

Revisione dell'accordo siglato in data 25 gennaio 2000 in materia di produttività  
Le modifiche sono indicate in **grassetto sottolineato**

ACCORDO DECENTRATO PER LA DETERMINAZIONE ED UTILIZZO DELLE  
"RISORSE PER LE POLITICHE DI SVILUPPO DELLE RISORSE UMANE E PER LA  
PRODUTTIVITA'"

**d) Fondo per la produttività collettiva e per il miglioramento dei servizi**

Le risorse, **come determinate annualmente**, sono suddivise in due separati fondi come segue:

**FONDO A - 60% - per la produttività individuale**  
**FONDO B - 40% - per la produttività collettiva e il miglioramento dei servizi**

I suddetti due fondi non possono produrre economie, pertanto tutte le somme come sopra stanziare dovranno essere interamente attribuite al personale avente diritto.

**FONDO A**

Il budget viene suddiviso ed assegnato in via definitiva a ciascun responsabile di servizio nella misura risultante dal numero dei dipendenti assegnati al servizio, con attribuzione di un coefficiente, a ciascun dipendente, secondo la seguente tabella:

Cat. A	1
Cat. B1/B2	1,2
Cat. B3/B4	1,4
Cat. C1/C2	1,6
Cat. D1	1,9
Cat. D3	2

I dipendenti con rapporto di lavoro a tempo parziale instaurato alla data del 31/12/1998, concorrono alla determinazione del budget in misura intera.

Sulla base dei predetti criteri il budget assegnato in via definitiva a ciascun servizio è quello risultante dalla tabella allegato "C".

Il fondo viene attribuito a seguito di valutazione individuale effettuata dal Responsabile di Servizio sulla base di una scheda diversificata per categorie di appartenenza e della presenza in servizio. La scheda individuale di valutazione è conforme ai modelli allegati "D1, D2, D3, D4" al presente accordo.

### Qualità della prestazione individuale

Il punteggio riportato dal singolo dipendente corrisponde ad una valutazione da 0 a 3 sulla base dei seguenti criteri di giudizio:

Scarso	Valutazione inferiore a 40 punti	=	<b>0</b>
sufficiente	Valutazione da 41 a 43 punti	=	1,1
	Valutazione da 44 a 46 punti	=	1,2
	Valutazione da 47 a 49 punti	=	1,3
	Valutazione da 50 a 52 punti	=	1,4
	Valutazione da 53 a 55 punti	=	1,5
	Valutazione da 56 a 58 punti	=	1,6
	Valutazione da 59 a 61 punti	=	1,7
	Valutazione da 62 a 64 punti	=	1,8
	Valutazione da 65 a 69 punti	=	1,9
buono	Valutazione 70 punti	=	<b>2</b>
	Valutazione da 71 a 72 punti	=	2,1
	Valutazione da 73 a 74 punti	=	2,2
	Valutazione da 75 a 76 punti	=	2,3
	Valutazione da 77 a 78 punti	=	2,4
	Valutazione da 79 a 80 punti	=	2,5
	Valutazione da 81 a 82 punti	=	2,6
	Valutazione da 83 a 84 punti	=	2,7
	Valutazione da 85 a 86 punti	=	2,8
	Valutazione da 87 a 89 punti	=	2,9
ottimo	Valutazione 90 punti	=	<b>3</b>

L'ammontare dell'incentivo da corrispondere ai singoli dipendenti di ciascun servizio è determinato rapportando il *budget* disponibile al punteggio individuale e alle giornate di effettiva presenza. Quindi, se si indica con P il punteggio individuale parametrato secondo la tabella utilizzata per la determinazione del fondo del singolo dipendente e con G le giornate di effettiva presenza dello stesso dipendente, con F l'importo totale del fondo disponibile, con I l'incentivo da corrispondere, si avrà:

per il dipendente 1:  $I_1 = F / (P_1G_1 + P_2G_2 + \dots + P_nG_n) * P_1G_1$

per il dipendente 2:  $I_2 = F / (P_1G_1 + P_2G_2 + \dots + P_nG_n) * P_2G_2$

ecc.

### Calcolo delle giornate di effettiva presenza

**A decorrere dal 26 giugno 2008 e fino al 01 luglio 2009 per il calcolo di cui alla lettera G non sono da considerare assenze solo i giorni di mancata presenza per:**

- ferie
- riposo compensativo e recupero di ore straordinario
- infortunio sul lavoro e malattie professionali
- **congedo di maternità e congedo di paternità**
- **maternità anticipata**
- **permessi di cui all'art. 33 comma 6 della legge nr. 104/1992**
- **permesso per donazione sangue**

- permessi per lutto
- permessi per citazione a testimoniare e per espletamento delle funzioni di giudice popolare
- assenze previste dall'art. 4, comma 1, della legge 8 marzo 2000 nr. 53

**Dal 2 luglio 2009 le parti decidono di rimandare a successivo accordo la regolamentazione di tale aspetto.**

La valutazione del responsabile del servizio viene partecipata al dipendente che potrà presentare ricorso entro 10 giorni al nucleo di valutazione.

Il Nucleo di Valutazione trasmetterà copia del ricorso al Responsabile di Servizio perché esprima le proprie motivazioni e alla R.S.U. dell'Ente.

Il Nucleo di Valutazione, prima di decidere sul ricorso presentato invita le organizzazioni sindacali alla/e seduta/e di decisione dei ricorsi affinché venga acquisito il loro parere scritto o verbale. Successivamente il Nucleo di Valutazione deciderà in via definitiva sulla base delle eccezioni riportate nel ricorso, delle motivazioni espresse dal Responsabile di Servizio e del parere espresso dalle organizzazioni sindacali.

I responsabili dei servizi, con proprio provvedimento, attribuiscono ai singoli dipendenti il rispettivo premio di produttività.

## **FONDO B**

[Invariato]

**Hanno diritto di ricevere gli incentivi di cui al Fondo A e B i dipendenti, sia a tempo indeterminato che determinato. Per i dipendenti con rapporto di lavoro a tempo determinato si applicheranno le statuizioni contenute nel verbale di accordo del 29 maggio 2008 che disciplinava la costituzione del fondo risorse decentrate art. 31 CCNL 22/1/2004- anno 2007 che le parti dichiarano di conoscere ed approvare .**

## **MODALITA' DI CALCOLO DELLA PRODUTTIVITA' 2008**

**Le parti definiscono per il solo 2008 le seguenti modalità perequative di calcolo della produttività 2008 secondo i seguenti dettami, fermo restando che la attribuzione dei compensi rimane strettamente correlata ad effettivi incrementi di produttività e di miglioramento dei servizi, all'utenza o nei processi interni e soltanto a conclusione di apposito processo di valutazione e seguirà le modalità di calcolo ed attribuzione vigenti alla data attuale:**

- ✓ **i soggetti che nella annualità 2008 hanno usufruito del salario accessorio per un importo pari o maggiore ad €. 5.000,00 godono dellaproduttività, calcolata con i criteri di cui all'accordo ad oggi vigente nella misura perequativa del 20%;**

Per gli altri soggetti è stato elaborato un sistema di calcolo perequativo della produttività con prelievi proporzionali in base all'importo erogato e secondo i dettagli di cui allo allegato A.

Le economie risultanti dal processo perequativo vengono riassegnate a quei lavoratori che si sono visti erogare un salario accessorio inferiore a 1000,00= €. con il seguente metodo:

92% per coloro che hanno ricevuto importi inferiori ad €. 500,00

8% per coloro che hanno ricevuto importi inferiori ad €. 1.000,00 (solo 5 persone)

Il salario accessorio preso ad esame per il calcolo non comprende le somme erogate a titolo di straordinario e condono.

Rimangono fermi ed invariati i criteri già dettati nell'accordo del 25.01.2000 in materia di valutazione delle prestazioni, di espressione del giudizio di merito e il successivo processo di calcolo.

.....