



GIUNTA REGIONALE DEL LAZIO

Accordo di contrattazione decentrata integrativa per la definizione delle modalità di erogazione dei compensi di produttività al personale del comparto.

Il giorno 4 maggio 2017, presso la sede della Giunta regionale del Lazio, i rappresentanti delle delegazioni di parte pubblica e di parte sindacale ivi compresi i rappresentanti R.S.U.

premesse che:

- ai sensi dell'articolo 31, comma 1, del C.C.N.L. 22 gennaio 2004, le risorse destinate alla contrattazione decentrata devono essere quantificate annualmente dagli enti;
- l'articolo 4 del C.C.N.L. del 1° aprile 1999, dispone che in ciascun ente le parti stipulano il contratto collettivo decentrato integrativo utilizzando le risorse di cui all'articolo 15 nel rispetto della disciplina, stabilita dall'articolo 17;
- ai sensi del citato articolo 17 del C.C.N.L. 1° aprile 1999, come modificato dall'articolo 36 del C.C.N.L. 22 gennaio 2004 e dall'articolo 7 del C.C.N.L. 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;
- l'articolo 18 del C.C.N.L. 6 luglio 1995, come sostituito dall'articolo 37 del C.C.N.L. 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;
- ad ultimazione del processo di regolarizzazione della gestione del fondo per le politiche di sviluppo e la produttività del personale del Comparto della Giunta Regionale del Lazio, occorre ottemperare alle prescrizioni formulate in sede di ispezione da parte dell'Ispettorato Generale di Finanza del Ministero dell'Economia e delle Finanze del 2012, per quanto concerne la difformità dalle prescrizioni di contrattazione collettiva nazionale delle disposizioni di contrattazione integrativa che prevedono l'erogazione in acconti mensili di quota dei compensi di produttività;
- la modifica del sistema di erogazione dei compensi per la produttività comporta la necessità di verificare l'effettiva rispondenza delle procedure previste dal sistema di misurazione e valutazione della *performance* attualmente in vigore alle mutate condizioni organizzative, con il fine di garantire il permanere delle condizioni di operatività e di equità, nel rispetto delle previsioni normative e contrattuali in materia;

vista la deliberazione n. 25 del 24.01.2017, con la quale la Giunta regionale autorizza la sottoscrizione definitiva dell'"*Ipotesi di accordo di contrattazione decentrata integrativa per la definizione delle modalità di erogazione dei compensi di produttività al personale del comparto*", sottoscritta nella seduta di delegazione trattante del 5 dicembre 2016;

tutto ciò premesso e considerato, le parti convengono quanto segue:



Articolo 1

(Compensi di produttività)

1. Tenuto conto di quanto disposto dall'articolo 18 del C.C.N.L., per il personale del comparto Regioni ed Autonomie locali, del 6 luglio 1995, come sostituito dall'articolo 37 del C.C.N.L. 22 gennaio 2004, richiamati in premessa, al personale delle categorie A, B, C, nonché D non titolare di incarichi di A.P. e P.O., è corrisposto un compenso di produttività finalizzato al miglioramento della qualità del servizio e legato all'apporto professionale individuale.
2. In sede di sessione negoziale annuale concernente l'accordo sulle modalità di utilizzo del fondo per le politiche di sviluppo delle risorse umane e per la produttività, di cui all'articolo 15 del C.C.N.L. normativo 1998-2001 economico 1998-1999 del 1° aprile 1999 e successive modifiche e integrazioni, sono stabiliti gli importi dei compensi di produttività, in relazione alle effettive disponibilità finanziarie del medesimo fondo. In fase di prima applicazione, per l'anno 2017, si prendono a riferimento i valori annui lordi precedentemente in vigore, salva verifica dell'effettiva capienza delle risorse del fondo definitivamente costituito.
3. Le parti, tenuto conto che l'articolo 18, comma 2, del C.C.N.L. 6 luglio 1995, come sostituito dall'articolo 37 del C.C.N.L. 22 gennaio 2004, prevede che i compensi destinati a incentivare la produttività e il miglioramento dei servizi devono essere corrisposti ai lavoratori interessati soltanto a conclusione del periodico processo di valutazione delle prestazioni e dei risultati nonché in base al livello di conseguimento degli obiettivi predefiniti negli strumenti di programmazione dell'Ente, concordano che, a decorrere dall'anno 2017, i compensi di produttività di cui al presente articolo, nelle misure corrispondenti alla valutazione trimestrale conseguita secondo il sistema di valutazione della performance per il tempo vigente, sono corrisposti sulla base di uguali ratei periodici mensili distribuiti lungo tutto il successivo periodo di valutazione.
4. In conformità con quanto previsto dal nuovo "*Sistema di misurazione e valutazione della prestazione e dei risultati*", approvato con D.G.R. n. 662 del 14 ottobre 2014 ed ai suoi aggiornamenti, le parti concordano che detti compensi di produttività sono corrisposti al personale avente diritto, in tre ratei mensili posticipati, a seguito della valutazione da effettuarsi entro 15 giorni dalla conclusione di ciascun trimestre di riferimento.
5. Al fine di determinare l'ammontare dei compensi di produttività spettanti in relazione alla valutazione conseguita, le parti concordano di adottare in via generalizzata e salvo successivi accordi, la tabella di corrispondenza allegata al presente accordo alla lettera A. Per il personale delle categorie A, B e C, limitatamente alla valutazione del primo trimestre 2017 si utilizza la scala di corrispondenza allegata sub lettera A1. A partire dal quarto mese si applicherà automaticamente la tabella di corrispondenza di cui all'allegato A.
6. Non è consentita l'attribuzione generalizzata dei compensi per produttività sulla base di automatismi comunque denominati.
7. Le parti concordano che, al fine di salvaguardare l'entità dei pagamenti mensili in godimento al personale dipendente destinatario dei compensi di produttività di cui al presente articolo, durante il periodo transitorio di prima introduzione del sistema di erogazione trimestrale posticipata, si provvederà ad erogare il saldo di produttività relativo all'anno 2016, come previsto dall'accordo di riparto del 5 dicembre 2016, in ratei mensili, tali che, in combinazione con erogazioni in acconti decrescenti dei compensi di produttività 2017, garantiscano una erogazione mensile non inferiore al 90% dell'acconto di produttività finora previsto. Gli acconti così erogati saranno oggetto di recupero rateale lungo un periodo transitorio massimo di dodici mensilità, a scomputo dei ratei mensili conseguenti alle valutazioni trimestrali. Nei casi in cui la prevista interruzione del rapporto di lavoro in corso di periodo transitorio, o analoghe eventualità, non consentano la rateazione del recupero su dodici mensilità, l'Amministrazione potrà operare rimodulazioni del piano di ammortamento, nel rispetto delle disposizioni di cui al D.P.R. 5 gennaio 1950 n. 180 e s.m.i.. Sono allegati al presente accordo i prospetti meramente esemplificativi degli importi che potranno essere corrisposti in fase di avvio e per tutta la durata del periodo transitorio, per

ciascuna delle categorie interessate, sotto l'ipotesi di pienezza della valutazione trimestrale conseguita.

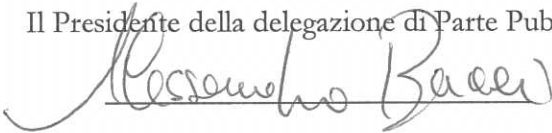
8. Le disposizioni in tema di produttività previste dal presente accordo innovano e sostituiscono ogni precedente contraria o incompatibile pattuizione.

Articolo 2

(Aggiornamento del sistema di misurazione e valutazione della performance)

1. L'amministrazione si impegna, entro il termine di formale adozione del Piano della Performance 2017-2019, a revisionare il vigente sistema di misurazione e valutazione della *performance*, fornendone adeguata informativa alle OO.SS., secondo le seguenti linee di intervento:
- revisione del grado di significatività delle valutazioni rese relativamente ai comportamenti organizzativi rispetto a quelle pertinenti il grado di conseguimento degli obiettivi, individuali o di gruppo, assegnati, in ragione della maggiore o minore autonomia decisionale, attribuendo gradatamente maggior peso all'aspetto dei comportamenti per le qualifiche A e B ed all'aspetto degli obiettivi per le categorie C e D, non titolari di incarichi di posizioni organizzative o di alta professionalità per quanto attiene al presente accordo; ciò consentirà di porre in maggior rilievo la qualità e la continuità del lavoro svolto dal personale appartenente alle qualifiche inferiori e di accentuare la componente legata al raggiungimento di specifici obiettivi per il personale con qualifiche più elevate;
 - previsione di valutazioni trimestrali formulate, per quanto concerne la quota connessa al conseguimento di obiettivi di miglioramento, sulla base di previsioni intermedie preventivamente definite, coerenti, effettive e sfidanti, sulla base delle quali procedere alla liquidazione delle quote trimestrali di produttività spettanti;
 - previsione di una valutazione finale, con cadenza annuale, contestuale alla quarta valutazione trimestrale, cui conseguono le eventuali operazioni di conguaglio, che consenta di rappresentare attraverso un unico indicatore sintetico, l'effettivo apporto individuale;
 - previsione di specifiche procedure atte a garantire la tempestiva rettifica di eventuali errori in sede di valutazione trimestrale e garanzia della possibilità di una valutazione di seconda istanza in sede di valutazione annuale;
 - definizione di specifici strumenti informatici di supporto che consentano la raccolta e l'elaborazione delle valutazioni intermedie e finale in tempi funzionali alle rispettive emissioni stipendiali.

Il Presidente della delegazione di Parte Pubblica



La delegazione di Parte Sindacale

CGIL FP

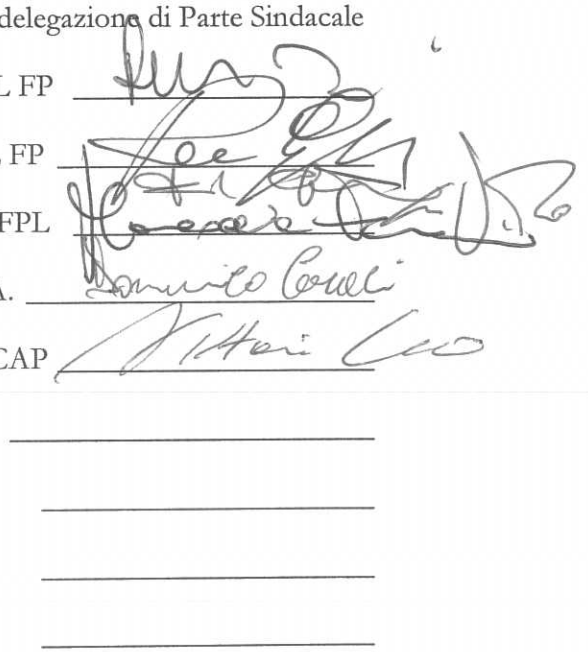
CISL FP

UIL FPL

C.S.A.

DiCCAP

RSU



**TABELLA DI CORRISPONDENZA
TRA VALUTAZIONE E PREMIALITÀ**

Fascia di valutazione		Percentuale di premialità
Da	A	
99,01	100,00	100,0
98,01	99,00	99,5
97,01	98,00	99,0
96,01	97,00	98,5
95,01	96,00	98,0
94,01	95,00	97,5
93,01	94,00	97,0
92,01	93,00	96,5
91,01	92,00	96,0
90,01	91,00	95,5
89,01	90,00	95,0
88,01	89,00	94,0
87,01	88,00	93,0
86,01	87,00	92,0
85,01	86,00	91,0
84,01	85,00	90,0
83,01	84,00	88,5
82,01	83,00	87,0
81,01	82,00	85,5
80,01	81,00	84,0
79,01	80,00	82,0
78,01	79,00	80,0
77,01	78,00	78,0
76,01	77,00	76,0
75,01	76,00	74,0
74,01	75,00	72,0
73,01	74,00	70,0
72,01	73,00	68,0
71,01	72,00	66,0
70,01	71,00	64,0
69,01	70,00	62,0
68,01	69,00	60,0
67,01	68,00	58,0
66,01	67,00	56,0
65,01	66,00	54,0
64,01	65,00	52,0
63,01	64,00	50,0
62,01	63,00	48,0
61,01	62,00	46,0
60,01	61,00	44,0
60,00	60,00	42,0
0,00	59,99	0,0









**TABELLA DI CORRISPONDENZA TRA VALUTAZIONE E PREMIALITÀ PER LA PRIMA
VALUTAZIONE TRIMESTRALE 2017 PER LE CATEGORIE A, B, C**

Fascia di valutazione		Percentuale di premialità
Da	A	
99,01	100,00	100,0
98,01	99,00	99,75
97,01	98,00	99,50
96,01	97,00	99,25
95,01	96,00	99,0
94,01	95,00	98,75
93,01	94,00	98,50
92,01	93,00	98,25
91,01	92,00	98,0
90,01	91,00	97,75
89,01	90,00	97,50
88,01	89,00	96,50
87,01	88,00	95,50
86,01	87,00	94,50
85,01	86,00	93,50
84,01	85,00	92,50
83,01	84,00	91,00
82,01	83,00	89,50
81,01	82,00	88,0
80,01	81,00	86,50
79,01	80,00	84,50
78,01	79,00	82,50
77,01	78,00	80,50
76,01	77,00	78,50
75,01	76,00	76,50
74,01	75,00	74,50
73,01	74,00	72,50
72,01	73,00	70,50
71,01	72,00	68,50
70,01	71,00	66,50
69,01	70,00	64,50
68,01	69,00	62,50
67,01	68,00	60,50
66,01	67,00	58,50
65,01	66,00	56,50
64,01	65,00	54,50
63,01	64,00	52,50
62,01	63,00	50,50
61,01	62,00	48,50
60,01	61,00	46,50
60,00	60,00	44,50
0,00	59,99	0,0

