

# Unione dei Comuni "Terre del Campidano"

## CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO INTEGRATIVO TERRITORIALE

**Anni 2019 - 2021**

**Pre-intesa siglata il 20/05/2019**

**Autorizzazione alla stipula con Del. G.U. n. 19 del 12/06/2019**

**SOTTOSCRIZIONE DEFINITIVA DEL 24/07/2019**

## Titolo XIV

## Area delle Posizioni Organizzative

## Art. 46 - Criteri generali per la determinazione della retribuzione di risultato dei titolari di posizione organizzativa-

1. L'ente provvede in applicazione ai sensi del comma 1 dell'art. 14 del precitato CCNL, alla definizione, , dei criteri generali per il conferimento e revoca degli incarichi per le Posizioni Organizzative.

2. Il trattamento economico accessorio del personale titolare delle posizioni di cui all'art. 13 del CCNL del 21 Maggio 2018, è composto dalla retribuzione di posizione e dalla retribuzione di risultato. Tale trattamento assorbe, fermo restando quanto previsto negli artt. 28 e seguenti del presente CDIT, tutte le competenze accessorie e le indennità previste dal contratto collettivo nazionale, compreso il compenso per il lavoro straordinario.

3. L'importo della retribuzione di posizione varia da un minimo di € 5.000 ad un massimo di € 16.000 annui lordi per tredici mensilità, sulla base della graduazione di ciascuna posizione organizzativa.

4. Nelle ipotesi di conferimento di incarico di posizione organizzativa, a personale utilizzato a tempo parziale presso altro ente o presso servizi in convenzione, ivi compreso il caso dell'utilizzo a tempo parziale presso una Unione di comuni, secondo la disciplina già prevista dagli artt. 13 e 14 del CCNL del 22/1/2004, le retribuzioni di posizione, al fine di compensare la maggiore gravosità della prestazione svolta in diverse sedi di lavoro, possono essere incrementate da ciascun ente con oneri a proprio carico, di un importo non superiore al 30% della retribuzione di posizione calcolata sul valore riproporzionato.

5. Ai titolari di Posizione Organizzativa oltre alla retribuzione di Posizione, compete una Retribuzione di Risultato.

6. In sede di prima applicazione viene destinata a tale voce retributiva una quota non inferiore al 15% delle risorse complessivamente finalizzate alla erogazione della retribuzione di posizione e di risultato di tutte le posizioni organizzative previste dal proprio ordinamento. La ripartizione del budget di retribuzione di risultato fra i titolari di Posizione Organizzativa è determinata in misura proporzionale alla collocazione nella graduazione espressa in valori %, ovvero in relazione a fasce di appartenenza determinate dall'Organo Esecutivo dell'ente.

7. In alternativa alle disposizioni di cui al precedente comma 6, la ripartizione del budget di retribuzione di risultato fra i titolari di Posizione Organizzativa è determinata, nei limiti delle risorse programmate a tal fine, nel modo come appresso indicato. Sia dato:

- (A) = Somma dei pesi che l'Organo esecutivo dell'ente assegna agli obiettivi distinti per Settore/Area/ Centro di Responsabilità
- (B) = Totale delle somma dei pesi che l'Organo esecutivo ha assegnato ai diversi Settori/Aree/ Centri di Responsabilità;
- (C) = Valore complessivo del Budget destinato alla Retribuzione di Risultato;
- (D) = Quota parte del Valore complessivo del Budget destinato alla Retribuzione di Risultato ( quota di C) da assegnare a ciascun Settore/Area/ Centro di Responsabilità ( Allegato C).

$$D = \frac{C}{A} * B$$

5. Gli eventuali Residui che dovessero generarsi a seguito di applicazione delle disposizioni di cui ai precedenti commi 6 e 7, verranno corrisposti a Responsabili degli Uffici titolari di Posizione Organizzativa che hanno conseguito una valutazione superiore al 95% del punteggio attribuibile.

6. La retribuzione di risultato effettiva da corrispondere al Titolare di Posizione Organizzativa, è determinata in relazione all'esito della misurazione e valutazione della Performance Individuale. La Performance Individuale è una valutazione composita che rileva l'insieme dei risultati raggiunti e dei comportamenti tenuti dal Titolare di PO nell'esercizio del suo ruolo ed è misurata in rapporto a:

- a) il contributo specifico fornito dal Titolare di PO al conseguimento degli obiettivi di Performance Organizzativa;

- b) il grado di conseguimento di eventuali specifici obiettivi di competenza del CdR di diretta responsabilità del Titolare di PO;
- c) i comportamenti organizzativi, che attengono al "come" un'attività e un ruolo vengono svolti/interpretati dal Titolare di PO all'interno dell'organizzazione.

7. La misurazione della Performance si conclude con la produzione di un dato sintetico rappresentato da una cifra espressa in % che indica il grado di allineamento o scostamento rispetto al risultato complessivamente atteso e costituisce il parametro di riferimento per la determinazione della retribuzione di risultato la cui entità è quantificata in applicazione della disciplina di cui all'art. 18 del presente CDIT.

8. L'accesso alla retribuzione di risultato è determinata in funzione dell'esito della valutazione nel modo come appresso indicato:

- a) Per valutazioni < 60% non si accede al premio;
- b) Per valutazioni comprese => 60% ÷ <=90% il dipendente accede in termini proporzionali al risultato conseguito;
- c) Per valutazioni > al 90%, il dipendente accede al 100% del premio attribuibile