello qualitativo e quantitativo dei prodotti erogati all'utenza. È ispirato ai seguenti fondamenti:

- a) preventiva comunicazione dei criteri e dei metodi di valutazione adottati;
- b) conoscenza dei risultati e dei comportamenti dei valutati;
- c) periodo di servizio significativo per apprezzare la prestazione;
- d) verifica in corso d'anno e valutazione a fine anno;
- e) comunicazione ed eventuale confronto sui risultati della valutazione;
- f) garanzia del contraddittorio in caso di valutazione non positiva;
- g) collegamento della valutazione alle azioni formative e di sviluppo professionale nonché al sistema premiante.

3. La valutazione dei risultati di gruppo attiene:

- a) ai prodotti delle attività ricorrenti, che devono essere appositamente monitorati;
- b) agli obiettivi del Piano delle performances in relazione ai risultati conseguiti;
- c) ai miglioramenti quantitativi e qualitativi conseguiti a fronte di verifica sui prodotti delle attività ricorrenti o sugli obiettivi del Piano delle performances;

4. I fattori di valutazione della prestazione, che discendono dai principi e criteri stabiliti nel CCNL, sono definiti in modo da apprezzare i risultati e i comportamenti organizzativi individuali per la coerenza con il perseguimento dei risultati attesi dell'organizzazione e per individuare le abilità e le potenzialità. Nella metodologia sono illustrati nel significato, ipotizzando anche la graduazione del giudizio.

5. La responsabilità della valutazione della prestazione è del direttore, che è soggetto al rispetto della Legge, del CCNL, del CCDI e dei metodi previsti nell'apposita metodologia, attenendosi all'etica professionale che richiede la valutazione. Il responsabile di servizio può acquisire informazioni ed elementi di conoscenza utili dai rispettivi collaboratori responsabili degli uffici o da analoghe figure professionali.

6. I responsabili dei servizi applicano il complessivo sistema di valutazione con gli adempimenti caratteristici di un processo valutativo, quindi:

- a) ad inizio anno, attraverso la conferenza di servizio con tutti i propri collaboratori, definiscono e condividono i risultati attesi da ciascuna struttura operativa in coerenza con le finalità indicate negli indirizzi programmatici dell'organo politico, condividono i riferimenti generali per le prestazioni lavorative attese, individuano i percorsi formativi necessari;
- b) in corso d'anno, verificano l'andamento delle attività anche al fine di correggere la prestazione lavorativa non ottimale;
- c) a fine anno, documentano i risultati di gruppo conseguiti, effettuano la valutazione della prestazione lavorativa che deve essere formalizzata su apposita scheda con l'indicazione delle aree di

miglioramento e della formazione opportuna e la illustrano al dipendente che sottoscrive la scheda stessa, per presa visione, con facoltà di aggiungere le proprie considerazioni. Copia della scheda di valutazione è rilasciata al dipendente che ne faccia richiesta.

7. Il dipendente può chiedere la revisione della valutazione al responsabile che lo ha valutato, entro 5 giorni dalla sottoscrizione per presa visione, in modo formale e motivato. Il responsabile assume la propria decisione definitiva entro 10 giorni dalla presentazione della richiesta. La sottoscrizione per presa visione della valutazione da parte del dipendente ovvero la decisione definitiva assunta dal responsabile del servizio sulla richiesta di modifica conclude il processo di valutazione.

Articolo 11 - Criteri generali dei sistemi di incentivazione della produttività e del miglioramento della qualità dei servizi

1. Nel rispetto dei principi del sistema premiante, gli incentivi sono corrisposti, tenuto conto delle attività di tipo ricorrente e di tipo progettuale, nel rispetto dei criteri di valutazione di risultati e prestazione. I parametri a cui fare riferimento sono:

- miglioramenti qualitativi e quantitativi dei prodotti all'utenza;
- maggiore produttività intesa, ossia maggior risultato aggiuntivo apprezzabile rispetto al risultato atteso dalla normale prestazione lavorativa;

2. Forme di incentivazione sono:

- a) il trattamento economico sulla base delle risorse destinate con il CCDI annuale;
- b) riconoscimenti ulteriori quali, ad esempio, viaggi di studio per l'accrescimento professionale, iscrizione a corsi formativi per lo sviluppo professionale del dipendente;

3. Espletata la valutazione e tenuto conto delle risultanze della stessa, i compensi incentivanti sono corrisposti ai dipendenti:

- a) con rapporto di lavoro a tempo indeterminato se assunti di ruolo nell'anno precedente a quello di riferimento e se hanno prestato servizio per almeno il 70% delle ore di presenza ordinaria effettiva nell'anno di riferimento;
- b) con rapporto di lavoro a tempo determinato se hanno prestato servizio per almeno il 70% delle ore di presenza ordinaria effettiva nell'anno di riferimento;

4. L'incentivo è corrisposto, nei limiti del fondo destinato con il CCDI annuale di destinazione delle risorse, in relazione, in base al grado di conseguimento dei risultati attesi della struttura operativa, gruppo di lavoro riconducibile al responsabile di servizio (impegno di gruppo) ed alla valutazione della prestazione sui risultati individuali e singoli comportamenti organizzativi (impegno individuale).

5. L'impegno di gruppo rileva in riferimento a:

- a) grado di conseguimento dei risultati;
- b) numero di dipendenti valutati;

c) categoria di inquadramento e relativa responsabilità delle funzioni richieste dal ruolo;

Eventuali economie realizzate a seguito di parziale conseguimento dei risultati attesi sono utilizzate dai responsabili dei servizi che hanno conseguito pienamente i risultati attesi.

6. L'impegno individuale rileva in riferimento a:

- a) valutazione della prestazione;
- b) presenza ordinaria effettiva;

Nella fattispecie la norma contrattuale prefigura la possibilità di incentivazione quando il dipendente, in un qualche modo, concorre alle attività dell'Ente e per questo è valutabile.

La valutazione individuale verrà effettuata a cura di ciascun responsabile di settore o servizio, in base alle allegate schede individuali diversificate per categoria di appartenenza.

In base ai punteggi assegnati la percentuale di raggiungimento degli obiettivi è la seguente:

da 0 a 30 = obiettivo non raggiunto

da 31 a 50 = obiettivo raggiunto al 50%

da 51 a 70 = obiettivo raggiunto al 70%

da 71 a 90 = obiettivo raggiunto al 90%

da 91 a 100 = obiettivo raggiunto al 100%

Eventuali economie realizzate, a seguito di liquidazione parziale dell'incentivo, sono attribuite dal responsabile del servizio ai collaboratori, tenuto conto del maggior carico di lavoro che è gravato su coloro che hanno conseguito l'intero incentivo.

Articolo 12 - Trattamento accessorio dei dipendenti a tempo parziale per obiettivi o progetti

1. L'incentivo per la produttività dei dipendenti con rapporto di lavoro a tempo parziale è corrisposto sulla base dei criteri dell'articolo 6. Il responsabile di servizio può attribuire una quota delle eventuali economie quando l'orario di lavoro è almeno del 80% del tempo pieno e la valutazione della prestazione è superiore al 70% del punteggio massimo attribuibile.

2. Le voci di salario accessorio sono applicate, nella misura prevista per gli altri dipendenti, a parità di condizioni di impiego.

Articolo 13 – Risorse che specifiche disposizioni di legge finalizzano alla incentivazione di prestazioni o di risultato del personale

1 Le risorse finalizzate alla incentivazione di prestazioni o di risultato del personale previste da specifiche disposizioni di legge vengono indicate nel fondo per la produttività in applicazione dell'art. 15 comma 1 lett. K) del CCNL 01/04/1999.

2. La quota di incentivo di performance calcolata al netto di quella utilizzata dei dirigenti per retribuire il personale in merito a quanto previsto dai precedenti articoli è ridotta secondo quanto previsto dai commi successivi per tutti i soggetti impegnati nello svolgimento di funzioni incentivabili ai sensi del D.lgs. 163/2006.

3. Gli abbattimenti della produttività vengo effettuati secondo i seguenti criteri:

- a) fino a € 1.000 di incentivo nessuna riduzione della quota di incentivo di performance;
- b) per la parte eccedente € 1000 fino a € 3.000 di incentivo, la quota dell'incentivo di performance viene abbattuta la di una somma pari al 10% dell'eccedenza stessa;
- c) per la parte eccedente i 3.000 €. viene abbattuta la quota dell'incentivo di una somma pari al 15% dell'eccedenza.

4. I risparmi di spesa derivanti dalle suddette riduzioni verranno utilizzati nell'anno successivo, per incrementare la quota destinata alla performance organizzativa.

Articolo 14 – Disposizioni finali

1. Per quanto non previsto dal presente CCDI si rinvia alle disposizione deLi CCNL attualmente vigente e/o emanando.

2. I risparmi così come le economie derivanti dalla mancata o non completa realizzazione dei processi/obiettivi, fatte salve future disposizioni in materia, andranno a integrare nell'anno successivo le risorse destinate alla performance organizzativa individuale.

3. Il presente contratto integrativo, fatte salve le eventuali modifiche e integrazioni derivanti dalla stipula del futuro nuovo CCNL, rimane integralmente in vigore per le materie in esso disciplinate, anche per gli anni successivi, salva diversa determinazione delle parti.

4. L'approvazione del presente contratto comporta l'abrogazione dei contratti collettivi decentrati integrativi finora sottoscritti.

Letto confermato e sottoscritto

CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO PER LA DISCIPLINA DI INCENTIVAZIONE DELLE POLITICHE DI SVILUPPO DELLE RISORSE UMANE E DELLA PRODUTTIVITA' VALIDO PER L'ANNO 2016**AREA DIRIGENZA**

In data presso la sede Amministrativa dell'Autorità di Bacino in Comune di Salò, ha avuto luogo l'incontro tra:

- la delegazione di parte pubblica composta da:

- la delegazione sindacale composta da:

Al termine della riunione le parti sottoscrivono l'allegato Contratto Collettivo Decentrato per la disciplina di incentivazione delle politiche di sviluppo delle risorse umane e della produttività, valido per l'anno 2016 per l'area dirigenza.

Costituzione del fondo per la retribuzione di posizione e di risultato della Dirigenza anno 2016.

Premessa

L'articolo 26 del CCNL 23 dicembre 1999 disciplina i canali di finanziamento del fondo per la retribuzione di posizione e di risultato della dirigenza.

La costituzione del fondo, nel rispetto dei canali di finanziamento previsti dalla citata norma, è atto unilaterale.

La ripartizione delle risorse presenti sul fondo è invece oggetto di contrattazione decentrata fra l'amministrazione e la parte sindacale in rappresentanza della dirigenza.

I destinatari del fondo

Il fondo 2016 si riferisce all'unica posizione dirigenziale coperta con unità di personale il cui rapporto di lavoro risulta costituito con contratto di diritto pubblico.

L'analisi delle risorse presenti sul fondo

Le risorse che alimentano il fondo sono determinate sulla base dei canali di finanziamento previsti da diverse disposizioni contrattuali: oltre al già citato articolo 26 del CCNL 23 dicembre 1999 è necessario fare riferimento anche all'articolo 23 del CCNL 22 febbraio 2006 e all'articolo 4 del CCNL 14 maggio 2007; qui di seguito sono specificati in modo dettagliato i canali utilizzati:

- Articolo 26 comma 1 lettera a) CCNL 23 dicembre 1999: importo già destinato alla retribuzione di posizione sulla base dei contratti collettivi nazionali, decentrati e individuali vigenti: € 24.911,64 (retribuzione fissa di posizione) e € 12.000,00 (retribuzione variabile di posizione per incarico di Direttore)

- Articolo 26 comma 1 lettera a) CCNL 23 dicembre 1999: importo attualizzato in base all'art. 5 del CCNL 3.08.2010 per il biennio economico 2008-2009 destinato alla retribuzione di posizione e di risultato nell'anno 2013 per una sola figura dirigenziale (25% dell'indennità di posizione contrattuale massima prevista $45.102,87 * 25%$): euro 11.275,72

- Articolo 5, comma 4, CCNL 3 agosto 2010: 0,73% del monte salari della dirigenza dell'anno 2007: (anno utilizzato 2009 in quanto è il primo anno completo con dirigenza) M. S. anno 2009 Eur. 62.673,00 x 0,73% = 457,52

- L'ammontare complessivo del fondo per l'anno 2016 ammonta ad € 49.867,14.

In forza di quanto previsto nella direttiva n. 9 del 5 dicembre 2008, la parte iscritta sul fondo 2015 ex articolo 26 comma 3 CCNL 1999, che risulterà destinata alla retribuzione di risultato, è condizionata al grado di raggiungimento degli obiettivi di miglioramento di cui al documento 1 allegato alla presente relazione, e ciò per garantire la coerenza con i presupposti in base ai quali sono rese disponibili le risorse sulla parte variabile del fondo del personale non dirigenziale, a norma dell'articolo 15 comma 5 CCNL 1 aprile 1999.

Un'ultima considerazione in quest'ambito riguarda le risorse previste dall'articolo 26 comma 1 lettera e) del CCNL 23 dicembre 1999, cioè le risorse che specifiche disposizioni di legge finalizzano alla incentivazione della dirigenza, quali ad esempio i Compensi Professionali dell'avvocatura (articolo 37 CCNL 1999), gli incentivi per la progettazione e la pianificazione (articolo 92 commi 5 e 6 del d.lgs n. 163 del 12 aprile 2006) ecc.

Tali risorse, per le modalità con cui vengono quantificate in relazione alle varie tipologie di impiego, sono a tutt'oggi trattate come partite di giro iscrivendo a fine anno il valore concretamente liquidato agli aventi diritto.

Il fondo per la retribuzione di posizione e di risultato dei dirigenti e il contesto complessivo relativo alle spese di personale.

La copertura finanziaria

La copertura finanziaria è garantita dagli stanziamenti esistenti sul bilancio pluriennale 2016-2018 come risultante dalla deliberazione approvata con atto dell'Assemblea n. 1 del 4/2/2016 nonché dalle previsioni di bilancio 2016 in fase di redazione; si aggiungono contributi obbligatori INPDAP e IRAP.

La parte di fondo già destinata alla retribuzione di posizione sulla base dei contratti collettivi nazionali, decentrati e individuali vigenti ammonta ad € 39.610,96, a cui si aggiungono contributi INPDAP e IRAP.

In sostanza la retribuzione di posizione, una volta determinata nel suo ammontare, diventa un trattamento economico fisso per tutta la durata dell'incarico dirigenziale, il cui obbligo discende direttamente dal contratto collettivo e pertanto l'impegno di tali somme avviene all'atto dell'approvazione del bilancio a norma dell'articolo 183 comma 2 lettera C) del d.lgs 18 agosto 2000 n. 267.

La parte restante ammonta ad € 11.733,24 che viene impegnata contestualmente alla costituzione.

Alle competenze come sopra determinate si aggiungono le somme dovute per contributi obbligatori ed IRAP.

La destinazione delle risorse sul fondo

Le risorse del fondo dirigenti sono utilizzabili, ai sensi degli articoli 27 e 28 del CCNL 23 dicembre 1999, sia per la retribuzione di posizione che per la retribuzione di risultato dei dirigenti.

Sulla base della normativa vigente nell'Autorità di Bacino del lago di Garda e di Idro risultano già destinati alla retribuzione di posizione € 39.610,96.

La normativa a cui ci si riferisce è il Decreto del Presidente che ha determinato la retribuzione di posizione del dirigente/direttore.

Per quanto riguarda la retribuzione di risultato, in forza dell'ultima scheda di valutazione approvata, la quota finora destinata è pari ad € 10.000,00;

Sostanzialmente la quota già destinata è pari ad euro 39.911,64;

È il caso di notare che la quota destinata alla retribuzione di risultato corrisponde al 11,00% del fondo complessivo mentre l'attuazione dell'articolo 28 comma 1 del CCNL 23 dicembre 1999, obbliga le amministrazioni a destinare alla retribuzione di risultato almeno il 15% del fondo complessivo.

Si concorda che per l'anno 2016, come per le annualità precedenti, l'importo della retribuzione di risultato calcolata in € 11.733,24 verrà utilizzata solo per € 10.000,00.

UTILIZZO RISORSE PER ATTRIBUZIONE RETRIBUZIONE DI RISULTATO

Atteso che l'unico dirigente in servizio riveste la qualifica di Direttore, ai fini della valutazione per l'attribuzione della retribuzione di risultato si applicano i seguenti criteri:

Valutazione del Direttore

1. La valutazione del Direttore è finalizzata all'attribuzione della retribuzione di risultato prevista dal CCNL.

2. L'attività di valutazione ha la finalità di valutare il grado di raggiungimento degli obiettivi conseguenti all'espletamento delle funzioni assegnate al Direttore in base alla normativa in vigore, le capacità dirigenziali e di coordinamento e l'andamento qualitativo dei servizi, va operata sulla base di una rendicontazione sui risultati raggiunti rispetto agli obiettivi programmati.

3. L'attività di valutazione si fonda su un sistema inteso ad attribuire ad ogni funzione del Direttore considerata uno specifico valore quantitativo nell'ambito di un complessivo plafond di punteggio conseguibile.

4. La valutazione è effettuata dal Presidente rispetto al quale vi è un rapporto di dipendenza funzionale da parte del direttore, entro il mese di febbraio dell'anno successivo a quello oggetto della valutazione, sulla base degli elementi acquisiti in corso dell'anno.

5. La valutazione è trasmessa dal Presidente al Direttore, che può presentare le proprie controdeduzioni entro 10 giorni dalla notifica. Sulle controdeduzioni decide il Presidente in maniera definitiva.

Indicatori di valutazione

1. Vengono individuati i seguenti fattori di valutazione delle prestazioni del Direttore:

A. Capacità dimostrata nel gestire il proprio tempo di lavoro, facendo fronte con flessibilità alle esigenze di servizio e contemperando i diversi impegni

punteggio massimo 20 punti

elementi di apprezzamento:

- *capacità di valutare le urgenze anche con assunzione di competenze proprie dei coordinatori;*
- *capacità di graduare gli adempimenti in rapporto all'importanza;*
- *tendenza a procrastinare la soluzione dei problemi più complessi;*
- *presenza effettiva sul posto di lavoro;*

B. Capacità dimostrata nel fronteggiare le questioni poste dagli organi di amministrazione e nel consigliare gli stessi nell'assunzione delle decisioni di competenza

punteggio massimo 20 punti

elementi di apprezzamento:

- *capacità di valutare le istanze e di prospettare soluzioni nel rispetto delle disposizioni legislative e normative;*
- *capacità di graduare gli adempimenti in rapporto all'importanza e di proporre strumenti di attuazione delle disposizioni legislative e normative;*

C. capacità dimostrata nel gestire motivare, guidare, valutare i coordinatori e generare un clima organizzativo che favorisca la produttività

punteggio massimo 20 punti

elementi di apprezzamento:

- *propensione ad incontri di coordinamento*
- *propensione a delegare ai collaboratori con trasferimento delle proprie conoscenze;*
- *attenzione alla formazione dei collaboratori;*

D. capacità dimostrata nell'assolvere ad attività di controllo sulle funzioni affidate, con particolare attenzione agli aspetti propri del controllo di gestione

punteggio massimo 20 punti

elementi di apprezzamento

- *capacità di Coordinamento nell'attuazione obiettivi e indirizzi organi di governo*
- *capacità di controllare i risultati sulle funzioni affidate ai collaboratori;*
- *capacità di rispondere positivamente alle urgenze;*

E. qualità dell'apporto personale specifico

punteggio massimo 20 punti

elementi di apprezzamento

- *propensione a sviluppare le competenze specifiche della propria funzione;*
- *propensione allo sviluppo delle proprie competenze manageriali;*

- *atteggiamento positivo nel rapporto con i coordinatori;*
- *capacità di promuovere ed utilizzare l'informatizzazione.*

Parametri di valutazione

1 La valutazione della attività svolta dal Direttore avviene attraverso i seguenti parametri

Parametri Punteggio

Scarsa 6

Sufficiente 12

Buona 16

Ottima 20

Retribuzione di risultato

1. L'attività di valutazione ha per finalità l'attribuzione della retribuzione di risultato riferito all'anno di riferimento.

2 La retribuzione di risultato è conseguenza del punteggio complessivo ottenuto sommando i punteggi ottenuti in riferimento alle singole funzioni svolte (punteggio massimo realizzabile pari a 100), ed è attribuita con decreto sindacale secondo i seguenti criteri:

Percentuale di retribuzione

Da 81 a 100 100%

Da 70 a 80 75%

Da 50 a 69 60%

Da 0 a 49 0

Il Presidente e l'O.I.V., ai fini della valutazione del Direttore dovrà avvalersi della seguente scheda di valutazione:

SCHEDA PER LA VALUTAZIONE DI RISULTATO ANNO 2016 DIRETTORE/DIRIGENTE:

FATTORI DI VALUTAZIONE PARAMETRI PESO ATTRIBUITO PUNTI ASSEGNATI

A. capacità dimostrata nel gestire il proprio tempo di lavoro, facendo fronte con flessibilità alle esigenze di servizio e contemperando i diversi impegni

Capacità di valutare le urgenze anche con assunzione di competenze proprie dei coordinatori
da 0 a 20

Capacità di graduare gli adempimenti in rapporto all'importanza

Tendenza a procrastinare la soluzione dei problemi più complessi

Presenza effettiva sul posto di lavoro

B. capacità dimostrata nel fronteggiare le questioni poste dagli organi di amministrazione e nel consigliare gli stessi nell'assunzione delle decisioni di competenza

Capacità di valutare le istanze e di prospettare soluzioni nel rispetto delle disposizioni legislative e normative

Capacità di graduare gli adempimenti in rapporto all'importanza e di proporre strumenti di attuazione delle disposizioni legislative e normative

C. capacità dimostrata nel gestire motivare, guidare, valutare i coordinatori e generare un clima organizzativo che favorisca la produttività

propensione ad incontri di coordinamento

propensione a delegare ai collaboratori

trasferimento delle proprie conoscenze

attenzione alla formazione dei collaboratori

D. capacità dimostrata nell'assolvere ad attività di controllo sulle funzioni affidate, con particolare attenzione agli aspetti propri del controllo di gestione

capacità di Coordinamento nell'attuazione obiettivi e indirizzi organi di governo capacità di controllare i risultati sulle funzioni affidate ai collaboratori capacità di rispondere positivamente alle urgenze

E. qualità dell'apporto personale specifico *propensione a sviluppare le competenze specifiche della propria funzione*

da 0 a 20

propensione allo sviluppo delle proprie competenze manageriali, atteggiamento positivo nel rapporto con i coordinatori, capacità di promuovere ed utilizzare l'informatizzazione

TOTALE 100

Percentuale di retribuzione raggiunta

Osservazioni del valutato:

Il Presidente

DISPOSIZIONE FINALE

Per quanto non previsto dal presente CCDI in relazione agli istituti dallo stesso disciplinati si rinvia alle disposizioni dei contratti collettivi nazionali di lavoro attualmente vigenti.



AUTORITA' DI BACINO LAGHI GARDA E IDRO

Salò, 10 AGO. 2016

PARERI

resi dal Responsabile dei Servizi ai sensi dell'art. 49 comma 1 del decreto legislativo 18 agosto 2000, n. 267

In ordine alla **REGOLARITA' TECNICA** il sottoscritto responsabile del servizio esprime

PARERE Favorevole

 Contrario

PARERE NON DOVUTO trattandosi di mero atto di indirizzo

Il Direttore
(Ing. Fausta Tonny)



In ordine alla **REGOLARITA' CONTABILE** il sottoscritto responsabile del servizio esprime

PARERE favorevole

 contrario

PARERE NON DOVUTO trattandosi di mero atto di indirizzo

Il Direttore
(Ing. Fausta Tonny)



Letto, approvato e sottoscritto.

Il Presidente
Dott. Bernardo Bergamini



Il Segretario
Ing. Fausta Tonni



REFERATO DI PUBBLICAZIONE

(art.124 D. Lgs.267/2000)

N. 1154 Reg. Pubbl.

Certifico io sottoscritto Segretario, su conforme dichiarazione del Messo, che copia della presente deliberazione viene pubblicata il giorno - 5 SET. 2016 all'Albo Pretorio dell'Autorità di Bacino ove rimarrà esposta per 15 giorni consecutivi.

Li, - 5 SET. 2016

Il Segretario
Ing. Fausta Tonni



CERTIFICATO DI ESECUTIVITA'

(art. 134 D. Lgs. 267/2000)

Si certifica che la presente deliberazione, pubblicata nelle forme di legge all'Albo Pretorio dell'Autorità di Bacino:

è divenuta esecutiva ai sensi dell'art. 134, comma 3, del Decreto Legislativo 18 agosto 2000, n. 267.

è dichiarata immediatamente eseguibile ai sensi dell'art. 134, comma 4, del Decreto Legislativo 18 agosto 2000, n. 267.

Li, - 5 SET. 2016

Il Segretario
Ing. Fausta Tonni

