

## CONSIGLIO REGIONALE DEL LAZIO

### ACCORDO DI CONTRATTAZIONE PER LA PRODUTTIVITA' COLLETTIVA

Premesso:

- che ai sensi dell'art. 17 CCNL del 1 aprile 1999, come modificato dall'art. 36 del CCNL del 22 gennaio 2004 e dall'art. 7 del CCNL del 9 maggio 2006, le risorse finanziarie per le politiche di sviluppo delle risorse umane e per la produttività sono finalizzate a promuovere effettivi e significativi miglioramenti nei livelli di efficienza e di efficacia degli enti e delle amministrazioni e di qualità dei servizi istituzionali mediante la realizzazione di piani di attività, anche pluriennali, e di progetti strumentali e di risultato basati su sistemi di programmazione e di controllo quali-quantitativo dei risultati;
- che in relazione a dette finalità le citate risorse sono utilizzate per erogare compensi diretti a incentivare la produttività e il miglioramento dei servizi, correlati al merito e all'impegno di gruppo per centri di costo e/o individuale, in modo selettivo e secondo i risultati accertati dal sistema di valutazione;
- che l'art. 18 del CCNL del 6 luglio 1995, come sostituito dall'art. 37 del CCNL del 22 gennaio 2004, espressamente dispone che l'attribuzione dei compensi di produttività debba essere correlata a effettivi incrementi della produttività e di miglioramento quali-quantitativo dei servizi da intendersi, per entrambi gli aspetti, come risultato aggiuntivo apprezzabile rispetto al risultato atteso dalla normale prestazione lavorativa;
- che è vietata la distribuzione dell'indennità di produttività in maniera indifferenziata o sulla base di automatismi comunque denominati;
- che l'attribuzione dell'indennità di produttività collettiva deve sempre essere subordinata all'attivazione di procedure di misurazione e verifica oggettive;

Ravvisata:

- la necessità di attivare, nelle more della predisposizione degli strumenti necessari ad applicare quanto previsto dal decreto legislativo del 27 ottobre 2009, n. 150 (Attuazione della legge 4 marzo 2009, n. 15, in materia di ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico e di efficienza e trasparenza delle pubbliche amministrazioni), un sistema di valutazione delle

prestazioni e dei risultati pienamente conforme alle vigenti disposizioni normative, favorendo, in tal modo, una politica retributiva fondata su principi di maggiore obiettività e di merito;

- l'esigenza di individuare, nel rispetto di quanto previsto dall'art. 37, del CCNL del 24 gennaio 2004, modalità di erogazione dell'indennità di produttività in grado di minimizzare i possibili disagi economici del personale dipendente.

Tutto ciò premesso e ritenuto, le parti convengono quanto segue.

#### **Art. 1**

#### **(Produttività collettiva)**

1. La produttività collettiva è diretta a promuovere e incentivare gli incrementi dei livelli di efficienza e di efficacia dell'Amministrazione e i significativi miglioramenti quali-quantitativi dei servizi attraverso la corresponsione di emolumenti correlati al merito e all'impegno di gruppo.

#### **Art. 2**

#### **(Destinatari)**

1. L'indennità di produttività collettiva è attribuita, a fronte di una valutazione positiva delle prestazioni e dei risultati, ai dipendenti del Consiglio regionale appartenenti alle categorie A, B, C e D non titolari di posizione organizzativa (P.O.) o di alta professionalità (A.P.):

2. Usufruiscono dei compensi per la produttività collettiva, oltre il personale di ruolo con rapporto di lavoro a tempo pieno o in regime di part-time, anche il personale in posizione di comando o di distacco presso il Consiglio e quello in distacco sindacale. L'ammontare dell'indennità collettiva spettante al personale con rapporto di lavoro part-time, è proporzionato all'effettivo orario di lavoro.

3. E' esclusa la produttività collettiva per il personale in posizione di comando o di distacco presso altri Enti o Amministrazioni nonché per quello che usufruisca di istituti che non consentano alcun tipo di contributo alla realizzazione dei compiti assegnati alle strutture ad eccezione di quelli posti a tutela del lavoratore, quali, a mero titolo esemplificativo, ferie, infortuni, malattia e congedi per maternità.

4. In caso di periodi parziali di servizio presso le strutture, l'ammontare dell'indennità di produttività collettiva è ai medesimi periodi parametrata.

### Art. 3

#### (Modalità di attribuzione dell'indennità di produttività)

1. L'indennità di produttività collettiva è attribuita, in funzione del grado di attuazione dei compiti attribuiti alla struttura dagli atti di organizzazione, tenuto conto del contributo collettivo fornito dal personale a questa assegnato.

2. La valutazione è effettuata entro il 31 gennaio, tramite compilazione di apposita scheda (allegato A), dal direttore del servizio o dal dirigente della struttura autonoma, il quale, entro il mese di luglio, effettua anche una verifica intermedia delle prestazioni e dei risultati fino a tale data conseguiti. Nel caso in cui la verifica risulti negativa, lo stesso provvede a convocare le OO.SS. al fine di relazionarle sulla situazione riscontrata. La mancata convocazione delle OO.SS è da considerarsi verifica positiva delle prestazioni e dei risultati conseguiti.

In caso di assenza del direttore del servizio o del dirigente della struttura autonoma, la scheda e la verifica intermedia sono predisposte dal segretario generale.

La scheda di valutazione, una volta compilata, è trasmessa al dirigente della struttura competente in materia di valutazione che, dopo aver verificato la corretta stesura della stessa e provveduto alla sua registrazione, la trasmette, entro il 15 febbraio al dirigente della struttura competente in materia di trattamento economico ai fini della liquidazione a conguaglio, positivo o negativo, dell'indennità di produttività collettiva.

3. I fattori di valutazione da prendere in considerazione ai fini dell'erogazione dell'indennità di produttività collettiva sono:

a) Realizzazione dei compiti attribuiti alla struttura dagli atti di organizzazione

Grado di attuazione dei compiti attribuiti alla struttura dagli atti di organizzazione, tenuto conto del rispetto delle fasi, dei tempi e degli standard qualitativi e quantitativi;

b) Contributo del personale assegnato alla struttura

Qualità della prestazione collettiva in termini di accuratezza, precisione, tempestività e rispondenza alle finalità e ai compiti della struttura, anche in relazione al miglioramento della qualità del servizio reso all'utenza interna/esterna e all'effettiva quantità del lavoro svolto.

4. Il peso assegnato ai singoli fattori di valutazione, che corrisponde al grado d'importanza che ognuno di essi riveste ai fini della valutazione, è compreso in una scala da 1 a 10. La somma dei pesi dei fattori deve essere pari a 10. Il punteggio che può essere attribuito dal valutatore per ogni fattore di valutazione è compreso tra 0 e 10. Il totale è dato dalla somma dei prodotti ottenuti moltiplicando i punti attribuiti a ogni fattore per i rispettivi pesi.

5. L'ammontare dell'indennità di produttività collettiva da erogarsi al personale è determinato sulla base della seguente tabella:

TABELLA ATTRIBUZIONE INDENNITA'

Punteggio	Giudizio	Indennità attribuita
da 90 a 100	ottimo	100%
da 80 a 89,99	distinto	95%
da 70 a 79,99	buono	90%
da 60 a 69,99	discreto	85%
da 50 a 59,99	sufficiente	75%
da 25 a 49,99	insufficiente	50%
inferiore a 25	gravemente insufficiente	0%

#### Art. 4

##### **(Modalità di erogazione della produttività collettiva)**

1. Nel corso dell'esercizio al personale è erogato, in quote mensili, a titolo di anticipo, l'80 per cento dell'indennità di produttività collettiva, mentre il rimanente 20 per cento, è erogato, a conguaglio, di norma entro il mese di marzo dell'anno successivo, al termine del processo di valutazione.
2. In caso di valutazione insufficiente (punteggio inferiore a 50 per cento), ovvero in caso di valutazione positiva (punteggio superiore a 50 per cento), alla quale sia connessa l'erogazione di un'indennità il cui ammontare sia inferiore a quello già liquidato a titolo di anticipo, la somma già percepita non spettante, che non possa essere compensata con il restante 20 per cento da erogarsi a conguaglio o con l'indennità relativa alla produttività individuale, è recuperata sulla retribuzione, tenuto conto delle eventuali oggettive difficoltà del dipendente, attraverso trattenute mensili di pari importo, comunque non superiori alla quota di produttività collettiva mensile anticipata.

#### Art. 5

##### **(Quantificazione delle risorse per la Produttività collettiva)**

1 Al personale destinatario dell'indennità di produttività collettiva, nel rispetto delle previsioni del decreto legge 31 maggio 2010, n. 78 (Misure urgenti in materia di stabilizzazione finanziaria e di competitività economica), convertito in legge dall'art. 1, comma 1, della legge 30 luglio 2010 n.

122 (Conversione in legge, con modificazioni, del decreto-legge 31 maggio 2010, n. 78, recante misure urgenti in materia di stabilizzazione finanziaria e di competitività economica), sono attribuiti, salvo diversi accordi, in fase di riparto del fondo di categoria, i compensi negli importi unitari sotto indicati:

CATEGORIA	PRODUTTIVITA' COLLETTIVA			CONGUAGLIO 20% PRODUTTIVITA' COLLETTIVA
	totale	anticipo annuale 80%	mensile	
D non titolare di P.O. o A.P.	7.013,94	5.611,15	467,60	1.402,79
C apicale	6.830,79	5.464,63	455,39	1.366,16
C	6.705,79	5.364,63	447,05	1.341,16
B apicale	6.419,63	5.135,70	427,98	1.283,93
B	6.294,63	5.035,70	419,64	1.258,93
A apicale	5.565,35	4.452,28	371,02	1.113,07
A	5.440,35	4.352,28	362,69	1.088,07

### Art. 6

#### (Disposizioni transitorie)

Per il solo anno 2012, ai dipendenti di categoria D non titolari di P.O. o di A.P., è erogata la produttività collettiva in 12 anticipi mensili, di importo pari a quello fino ad oggi percepito. La quota rimanente, nel rispetto di quanto previsto dal comma 2 dell'art. 4, è erogata a conguaglio, al termine del processo di valutazione dell'attività svolta, di norma entro il mese di marzo dell'anno successivo, negli importi unitari sotto indicati:

CATEGORIA	PRODUTTIVITA' COLLETTIVA			CONGUAGLIO (previa valutazione) DELLA PRODUTTIVITA' COLLETTIVA
	totale	anticipo annuale	mensile	
D non titolare di P.O. o A.P.	7.013,94	6.474,41	539,53	539,53

**Roma, 18 dicembre 2012.**

L'amministrazione

**F.to Il Presidente della delegazione trattante**

**RSU**

**CGIL**

**CISL F.to**

**UIL**

**CSA F.to**

**DICCAP F.to**

# Dichiarazione a Verboale



Le OO.SS. CGIL e UIL non sottoscrivono l'accordo sulla produttività collettiva ed individuale in quanto, come da mandato dell'Assemblea dei lavoratori, non si sono equiparate le fasce di valutazione per l'attribuzione della prod. Individuale come avviene in Giunta. Inoltre la parte pubblica propone un'ulteriore modifica dell'accordo introducendo una fascia da 25 a 49,99 che equivale a retribuzione 0 chiamata gravemente insufficiente.

F.to FP CGIL

F.to UIL FPI

ALLEGATO A

SCHEDA DI VALUTAZIONE PER L'ATTRIBUZIONE DELL'INDENNITA' RELATIVA  
ALLA PRODUTTIVITA' COLLETTIVA

ANNO \_\_\_\_\_

CATEGORIA A-B-C e D senza Posizione organizzativa (P.O.) o Alta professionalità (A.P).

(da compilarsi in caso di valutazione positiva e negativa)

Struttura: \_\_\_\_\_

Dipendenti:  
\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_

Verifica intermedia dello stato di attuazione dei compiti attribuiti alla struttura:

(Da compilarsi esclusivamente in caso di verifica intermedia negativa delle prestazioni e dei risultati conseguiti)

\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_



TABELLA FATTORI

FATTORI DI VALUTAZIONE	Peso	Punti attribuiti
<p>1. <u>Realizzazione dei compiti attribuiti alla struttura dagli atti di organizzazione:</u>                      Grado di attuazione dei compiti attribuiti alla struttura dagli atti di organizzazione, tenuto conto del rispetto delle fasi, dei tempi e degli standard qualitativi e quantitativi.</p>	5	
<p>2. <u>Contributo del personale assegnato alla struttura:</u>                      Qualità della prestazione collettiva in termini di accuratezza, precisione, tempestività e rispondenza alle finalità e ai compiti della struttura, anche in relazione al miglioramento della qualità del servizio reso all'utenza interna/esterna e all'effettiva quantità del lavoro svolto.</p>	5	
<b>TOTALE PUNTEGGIO</b>		

TABELLA ATTRIBUZIONE INDENNITA'

Punteggio	Giudizio	Indennità attribuita
da 90 a 100	ottimo	100%
da 80 a 89,99	distinto	95%
da 70 a 79,99	buono	90%
da 60 a 69,99	discreto	85%
da 50 a 59,99	sufficiente	75%
25 a 49,99	insufficiente	50%
inferiore a 25	gravemente insufficiente	0%

Commento del valutatore:

---

---

---

---

---

---

---

Osservazioni del responsabile di struttura:

---

---

---

---

---

---

---

Data \_\_\_\_\_

Il Valutatore

\_\_\_\_\_

## ISTRUZIONI PER LA COMPILAZIONE DELLA SCHEDA DI VALUTAZIONE

Il compenso remunera la produttività collettiva che viene attribuita in funzione del grado di attuazione dei compiti assegnati alla struttura, tenuto conto del contributo collettivo fornito dal personale a questa assegnato.

Il peso assegnato ai singoli fattori di valutazione, che corrisponde al grado d'importanza che ognuno di essi riveste ai fini della valutazione, è compreso in una scala da 1 a 10. La somma dei pesi dei fattori deve essere pari a 10. Il punteggio che può essere attribuito dal valutatore per ogni fattore di valutazione è compreso tra 0 e 10. Il totale è dato dalla somma dei prodotti ottenuti moltiplicando i punti attribuiti a ogni fattore per i rispettivi pesi.

La scheda di valutazione è compilata annualmente, entro il 31 gennaio, a cura del direttore del servizio o dal dirigente della struttura autonoma, il quale, entro il mese di luglio, effettua anche una verifica intermedia delle prestazioni e dei risultati fino a tale data conseguiti. Nel caso in cui la verifica risulti negativa, lo stesso provvede a convocare le OO.SS. al fine di relazionarle sulla situazione riscontrata. La mancata convocazione delle OO.SS. è da considerarsi verifica positiva delle prestazioni e dei risultati conseguiti.

In caso di assenza del direttore del servizio o del dirigente della struttura autonoma, la scheda e la verifica intermedia sono predisposte dal segretario generale.

La scheda di valutazione, una volta compilata, è trasmessa al dirigente della struttura competente in materia di valutazione che, dopo aver verificato la corretta stesura della stessa e provveduto alla sua registrazione, la trasmette, entro 15 febbraio al dirigente della struttura competente in materia di trattamento ai fini della liquidazione a conguaglio positivo o negativo dell'indennità di produttività collettiva.

Nel corso dell'esercizio al personale è erogato, a titolo di anticipo, in quote mensili anticipate, l'80 per cento dell'indennità di produttività collettiva, mentre il rimanente 20 per cento, è erogato a conguaglio, di norma entro il mese di marzo dell'anno successivo, al termine del processo di valutazione.

2. In caso di valutazione insufficiente (punteggio inferiore a 50 per cento), ovvero in caso di valutazione positiva (punteggio superiore a 50 per cento), alla quale sia connessa l'erogazione di un'indennità il cui ammontare sia inferiore a quello già liquidato a titolo di anticipo, la somma già percepita non spettante, che non possa essere compensata con il restante 20 per cento da erogarsi a conguaglio o con l'indennità relativa alla produttività individuale, è recuperata sulla retribuzione, tenuto conto delle eventuali oggettive difficoltà del dipendente, attraverso trattenute mensili di pari importo, comunque non superiori alla quota di produttività collettiva mensile anticipata.