

## IPOTESI DI ACCORDO DECENTRATO INTEGRATIVO SULLE MODALITA' DI EROGAZIONE DELLA PRODUTTIVITA' PER L'ANNO 2017

Il giorno 6 giugno 2018 presso la sede di via de' Burrò della Camera di Commercio di Roma si è tenuto un incontro tra i componenti della delegazione di parte pubblica nelle persone di:

Pietro Abate  
*Presidente delegazione trattante*  
Roberto Bosco  
*componente delegazione trattante*  
Maurizio Rea  
*componente delegazione trattante*

e

la delegazione sindacale composta:

dalla RSU:

e dai rappresentanti sindacali delle sottoelencate OO.SS. territoriali:

Al termine dell'incontro, le parti, ispirandosi ai principi di buona fede e correttezza, hanno sottoscritto l'allegata ipotesi d'accordo ai sensi dell'art. 4 comma 1 del CCNL 22.1.2004 intesa ad individuare entità, modalità e tempi d'erogazione del premio di produttività per l'anno 2017.

## LE DELEGAZIONI TRATTANTI DI PARTE PUBBLICA E SINDACALE

Visto l'art. 14 del CCDI vigente di istituzione dell'apposito fondo destinato ad incentivare la produttività ed a migliorare l'erogazione dei servizi al fine di garantire il raggiungimento, il miglioramento ed il mantenimento dei relativi *standard*;

Visto l'Accordo sul Sistema di valutazione del personale dei livelli stipulato in data 18 luglio 2017 che ha la finalità di costituire un incentivo all'incremento della produttività del singolo dipendente, nonché di rafforzare la componente della valutazione individuale e la funzione valutatrice della dirigenza individuando, accanto ai parametri oggettivi inerenti ai risultati conseguiti, indici soggettivi legati agli ambiti motivazionali e relazionali necessari per un completo quadro valutativo del dipendente;

Ritenuto, di poter rendere disponibile per la remunerazione della produttività per l'anno 2017 la somma di € 2.018.374,40, somma che, come di consueto, è considerata al netto degli oneri sociali i cui costi sono prelevati dalle corrispondenti voci di bilancio, così come determinati in sede di preventivo ed al lordo delle ritenute fiscali;

### CONVENGONO E STIPULANO QUANTO SEGUE:

La suindicata somma di € 2.018.374,40, comprensiva dell'anticipo della produttività di € 613.500,00, (per un totale netto di € 1.404.874,40), viene ripartita in due *tranche* di pari importo: la prima parte è destinata a remunerare sia la partecipazione del dipendente al raggiungimento degli obiettivi generali e strategici dell'Ente che il contributo professionale e organizzativo apportato alla struttura di appartenenza, e la seconda, invece, è destinata a remunerare le *performance* individuali sulla base del sistema di valutazione vigente.

Le somme destinate alla remunerazione della produttività saranno totalmente distribuite al personale che avrà conseguito, con riferimento alla performance organizzativa, un punteggio complessivo di valutazione dell'apporto individuale almeno pari o superiore a 25 su 100, e con riferimento alla performance individuale, un punteggio complessivo di valutazione dell'apporto individuale almeno pari o superiore a 50 su 100.

Entrambe le *tranche* verranno definite come di seguito:

#### 1) **Remunerazione della performance organizzativa:**

Rappresenta il 50% e viene parametrata come di seguito indicato:

- a) *Grado di raggiungimento degli obiettivi di performance dell'Ente* per il 25% e commisurata al grado di raggiungimento del totale degli obiettivi di *performance* dell'Ente, come rendicontati nella Relazione sulla Performance anno 2017;
- b) *Grado di raggiungimento degli obiettivi di struttura dirigenziale* . per l'altro 25% commisurata al grado di raggiungimento degli obiettivi di *performance* di Struttura dirigenziale, come rendicontati nella Relazione sulla Performance anno 2017.

Fermo restando quanto suindicato, il risultato ottenuto per ciascun dipendente viene commisurato ai seguenti due indici:

*-Professionalità:*

commisurata alla categoria contrattuale di inquadramento attraverso coefficienti, di seguito esplicitati, differenziati per categoria, per posizione apicale all'interno della categoria e per responsabilità di servizio, dato il riconoscimento del maggior beneficio al personale già inquadrato, al 31.12.2009, nelle posizioni apicali delle categorie A, B, C e D:

<i>Categoria</i>	<i>Indice di livello</i>
<i>Capo servizio apicale</i>	2,06
<i>Capo servizio</i>	1,96
<i>D apicale</i>	1,91
<i>D</i>	1,81
<i>C apicale</i>	1,65
<i>C</i>	1,56
<i>B apicale</i>	1,53
<i>B</i>	1,43
<i>A apicale</i>	1,42
<i>A</i>	1,32

*-Partecipazione al lavoro:*

commisurata alla presenza effettiva nell'arco dell'anno. Ai fini del calcolo della presenza, non sono computati tra le assenze l'astensione obbligatoria per maternità/paternità, le terapie salvavita, l'infortunio sul lavoro e le correlate malattie professionali per causa di servizio, i permessi ex legge 104/92, le gravi patologie conclamate e certificate dalle autorità competenti, le ferie e le festività soppresse, il recupero di ore già lavorate e ogni altra tipologia di assenza espressamente prevista e tutelata da norma di legge.

Come previsto dal tuttora vigente art. 71 comma 1 del D.L. 112/2008 convertito in L. n. 133/2008, le eventuali giornate di assenza per malattia vengono decurtate in sede di determinazione del premio. Resta inteso che le somme eventualmente decurtate non potranno essere recuperate dalla contrattazione integrativa, ma concorreranno al miglioramento dei saldi di bilancio.

Resta ferma, per l'erogazione della quota relativa alla performance organizzativa, la soglia minima di presenza in servizio del singolo dipendente pari ad almeno il 60% dei giorni lavorabili nell'anno di riferimento; al di sotto di tale limite il premio legato alla performance organizzativa sarà erogato in proporzione alle giornate effettivamente lavorate.

Periodicamente, secondo le misurazioni dell'Ente, l'Amministrazione si impegna a comunicare le risultanze inerenti i suddetti indicatori.

**2) Remunerazione della performance individuale:**

Rappresenta il 50% e viene parametrata come di seguito indicato:

con riferimento all'anno 2017 la quota viene calcolata tenendo conto del punteggio complessivo conseguito da ciascun dipendente in applicazione del sistema di valutazione

Conformemente alla remunerazione della performance organizzativa, di cui al punto 1) si tiene conto, nella determinazione della cifra, delle eventuali giornate di assenza per malattia per le quali si applica la decurtazione ai sensi dell'art.71, comma 1, del D.L. 112/2008 convertito con legge 133/2008.

Per la remunerazione della performance individuale la soglia minima di presenza del personale deve essere pari ad almeno il 60% dei giorni lavorabili nell'anno di riferimento.

### **Tempi e percentuali di erogazione del premio**

Ferme restando eventuali sopraggiunte esigenze di servizio di tutti gli uffici coinvolti e, comunque, compatibilmente con i tempi tecnici necessari per l'acquisizione del prescritto parere da parte del Collegio dei Revisori dei Conti, il premio, unitariamente considerato, verrà liquidato, come di consueto, in due *tranche*. La prima sarà pari all'90% della somma teoricamente spettante -nel mese di giugno mentre la restante quota del 10%, verrà corrisposta, (presumibilmente con la retribuzione del mese di ottobre), una volta esaurite tutte le procedure inerenti l'erogazione della prima frazione, anche per effettuare eventuali conguagli.

Al termine del biennio l'Amministrazione considera conclusa ogni fase transitoria di gestione dell'istituto nella quale era prevista, a titolo sperimentale, l'erogazione dell'anticipo della produttività.

A partire dal mese di erogazione della prima *tranche* della produttività 2017, non sarà più corrisposto l'anticipo di produttività previsto dall'accordo del 12 maggio 2016, anticipo che viene, conseguentemente, disapplicato con effetti decorrenti dalla sottoscrizione del presente contratto integrativo.

### **Norma finale**

Tenuto conto, della cadenza annuale del presente accordo e delle novità in esso introdotte in ragione di quanto sopra, lo stesso, composto di n. 4..pagine, oltre alle eventuali dichiarazioni congiunte ovvero unilaterali, è valido esclusivamente per l'erogazione della produttività dell'anno 2017 in ragione di quanto indicato nel comma 4° del richiamato art. 14 del CCDI.

Tutta la dirigenza è responsabile della sua corretta applicazione.

<i>Elenco degli istituti contrattuali che non costituiscono "assenze" ai fini della determinazione del premio</i>
Ferie e recuperi festività sopresse
Infortunio sul lavoro
Astensione per donazione di sangue e di midollo osseo
Permessi e assenze sindacali
Riposi compensativi
Permessi per lutto
Congedo di maternità (astensione per interdizione obbligatoria, congedi per ex astensione obbligatoria nonché permessi per allattamento)
Assenze per malattie necessarie alla sottoposizione delle terapie salvavita
Giorni di assenza ai sensi dell'art. 33 della L. 104/92 e s.m.i. e dell'art. 42 commi da 1 a 4 del D.Lgs. 151/01 e s.m.i.
Giorni di congedo straordinario per cure (max 30 gg) per dipendenti affetti da patologie oncologiche con invalidità superiore al 50%

## NOTA A VERBALE N.1

Su richiesta delle OO.SS . le parti convengono di individuare delle modalità di pianificazione e di misurazione della *performance* a carattere periodico infrannuale che consentano di erogare trimestralmente quote di produttività collegate allo stato di avanzamento del conseguimento degli obiettivi.

A tal fine, per poter procedere alle conseguenti erogazioni, l'Amministrazione ha la necessità di richiedere un apposito parere all'ARAN.

## NOTA A VERBALE N.2

A garanzia dei lavoratori si prevede che il dipendente che contesti la valutazione effettuata dal proprio dirigente abbia la possibilità di confrontarsi, assistito da un rappresentante sindacale, con il Segretario Generale e in presenza del dirigente della propria struttura.