



“ATTO UNILATERALE SOSTITUTIVO DEL MANCATO ACCORDO DECENTRATO INTEGRATIVO PER LA DEFINIZIONE DEI CRITERI GENERALI PER LA DETERMINAZIONE DELLA RETRIBUZIONE DI RISULTATO DEI TITOLARI DI POSIZIONE ORGANIZZATIVA (ART. 40 COMMA 3 TER, D.LGS. N. 165/2001) RELAZIONE ILLUSTRATIVA (art. 40, comma 3-sexies, Decreto Legislativo n. 165/2001)

MODULO 1–ILLUSTRAZIONE DEGLI ASPETTI PROCEDURALI, SINTESI DEL CONTENUTO DEL CONTRATTO ED AUTODICHIARAZIONE RELATIVE AGLI ADEMPIMENTI DELLA LEGGE

Con deliberazione del Consiglio di Amministrazione n. 22/19 del 2 maggio 2019 l'organo di vertice dell'Azienda ha approvato, fra l'altro, le Direttive e criteri generali per la contrattazione decentrata per il comparto anno 2019.

Come evidenziato nella parte motivazionale della predetta deliberazione consiliare " <...> *in relazione alla tornata negoziale derivante dal rinnovo contrattuale dell'anno 2018 per il personale di categoria, le rappresentanze sindacali non hanno presentato le piattaforme di negoziazione di cui all'art. 8 comma 3 del CCNL 21 maggio 2018, sì che non è stato avviato il tavolo negoziale, difettando la presentazione delle piattaforme, tenuto conto di quanto sancito all'art. 8 comma 3 del citato CCNL 21 maggio 2018, secondo cui "L'ente convoca la delegazione sindacale <...> per l'avvio del negoziato, entro trenta giorni dalla presentazione delle piattaforme e comunque non prima di aver costituito, entro il termine <...>, la propria delegazione"*».

A seguito della presentazione della piattaforma sindacale – personale di categoria – da parte della RSU, si è proceduto all'avvio della negoziazione in data 17 maggio 2019, con iscrizione all'ordine del giorno di seduta di delegazione trattante dell'argomento "Apertura della contrattazione decentrata integrativa 2019/2021 a seguito della bozza sindacale", secondo quanto risulta da nota di convocazione prot. 9106/19 del 14 maggio 2019.

Con provvedimento n. 210/19 del 21/05/2019 è stato approvato il "Disciplinare istituto posizioni organizzative CCNL 21.05.2018" a seguito della conclusione del livello di relazione sindacale previsto dall'art. 5 del CCNL 21/05/201.

Con provvedimento del Direttore n. 220/19 del 06 giugno 2019 sono stati conferiti gli incarichi di Posizione Organizzativa, tenuto conto del termine di salvaguardia in ordine alla precedente disciplina, previsto ex art. 13 comma 3 del citato CCNL 21 maggio 2018 rimandando al livello di relazione sindacale previsto dalla lett. v) comma 4 dell'art. 7 del CCNL 21/05/2018 in merito ai criteri generali per la determinazione della retribuzione di risultato dei titolari di posizione organizzativa, nell'ambito della contrattazione circa i criteri per l'attribuzione dei premi correlati alla performance al personale di comparto;

Con nota prot. 11915/19 del 25 giugno 2019, è stata convocata la delegazione trattante – personale di categoria – ai fini della trattazione, tra l'altro, della "contrattazione decentrata in materia di criteri generali per la determinazione della retribuzione di risultato dei titolari di posizione organizzativa", e durante tale seduta è stata illustrata al tavolo sindacale l'ipotesi di "CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO INTEGRATIVO PER LA DEFINIZIONE DEI CRITERI GENERALI PER LA DETERMINAZIONE DELLA RETRIBUZIONE DI RISULTATO DEI TITOLARI DI POSIZIONE ORGANIZZATIVA".

Espletato il livello di relazione sindacale previsto all'art. 4 del CCNL 21/05/2018 e attivato il livello di relazione sindacale previsto dalla lett. v) comma 4 dell'art. 7 del CCNL 21/05/2018 in merito ai criteri generali per la determinazione della retribuzione di risultato dei titolari di



“ATTO UNILATERALE SOSTITUTIVO DEL MANCATO ACCORDO DECENTRATO INTEGRATIVO PER LA DEFINIZIONE DEI CRITERI GENERALI PER LA DETERMINAZIONE DELLA RETRIBUZIONE DI RISULTATO DEI TITOLARI DI POSIZIONE ORGANIZZATIVA (ART. 40 COMMA 3 TER, D.LGS. N. 165/2001) RELAZIONE ILLUSTRATIVA (art. 40, comma 3-sexies, Decreto Legislativo n. 165/2001)

posizione organizzativa, l’Azienda ha dato atto che le OO.SS e la RSU si sono dichiarati indisponibili a sottoscrivere l’Ipotesi di “CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO INTEGRATIVO PER LA DEFINIZIONE DEI CRITERI GENERALI PER LA DETERMINAZIONE DELLA RETRIBUZIONE DI RISULTATO DEI TITOLARI DI POSIZIONE ORGANIZZATIVA”.

Considerato pertanto:

- il combinato disposto di cui agli artt. 8, comma 5 – accordo unilaterale provvisorio secondo cui: *“il termine minimo di durata delle sessioni negoziali di cui all’art. 40, comma 3-ter del D.Lgs 165/2001 è fissato in 45 giorni, eventualmente prorogabili di ulteriori 45”*; – 10 – clausole di raffreddamento a tenore del quale *“ <...> entro il primo mese del negoziato relativo alla contrattazione integrativa le parti non assumono iniziative unilaterali né procedono ad azioni dirette; compiono, inoltre, ogni ragionevole sforzo per raggiungere l’accordo nelle materie demandate* – del CCNL 21 maggio 2018 comparto delle Funzioni Locali;
- l’art. 40, comma 3-ter, del D. Lgs. 165/2001 nel testo novellato dall’art. 54 del D. lgs. N. 150/2009, del D.Lgs. 1 agosto 2011, n.141 *“al fine di assicurare la continuità e il migliore svolgimento della funzione pubblica, qualora non si raggiunge l’accordo per la stipulazione di un contratto collettivo integrativo, l’amministrazione interessata può provvedere, in via provvisoria, sulle materie oggetto del mancato accordo, fino alla successiva sottoscrizione. Agli atti adottati unilateralmente si applicano le procedure di controllo di compatibilità economico-finanziaria previste dall’articolo 40-bis. I contratti collettivi nazionali possono individuare un termine minimo di durata delle sessioni negoziali in sede decentrata, decorso il quale l’amministrazione interessata può in ogni caso provvedere, in via provvisoria, sulle materie oggetto del mancato accordo”*.

Pertanto decorso il termine ordinario di quarantacinque giorni di durata della sessione negoziale sulla materia di cui trattasi, senza alcuna manifestata volontà di addivenire ad un accordo ancorché di mediazione, con provvedimento del direttore n. 275/19 del 30 agosto 2019 si è disposto l’adozione dell’atto unilaterale di applicazione del “CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO INTEGRATIVO PER LA DEFINIZIONE DEI CRITERI GENERALI PER LA DETERMINAZIONE DELLA RETRIBUZIONE DI RISULTATO DEI TITOLARI DI POSIZIONE ORGANIZZATIVA quale provvedimento provvisorio ed urgente funzionale ad evitare un oggettivo pregiudizio alla funzionalità amministrativa riconducibili alle valutazioni seguenti:

- gli incarichi di posizione organizzativa derivanti dal processo di allineamento dell’ente al nuovo assetto contrattuale in materia (artt. 13 e ss. del CCNL 21 maggio 2018), sono stati formalmente assegnati dal 1° giugno 2019 e si è provveduto alla formale notificazione degli obiettivi individuali per l’anno 2019;
- in applicazione del generale principio di correttezza e buona fede, onde poter concretamente provvedere, a suo tempo, alla misurazione degli obiettivi realizzati e alla conseguente determinazione della retribuzione individuale di risultato da liquidare a norma dell’art. 15 del CCNL 21 maggio 2018, è indispensabile definire *a priori* l’ammontare massimo della retribuzione individuale di risultato secondo le indicazioni di cui, in specie, all’art. 15 comma 4 del citato CCNL;
- il perdurare della mancata definizione dei *“criteri generali per la determinazione della retribuzione di risultato dei titolari di posizione organizzativa”*, oggetto di contrattazione, è



“ATTO UNILATERALE SOSTITUTIVO DEL MANCATO ACCORDO DECENTRATO INTEGRATIVO PER LA DEFINIZIONE DEI CRITERI GENERALI PER LA DETERMINAZIONE DELLA RETRIBUZIONE DI RISULTATO DEI TITOLARI DI POSIZIONE ORGANIZZATIVA (ART. 40 COMMA 3 TER, D.LGS. N. 165/2001) RELAZIONE ILLUSTRATIVA (art. 40, comma 3-sexies, Decreto Legislativo n. 165/2001)

causa idonea a determinare un’oggettiva incertezza nel trattamento retributivo da corrispondere, commisurato agli obiettivi assegnati e già in corso di realizzazione, con evidente oggettivo pregiudizio alla funzionalità dell’azione amministrativa, derivante tanto dall’aleatorietà del premio conseguibile, quanto dall’impossibilità di poter dare integrale applicazione al sistema permanente di valutazione che si fonda sostanzialmente sulla conoscenza *a priori* della misurabilità e realizzabilità degli obiettivi assegnati e sul loro diversificato grado incentivazione, tale cioè da tradurre in valore economico il tasso di realizzazione, sulla base di un premio teorico individuale massimo;

L’adozione dell’atto unilaterale, oggetto della presente relazione, è avvenuto nel dovuto rispetto delle prerogative sindacali e con l’auspicio di una pronta riattivazione delle trattative al fine di addivenire alla sottoscrizione del CCDI, *in parte qua*;

Ai sensi dell’art. 40-bis, comma 1, del D.Lgs 165/2001 *“Il controllo sulla compatibilità dei costi della contrattazione collettiva integrativa con i vincoli di bilancio e quelli derivanti dall’applicazione delle norme di legge, con particolare riferimento alle disposizioni inderogabili che incidono sulla misura e sulla corresponsione dei trattamenti accessori è **effettuato dal collegio dei revisori dei conti**, dal collegio sindacale, dagli uffici centrali di bilancio o dagli analoghi organi previsti dai rispettivi ordinamenti. **Qualora dai contratti integrativi derivino costi non compatibili con i rispettivi vincoli di bilancio delle amministrazioni, si applicano le disposizioni di cui all’articolo 40, comma 3-quinquies, sesto periodo**”*.

Si riportano, di seguito, le informazioni essenziali inerenti l’atto unilaterale, redatte in aderenza agli schemi approvati dalla Ragioneria Generale dello Stato con Circolare 18 luglio 2012 n. 25, aggiornate in autonomia per quanto riguarda i riferimenti agli obblighi di pubblicazione a seguito dell’introduzione del d.lgs. 33/13.



“ATTO UNILATERALE SOSTITUTIVO DEL MANCATO ACCORDO DECENTRATO INTEGRATIVO PER LA DEFINIZIONE DEI CRITERI GENERALI PER LA DETERMINAZIONE DELLA RETRIBUZIONE DI RISULTATO DEI TITOLARI DI POSIZIONE ORGANIZZATIVA (ART. 40 COMMA 3 TER, D.LGS. N. 165/2001) RELAZIONE ILLUSTRATIVA (art. 40, comma 3-sexies, Decreto Legislativo n. 165/2001)

Scheda 1.1 -

Data di sottoscrizione		
Periodo di vigenza	temporale di	01/01/2019-31/12/2019
Composizione della delegazione trattante		<p>Parte Pubblica (ruoli/qualifiche ricoperti):</p> <p>La nomina della delegazione trattante di parte datoriale a seguito della stipulazione del CCNL 21 maggio 2018 per il comparto degli enti iscritti alle funzioni locali è stata approvata con deliberazione del CDA n. 34/18 del 28/06/2018. A seguito di quanto disposto con D.D 119/19 del 1° aprile 2019, dal 22 agosto 2019 la delegazione trattante di parte pubblica è composta da:</p> <p>Francesco Piarulli, Direttore ARDSU – Presidente della delegazione trattante;</p> <p>Enrico Carpitelli, Dirigente Area Ristorazione –membro effettivo con funzioni di vice presidente;</p> <p>Organizzazioni sindacali ammesse alla contrattazione (elenco sigle):</p> <p>CGIL – FP – “Enti Specifici”</p> <p>CISL F.P.S.</p> <p>UIL F.P.L.</p> <p>RSU</p>
Soggetti destinatari		Personale non dirigente responsabile di Posizione Organizzativa
Materie trattate dal contratto integrativo (descrizione sintetica)		<p>a) Definizione del budget destinato alla retribuzione di risultato</p> <p>b) Collegamento tra valutazione della prestazione individuale e somma da erogare quale retribuzione di risultato</p> <p>c) correlazione tra retribuzione di risultato e particolari compensi</p>
Rispetto dell’iter adempimenti procedurale e degli atti propedeutici e successivi alla	Intervento dell’Organo di controllo interno.	ACQUISITA IN DATA CON VERBALE N. (ALLEGATA IN FONDO)
	Allegazione della Certificazione dell’Organo di controllo interno alla Relazione illustrativa.	Nel caso l’Organo di controllo interno abbia effettuato rilievi, descriverli



“ATTO UNILATERALE SOSTITUTIVO DEL MANCATO ACCORDO DECENTRATO INTEGRATIVO PER LA DEFINIZIONE DEI CRITERI GENERALI PER LA DETERMINAZIONE DELLA RETRIBUZIONE DI RISULTATO DEI TITOLARI DI POSIZIONE ORGANIZZATIVA (ART. 40 COMMA 3 TER, D.LGS. N. 165/2001) RELAZIONE ILLUSTRATIVA (art. 40, comma 3-sexies, Decreto Legislativo n. 165/2001)

	Attestazione del rispetto degli obblighi di legge che in caso di inadempimento comportano la sanzione del divieto di erogazione della retribuzione accessoria	<p>È stato adottato il Piano della <i>performance</i> previsto dall'art. 10 del d.lgs. 150/2009</p> <p style="text-align: center;">Sì</p> <p>Deliberazione del Consiglio di Amministrazione n. 21/19 del 02 MAGGIO 2019 “<i>CICLO DI GESTIONE E SISTEMA DI MISURAZIONE E VALUTAZIONE DELLA QUALITA' DELLA PRESTAZIONE - APPROVAZIONE PIANO DELLA QUALITA' DELLA PRESTAZIONE ORGANIZZATIVA ANNO 2019</i>”.</p>
		<p>È stato adottato il Programma triennale per la trasparenza e l'integrità previsto dall'art. 11, comma 2 del d.lgs. 150/2009</p> <p style="text-align: center;">Sì</p> <p>Deliberazione n. 6/19 del 31 gennaio 2019 recante il “<i>PIANO TRIENNALE DI PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE E DELLA TRASPARENZA 2019-2021. ADOZIONE</i>”</p>

		<p>Sono stati assolti l’obbligo di pubblicazione di cui al d.lgs. 33/13 come modificato dal D.Lgs. 97/2016 art. 10, c. 8 lett a): Ogni amministrazione ha l’obbligo di pubblicare sul proprio sito istituzionale nella sezione “Amministrazione Trasparente” di cui all’ art. 9Piano Triennale di Prevenzione della Corruzione</p> <p>Sì (ultimo pubblicato PTPCT 2019-2021)</p> <p>Art. 10, c. 8 lett b): Ogni amministrazione ha l’obbligo di pubblicare sul proprio sito istituzionale nella sezione “Amministrazione Trasparente” di cui all’ art. .9.....il Piano e la Relazione di cui all’articolo 10 del decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150</p> <p>Piano Sì (ultimo pubblicato relativo all’anno 2019)</p> <p>Relazione Si (ultima pubblicata relativa all’anno 2018)</p> <p>Art. 20 c. 1: Le pubbliche amministrazioni pubblicano i dati relativi all'ammontare complessivo dei premi collegati alla performance stanziati e l'ammontare dei premi effettivamente distribuiti</p> <p>Sì</p> <p>Art. 20 c. 2: Le pubbliche amministrazioni pubblicano i criteri definiti nei sistemi di misurazione e valutazione della performance per l'assegnazione del trattamento accessorio e i dati relativi alla sua distribuzione, in forma aggregata, al fine di dare conto del livello di selettività utilizzato nella distribuzione dei premi e degli incentivi, nonché i dati relativi al grado di differenziazione nell'utilizzo della premialità sia per i dirigenti sia per i dipendenti.</p> <p>Sì (ultima pubblicazione relativa all’anno 2017)</p> <p>Art. 10, c. 8 lett c): Ogni amministrazione ha l’obbligo di pubblicare sul proprio sito istituzionale nella sezione “Amministrazione Trasparente” di cui all’ art.9.....i nominativi ed i curricula dei componenti degli organismi indipendenti di valutazione di cui all'articolo 14 del decreto legislativo n. 150 del 2009</p> <p>Sì</p> <p><i>Per i Dirigenti</i> Art. 14 c. 1 lett b) e c. 1-bis: Le pubbliche amministrazioni pubblicano i dati di cui al comma 1 lett b) curriculum per i titolari di incarichi dirigenziali.</p> <p><i>Per Posizioni Organizzative</i> Art. 14 c. 1-quinquies: Per gli altri titolari di posizioni organizzative è pubblicato il solo curriculum vitae.</p> <p>Sì</p>
--	--	--

		<p>Art. 14 c. 1 lett c) e c. 1-bis: Le pubbliche amministrazioni pubblicano i dati di cui al comma 1 lett b) compensi di qualsiasi natura connessi all’assunzione della carica.....per i titolari di incarichi dirigenziali. (dare evidenza delle eventuali componenti variabili o legate alla valutazione del risultato)</p> <p>La pubblicazione delle informazioni è stata sospesa in ottemperanza a quanto indicato dalla Delibera ANAC 382/17. La stessa Autorità con Delibera n. 586/19, a seguito della Sentenza della Corte Costituzionale n. 20/2019, ha disposto nuovamente l’obbligo di pubblicazione per tali informazioni concedendo alle P.A. come data ultima per adempiere il 30 ottobre 2019.</p> <p>Art. 14 c. 1 lett b) e lett c): Le pubbliche amministrazioni pubblicano i dati di cui al comma 1 lett b) e lett c) curriculum e i compensi di qualsiasi natura connessi all'assunzione della carica..... per i titolari di incarichi o cariche di amministrazione, di direzione o di governo comunque denominati...</p> <p>Sì</p> <p>Art. 15: obblighi di pubblicazione concernenti i titolari di incarichi di collaborazione o consulenza</p> <p>Sì</p> <p>https://www.dsu.toscana.it/ente/amministrazione-trasparente/</p> <p>La Relazione della Performance è stata validata dall’OIV ai sensi dell’articolo 14, comma 6. del d.lgs. n. 150/2009?</p> <p>NON PERTINENTE-FASE PROGRAMMATORIA</p> <p>Al momento della stesura della presente relazione:</p> <ul style="list-style-type: none"> - acquisita al protocollo n. 3766/18 la Validazione delle Relazioni sulla Qualità della Prestazione 2017 da parte dell’O.I.V. con riferimento, fra le altre, alla Relazione ARDSU Toscana approvata deliberazione C.d.A. n. 14/19 - pervenuta e registrata al protocollo n.29769/19 del 19 settembre 2019 la “<i>Relazione dell’Organismo Indipendente di Valutazione della Regione Toscana sui risultati conseguiti nel 2017 dal Direttore Generale della Giunta Regionale, dall’Avvocatura Generale e dai vertici amministrativi degli enti dipendenti della Regione</i>”
--	--	---



“ATTO UNILATERALE SOSTITUTIVO DEL MANCATO ACCORDO DECENTRATO INTEGRATIVO PER LA DEFINIZIONE DEI CRITERI GENERALI PER LA DETERMINAZIONE DELLA RETRIBUZIONE DI RISULTATO DEI TITOLARI DI POSIZIONE ORGANIZZATIVA (ART. 40 COMMA 3 TER, D.LGS. N. 165/2001) RELAZIONE ILLUSTRATIVA (art. 40, comma 3-sexies, Decreto Legislativo n. 165/2001)

MODULO 2 - ILLUSTRAZIONE DELL'ARTICOLATO DEL CONTRATTO (ATTESTAZIONE DELLA COMPATIBILITÀ CON I VINCOLI DERIVANTI DA NORME DI LEGGE E DI CONTRATTO NAZIONALE -MODALITÀ DI UTILIZZO DELLE RISORSE ACCESSORIE - RISULTATI ATTESI- ALTRE INFORMAZIONI UTILI)

a) illustrazione di quanto disposto dal verbale, in modo da fornire un quadro esaustivo della regolamentazione di ogni ambito/materia e delle norme legislative e contrattuali che legittimano la contrattazione integrativa della specifica materia trattata.

L'atto unilaterale disciplina:

➤ **La Definizione del budget destinato alla retribuzione di risultato**

Le risorse che rappresentano il budget destinato alla retribuzione di risultato vengono individuate dalla differenza fra le risorse complessivamente finalizzate alla retribuzione di posizione e risultato e le risorse finalizzate alla retribuzione di posizione.

L'atto unilaterale individua le risorse complessivamente finalizzate alla retribuzione di posizione e risultato in quelle determinate in occasione della definizione dell'Importo Unico Consolidato ai sensi dell'art. 67 del CCNL 21 maggio 2018 a seguito di processo di contrattazione formalizzata con il Verbale di contrattazione decentrata integrativa siglato il 03 agosto 2018 avente ad oggetto "Accordo criteri per la ripartizione delle risorse del Fondo Salario Accessorio anno 2018".

➤ **Il collegamento tra valutazione della prestazione individuale e somma da erogare quale retribuzione di risultato**

La retribuzione di risultato prevista per le Posizioni Organizzative è erogata a seguito del processo di valutazione previsto dal Sistema approvato con provvedimento del Direttore n. 138/2016 ed integrato con provvedimento n. 169/2016, salvo prendere in considerazione le risultanze della Performance di Ente quale parametro di riferimento per la performance organizzativa.

In tal senso, la valutazione complessiva sarà effettuata in funzione della:

- valutazione della performance dell'ente, per una percentuale pari al 40%;
- valutazione della performance individuale, per una percentuale pari al 60%.

A decorrere dall'anno 2019 il valore della retribuzione di risultato massimo per ogni singola posizione viene determinato come segue:

$$\frac{(\text{budget retribuzione di risultato} - \text{retribuzioni per interim})}{\text{valore complessivo posizioni organizzative istituite}} = \% \text{ da applicare sul valore della posizione.}$$

L'atto inoltre prevede che tale percentuale potrà incrementarsi, laddove risulti applicabile alla situazione DSU Toscana il parere espresso dall'ARAN a quesito formulato dalla Città Metropolitana di Firenze, circa la possibilità di implementare le risorse destinata alla Retribuzione di Risultato delle Posizioni Organizzative con le risorse finalizzate al finanziamento della retribuzione di posizione che, nello stesso anno, risultino a consuntivo non utilizzate.

➤ **Correlazione tra retribuzione di risultato e particolari compensi**

L'atto rimanda alla sede di contrattazione dei criteri per l'attribuzione degli incentivi per funzioni tecniche, secondo le previsioni dell'art. 113 del D. Lgs. n. 50 del 2016, la definizione di eventuali correlazioni con la retribuzione di risultato.



“ATTO UNILATERALE SOSTITUTIVO DEL MANCATO ACCORDO DECENTRATO INTEGRATIVO PER LA DEFINIZIONE DEI CRITERI GENERALI PER LA DETERMINAZIONE DELLA RETRIBUZIONE DI RISULTATO DEI TITOLARI DI POSIZIONE ORGANIZZATIVA (ART. 40 COMMA 3 TER, D.LGS. N. 165/2001) RELAZIONE ILLUSTRATIVA (art. 40, comma 3-sexies, Decreto Legislativo n. 165/2001)

b) *quadro di sintesi delle modalità di utilizzo da parte della contrattazione integrativa delle risorse;*

Le risorse oggetto del presente atto sono dirette a finanziare la retribuzione di risultato del personale incaricato di posizione organizzativa, di cui al comma 4 art. 15 CCNL 21 maggio 2018.

c) *gli effetti abrogativi impliciti, in modo da rendere chiara la successione temporale dei contratti integrativi e la disciplina vigente delle materie demandate alla contrattazione integrativa;*

Non ci sono effetti abrogativi impliciti, in quanto l'atto unilaterale abroga espressamente la precedente disciplina. Si rileva la modifica al sistema di valutazione approvato con provvedimento n.138/2016 ed integrato con provvedimento n. 169/2016: per quanto concerne le risultanze della Performance Organizzativa si considera esclusivamente quale parametro di riferimento solo la performance di Ente (e non più' di Area).

d) *illustrazione e specifica attestazione della coerenza con le previsioni in materia di meritocrazia e premialità (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.*

Con Provvedimento n. 138 del 26/05/2016 è stata approvata la *Metodologia per la misurazione e valutazione della performance individuale e organizzativa*, come integrata Provvedimento n. 169/16 del 23/06/2016.

L'atto unilaterale prevede la modifica della metodologia determinando che la valutazione per i responsabili di PO sia in funzione:

- della valutazione dell'Azienda nel suo complesso, con una incidenza pari al 40% delle risorse destinate. Questo parametro misura il risultato raggiunto rispetto agli obiettivi complessivi definiti nel Piano della Qualità della Prestazione Organizzativa annuale. Tale percentuale originariamente era il 10%, la performance organizzativa era misurata anche in funzione della performance di Area (obiettivi assegnati all'area dirigenziale di riferimento pari a 30%);
- della valutazione della *Performance individuale* con una incidenza pari al 60% delle risorse destinate. Questo parametro misura l'apporto individuale alla realizzazione degli obiettivi, ed è rilevato attraverso fattori distribuiti nelle aree tematiche (AREA DEI RISULTATI; AREA DEI COMPORAMENTI, AREA DELLE COMPETENZE), diversificate quanto ai contenuti nell'ambito del personale del comparto, per categoria e/o tipologia [B (B1-B3); C; D (D1-D3); D (D1-D3) incaricato di posizione organizzativa].

e) *illustrazione e specifica attestazione della 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).*

Non pertinente

f) *illustrazione dei risultati attesi dalla sottoscrizione del verbale, in correlazione con gli strumenti di programmazione gestionale (Piano della Performance), adottati dall'Amministrazione in coerenza con le previsioni del Titolo II del Decreto Legislativo n. 150/2009.*



“ATTO UNILATERALE SOSTITUTIVO DEL MANCATO ACCORDO DECENTRATO INTEGRATIVO PER LA DEFINIZIONE DEI CRITERI GENERALI PER LA DETERMINAZIONE DELLA RETRIBUZIONE DI RISULTATO DEI TITOLARI DI POSIZIONE ORGANIZZATIVA (ART. 40 COMMA 3 TER, D.LGS. N. 165/2001) RELAZIONE ILLUSTRATIVA (art. 40, comma 3-sexies, Decreto Legislativo n. 165/2001)

L'erogazione dei premi connessi legati alla produttività collettiva e individuale è correlata ai risultati attesi ed al raggiungimento degli obiettivi indicati negli strumenti di programmazione gestionale *Piano della Performance*.

Nello specifico, gli obiettivi stabiliti dall'Azienda per l'anno 2019, che descrivono i risultati attesi della gestione per l'anno 2019, sono declinati nell'ambito del Piano della Prestazione Organizzativa 2019 – approvato con Delibera del CdA n. n. 21/19 del 02 maggio 2019.

g) *altre informazioni eventualmente ritenute utili per la migliore comprensione degli istituti regolati dal verbale.*



RELAZIONE TECNICO-FINANZIARIA

“ATTO UNILATERALE SOSTITUTIVO DEL MANCATO ACCORDO DECENTRATO INTEGRATIVO PER LA DEFINIZIONE DEI CRITERI GENERALI PER LA DETERMINAZIONE DELLA RETRIBUZIONE DI RISULTATO DEI TITOLARI DI POSIZIONE ORGANIZZATIVA (ART. 40 COMMA 3 TER, D.LGS. N. 165/2001)” RELAZIONE ILLUSTRATIVA (art. 40, comma 3-sexies, Decreto Legislativo n. 165/2001)

(articolo 40, comma 3-sexies, Decreto Legislativo n. 165 del 2001)

Modulo I - La costituzione del Fondo per la contrattazione integrativa

L'atto unilaterale definisce i criteri per la determinazione della retribuzione di risultato dei titolari di posizione organizzativa con riferimento alle risorse complessivamente finalizzate alla retribuzione di posizione e risultato, determinate in occasione della definizione dell'Importo Unico Consolidato ai sensi dell'art. 67 del CCNL 21 maggio 2018 a seguito di processo di contrattazione e formalizzata con il Verbale di contrattazione decentrata integrativa siglato il 03 agosto 2018 avente ad oggetto **“Accordo criteri per la ripartizione delle risorse del Fondo Salario Accessorio anno 2018”**.

DECREMENTI DI PARTE STABILE UIC 2018:
--

- | |
|--|
| - ART. 67 COMMA 1 CCNL 21 MAGGIO 2018 - RIDUZIONE UNICO IMPORTO CONSOLIDATO 2018 FONDOPOSIZIONI ORGANIZZATIVE |
|--|

€ 328.750,00 pari alla retribuzione di posizione e di risultato delle posizioni organizzative di cui ai provvedimenti n. 493/17 del 17 ottobre 2017 e n. 200/18 del 18 maggio 2018
--

L'atto unilaterale prevede, secondo quanto disposto dall'art. 15, comma 4 del CCNL 21 maggio 2018, che il budget destinato alla retribuzione di risultato non possa **potrà** essere inferiore al 15% delle risorse complessivamente finalizzate alla retribuzione di posizione e di risultato di tutte le posizioni organizzative previste dal proprio ordinamento.

L'eventuale incremento delle risorse destinate alla retribuzione di posizione e di risultato sarà oggetto di contrattazione integrativa secondo quanto previsto dall'art. 7, comma 4, lettera u) del medesimo CCNL.

In ossequio al parere Aran 12787/2018, le risorse economiche destinate a finanziare la retribuzione di posizione e di risultato del personale incaricato di posizione organizzativa non utilizzate nel corso di ciascun anno costituiscono economia di bilancio.



Le parti che seguono (fino al “Modulo IV” escluso) non sono compilate in quanto rimandano alla composizione del Fondo per le politiche delle risorse umane e per la produttività nel suo complesso. L’atto unilaterale pertiene alla sola definizione della retribuzione di risultato del personale incaricato di P.O. – oggetto di contrattazione decentrata

Sezione I - *Risorse fisse aventi carattere di certezza e stabilità*

Sezione II - *Risorse variabili*

Sezione III - *Decurtazioni del Fondo*

Sezione IV - *Sintesi della costituzione del Fondo sottoposto a certificazione*

Sezione V - *Risorse temporaneamente allocate all’esterno del Fondo*

Modulo II - Definizione delle poste di destinazione del Fondo per la contrattazione integrativa

Sezione I - *Destinazioni non disponibili alla contrattazione integrativa o comunque non regolate specificamente dall’Accordo Integrativo sottoposto a certificazione*

Sezione II - *Destinazioni specificamente regolate dall’Accordo Integrativo sottoposto a certificazione*

Sezione III - *(eventuali) Destinazioni ancora da regolare*

Sezione IV - *Sintesi della definizione delle poste di destinazione del Fondo per la contrattazione integrativa sottoposto a certificazione*

Sezione V - *Destinazioni temporaneamente allocate all’esterno del Fondo*



Sezione VI - *Attestazione motivata, dal punto di vista tecnico-finanziario, del rispetto di vincoli di carattere generale*

Modulo III - Schema generale riassuntivo del Fondo per la contrattazione integrativa e confronto con il corrispondente Fondo certificato dell'anno precedente

Modulo IV - Compatibilità economico-finanziaria e modalità di copertura degli oneri del Fondo con riferimento agli strumenti annuali e pluriennali di bilancio

Risorse direttamente imputate a bilancio

Sezione I - *Esposizione finalizzata alla verifica che gli strumenti della contabilità economico-finanziaria dell'Amministrazione presidiano correttamente i limiti di spesa del Fondo nella fase programmatica della gestione*

L'Azienda adotta quale unico sistema contabile la contabilità economico-patrimoniale. Per la programmazione della gestione l'Azienda adotta annualmente, sulla base delle linee programmatiche e degli obiettivi definiti, il conto economico previsionale corredato da un budget economico per raggruppamenti di centri di costo.

Le risorse relative alle poste di destinazione del fondo sono rappresentate dalle voci di costo esposte nel conto economico previsionale. Sono inserite secondo il principio di competenza economica.

Viene effettuato periodicamente il monitoraggio dell'andamento dei costi. I monitoraggi periodici sono corredati, di norma, dai *forecast* ovvero da previsioni che considerano i dati consuntivati alla data di rilevazione. Il monitoraggio al mese di agosto, secondo quanto previsto dall'art. 4, comma 3, della L.R. 65/2010 e ss.mm.ii., viene inviato ai competenti organi di controllo della Regione Toscana unitamente alle riformulazioni delle ipotesi di chiusura dell'anno.

Sezione II - *Esposizione finalizzata alla verifica a consuntivo che il limite di spesa del Fondo dell'anno precedente risulta rispettato*

Accordo preventivo.

Sezione III - *Verifica delle disponibilità finanziarie dell'Amministrazione ai fini della copertura delle diverse voci di destinazione del Fondo*

Risorse direttamente imputate a bilancio