



**ATTO UNILATERALE "CONTRATTO COLLETTIVO
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. 165/2001)

- Preso e dato atto che con nota prot. 11915/19 del 25 giugno 2019, è stata convocata la delegazione trattante con al primo punto all'ordine del giorno *"contrattazione decentrata in materia di criteri generali per la determinazione della retribuzione di risultato dei titolari di posizione organizzativa"*;
- Preso e dato atto che durante la seduta della delegazione trattante del 27 giugno 2019 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" e che pertanto:
 - è stato espletato il livello di relazione sindacale previsto all'art. 4 del CCNL 21/05/2018;
 - è stato 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 posizione organizzativa;
- Preso e dato atto che in data 28 giugno 2019 è stata trasmessa 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" integrata a seguito degli elementi evidenziati da parte delle rappresentanze sindacali nel corso della delegazione trattante del 27 giugno 2019, con la possibilità di incremento del budget della retribuzione di risultato sulla base del parere ARAN in risposta al quesito formulato dalla Città metropolitana di Firenze, allegato alla lett. A in numero di tre (3) pagine al presente provvedimento per farne parte integrante e sostanziale;
- Preso e dato atto che ad oggi le OO.SS e la RSU non si sono dichiarati disponibili 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", allegato alla lett. A in numero di tre (3) pagine al presente provvedimento per farne parte integrante e sostanziale;
- Visto 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, che dispone: *"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"*;

- Ritenuto pertanto che l'adozione dell'atto unilaterale da parte dell'Azienda è da considerarsi, nel caso concreto, quale provvedimento provvisorio ed urgente funzionale al fine di non sottoporre a rischi l'amministrazione, nel dovuto rispetto delle prerogative sindacali e con l'auspicio di una pronta riattivazione delle trattative al fine di addivenire alla sottoscrizione del CCDI e solo qualora ciò non dovesse avvenire, il provvedimento unilaterale si trasforma in atto definitivo.

TUTTO CIO' PREMESSO E CONSIDERATO

Il presidente della delegazione trattante di parte pubblica autorizzata alle trattative con deliberazione n. 34/18 del 28/06/2018: Direttore Dott. Francesco Piarulli, sottoscrive l'atto unilaterale sostitutivo di mancato accordo sui criteri generali per la determinazione della retribuzione di risultato dei titolari di posizione organizzativa.

1. Definizione del budget destinato alla retribuzione di risultato

Le risorse economiche destinate a finanziare la retribuzione di risultato del personale incaricato di posizione organizzativa, di cui al comma 4 art. 15 CCNL 21 maggio 2018, vengono individuate quale **differenza tra le risorse complessivamente finalizzate alla retribuzione di posizione e risultato e le risorse finalizzate alla retribuzione di posizione.**

Il budget destinato alla retribuzione di risultato, secondo quanto disposto dall'art. 15, comma 4 del CCNL 21 maggio 2018, non 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.

Le risorse complessivamente finalizzate alla retribuzione di posizione e risultato sono state 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".

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.

2. 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:

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

Le parti convengono che la percentuale di cui sopra 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.

3. Correlazione tra retribuzione di risultato e particolari compensi

In 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, saranno definite le eventuali correlazioni con la retribuzione di risultato.

Per l'Azienda