

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

Scheda 1.1 -

<p>Data di sottoscrizione</p>	<p>SISTEMA DI GRADUAZIONE DELLE POSIZIONI DIRIGENZIALI E DI VALUTAZIONE DELLE PRESTAZIONI DEI DIRIGENTI AZIENDALI : 22 SETTEMBRE 2020 (PROT. N. 31430/20)</p> <p>VERBALE DI ACCORDO "RIPARTIZIONE FONDO DIRIGENTI PER L'ANNO 2020": 13 OTTOBRE 2020 (PROT. N. 32475/20)</p>
<p>Periodo temporale di vigenza</p>	<p>SISTEMA DI GRADUAZIONE DELLE POSIZIONI DIRIGENZIALI DAL 02/11/2020</p> <p>SISTEMA DI VALUTAZIONE DELLE PRESTAZIONI DEI DIRIGENTI AZIENDALI DAL 01/01/2020</p> <p>VERBALE DI ACCORDO "RIPARTIZIONE FONDO DIRIGENTI PER L'ANNO 2020" 01/01/2020-31/12/2020</p>
<p>Composizione della delegazione trattante</p>	<p>Parte Pubblica (ruoli/qualifiche ricoperti):</p> <p>Direttore</p> <p>Organizzazioni sindacali Organizzazioni sindacali ammesse alla contrattazione (elenco sigle): CGIL</p> <p><i>Provvedimento del Direttore n. 99/20 "RICOGNIZIONE DELLA DELEGAZIONE TRATTANTE DI PARTE SINDACALE - AREA DELLA DIRIGENZA -"</i></p> <p><i>Dott.ssa Giovanna Lo Zopone - Segretaria Regionale CGIL FP Enrico Carpitelli (Dirigente Aziendale) CGIL</i></p> <p>Organizzazioni sindacali firmatarie (elenco sigle): CGIL</p> <p>Enrico Carpitelli (Dirigente Aziendale) CGIL</p>
<p>Soggetti destinatari</p>	<p>Personale dirigente – Trova applicazione l'art. 4 comma 4 del CCNL 23.12.1999 per l'Area della Dirigenza, a tenore del quale "Negli enti con meno di cinque dirigenti, le materie indicate nel comma 1 sono oggetto di concertazione ai sensi dell'art. 8, salvo che non trovi applicazione la disciplina dell'art. 6 sulla contrattazione collettiva decentrata integrativa di livello territoriale"</p>
<p>Materie trattate dal contratto integrativo (descrizione sintetica)</p>	<p>SISTEMA DI GRADUAZIONE DELLE POSIZIONI DIRIGENZIALI E DI VALUTAZIONE DELLE PRESTAZIONI DEI DIRIGENTI AZIENDALI RELAZIONE ILLUSTRATIVA</p> <p>Ripartizione fondo Dirigenti per l'anno 2020:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Risorse da destinare alla complessiva retribuzione di posizione dei dirigenti pari ad € 152.879,23 • Risorse da destinare alla complessiva retribuzione di risultato dei dirigenti pari ad € 65.911,76

Rispetto dell'iter adempimenti procedurale e degli atti propedeutici e successivi alla contrattazione	Intervento dell'Organo di controllo interno. Allegazione della Certificazione dell'Organo di controllo interno alla Relazione illustrativa.	ACQUISITA IN DATA CON VERBALE N. (ALLEGATA IN FONDO)
		Nel caso l'Organo di controllo interno abbia effettuato rilievi, descriverli
	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 performance previsto dall'art. 10 del d.lgs. 150/2009</p> <p style="text-align: center;">SI'</p> <p>Deliberazione del Consiglio di Amministrazione n. 21/19 del 2 maggio 2019 "CICLO DI GESTIONE E SISTEMA DI MISURAZIONE E VALUTAZIONE DELLA QUALITA' DELLA PRESTAZIONE - APPROVAZIONE PIANO DELLA QUALITA' DELLA PRESTAZIONE ORGANIZZATIVA ANNO 2019."</p> <p>Deliberazione del Consiglio di Amministrazione n. 24/20 del 10 aprile 2020 "CICLO DI GESTIONE E SISTEMA DI MISURAZIONE E VALUTAZIONE DELLA QUALITA' DELLA PRESTAZIONE - MONITORAGGIO FINALE DEGLI OBIETTIVI 2019 SULLA QUALITA' DELLA PRESTAZIONE. APPROVAZIONE".</p> <p>Deliberazione del Consiglio di Amministrazione n. 30/20 del 30 aprile 2020 "PIANO DELLA QUALITA' DELLA PRESTAZIONE ORGANIZZATIVA ANNO 2020. APPROVAZIONE".</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;">SI'</p> <p>Deliberazione n. 6/19 "PIANO TRIENNALE DI PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE E DELLA TRASPARENZA 2019-2021. ADOZIONE"</p> <p>Deliberazione n. 61/19 "PIANO TRIENNALE DI PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE E DELLA TRASPARENZA 2019 - 2021: AGGIORNAMENTO"</p> <p>Deliberazione n. 27/20 "PIANO TRIENNALE DI PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE E DELLA TRASPARENZA 2020-2022: APPROVAZIONE"</p>

Sono stati assolti l'obbligo di pubblicazione di cui al d.lgs. 33/13 come modificato dal D.Lgs. 97/2016

Si. L'Amministrazione garantisce la massima trasparenza in ogni fase del ciclo di gestione della performance, attraverso la pubblicazione sul sito web istituzionale, sezione "Amministrazione Trasparente"

<https://www.dsu.toscana.it/ente/amministrazione-trasparente/>

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. 9 Piano Triennale di Prevenzione della Corruzione

Si (ultimo pubblicato PTPCT 2020-2022)

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

Si – Piano (ultimo pubblicato relativo all'anno 2020)

Si – Relazione (ultima pubblicata relativa all'anno 2019)

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

Si

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.

Si (ultima pubblicazione relativa all'anno 2019 dipendenti del comparto; anno 2018 dirigenti)

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

si

Per i Dirigenti 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.

3

Per Posizioni Organizzative art. 14 c. 1-quinquies:Per gli altri titolari di posizioni organizzative è pubblicato il solo curriculum vitae.....

		<p><i>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)</i></p> <p>Sì</p> <p><i>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 caricaper i titolari di incarichi o cariche di amministrazione, di direzione o di governo comunque denominati.</i></p> <p>Sì</p> <p><i>art. 15: obblighi di pubblicazione concernenti i titolari di incarichi di collaborazione o consulenza</i></p> <p>Sì</p> <hr/> <p><i>La Relazione della Performance è stata validata dall'OIV ai sensi dell'articolo 14, comma 6. del d.lgs. n. 150/2009?</i></p> <p>L'OIV ha rilasciato in data 9 marzo 2020 il parere sul monitoraggio finale sul conseguimento degli obiettivi strategici del PQPO 2019 (parere di "coerenza", di cui all'art. 28 duodecies comma 7 bis del Regolamento 33/R). Secondo le disposizioni regionali, in particolare le linee guida regionali del ciclo di Programmazione, Monitoraggio e Valutazione la cui ultima stesura è contenuta nella delibera G.R. n. 229/2018, è previsto che la validazione sia rilasciata entro settembre.</p> <p style="text-align: center;">Prestazione</p> <p>Al momento della stesura della presente relazione:</p> <ul style="list-style-type: none"> - validazione Relazione sulla Qualità della Prestazione 2018 da parte dell'O.I.V. (deliberazione CDA n. 69/19 "VALIDAZIONE OIV RELAZIONE QUALITÀ PRESTAZIONE 2018 - PRESA D'ATTO)
--	--	--

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.

In data 10 settembre 2020 con protocollo n. 30972/20 il Direttore invia ai soggetti accreditati al tavolo delle trattative il "SISTEMA DI GRADUAZIONE DELLE POSIZIONI DIRIGENZIALI E DI VALUTAZIONE DELLE PRESTAZIONI DEI DIRIGENTI AZIENDALI RELAZIONE ILLUSTRATIVA" per la successiva approvazione in sede di concertazione. In data 22 settembre 2020, con nota prot. n. 31430/20, il dirigente Enrico Carpitelli, accreditato dalla CGIL FP, ha comunicato l'adesione alla proposta ritenendo non necessaria l'apertura della fase di concertazione.

Il **SISTEMA DI GRADUAZIONE DELLE POSIZIONI DIRIGENZIALI** prevede:

Articolo 1 – Valutazione della Posizione

Elenca i fattori di valutazione per la pesatura della posizione, tutti di peso uguale, determinati coerentemente a quanto previsto dal contratto nazionale dei dirigenti:

1. Elementi quantitativi della posizione
2. Complessità della posizione
3. Responsabilità amministrativa
4. Cambiamento e adeguamento dei processi e dei servizi
5. Strategicità della posizione

E' previsto che ad ogni fattore siano assegnati da 1 a 6 punti sulla base della rilevanza del fattore per la singola posizione valutata: (1=sufficiente; 2=apprezzabile; 3=significativo; 4=elevato; 5=rilevante; 6=molto rilevante).

Il valore massimo complessivo per la valutazione di ogni area dirigenziale è pari a 30 punti. Allegati al Sistema è presente la descrizione dei 5 fattori di pesatura e il modello di scheda di valutazione.

Articolo 2 – Fasce di punteggio Retribuzione di posizione e retribuzione

Il sistema prevede che ad ogni posizione dirigenziale possa essere assegnato un punteggio compreso fra 10 e 30 punti.

L'attribuzione del valore di retribuzione di posizione, nel rispetto dei limiti previsti dai CCNL, è definita moltiplicando il punteggio ottenuto in fase di pesatura della posizione per il "valore punto". Quest'ultimo, viene determinato annualmente in funzione delle risorse rese disponibili dal Fondo Risorse Decentrate per l'area dirigenziale.

Esempio di calcolo:

Fondo Risorse disponibili per Indennità Posizione Area Dirigenziale = Y

Sommatoria Pesature Area1....n = X

Valore Punto = Y / X

Indennità Posizione Area a = Valore Punto * Pesatura Area

Per quanto riguarda la retribuzione di risultato si tiene conto dei seguenti fattori:

- Trasversalità delle funzioni;
- Impatto diretto dei risultati dell'Area rispetto al soddisfacimento dell'utenza esterna.

ACCORDO - SISTEMA DI GRADUAZIONE DELLE POSIZIONI DIRIGENZIALI E DI VALUTAZIONE DELLE PRESTAZIONI DEI DIRIGENTI AZIENDALI- VERBALE DI ACCORDO "RIPARTIZIONE FONDO DIRIGENTI PER L'ANNO 2020" - RELAZIONE ILLUSTRATIVA art. 40, comma 3-sexies, Decreto Legislativo n. 165/2001)

Ad ogni fattore vengono assegnati da 1 a 6 punti sulla base della rilevanza del fattore per la singola posizione valutata: (1=sufficiente; 2=apprezzabile; 3=significativo; 4=elevato; 5=rilevante; 6=molto rilevante).

Di seguito si riportano intervalli di punteggio che individuano le fasce di posizione e la relativa percentuale di retribuzione di risultato, da calcolarsi sulla retribuzione di posizione come sopra determinata:

Fascia	VALUTAZIONE FATTORE	% retribuzione
A	11-12	60%
B	9-10	50%
C	6-8	40%
D	4-5	30%
E	2-3	20%

Articolo 3 – INCARICO AD INTERIM

E' previsto in caso di conferimento ad un dirigente dell'incarico ad interim di dirigente di altro settore, temporaneamente vacante, a titolo di retribuzione di risultato, di un'indennità massima pari al 15% della quota di retribuzione di posizione del dirigente sostituito, rapportata alla durata dell'incarico.

Il **SISTEMA DI MISURAZIONE E VALUTAZIONE DELLE PRESTAZIONI DIRIGENZIALI** prevede:

Articolo 1- ATTORI DELLA VALUTAZIONE E STRUMENTI DEL SISTEMA

VALUTATORE	VALUTATO	STRUMENTI
DIRETTORE	DIRIGENTI	<ul style="list-style-type: none">• PQPO (Piano della Qualità della Prestazione Organizzativa o Piano Performance)• PIANI DI AREA• VALUTAZIONE DAL BASSO

Viene inoltre illustrato il ruolo dell'OIV istituito ai sensi dell'art. 20 della L.R. 01/2009 e del successivo regolamento di attuazione, unico per il personale della Giunta regionale e degli enti dipendenti, le cui funzioni sono definite dal capo III bis del regolamento di attuazione della LR 01/2009.

Inoltre si rimanda per quanto riguarda gli strumenti del processo di M.V.P al Regolamento Gestione Performance approvato con deliberazione n. 68/19 del 9 dicembre 2019, per la valutazione dal basso, alle linee guida approvate con la deliberazione del CdA n. 42/20 e per le schede di valutazione a quanto allegato allo stesso sistema.

Art. 2 FASI DELLA VALUTAZIONE: DALLA PROGRAMMAZIONE DELLE ATTIVITA' ALLA VALUTAZIONE DELLE PRESTAZIONI DIRIGENZIALI

Sono illustrate le tempistiche ed i responsabili delle fasi del processo di S.M.V.P., con riferimento anche alle attività di programmazione aziendale e gli interventi dell'OIV in ambito di performance organizzativa.

Art. 3 PESO ATTRIBUITO AGLI OGGETTI DI VALUTAZIONE

OGGETTI	PERSONALE DIRIGENTE
1. PERFORMANCE ORGANIZZATIVA	30%
2. PERFORMANCE INDIVIDUALE	70%

Prevede inoltre che L'importo della retribuzione di risultato correlato alla performance organizzativa e individuale tiene conto del "periodo di spettanza" (cessazioni/assunzioni/incarichi in corso anno). Il coefficiente annuale è espresso il 365 giorni

Art. 4 VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE ORGANIZZATIVA

La % di raggiungimento del PQPO è formalizzata:

- nella Relazione sulla Relazione sulla Qualità della prestazione;
- nel caso di output rappresentati da dati economici e/o risultati dal bilancio d'esercizio in sede di redazione del Bilancio d'Esercizio.

La premialità connessa ai risultati della performance organizzativa opererà per tutti i dirigenti solo in presenza di un grado di realizzazione complessivo degli obiettivi del Piano Performance pari ad almeno il 60%. Sotto tale percentuale, la valutazione della performance organizzativa sarà considerata pari a 0 (zero).

Al di sopra di tale percentuale la premialità correlata alla performance organizzativa corrisponderà alla percentuale di realizzazione media degli obiettivi del PQPO in funzione del livello del contributo apportato considerati i risultati della performance individuale, come riportata nella sintesi valutativa della scheda di valutazione, secondo la seguente tabella di correlazione:

SINTESI VALUTATIVA (performance individuale)	PREMIO
$6 \leq SV \leq 7$	% REALIZZAZIONE PQPO
$5 \leq SV < 6$	90% * (% REALIZZAZIONE PQPO)
$4 \leq SV < 5$	80% * (% REALIZZAZIONE PQPO)
$3 < SV < 4$	60% * (% REALIZZAZIONE PQPO)
0-3	0%

Ai fini dell'erogazione della retribuzione di risultato correlata alla performance organizzativa, la percentuale di realizzazione del Piano della Qualità della Prestazione organizzativa per i Dirigenti è quella risultante dalla validazione da parte dell'OIV della Relazione sulla Qualità della prestazione.

Art. 5. VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE INDIVIDUALE

Prevede sia effettuata con riferimento a:

PERSONALE DIRIGENTE	PESO	DOCUMENTI DI RIFERIMENTO PMV
A) INDICATORI DI PERFORMANCE ORGANIZZATIVA DI DIRETTA RESPONSABILITA'	65%	% RISULTATO PIANO OBIETTIVI DI AREA

ACCORDO - SISTEMA DI GRADUAZIONE DELLE POSIZIONI DIRIGENZIALI E DI VALUTAZIONE DELLE PRESTAZIONI DEI DIRIGENTI AZIENDALI- VERBALE DI ACCORDO "RIPARTIZIONE FONDO DIRIGENTI PER L'ANNO 2020" - RELAZIONE ILLUSTRATIVA art. 40, comma 3-sexies, Decreto Legislativo n. 165/2001)

B) RAGGIUNGIMENTO SPECIFICI OBIETTIVI INDIVIDUALI (DEFINITI NELLA PROGRAMMAZIONE E/O NEL CONTRATTO)	20%	% RISULTATO OBIETTIVI INDICATI SCHEDA DI VALUTAZIONE
C) QUALITÀ DEL CONTRIBUTO ASSICURATO ALLA PERFORMANCE GENERALE DELLA STRUTTURA, ALLE COMPETENZE PROFESSIONALI E MANAGERIALI DIMOSTRATE	10%	SCHEDA DI VALUTAZIONE CINQUE ELEMENTI DI VALUTAZIONE SCELTI FRA QUELLI REGIONALI ANNO PER ANNO
D) RISULTATI VALUTAZIONE DAL BASSO	5%	QUESTIONARIO RISULTATI VALUTAZIONE DAL BASSO

La misurazione dei quattro fattori di valutazione si effettua attraverso l'espressione di un giudizio da parte del valutatore, su una scala da 0 a 7.

L'importo della retribuzione di risultato correlato alla performance organizzativa e individuale tiene conto del "periodo di spettanza" (cessazioni/assunzioni/incarichi in corso anno). Il coefficiente annuale è espresso il 365 giorni

La premialità connessa ai risultati della performance organizzativa di diretta responsabilità opererà solo in presenza di un grado di realizzazione complessivo degli obiettivi del Piano di Area pari ad almeno il 60%. Per un valore inferiore al 60% la valutazione della performance organizzativa di diretta responsabilità sarà considerata non sufficiente ed il valore della premialità associata sarà pari a 0 (zero).

La valutazione del raggiungimento di specifici obiettivi individuali è effettuata all'interno della scheda di valutazione con riferimento alle attività programmate, alle criticità riscontrate dalla rendicontazione dei risultati dell'Area dell'Esercizio precedente, e rappresenta attività e risultati direttamente collegati all'azione del Dirigente.

Può rappresentare anche obiettivi trasversali a più aree in cui si prevede per la loro realizzazione un particolare coinvolgimento del Dirigente.

La valutazione della qualità del contributo assicurato alla performance generale, delle competenze professionali e manageriali dimostrate è effettuata all'interno della scheda di valutazione con riferimento a cinque elementi di valutazione del livello di competenze e comportamenti agiti nel conseguimento dei risultati (si veda scheda di valutazione).

Uno dei cinque elementi rappresenta la capacità del Dirigente di valutare i propri collaboratori attraverso anche la differenziazione dei giudizi.

Per quanto riguarda la valutazione dal basso è prevista la somministrazione di un questionario destinato al seguente personale dell'area:

- appartenenti alla categoria D, compresi i dipendenti incaricati di Posizione Organizzativa;
- appartenenti alla categoria C
- appartenenti alla categoria B titolare di PPR. Le domande che compongono il questionario sono orientate a raccogliere una valutazione dal basso sulla capacità di informazione e comunicazione del Dirigente nei confronti dei dipendenti assegnati. Le domande che compongono il questionario sono quelle utilizzate per la valutazione dal basso del Direttore annualmente approvate dal CDA.

Art. 6 SINTESI VALUTAZIONE PERFORMANCE INDIVIDUALE

All'interno della Scheda di valutazione viene riportata la sintesi valutativa della performance individuale così determinata:

PERSONALE DIRIGENTE	PESO	RISULTATO	PESO * RISULTATO
INDICATORI DI PERFORMANCE ORGANIZZATIVA DI DIRETTA RESPONSABILITA'	65%	0-7	0-4,55
RAGGIUNGIMENTO SPECIFICI OBIETTIVI INDIVIDUALI (DEFINITI NELLA PROGRAMMAZIONE E/O NEL CONTRATTO)	20%	0-7	0-1,40
QUALITÀ DEL CONTRIBUTO ASSICURATO ALLA PERFORMANCE GENERALE DELLA STRUTTURA, ALLE COMPETENZE PROFESSIONALI E MANAGERIALI DIMOSTRATE	10%	0-7	0-0,70
RISULTATI VALUTAZIONE DAL BASSO	5%	0-7	0-0,35
TOTALE	100%		0-7

Il punteggio ottenuto sarà ricondotto in centesimi % attraverso la proporzione diretta dove il livello 7 = 100%. Non verrà erogata retribuzione di risultato correlata alla performance individuale ai dirigenti che hanno ottenuto una sintesi valutativa dei risultati legati alla performance individuale inferiore al valore 3.

Infine, sono previste modalità e procedure per la disseminazione dei risultati, le comunicazioni agli interessati e le istanze di riesame

In conclusione, si ritiene che Il S.M.V.P. oggetto della presente relazione sia coerente a quanto contenuto dall'art. 9 del D.Lgs. 150/09.

L' ACCORDO DI RIPARTIZIONE DEL FONDO DIRIGENTI

In data 9 ottobre 2020 con protocollo n. 32339/20 il Direttore invia ai soggetti accreditati al tavolo delle trattative l' "IPOTESI ACCORDO RIPARTIZIONE FONDO DIRIGENTI PER L'ANNO 2020" per la successiva approvazione in sede di concertazione. In data 14 ottobre 2020, con nota prot. n. 32475/20, il dirigente Enrico Carpitelli, accreditato dalla CGIL FP, ha comunicato l'adesione alla proposta ritenendo non necessaria l'apertura della fase di concertazione.

L'accordo di ripartizione del fondo Dirigenti dà conto:

- della costituzione del Fondo 2020, approvato in via provvisoria con Provvedimento n. 97/20 del 31/08/2020, per un ammontare di € 218.791,00; nell'Accordo viene stabilita la ripartizione delle risorse.
- del fatto che le risorse costituite in via definitiva per il 2019 (provvedimento del Direttore n. 96/20) sono inferiori alla quantificazione delle risorse per l'anno 2016, e che pertanto non si applica la riduzione secondo quanto previsto dall'art. 23 del d.lgs. 75/2017;

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

Le risorse che costituiscono il Fondo per il finanziamento della retribuzione di posizione e di risultato della dirigenza dell'anno 2020 sono destinate come segue:

Retribuzione di posizione	€ 152.879,22
Retribuzione di risultato	€ 65.911,76
TOTALE FONDO	€ 218.791,00

Gli importi annuali della retribuzione di posizione e di risultato, trovano coerenza con:

- o Il Provvedimento n. 516/17 "Graduazione delle aree dirigenziali e conferimento degli incarichi a norma dell'art. 22 del ccnl 10 aprile 1996";
- o Il "Sistema di graduazione delle posizioni dirigenziali e di valutazione delle prestazioni - adesione", trasmesso con nota prot. 30972/20 del 10 settembre 2020 e la cui adesione è pervenuta con protocollo n 31430/20 del 22 settembre 2020.

In sede di prima applicazione, le risorse saranno ripartite temporalmente come appresso:

DESTINAZIONE: POSIZIONE	gg.	IMPORTO ANNUALE	IMPORTO PERIODO
01 gennaio-01 novembre, provv. 516/17	305	154.000,00	128.684,92
02 novembre-31 dicembre	60	147.182,00	24.194,30
Totale risorse posizione			152.879,22

DESTINAZIONE: RISULTATO	gg.	IMPORTO ANNUALE	IMPORTO PERIODO
01 gennaio 01 novembre, provv. 516/17	305	64.791	54.140,42
02 novembre 31 dicembre	60	71.609	11.771,34
Totale risorse risultato			65.911,76

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;

Gli accordi in questione disapplicano il precedente Sistema di Graduazione e Valutazione delle Posizioni Dirigenziali.

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;

Il sistema adottato prevede che la valutazione di ciascun dirigente sia in funzione:

- della valutazione dell'Azienda nel suo complesso, che incide nella misura pari al 30% delle risorse destinate. Questo parametro misura il risultato raggiunto rispetto agli obiettivi complessivi definiti nel Piano della Qualità della Prestazione Organizzativa annuale.

- della valutazione della Performance Individuale che incide nella misura pari al 70% delle risorse destinate.

Gli ambiti di valutazione previsti dal sistema sono coerenti con quanto disposto dall'art. 9 del D. Lgs. 150/09.

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.

Il Sistema di misurazione e valutazione delle Prestazioni è collegato ai processi di Programmazione e Controllo delle attività e delle risorse aziendali, come previsto dal Regolamento Gestione Performance Aziendale.

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

Nessuna

RELAZIONE TECNICO-FINANZIARIA

ACCORDO - SISTEMA DI GRADUAZIONE DELLE POSIZIONI DIRIGENZIALI E DI VALUTAZIONE DELLE PRESTAZIONI DEI DIRIGENTI AZIENDALI- VERBALE DI ACCORDO "RIPARTIZIONE FONDO DIRIGENTI PER L'ANNO 2020" - 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

Il fondo per le risorse decentrate per l'esercizio 2020 è stato quantificato con Provvedimento del Direttore n. 97/20 del 31/08/2020.

La costituzione del fondo 2020 ha come riferimento principalmente:

- Provvedimento n. 96/20 del 31/08/2019 "*FONDO PER IL FINANZIAMENTO DELLA POSIZIONE E DEL RISULTATO DEL PERSONALE DIRIGENTE PER L'ANNO 2019- COSTITUZIONE DEFINITIVA*"
- le risultanze dei provvedimenti dichiarativi della costituzione dei Fondi condotta nell'anno 2015.
- la deliberazione n. 22/19 del 02 maggio 2019 "*DIRETTIVE E CRITERI GENERALI PER LA CONTRATTAZIONE DECENTRATA PER IL COMPARTO E PER LA DIRIGENZA AZIENDALE - AREA DELLE FUNZIONI LOCALI - ANNO 2019.*"

L'art. 23 comma 2 del d.lgs. 25 maggio 2017 n. 75 – recante "Modifiche e integrazioni al decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, ai sensi degli articoli 16, commi 1, lettera a), e 2, lettere b), c), d) ed e) e 17, comma 1, lettere a), c), e), f), g), h), l) m), n), o), q), r), s) e z), della legge 7 agosto 2015, n. 124, in materia di riorganizzazione delle amministrazioni pubbliche"-dispone<...> *al fine di assicurare la semplificazione amministrativa, la valorizzazione del merito, la qualità dei servizi e garantire adeguati livelli di efficienza ed economicità dell'azione amministrativa, assicurando al contempo l'invarianza della spesa, a decorrere dal 1° gennaio 2017, l'ammontare complessivo delle risorse destinate annualmente al trattamento accessorio del personale, anche di livello dirigenziale, di ciascuna delle amministrazioni pubbliche <...>, non può superare il corrispondente importo determinato per l'anno 2016. A decorrere dalla predetta data l'articolo 1, comma 236, della legge 28 dicembre 2015, n. 208 è abrogato <...>;*

Per quanto riguarda la costituzione fondo dirigenti anno 2020, non si applica la riduzione ex art. 23 del d.lgs. 75/2017 in quanto le risorse costituite per il 2020 sono inferiori alla quantificazione delle risorse per l'anno 2016.

Nella tabella allegata alla presente relazione, alla lett. A sono esposti gli importi differenziati fra risorse fisse aventi carattere di certezza e stabilità, risorse variabili e decurtazioni del Fondo (Sezione I-V).

Non si procede al dettaglio delle voci di composizione del fondo illustrate **nell'allegato A** in quanto immutate nel valore e nella loro riclassificazione rispetto a

quanto illustrato nelle medesime relazioni per gli anni 2015 e 2016 e 2017 e 2018 e 2019.

Sezione I - Risorse fisse aventi carattere di certezza e stabilità

Risorse storiche consolidate

Le risorse sono pari ad € 210.319

Incrementi esplicitamente quantificati in sede di Ccni/Ccrl/Ccpl

Le risorse sono pari ad € 59.755

Altri incrementi con carattere di certezza e stabilità

Le risorse sono pari ad € 80.307

Decurtazioni di parte stabile

Le decurtazioni sono pari a € 131.610

Per effetto dell'art. 1, comma 456, della legge 27 dicembre 2013 n. 147 (Legge di stabilità 2014) la decurtazione del trattamento accessorio, pari ad € 111.468 a suo tempo operata sul fondo 2014, per effetto di quanto disposto ex art. 9, comma 2 bis del decreto legge 31 maggio 2010 n. 78, convertito in legge, con modificazioni, dall'art. 1 comma 1 della legge 30 luglio 2010 n. 122, è diventata strutturale.

IL TOTALE DELLE RISORSE STABILI E' PARI AD € 218.791

Sezione II - Risorse variabili

Per l'anno 2020 non si procede ad inserire le risorse ex CCNL 23/12/99 art. 26 comma 2 (Importo pari al 1,20% del monte salari della dirigenza per l'anno 1997).

IL TOTALE DELLE RISORSE VARIABILI E' PARI AD € 0,00

Sezione III - Decurtazioni del Fondo

Non si applica la decurtazione secondo quanto previsto dall'art. 23 del d.lgs. 75/2017 in quanto le risorse costituite per il 2020 sono inferiori alla quantificazione delle risorse per l'anno 2016.

Sezione IV - Sintesi della costituzione del Fondo sottoposto a certificazione

- a) Totale risorse fisse aventi carattere di certezza e stabilità sottoposto a certificazione
€ 218.791,00
- b) Totale risorse variabili sottoposto a certificazione
€ 0,00
- c) Totale Fondo sottoposto a certificazione
€ 218.791,00

Sezione V - Risorse temporaneamente allocate all'esterno del Fondo

Non sussiste la fattispecie

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

In data 13 ottobre 2020 è pervenuta l'adesione al Verbale di accordo "Ripartizione fondo dirigenti per l'anno 2020", che prevede la seguente destinazione di risorse per l'anno 2020:

1. € 152.879,22 per la retribuzione di posizione
2. € 65.911,76 per la retribuzione di risultato

Nella **tabella allegata** alla presente relazione, alla **lett. B**, sono esposti gli importi destinati, differenziati fra destinazioni non regolate specificatamente dall'accordo sottoposto a certificazione e gli importi invece regolati da tale accordo.

Sezione I - Destinazioni non disponibili alla contrattazione integrativa o comunque non regolate specificatamente dall'Accordo Integrativo sottoposto a certificazione

art. n. 5 CCNL 03/08/2010 Retribuzione di posizione minima obbligatoria regolata dai contratti collettivi nazionali: € 46.133

art. n. 28 CCNL 23/12/1999 Retribuzione di risultato minima obbligatoria: € 6.920

Gli importi si riferiscono a 4 posizioni dirigenziali (n.2 in forza e n. 2 dirigenti assumibili):

Sezione II - Destinazioni specificatamente regolate dall'Accordo Integrativo sottoposto a certificazione

Maggior retribuzione di posizione risultante da sistema di pesatura: € 106.747

Maggior retribuzione di risultato rispetto alla percentuale minima prevista dal CCNL: € 58.992

Gli importi della retribuzione di posizione e di risultato, sono coerenti con quanto disposto con Provvedimento n. 516/17 del 02/11/2017 "Graduazione delle aree dirigenziali e conferimento degli incarichi a norma dell'art. 22 del ccnl 10 aprile 1996" e con il "Sistema di graduazione delle posizioni dirigenziali e di valutazione delle prestazioni", trasmesso, ai sensi dell'art. 6 del CCNL 22 febbraio 2006, ai componenti della delegazione trattante di parte sindacale per l'Area Dirigenza di ARDSU con nota protocollo n. 30972/20 del 10 settembre 2020, la cui adesione da parte sindacale è pervenuta con protocollo n. 31430/20 del 22 settembre 2020.

Gli importi sono così determinati e si riferiscono alla dotazione organica dei dirigenti (n.2 in forza e n. 2 dirigenti assumibili):

DESTINAZIONE: POSIZIONE	gg.	IMPORTO ANNUALE	IMPORTO PERIODO
01 gennaio 01 novembre, provv. 516/17	305	154.000,00	128.684,92
02 novembre 31 dicembre, applicazione sistema graduazione di cui adesione prot. N. 31430/20	60	147.182,00	24.194,30
Totale risorse posizione			152.879,22
DESTINAZIONE: RISULTATO	gg.	IMPORTO ANNUALE	IMPORTO PERIODO
01 gennaio 01 novembre, provv. 516/17	305	64.791	54.140,42
02 novembre 31 dicembre, applicazione sistema graduazione di cui adesione prot. N. 31430/20	60	71.609	11.771,34
Totale risorse risultato			65.911,76

Sezione III - (eventuali) Destinazioni ancora da regolare

Non sussiste la fattispecie

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

- a) Totale destinazioni non disponibili non regolate esplicitamente dall'Accordo sottoposto a certificazione:

€ 53.053,00

- b) Totale destinazioni specificamente regolate dal dall'Accordo sottoposto a certificazione:

€ 165.738,00

Totale economie

€ 0,00

Totale poste di destinazione del Fondo sottoposto a certificazione

€ 218.791,00

Sezione V - Destinazioni temporaneamente allocate all'esterno del Fondo

Non sussiste la fattispecie

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

a. Attestazione motivata del rispetto di copertura delle destinazioni di utilizzo del Fondo aventi natura certa e continuativa con risorse del Fondo fisse aventi carattere di certezza e stabilità

Le risorse stabili sono pari ad € 218.791,00

Le destinazioni di utilizzo relativa alla retribuzione di posizione ammontano a € 152.879,22.

b. Attestazione motivata del rispetto del principio di attribuzione selettiva di incentivi economici

Il sistema oggetto dell'accordo sottoposto a certificazione prevede che la valutazione di ciascun dirigente sia in funzione:

- della valutazione dell'Azienda nel suo complesso, che incide nella misura pari al 30% delle risorse destinate. Questo parametro misura il risultato raggiunto rispetto agli obiettivi complessivi definiti nel Piano della Qualità della Prestazione Organizzativa annuale.
- della valutazione della Performance Individuale che incide nella misura pari al 70% delle risorse destinate, con riferimento a:
 - INDICATORI DI PERFORMANCE ORGANIZZATIVA DI DIRETTA RESPONSABILITA';
 - RAGGIUNGIMENTO SPECIFICI OBIETTIVI INDIVIDUALI (DEFINITI NELLA PROGRAMMAZIONE E/O NEL CONTRATTO);
 - QUALITÀ DEL CONTRIBUTO ASSICURATO ALLA PERFORMANCE GENERALE DELLA STRUTTURA, ALLE COMPETENZE PROFESSIONALI E MANAGERIALI DIMOSTRATE, inclusa la capacità di valutare i propri coordinatori attraverso significative differenziazione dei giudizi;
 - RISULTATI VALUTAZIONE DAL BASSO;

Gli ambiti di valutazione previsti dal sistema sono coerenti con quanto disposto dall'art. 9 del D. Lgs. 150/09.

c. Attestazione motivata del rispetto del principio di selettività delle progressioni di carriera finanziate con il Fondo per la contrattazione integrativa (progressioni orizzontali)

Non sussiste la fattispecie

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

Si veda lo schema, **allegato C.**

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

L'andamento dei costi è monitorato periodicamente dandone immediata informazione ai responsabili dei servizi. I monitoraggi infrannuali sono corredati 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

Voce di costo	Fondo 2019	Bilancio d'esercizio 2019 del. CDA n. 31/20
70725 posizione dirigenti	90.146	73.956
Acc.to retribuzione di risultato dirigenti Fondo produttività dirigenza, pag. 67 nota integrativa	45.073	45.073
Destinazioni ancora da regolare (economie)	83.571	
TOTALE	218.791	119.029

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

Il fondo trova copertura negli importi del gruppo B.9 "Costo del Personale" e B.13 "Altri accantonamenti" del Conto Economico Previsionale 2020-22 approvato con deliberazione n.72/19 e successivamente variato con deliberazione n. 29/20.

Voce di costo	Conto economico previsionale 2020	Destinazioni accordo sottoposto a certificazione
70725 posizione dirigenti	90.146,33	152.879,22
Acc.to retribuzione di risultato dirigenti Risultato (vedi mail 11 dicembre 2019 14:08 resp. Servizio Controllo Operativo) di cui del conto 70875 - Ac.to produttività comparto e dirigenza	31.793	65.911,76

Al 31.12.21020 il valore della retribuzione di posizione e risultato che verrà imputato per competenza nel conto economico 2020 sarà pari alle retribuzioni di posizione e risultato erogate per gli incarichi dirigenziali conferiti nel 2020.

In tal senso, alla data attuale e con riferimento agli incarichi affidati ed agli accordi oggetto della presente relazione, si prevede al 31.12.2020 che il costo relativo alla retribuzione di posizione e di risultato della Dirigenza sia inferiore al valore inserito nel conto economico previsionale.

Si ricorda, inoltre, che il preconsuntivo 2020, elaborato e trasmesso a R.T. ai sensi dell'art. 4 comma 3 della l.r. n. 65/2010 e s.m.i. e defr 2020, evidenzia un utile d'esercizio di quasi 2 milioni di euro, e per quanto riguarda il costo del personale (gruppo B.9+B.13) il dato stimato al 31.12.2020 è inferiore rispetto alle previsioni iniziali di - 228.580,33 Euro.

ALLEGATO A - MODULO I - COSTITUZIONE FONDO PER INDENNITA' DI POSIZIONE E DI RISULTATO DELLA DIRIGENZA		
tabella III. 1 - Schema generale riassuntivo di costituzione del Fondo. Anno 2020 e confronto con il corrispondente Fondo certificato 2016.		
Azienda Regionale per il Diritto allo Studio Universitario Toscana		
COSTITUZIONE DEL FONDO	Fondo 2020	Fondo 2016
sezione I Risorse fisse aventi carattere di certezza e stabilità		
Risorse storiche		
ART. 26 C. 1 LETT. A. CCNL 98-01 Importo complessivamente destinato al finanziamento del trattamento di posizione e di risultato di tutte le funzioni dirigenziali per l'anno 1998	210.319	210.319
Incrementi esplicitamente quantificati in sede di Ccnl/Ccrl/Ccpl		
INCREMENTI CCNL 98-01 (CCNL 23/12/99 art. 26 comma 1 lett. d) Importo pari al 1,25% del monte salari della dirigenza per l'anno 1997	4.318	4.318
INCREMENTI CCNL 02-05 (CCNL 22/02/2006 art. 23 Comma 1 e Comma 3) DI CUI ART. 23 C. 1 Incremento valore economico della retribuzione di posizione di un importo annuo di € 520,00 (tredici mensilità)	6.240	6.240
INCREMENTI CCNL 02-05 (CCNL 22/02/2006 art. 23 Comma 1 e Comma 3) DI CUI ART. 23 C. 3 Incremento di un importo pari al 1,66% del monte salari 2001	9.079	9.079
INCREMENTI CCNL 04-05 (CCNL 14/5/2007 art. 4) DI CUI ART. 4 C. 1 Incremento valore economico della retribuzione di posizione di un importo annuo di € 1.144,00	10.296	10.296
INCREMENTI CCNL 04-05 (CCNL 14/5/2007 art. 4) DI CUI ART. 4 C. 4 Incremento di un importo pari al 0,89% del monte salari 2003	5.371	5.371
INCREMENTI CCNL 06-09 (CCNL 22/02/2010 art. 16 comma 1 e comma 4) DI CUI ART. 16 C. 1 Incremento della retribuzione di tutte le posizioni dirigenziali di un importo annuo lordo pari a € 478,40	4.306	4.306
INCREMENTI CCNL 06-09 (CCNL 22/02/2010 art. 16 comma 1 e comma 4) DI CUI ART. 16 C. 4 Incremento nella misura dell'1,78% del monte salari relativo alla dirigenza per l'anno 2005	9.754	9.754
INCREMENTI CCNL 08-09 (CCNL 03/08/2010 art. 5 comma 1 e comma 4) DI CUI ART. 5 C. 1 il valore economico della retribuzione di tutte le posizioni dirigenziali ricoperte alla data dell'1.1.2009, è incrementato di un importo annuo lordo pari a € 611,00	5.499	5.499
INCREMENTI CCNL 08-09 (CCNL 03/08/2010 art. 5 comma 1 e comma 4) DI CUI ART. 5 C. 4 Incremento nella misura dello 0,73 % del monte salari relativo alla dirigenza per l'anno 2007	4.912	4.912
Altri incrementi con carattere di certezza e stabilità		
RIA E MAT. EC.C PERS. CESS. (ART. 26 C. 1 LETT. G CCNL 98-01 Importo annuo della retribuzione individuale di anzianità nonché quello del maturato economico di cui all'art. 35, comma 1, lett. b) del CCNL 10.4.1996 dei dirigenti comunque cessati dal servizio a far data dal 1.1.1998; tali risorse sono destinate alle finalità di cui all'art. 27 (retribuzione di posizione)	11.577	11.577
INCREMENTI DOTAZIONE ORGANICA/RIORGANIZZAZIONE STABILE SERVIZI (ART. 26 C. 3 P. FISSA CCNL 98-01) In caso di attivazione di nuovi servizi o di processi di riorganizzazione finalizzati all'accrescimento di livelli qualitativi e quantitativi di servizi esistenti, ai quali sia correlato un ampliamento delle competenze con incremento del grado di responsabilità e di capacità gestionale della dirigenza ovvero un incremento stabile delle relative dotazioni organiche, gli enti, valutano anche l'entità delle risorse necessarie per sostenere i maggiori oneri derivanti dalla rimodulazione e nuova graduazione delle funzioni dirigenziali direttamente coinvolte nelle nuove attività e ne individuano la relativa copertura nell'ambito delle capacità di bilancio con conseguente adeguamento delle disponibilità del fondo per la retribuzione di posizione e di risultato. Analoga disciplina si applica agli enti, anche di nuova istituzione, che istituiscano per la prima volta posti di qualifica dirigenziale nella dotazione organica C	47.161	47.161
RIDUZIONE STABILE ORG. DIRIGENZI CCNL 23/12/99 art. 26 comma 5 Gli enti possono integrare le risorse di cui al comma 1 con una quota non superiore al 6% del minore importo del finanziamento a carico del pertinente capitolo di bilancio, derivante, a parità di funzioni e fatti salvi gli incrementi contrattuali, dalla riduzione stabile di posti di organico della qualifica dirigenziale	21.569	21.569
Decurtazioni di parte stabile		
DECURTAZIONE FONDO CCNL 00-01 art. 1 comma 3 CCNL 12/02/2002 Riduzione dei valori della retribuzione di posizione attribuiti ad ogni funzione dirigenziale, secondo le previsioni dell'ordinamento organizzativo degli enti, per un importo annuo di € 3.356,97 (Lire 6.500.000) N. 12 POSIZIONI AL NETTO INCREMENTO FONDO CCNL 00-01 art. 1 comma 6 CCNL 12/02/2002 L'importo di cui alla lett. e) del comma 3 incrementa nuovamente le disponibilità del fondo di cui all'art.26 del CCNL del 23.12.1999, relativamente ai posti di organico della qualifica dirigenziale stabilmente soppressi successivamente all'1.9.2001, N. 6 POSIZIONI	-20.142	-20.142
DECURTAZIONE FONDO per rispetto limite 2010 (art. 9 c. 2 bis seconda parte L. 122/2010)	-111.468	-111.468
Totale risorse stabili	218.791	218.791
Sezione II Risorse variabili		
Poste variabili sottoposte al limite		
CCNL 23/12/99 art. 26 comma 2 Importo pari al 1,20% del monte salari della dirigenza per l'anno 1997		4.145
Poste variabili non sottoposte al limite		
Totale risorse variabili		4.145
Totale risorse fondo	218.791	222.936
Sezione III Decurtazioni del Fondo		
DECURTAZIONE EX ART. 1, comma 236, L. 28 dicembre 2015		
DECURTAZIONE EX ART. 23 del d.lgs. 75/2017		
Totale decurtazioni del fondo		-
Sezione IV Risorse del Fondo sottoposte a certificazione		
Risorse fisse aventi carattere di certezza e stabilità	218.791	218.791
Risorse variabili		4.145
Decurtazioni		-
	218.791	222.936
Sezione V Risorse temporaneamente allocate all'esterno del Fondo		

**ALLEGATO B MODULO II- DEFINIZIONE DELLE POSTE DI DESTINAZIONE DEL FONDO
RETRIBUZIONE POSIZIONE E RISULTATO DELLA DIRIGENZA**

Azienda Regionale per il Diritto allo Studio Universitario Toscana

PROGRAMMAZIONE DI UTILIZZO DELFONDO	Fondo 2020	Fondo 2016	Diff 2020-2016
Sezione I Destinazioni non regolate ispecificamente dall' Accordo Integrativo sottoposto a certificazione			
art. n. 5 CCNL 03/08/2010 Retribuzione di posizione minima obbligatoria regolata dai contratti collettivi nazionali: pari a euro 11.533,17 per ogni dirigente	46.133	46.133	0
art. n. 28 CCNL23/12/1999 Retribuzione di risultato minima obbligatoria regolata dai contratti collettivi nazionali: pari al 15% della retribuzione di posizione minima per 2 posizioni dirigenziale	6.920	6.920	0
Totale destinazioni non regolate specificamente dall'Accordo Integrativo sottoposto a certificazione	53.053	53.053	0
Sezione II Destinazioni specificamente regolate dall'Accordo Integrativo sottoposto a certificazione			
Maggior retribuzione di posizione risultate da	106.747	95.917	10.830
Maggior retribuzione di risultato rispetto alla percentuale minima prevista da CCNL	58.992	53.736	5.256
Destinazioni specificamente regolate dall'Accordo Integrativo sottoposto a certificazione	165.738	149.653	16.085
Sezioni III (eventuali) Destinazioni da regolare			
Risorse ancora da contrattare	-		-
Totale (eventuali) destinazioni ancora da			
Sezione IV Destinazioni Fondo sottoposte a certificazione			
Destinazioni non regolate ispecificamente dall' Accordo Integrativo sottoposto a certificazione	53.053	53.053	0
Destinazioni regolate regolate dall'Accordo Integrativo sottoposto a certificazione	165.738	149.653	16.085
(eventuali) destinazioni ancora da regolare		20.230	-20.230
Totale destinazioni Fondo sottoposte a certificazione	218.791	222.936	-4.145
Sezione V Destinazioni temporaneamente allocate all'esterno del Fondo			

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

	2020	2016	VAR 2020-2016
RETRIBUZIONE DI POSIZIONE	152.879	142.050	- 6.794
DI CUI art. n. 5 CCNL 03/08/2010 Retribuzione di posizione minima obbligatoria regolata dai contratti collettivi nazionali: pari a euro 11.533,17 per ogni dirigente	46.133	46.133	-
DI CUI Maggior retribuzione di posizione risultante da sistema di pesatura	106.746	95.917	10.829
RETRIBUZIONE DI RISULTATO	65.912	60.656	5.255
DI CUI art. n. 28 CCNL23/12/1999 Retribuzione di risultato minima obbligatoria regolata dai contratti collettivi nazionali: pari al 15% della retribuzione di posizione minima per 2 posizioni dirigenziale	6.920	6.920	-
Maggior retribuzione di risultato rispetto alla percentuale minima prevista dal CCNL	58.992	53.736	5.255
Destinazioni ancora da regolare (economie)	-	20.230	- 20.230
TOTALE DESTINAZIONI FONDO	218.791	222.936	- 4.146

Costituzione Fondo per il finanziamento della posizione e del risultato della Dirigenza anno 2020			
DESCRIZIONE	2016	2019	2020
Risorse stabili			
ART. 26 C. 1 LETT. A. CCNL 98-01 Importo complessivamente destinato al finanziamento del trattamento di posizione e di risultato di tutte le funzioni dirigenziali per l'anno 1998	210.319,00	210.319,00	210.319,00
INCREMENTI CCNL 98-01 (CCNL 23/12/99 art. 26 comma 1 lett. d) Importo pari al 1,25% del monte salari della dirigenza per l'anno 1997	4.318,00	4.318,00	4.318,00
INCREMENTI CCNL 02-05 (CCNL 22/02/2006 art. 23 Comma 1 e Comma 3)	15.319,00	15.319,00	15.319,00
DI CUI ART. 23 C. 1 Incremento valore economico della retribuzione di posizione di un importo annuo di € 520,00 (tredici mensilità)	6.240,00	6.240,00	6.240,00
DI CUI ART. 23 C. 3 Incremento di un importo pari al 1,66% del monte salari 2001	9.079,00	9.079,00	9.079,00
INCREMENTI CCNL 04-05 (CCNL 14/5/2007 art. 4 comma 1 e comma 4)	15.667,00	15.667,00	15.667,00
DI CUI ART. 4 C. 1 Incremento valore economico della retribuzione di posizione di un importo annuo di € 1.144,00	10.296,00	10.296,00	10.296,00
DI CUI ART. 4 C. 4 Incremento di un importo pari al 0,89% del monte salari 2003	5.371,00	5.371,00	5.371,00
INCREMENTI CCNL 06-09 (CCNL 22/02/2010 art. 16 comma 1 e comma 4)	14.060,00	14.060,00	14.060,00
DI CUI ART. 16 C. 1 Incremento della retribuzione di tutte le posizioni dirigenziali di un importo annuo lordo pari a € 478,40	4.306,00	4.306,00	4.306,00
DI CUI ART. 16 C. 4 Incremento nella misura dell'1,78% del monte salari relativo alla dirigenza per l'anno 2005	9.754,00	9.754,00	9.754,00
INCREMENTI CCNL 08-09 (CCNL 03/08/2010 art. 5 comma 1 e comma 4)	10.411,00	10.411,00	10.411,00
DI CUI ART. 5 C. 1 il valore economico della retribuzione di tutte le posizioni dirigenziali ricoperte alla data dell'1.1.2009, è incrementato di un importo annuo lordo pari a € 611,00	5.499,00	5.499,00	5.499,00
DI CUI ART. 5 C. 4 Incremento nella misura dello 0,73 % del monte salari relativo alla dirigenza per l'anno 2007	4.912,00	4.912,00	4.912,00
RIA E MAT. EC.C PERS. CESS. (ART. 26 C. 1 LETT. G CCNL 98-01 Importo annuo della retribuzione individuale di anzianità nonché quello del maturato economico di cui all'art. 35, comma 1, lett. b) del CCNL 10.4.1996 dei dirigenti comunque cessati dal servizio a far data dal 1.1.1998; tali risorse sono destinate alle finalità di cui all'art. 27 (retribuzione di posizione)	11.577,00	11.577,00	11.577,00
INCREMENTI DOTAZIONE ORGANICA/RIORGANIZZAZIONE STABILE SERVIZI (ART. 26 C. 3 P. FISSA CCNL 98-01) In caso di attivazione di nuovi servizi o di processi di riorganizzazione finalizzati all'accrescimento di livelli qualitativi e quantitativi di servizi esistenti, ai quali sia correlato un ampliamento delle competenze con incremento del grado di responsabilità e di capacità gestionale della dirigenza ovvero un incremento stabile delle relative dotazioni organiche, gli enti, valutano anche l'entità delle risorse necessarie per sostenere i maggiori oneri derivanti dalla rimodulazione e nuova graduazione delle funzioni dirigenziali direttamente coinvolte nelle nuove attività e ne individuano la relativa copertura nell'ambito delle capacità di bilancio con conseguente adeguamento delle disponibilità del fondo per la retribuzione di posizione e di risultato. Analoga disciplina si applica agli enti, anche di nuova istituzione, che istituiscano per la prima volta posti di qualifica dirigenziale nella dotazione organica	47.161,00	47.161,00	47.161,00
DI CUI INCREMENTO per ex DSU Firenze copertura di un posto di Dirigente previsto in D.O. Delibera CdA n. 18 del 10/07/1997 (Selvi), posto ricoperto dal 01/09/1999	19.173,00	19.173,00	19.173,00
DI CUI INCREMENTO per ex DSU Pisa copertura di un posto di Dirigente previsto in D.O. Delibera CdA n. 53 del 28/11/1997 (Beltrami), posto ricoperto dal 01/03/1999	18.820,00	18.820,00	18.820,00
DI CUI INCREMENTO per l'attivazione di nuovi servizi dal 1999 al 2009	163.669,00	163.669,00	163.669,00
DI CUI DECREMENTO per ex DSU Siena riduzione di un posto in D.O. con Delibera CdA n. 28 del 15/07/2002. Retribuzione di posizione Provvedimento del direttore n. del 14/02/2001 + risultato pari al 15% della posizione (Ceccarelli Marco)	- 26.749,00	- 26.749,00	- 26.749,00
DI CUI DECREMENTO per ex DSU Pisa riduzione di un posto in D.O. con Delibera CdA n. 7 del 08/03/2002. Retribuzione di posizione + risultato pari al 15% della posizione (Rossini Massimo)	- 15.914,00	- 15.914,00	- 15.914,00
DI CUI DECREMENTO per ex DSU Pisa riduzione di un posto in D.O. con Delibera CdA n. 7 del 08/03/2002. Retribuzione di posizione + risultato pari al 15% della posizione (Pampiana Tiziano)	- 19.943,00	- 19.943,00	- 19.943,00
DI CUI DECREMENTO per riduzione di un posto in D.O. con Delibera Giunta Regione Toscana n. 593 del 14/06/2010 Retribuzione di posizione + risultato pari al 15% della posizione in godimento alla data di cessazione 31/12/2009. Provvedimento n. 347 del 20/10/2009 (Aldo Selvi)	- 30.483,00	- 30.483,00	- 30.483,00
DI CUI DECREMENTO per riduzione di un posto in D.O. con Delibera Giunta Regione Toscana n. 593 del 14/06/2010 Retribuzione di posizione + risultato pari al 15% della posizione in godimento alla data di cessazione 31/12/2009. Provvedimento n. 347 del 20/10/2009 (Wachsberger)	- 29.821,00	- 29.821,00	- 29.821,00
DI CUI DECREMENTO per riduzione di un posto in D.O. con Delibera Giunta Regione Toscana n. 593 del 14/06/2010 Retribuzione di posizione + risultato pari al 15% della posizione in godimento alla data di cessazione 31/12/2009. Provvedimento n. 347 del 20/10/2009 (Papini Fabio)	- 31.591,00	- 31.591,00	- 31.591,00
RIDUZIONE STABILE ORG. DIRIGENZI CCNL 23/12/99 art. 26 comma 5 Gli enti possono integrare le risorse di cui al comma 1 con una quota non superiore al 6% del minore importo del finanziamento a carico del pertinente capitolo di bilancio, derivante, a parità di funzioni e fatti salvi gli incrementi contrattuali, dalla riduzione stabile di posti di organico della qualifica dirigenziale	21.569,00	21.569,00	21.569,00
DECURTAZIONE FONDO CCNL 00-01 art. 1 comma 3 CCNL 12/02/2002 Riduzione dei valori della retribuzione di posizione attribuiti ad ogni funzione dirigenziale, secondo le previsioni dell'ordinamento organizzativo degli enti, per un importo annuo di € 3.356,97 (Lire 6.500.000) N. 12 POSIZIONI	- 40.284,00	- 40.284,00	- 40.284,00
INCREMENTO FONDO CCNL 00-01 art. 1 comma 6 CCNL 12/02/2002 L'importo di cui alla lett. e) del comma 3 incrementa nuovamente le disponibilità del fondo di cui all'art.26 del CCNL del 23.12.1999, relativamente ai posti di organico della qualifica dirigenziale stabilmente soppressi successivamente all'1.9.2001, N. 6 POSIZIONI	20.142,00	20.142,00	20.142,00
DECURTAZIONE FONDO per rispetto limite 2010 (art. 9 c. 2 bis seconda parte L. 122/2010)	- 111.468,00	- 111.468,00	- 111.468,00
TOTALE RISORSE STABILI	218.791,00	218.791,00	218.791,00
Risorse variabili soggette al limite			
CCNL 23/12/99 art. 26 comma 2 Importo pari al 1,20% del monte salari della dirigenza per l'anno 1997	4.145,00		
TOTALE RISORSE VARIABILI	4.145,00		
<i>Risorse variabili NON soggette al limite</i>			
TOTALE RISORSE NON SOGGETTE AL LIMITE			
TOTALE RISORSE VARIABILI	4.145,00		
TOTALE	222.936,00	218.791,00	218.791,00
TOTALE DEPURATO DELLE VOCI NON SOGGETTE AL VINCOLO	222.936,00	218.791,00	218.791,00

Calcolo delle riduzioni previste

Decurtazione per effetto della riduzione di personale (unità):	
PERSONALE A INIZIO ANNO (al 1 gennaio)	4
PERSONALE A FINE ANNO (al 31 dicembre)	4
PERSONALE DELL'ANNO CON METODO DELLA SEMISOMMA	4,00
PERCENTUALE DI RIDUZIONE DEL LIMITE	
TOTALE FONDO DOPO RIDUZIONE	222.936,00