



Prot. N. 0005766 del 22/12/2020

A. S. P.
VALLONI MARECCHIA

Azienda di Servizi alla Persona

CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO INTEGRATIVO AVENTE AD OGGETTO LA DEFINIZIONE DEI CRITERI GENERALI PER LA DETERMINAZIONE DELLA RETRIBUZIONE DI RISULTATO DEI TITOLARI DI POSIZIONE ORGANIZZATIVA (art. 7 comma 4, lettera v del CCNL 21 maggio 2018)

In data 22.12.2020 presso la sede dell'ASP "Valloni Marecchia", via Di Mezzo n.1 - Rimini - si sono incontrate le Organizzazioni Sindacali unitamente alle RSU ed alla Delegazione Trattante di parte pubblica dell'ASP Valloni Marecchia, che convengono e stipulano quanto segue:

Premesso che:

- secondo quanto stabilito dall'art. 7, comma 4, lettera v) del CCNL 21 maggio 2018, *"sono oggetto di contrattazione integrativa (...) i criteri generali per la determinazione della retribuzione di risultato dei titolari di posizione organizzativa"*;
- il Consiglio di Amministrazione con deliberazione in data 22.12.2020 n. 28 ha autorizzato la delegazione trattante di parte pubblica alla sottoscrizione definitiva del "contratto collettivo decentrato integrativo per la definizione dei criteri generali per la determinazione della retribuzione di risultato dei titolari di posizione organizzativa (ai sensi dell'art. 7 comma 4, lettera v, CCNL 21 maggio 2018)";

Richiamati:

- il Regolamento recante metodologia per la graduazione delle Posizioni Organizzative nonché la definizione dei criteri generali per il conferimento dei relativi incarichi approvato dal CDA con deliberazione n. 31 del 27.09.2018, che prevede all'art.5 dello stesso Regolamento, sulla base di quanto previsto dall'art.15 comma 4 del CCNL 21 maggio 2018, di destinare l'85% del Fondo PO complessivo alle Retribuzioni di Posizione e il 15% alle Retribuzioni di Risultato;
- il Regolamento recante metodologia per la valutazione dei risultati e delle prestazioni dei titolari di incarichi di posizione organizzativa di cui all'art. 13, comma 1, lettere a) e b) del CCNL 21 maggio 2018 approvato dal CDA con deliberazione n. 20 del 15.10.2020;

Articolo 1

Definizione del budget destinato alla retribuzione di posizione e di risultato

1. In sede di prima applicazione del presente contratto, le risorse economiche destinate a finanziare la retribuzione di posizione del personale incaricato di posizione organizzativa e alta professionalità vengono determinate nella misura massima dell'85% delle risorse complessivamente finalizzate alla retribuzione di posizione e risultato, secondo quanto disposto dall'art. 15, comma 4 del CCNL 21 maggio 2018 (corrispondenti a € 35.000,00 per l'anno 2020). La parte rimanente delle predette risorse (15% pari a € 6.250,00 per l'anno 2020) viene destinata al finanziamento della retribuzione di risultato del personale incaricato di posizione organizzativa e alta professionalità, in analogia all'anno 2019.

2. Con deliberazione del Consiglio di Amministrazione la predetta misura fissata dal CCNL per il finanziamento della retribuzione di posizione può essere annualmente rideterminata in diminuzione, con conseguente aumento della quota destinata alla retribuzione di risultato. In assenza di un provvedimento in tal senso la predetta quota si intende confermata di anno in anno.

3. Annualmente con determinazione dirigenziale viene impegnato il fondo di cui all'articolo 15, comma 5 del CCNL 21 maggio 2018. In sede di prima applicazione del presente contratto, tale fondo viene determinato in una somma pari a quella destinata al finanziamento della retribuzione di posizione e di risultato nell'anno 2019, ossia complessivamente pari a € 41.250,00. Negli anni seguenti l'eventuale incremento delle risorse destinate alla

Pagina 1 di 3

[Handwritten signatures]

retribuzione di posizione e di risultato sarà oggetto di contrattazione integrativa, secondo quanto previsto dall'art. 7, comma 4, lettera u) del medesimo CCNL.

4. 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.

Articolo 2

Collegamento tra valutazione della prestazione individuale e somma da erogare quale retribuzione di risultato

1. Al fine di poter liquidare la retribuzione di risultato è necessario che gli incaricati di posizione organizzativa e alta professionalità siano valutati positivamente in base all'apposita Metodologia per la valutazione dei risultati e delle prestazioni dei titolari di incarichi di posizione organizzativa e alta professionalità.

2. Costituiscono requisiti minimi per l'accesso al sistema premiante del personale titolare di incarico di posizione organizzativa e alta professionalità dell'Ente:

- a) l'assenza di sanzioni disciplinari nell'anno di riferimento, ad eccezione del richiamo verbale;
- b) il conseguimento di un punteggio complessivo della valutazione della prestazione individuale pari ad almeno il 50 per cento del punteggio massimo previsto dall'apposita Metodologia di valutazione;
- c) la presenza effettiva in servizio per almeno 900 ore, riferita al periodo di attribuzione dell'incarico di posizione organizzativa. Tale monte ore non viene riproporzionato qualora l'incarico sia stato costituito o cessato in corso d'anno.

3. Al fine di valorizzare maggiormente il merito e la qualità della prestazione lavorativa come sancito nel Titolo III del D. Lgs. 27 ottobre 2009, n. 150, attraverso una più marcata differenziazione della retribuzione di risultato dei titolari di posizione organizzativa dell'Ente, anche in una logica di equa assegnazione degli incentivi in corrispondenza delle prestazioni effettivamente rese (art. 7 comma 5 D. Lgs. 30 marzo 2001, n. 165), a decorrere dall'anno 2020 il collegamento tra valutazione e somma da erogare (quale retribuzione di risultato) viene determinato come segue:

- 1) si parte da un budget iniziale da destinare alle retribuzioni di risultato (come quantificato all'articolo 1). Da tale budget andranno sottratte le somme necessarie a remunerare gli incarichi ad interim eventualmente conferiti, nonché quelle a favore del bilancio in quanto conseguenti a valutazioni negative, secondo quanto previsto al successivo punto 3;
- 2) il budget iniziale viene distribuito proporzionalmente al punteggio (totale) ottenuto da ciascun titolare di posizione organizzativa che accede al sistema premiante, come risultante dalla scheda di valutazione;
- 3) qualora un titolare di posizione organizzativa consegua una valutazione inferiore al 50%, del punteggio massimo previsto dalla Metodologia di valutazione, dal budget da ripartire sarà decurtata una quota pari al rapporto tra il budget annuo stanziato e il n. delle posizioni valutate; tale quota costituisce economia di bilancio.

Articolo 3

Retribuzione di risultato per incarichi ad interim

1. Ai sensi dell'articolo 15 comma 6 del CCNL 21 maggio 2018, in caso di struttura vacante, al titolare di incarico di posizione organizzativa, che, oltre al proprio incarico, abbia ricevuto la reggenza ad interim di un altro incarico di cui all'art. 13, comma 1, lettera a) del precitato CCNL, in aggiunta alla retribuzione di risultato per l'incarico principale è corrisposta anche la retribuzione di risultato per la struttura diretta temporaneamente, quantificata in misura pari al 15% del valore economico della retribuzione di posizione prevista per la posizione organizzativa oggetto dell'incarico ad interim. Il valore effettivo della retribuzione di risultato relativo alla struttura retta ad interim sarà comunque determinato in misura proporzionale alla valutazione ricevuta per l'incarico ad interim e alla relativa durata.

Articolo 4

Disposizioni finali

1. Fatto salvo quanto stabilito dal precedente articolo 3 per gli incarichi ad interim, i titolari di incarico di posizione organizzativa che hanno ricevuto o cessato l'incarico in corso d'anno percepiscono la retribuzione di risultato (sia quella riferita all'incarico principale, sia quella riferita all'eventuale incarico ad interim) in proporzione al periodo di effettivo svolgimento dell'incarico, fermi restando i requisiti minimi per l'accesso al sistema premiante, come definiti al precedente articolo 2, comma 2.

2. In caso di corresponsione al titolare di incarico di posizione organizzativa o di alta professionalità di importi derivanti da altre forme incentivanti, la retribuzione di risultato sarà ridotta in base alle modalità previste dalla contrattazione decentrata integrativa del personale dipendente.
Delegazione trattante di parte pubblica

La delegazione trattante di parte pubblica:

Catania Sofia

Casadei Massimo

Graziani Manuela

La delegazione trattante di parte sindacale:

CGIL F.P.

Lucarelli Cristian

Esposito Daniele

CISL F.P. ROMAGNA

Coppola Salvatore

UIL F.P.L.

Perno Nicoletta

R.S.U.

Fosci Paola

Lucarelli Cristian

Esposito Daniele

Dolci Silvia

Montanari Giacomo