



## **CONTRATTO DECENTRATO INTEGRATIVO DEL 14/03/2003**

**MODIFICATO CON ACCORDO TRA LE DELEGAZIONI  
TRATTANTI DI PARTE PUBBLICA E DI PARTE SINDACALE IN  
DATA 30 AGOSTO 2004, IN DATA 17 APRILE 2007 E IN DATA  
10 APRILE 2008**

***ACCORDO TRA LE DELEGAZIONI TRATTANTI DI PARTE PUBBLICA E  
DI PARTE SINDACALE SULL'ATTRIBUZIONE PER L'ANNO 2002 DEI  
COMPENSI PER LA PRODUTTIVITÀ COLLETTIVA E INDIVIDUALE E  
DEFINIZIONE DEI NUOVI CRITERI DEL SISTEMA DI VALUTAZIONE  
PERMANENTE***

### **LE PARTI**

- Visto il CCNL del Comparto Regioni – Enti Locali;
- Visti in particolare gli artt. 15 e 17 del CCNL 1.04.1999;
- Visti i verbali delle riunioni delle delegazione trattanti tenutesi dal 3.12.02 al 21.01.2003;
- Visti gli accordi raggiunti nelle sedute di negoziazione decentrata dell'8.01.2003;
- Vista la Preintesa siglata il 03.03.2003;
- Vista la deliberazione di G.P. n. 58 del 13.03.2003 con la quale si autorizza la delegazione trattante di parte pubblica a sottoscrivere il contratto decentrato integrativo sull'attribuzione per l'anno 2002 dei compensi per la produttività collettiva e individuale e definizione dei nuovi criteri del sistema di valutazione permanente

**CONCORDANO quanto segue:**



## - Titolo I -

### COMPENSI DIRETTI AD INCENTIVARE LA PRODUTTIVITÀ ED IL MIGLIORAMENTO DEI SERVIZI ANNO 2002

#### Art. 1 - Definizione Produttività anno 2002

1. In applicazione di quanto disposto dall'art. 4, comma 2, lettera a) del CCNL 01.04.1999, si accerta che le risorse finanziarie per lo sviluppo delle risorse umane e per la produttività per l'anno 2002 ammontano, all'atto della stipula del presente accordo, a quanto risulta nel prospetto allegato (**allegato 1**), e specificatamente a **Euro 947.676,81** da destinarsi, per la parte che attiene alla produttività e alle progressioni orizzontali secondo il seguente criterio :
  - a) distribuzione della quota Produttività 2002 con l'applicazione dei criteri vigenti, con i parametri uguali per tutti, vale a dire: importo totale della produttività disponibile al 20.12.2002 (pari ad euro 374.768,32) diviso il numero dei dipendenti in ruolo presso l'amministrazione provinciale dal 1.01.02 al 30/11/02. I dipendenti inseriti nell'organico dell'amministrazione provinciale a far data del 1.07.02 fino al 15.12.02, percepiranno la metà dell'importo spettante agli altri dipendenti, esclusi i non aventi diritto per legge e/o per contratto e i dipendenti neoassunti nel mese di dicembre 2002. La liquidazione della somma qui in oggetto è fissata in data Marzo 2003.

#### Art. 2 - Progressioni orizzontali 2002

1. Per l'anno 2002 si effettuano un numero di progressioni orizzontali per un importo totale pari ad Euro 31.459,67, secondo le specifiche precisate nella **tabella 1** allegata (**allegato 2**), risultanti dall'applicazione dei criteri in vigore, sulla base della valutazione compiuta dal dirigente competente da effettuarsi - in deroga alle disposizioni previgenti - con un unico giudizio relativo all'intero anno 2002 entro il 31.05.03.
2. Alle progressioni orizzontali 2002 possono concorrere esclusivamente i dipendenti che abbiano un'anzianità di servizio, nella categoria e nel livello economico, di almeno un anno alla data del 01.01.2002.
3. La decorrenza è fissata in data 01.07.2002.



## - Titolo II -

### CRITERI GENERALE PER LA SUDDIVISIONE DEL FONDO SALARIO ACCESSORIO 2003 E SISTEMA DI VALUTAZIONE PERMANENTE

#### Art. 3 - Sistema di valutazione permanente

1. Il sistema di valutazione permanente del personale dipendente prevede una valutazione annuale (risultante dalla scheda di valutazione) in riferimento al comportamento organizzativo, in base ai giudizi riportati nella **tabella 5**, con il corrispondente punteggio numerico e il valore percentuale di attribuzione della produttività.
2. Il comportamento organizzativo sarà oggetto di valutazione sulla base di apposita scheda che terrà conto dei seguenti campi di indagine originando un giudizio unico e complessivo:
  - a) atteggiamento nei confronti dei colleghi;
  - b) atteggiamento nei confronti del pubblico e/o soggetti esterni all'Amministrazione;
  - c) puntualità e precisione nell'assolvimento delle prestazioni;
  - d) capacità di adattamento dimostrato verso le esigenze dell'ufficio e verso le situazioni impreviste;
  - e) autonomia organizzativa;
  - f) svolgimento occasionale di compiti più complessi rispetto a quelli richiesti dalla categoria di appartenenza;
  - g) capacità di introdurre elementi innovativi a vantaggio del Servizio ovvero dell'Ente.
3. La produttività verrà corrisposta a tutti i dipendenti sulla base del parametro calcolato come dai seguenti schemi (cfr. **tabella 2**).
4. Le quote eventualmente non assegnate ritornano nel Fondo l'anno successivo, senza vincolo di destinazione originaria.



Tabella 2

|          |                             |                  |
|----------|-----------------------------|------------------|
| <b>A</b> | <b>Costo A1<sup>1</sup></b> | <b>Parametro</b> |
|          | 6.958,22                    | 100              |
| <b>B</b> | <b>Costo B1</b>             | <b>Parametro</b> |
|          | 7.648,21                    | 110              |
| <b>C</b> | <b>Costo C1</b>             | <b>Parametro</b> |
|          | 9.217,21                    | 122              |
| <b>D</b> | <b>Costo D1</b>             | <b>Parametro</b> |
|          | 10.665,35                   | 135              |

Tabella 3 – Esempio calcolo della distribuzione della produttività

| <b>COSTRUZIONE LOGICA</b> |   |
|---------------------------|---|
| 1.                        | parametro di ogni categoria per n. dipendenti nella categoria = parametro ponderato   |
| 2.                        | calcolo coefficiente unitario = cifra totale da distribuire/ $\Sigma$ parametri ponderati                                     |
| 3.                        | coefficiente unitario per parametro di ogni categoria = cifra massima da distribuire ad ogni dipendente delle varie categorie |

Di conseguenza le corresponsioni delle somme riconosciute a ciascun dipendente in relazione al grado di giudizio ottenuto sono così definite:

Tabella 4 – Calcolo corresponsione produttività in relazione al giudizio ottenuto

| <b>GIUDIZIO</b>      | <b>Cat A</b>         | <b>Cat B</b>         | <b>Cat C</b>         | <b>Cat D</b>         |
|----------------------|----------------------|----------------------|----------------------|----------------------|
| <b>ECCELLENTE</b>    | 100% della cifraTi A | 100% della cifraTi B | 100% della cifraTi C | 100% della CifraTi D |
| <b>DISTINTO</b>      | 100% della cifraTi A | 100% della cifraTi B | 100% della cifraTi C | 100% della cifraTi D |
| <b>BUONO</b>         | 100% della cifraTi A | 100% della cifraTi B | 100% della cifraTi C | 100% della cifraTi D |
| <b>DISCRETO</b>      | 80% della cifraTi A  | 80% della cifraTi B  | 80% della cifraTi C  | 80% della cifraTi D  |
| <b>SUFFICIENTE</b>   | 50% della cifraTi A  | 50% della cifraTi B  | 50% della cifraTi C  | 50% della cifraTi D  |
| <b>INSUFFICIENTE</b> | 15% della cifraTi A  | 15% della cifraTi B  | 15% della cifraTi C  | 15% della cifraTi D  |

<sup>1</sup> I costi riportati in tabella sono quelli previsti nel contratto economico attualmente in vigore del 1.04.99 nonché l'accordo economico per il biennio 2000-2001 del 1.06.01 e successivo.



**Tabella 5 - Giudizi sistema valutazione permanente**

| Valore | Giudizio      | percentuale |
|--------|---------------|-------------|
| 10     | ECCELLENTE    | 100%        |
| 9      | DISTINTO      | 100%        |
| 8      | BUONO         | 100%        |
| 7      | DISCRETO      | 80%         |
| 6      | SUFFICIENTE   | 50%         |
| 0      | INSUFFICIENTE | 15%         |

**“Art. 4 - Disciplina relativa ai criteri validi per le progressioni orizzontali per l’anno 2007”**

1. Al fine della formazione della graduatoria valida per le progressioni orizzontali, il criterio generale per l’identificazione delle priorità è dato dalla sommatoria dei punteggi corrispondenti ai giudizi degli ultimi due anni di attività del dipendente secondo la seguente attribuzione:

ECCELLENTE punti 10

DISTINTO punti 9

BUONO punti 8

DISCRETO punti 7

SUFFICIENTE punti 6

2. Al fine di omogeneizzare il più possibile il giudizio dei Dirigenti dei vari Servizi, verrà applicato ai punteggi degli ultimi due anni, esclusivamente per la redazione della graduatoria valida per attribuire le progressioni orizzontali per l’anno 2007, un “indice di riallineamento” calcolato rapportando la media dei giudizi espressi dal Dirigente all’interno del proprio Servizio al valore di 8,5 quale indice medio convenzionale.

(In dettaglio, l’applicazione dell’indice di riallineamento segue il l’iter logico qui riportato:

- $\text{TOTALE PUNTI ASSEGNATI AI DIPENDENTI DEL SERVIZIO} / \text{N}^\circ \text{ DIPENDENTI DEL SERVIZIO} = \text{INDICE DI SERVIZIO};$
- $8,5 / \text{INDICE DI SERVIZIO} = \text{INDICE DI RIALLINEAMENTO};$
- $\text{INDICE DI RIALLINEAMENTO} * \text{PUNTEGGIO ANNUALE DEL DIPENDENTE}.$

Ad entrambi gli anni si applica lo stesso “indice di riallineamento”, questo indice è calcolato sulle valutazioni espresse dal Dirigente per l’anno 2007).

3. Per l’accesso alla graduatoria delle progressioni orizzontali dovrà essere conseguito dal dipendente un giudizio medio negli ultimi due anni, così come corretto dall’applicazione dell’indice di riallineamento, non inferiore al punteggio attribuito al giudizio “DISCRETO”.



4. Dopo l'applicazione dell'indice di riallineamento, alla sommatoria dei punteggi corrispondenti ai giudizi degli ultimi due anni di attività del dipendente verrà applicato un "coefficiente di stasi" che consideri l'anzianità del dipendente nella categoria economica di appartenenza; il "coefficiente di stasi" è individuato come segue:

ANZIANITA' DI 2 ANNI (STASI DAL 2005) - COEFFICIENTE DI STASI=2,20  
ANZIANITA' DI 3 ANNI (STASI DAL 2004) - COEFFICIENTE DI STASI=2,30  
ANZIANITA' DI 4 ANNI (STASI DAL 2003) - COEFFICIENTE DI STASI=2,50  
ANZIANITA' DI 5 ANNI (STASI DAL 2002) - COEFFICIENTE DI STASI=2,60  
ANZIANITA' DI 6 ANNI (STASI DAL 2001) - COEFFICIENTE DI STASI=2,70

La tabella di dettaglio risulta essere, conseguentemente, la seguente, salvo correzioni derivanti dall'applicazione dell'indice di riallineamento:

|    | 2005        | 2004        | 2003        | 2002        | 2001        |
|----|-------------|-------------|-------------|-------------|-------------|
|    | <b>2,20</b> | <b>2,30</b> | <b>2,50</b> | <b>2,60</b> | <b>2,70</b> |
| 20 | 44,00       | 46,00       | 50,00       | 52,00       | 54,00       |
| 19 | 41,80       | 43,70       | 47,50       | 49,40       | 51,30       |
| 18 | 39,60       | 41,40       | 45,00       | 46,80       | 48,60       |
| 17 | 37,40       | 39,10       | 42,50       | 44,20       | 45,90       |
| 16 | 35,20       | 36,80       | 40,00       | 41,60       | 43,20       |
| 15 | 33,00       | 34,50       | 37,50       | 39,00       | 40,50       |
| 14 | 30,80       | 32,20       | 35,00       | 36,40       | 37,80       |

5. A parità di punteggio si applicano i seguenti criteri nell'ordine di esposizione:
- la maggiore anzianità di servizio maturata all'interno dell'Ente e, per il personale trasferito per effetto di deleghe di funzioni, anche quella maturata nell'Ente di provenienza;
  - a parità di anzianità di servizio, prevale il candidato con maggiore età anagrafica.
6. Alle progressioni orizzontali possono concorrere esclusivamente i dipendenti che abbiano un'anzianità di servizio, nella categoria e nel livello economico, di almeno un anno alla data dell'01.07 dell'anno di riferimento, e non vi possono partecipare coloro i quali hanno usufruito della progressione economica nell'anno precedente."

#### **Art. 5 – Scadenze per la valutazione individuale**

1. Al termine del primo semestre di attività, ed entro il 15 luglio di ogni anno, è prevista una valutazione individuale dei dipendenti in forma sintetica che viene tempestivamente comunicata all'interessato. Solo in caso di giudizio negativo tale valutazione è corrisposta in forma analitica comprensiva di motivazione.



2. La formalizzazione della valutazione annuale - da compiersi in forma completa comprensiva di motivazione per ogni giudizio espresso - deve avvenire previo colloquio conoscitivo col dipendente volto a verificare congiuntamente i campi di indagine previsti nell'apposita scheda. In ogni caso il dirigente formula il giudizio definitivo sentiti i responsabili delle UU.OO. laddove esistenti.
3. In caso di giudizio negativo o sufficiente, su specifica richiesta del dipendente da inoltrarsi al Servizio Personale e Organizzazione entro 15 giorni dall'avvenuto colloquio di cui al comma 2, si riunisce il gruppo paritetico misto, di cui al comma 4, al fine di ricercare soluzioni che soddisfino le esigenze dei dipendenti e dei dirigenti interessati.
4. Il gruppo paritetico misto è composto da tre rappresentanti delle OO.SS territoriali di categoria e da due dirigenti dell'ente ed è presieduto dal direttore generale.

#### **Art. 6 - Criteri di ripartizione del fondo**

1. Per incentivare la produttività ed il miglioramento dei servizi l'Amministrazione Provinciale, d'accordo con le rappresentanze sindacali, prevede sistemi incentivanti riconosciuti al merito ed all'impegno sia individuale, sia di gruppo, al fine di favorire una più stretta relazione tra gli strumenti di programmazione e di determinazione degli obiettivi e la verifica sui risultati conseguiti. Più dettagliatamente è prevista una ripartizione della parte del Salario Accessorio di cui all'art. 15 CCNL 1.04.1999 destinata alla produttività secondo i criteri qui di seguito descritti:

**Il 25% per progetti obiettivo specifici. I progetti obiettivo in questione hanno un valore massimo di 2.500 Euro. Essi sono assegnati dal direttore generale ai dirigenti, e da questi ai dipendenti, sulla base di piani di attuazione del PEG. Il/i soggetto/i titolare/i dei progetti possono essere individuati tra tutti i dipendenti indipendentemente dalla categoria contrattuale di appartenenza. L'individuazione dei titolari dei progetti deve avvenire secondo criteri di accesso che garantiscano, nel corso degli anni, la partecipazione del maggior numero di dipendenti possibile. Al medesimo progetto può partecipare più di un dipendente. Ciascun dipendente non può, nel corso dello stesso esercizio di bilancio, partecipare a progetti obiettivo che comportino una retribuzione complessiva superiore a 2500 euro. Qualora il dirigente assegni per più di un anno progetti obiettivo agli stessi dipendenti, tale la scelta dovrà essere adeguatamente motivata. L'Amministrazione, annualmente, relaziona alla RSU circa l'utilizzo di questa parte del Fondo Salario Accessorio.**

**Il restante 75% così suddiviso:**



- 50% sul raggiungimento dell'obiettivo di gruppo o di ufficio determinato dai dirigenti competenti sulla base dei piani attuativi del PEG;
  - 50% sul comportamento organizzativo valutato ai sensi dell'art. 3 del presente contratto.
2. Al fine dell'assegnazione della produttività non sono valutabili le prestazioni del dipendente che abbia maturato periodi di assenza pari o superiori ai 6 mesi. Pertanto, tali dipendenti saranno esclusi dall'assegnazione della produttività per l'anno in corso.
  3. Le assenze per infortunio sul lavoro, per astensione obbligatoria per maternità, ferie, permessi retribuiti, si considerano come presenze a tutti gli effetti.
  4. Per le presenze superiori ai 6 mesi e inferiori agli 11 mesi la produttività viene assegnata sulla base degli effettivi giorni lavorati (Cfr. **tabella 6**). Per una presenza pari o superiore agli 11 mesi l'assenza non viene considerata.
  5. Alle assenze per congedi parentali si applicano le regole generali previste per la disciplina dell'assenza di cui al comma 4.

**Tabella 6 – Calcolo corresponsione produttività in relazione alle assenze maturate nell'anno**

| <b>Giorni di assenza</b>  | <b>Decurtazione</b>       |
|---|---------------------------|
| Fino a 22 gg. (orario su 5 gg. sett.)<br>Fino a 26 gg. (orario su 6 gg. sett.)      | Totale assegnazione       |
| Da 23 a 44 gg. (orario su 5 gg. sett.)<br>Da 27 a 52 gg. (orario su 6 gg. sett.)    | 2/12 del totale spettante |
| Da 45 a 66 gg. (orario su 5 gg. sett.)<br>Da 53 a 78 gg. (orario su 6 gg. sett.)    | 3/12 del totale spettante |
| Da 67 a 88 gg. (orario su 5 gg. sett.)<br>Da 79 a 104 gg. (orario su 6 gg. sett.)   | 4/12 del totale spettante |
| Da 89 a 110 gg. (orario su 5 gg. sett.)<br>Da 105 a 130 gg. (orario su 6 gg. sett.) | 5/12 del totale spettante |



Da 111 a 132 gg. (orario su 5 gg. sett.)  
Da 131 a 156 gg. (orario su 6 gg. sett.)

6/12 del totale spettante

### **Art. 7 - Progressioni orizzontali 2003**

1. Per l'anno 2003 si effettuano un numero di progressioni orizzontali pari a n. 141 salvo modifiche alla dotazione del fondo calcolato come da allegato 1.
2. Alle progressioni orizzontali 2003 possono concorrere esclusivamente i dipendenti che abbiano un'anzianità di servizio, nella categoria e nel livello economico, di almeno un anno alla data del 01.07.2003.
3. La decorrenza è fissata in data 01.01.2003.
4. I dipendenti che hanno effettuato una progressione verticale nell'anno, partecipano alla progressione orizzontale per l'anno 2003 solo se la decorrenza della prima è successiva al 30.06.

### **Art. 8 - Disposizioni transitorie**

1. Per le progressioni orizzontali dell'anno 2002 il criterio relativo alla maturazione di un anno di anzianità di servizio nella categoria e livello economico ha validità immediata, pertanto, coloro che sono stati destinatari di una progressione orizzontale in riferimento al FSA anno 2001 non saranno inseriti nella graduatoria delle progressioni orizzontali finanziate col FSA anno 2002.
2. Le progressioni orizzontali dell'anno 2003 avverranno in considerazione della valutazione del solo anno 2003 in deroga al principio generale secondo cui la graduatoria viene formulata avendo riguardo dei giudizi conseguiti in due anni consecutivi (vale a dire quello di riferimento e quello precedente). In conseguenza di quanto appena esposto il giudizio dell'anno 2003 varrà anche per la formazione della graduatoria dell'anno 2004.

### **Art. 9 - Indennità per specifiche responsabilità.**

Ai sensi dell'art. 36 comma 2 del CCNL del 22/01/2004 sono istituite le seguenti indennità:

- a) Indennità per compensare i compiti di particolare responsabilità attribuiti agli addetti dell'ufficio relazioni con il pubblico;
- b) Indennità per compensare le funzioni di ufficiale giudiziario attribuite ai messi notificatori;
- c) Indennità per specifiche responsabilità affidate al personale addetto ai servizi di protezione civile.



Il compenso per le indennità di cui alle lettere a), b) e c) del comma 1 è fissato nell'importo massimo previsto dal comma 2 dell'art. 36 del CCNL del 22/01/2004, equivalente ad € 300 annui lordi.

L'istituto ha decorrenza dall'01/01/2004 e la relativa indennità è corrisposta al personale cui vengono assegnate le responsabilità e le funzioni previste dallo stesso.

Nel caso in cui le responsabilità vengano attribuite per un periodo inferiore ad un anno, l'indennità verrà corrisposta in ratei proporzionali.

### **Art. 10 - Indennità maneggio valori.**

Ai sensi dell'art. 36 del CCNL 14/9/2000 è istituita l'indennità giornaliera di maneggio valori il cui importo varia da un minimo di € 0,52 ad un massimo di € 1,55.

L'indennità è corrisposta sulla base della media giornaliera dei valori maneggiati considerando le seguenti fasce di indennità commisurate all'ammontare annuo di maneggio valori riferito all'anno precedente:

- da € 50.000,00 ad € 99.999,99: indennità giornaliera di € 0,52;
- da € 100.000,00 ad € 149.999,99: indennità giornaliera di € 1,00;
- da € 150.000,00 in poi: indennità giornaliera di € 1,55.

L'indennità di maneggio valori è corrisposta a chi, in modo prevalente e continuativo, è formalmente incaricato di svolgere servizi che comportino maneggio di valori di cassa per un importo complessivo annuo di almeno 50.000,00 euro.

Per finanziare le indennità previste dai nuovi articoli 9 e 10 è destinata una quota del Fondo Salario Accessorio che, per l'anno 2004, è determinata in complessivi € 53.500,00; in dettaglio le risorse destinate alle singole indennità sono indicate nella seguente tabella:

### **Assegnazione delle risorse per l'indennità di cui agli artt. 9 e 10:**

| <b>Partizioni del FSA</b>                               | <b>Risorse destinate</b> |
|---|--------------------------|
| Indennità per Responsabile di procedimento              | € 50.000,00              |
| Indennità art. 36 comma 2 CCNL 22.01.2004               | € 2.500,00               |
| Indennità per maneggio valori (art. 36 CCNL 14/09/2000) | € 1.000,00               |



**LE PARTI SI DANNO, altresì, RECIPROCAMENTE ATTO che**

Il Fondo sarà reintegrato con la cifra da definirsi destinata a finanziare le progressioni orizzontali, che si è resa disponibile a seguito del passaggio di categoria per concorsi interni dell'anno 2000.

**DANNO, infine, ATTO che**

1. In deroga a quanto sopra, e per i motivi di funzionalità organizzativa già indicati nella proroga concessa per il mese di gennaio u.s., l'Amministrazione e la RSU concordano sull'adeguamento dell'area delle posizioni organizzative, aggiungendo alla somma stanziata nel 2002 l'importo di € 26.494,44 (€ 26.500), a totale carico dell'Amministrazione.
2. Ferma restando la validità quadriennale del presente contratto decentrato, nel caso in cui la contrattazione nazionale modifichi elementi fondamentali a base della presente contrattazione, anche su richiesta unilaterale, è possibile riaprire il tavolo della trattativa esclusivamente per armonizzare gli elementi fondamentali di cui sopra con la normativa contrattuale nazionale di riferimento. E' altresì possibile una eventuale residua riapertura nel confronto in caso di motivata richiesta di una delle parti a seguito di riscontrate difficoltà applicative in sede di verifica da effettuarsi almeno trascorsi sei mesi dall'entrata in vigore del contratto decentrato integrativo.
3. Il 50% della produttività generale verrà corrisposta a ciascun dipendente con la busta paga del mese di agosto ogni anno in caso di giudizio almeno sufficiente fatti salvo conguagli a fine anno;
4. L'elemento innovazione nei giudizi deve essere evidenziato in sede di motivazione complessiva del giudizio a cura del dirigente competente.

Lucca,

**LE PARTI SIGLANO:**

**La delegazione trattante di  
parte pubblica**

**La delegazione trattante di  
parte sindacale**