



Gli
approfondimenti
di **Publika**

**IL CONTO ANNUALE
E I DATI SULLA
CONTRATTAZIONE INTEGRATIVA**

A cura di Gianluca Bertagna

**Numero 30
Maggio 2010**

www.publika.it

IL CONTO ANNUALE E I DATI SULLA CONTRATTAZIONE INTEGRATIVA A cura di Gianluca Bertagna

Il Conto annuale relativo alle spese del 2009 ha rivisto decisamente alcune tabelle, soprattutto in materia di contrattazione integrativa decentrata. Si tratta delle ormai “famoso” Scheda informativa 2 e Tabella 15. Ho avuto modo di scrivere un approfondimento per Guida al Pubblico Impiego de Il Sole 24 Ore che trovate di seguito.

Inoltre, per quanto riguarda l'individuazione delle fasce di produttività da inserire nella Scheda informativa 2 e grazie anche al supporto dei partecipanti durante i corsi organizzati da Publika negli scorsi giorni, abbiamo predisposto un foglio di excel che vi alleghiamo sperando che possa essere utile. Un grazie particolare alla Dottoressa Daniela Baggi della Provincia di Bergamo

Gianluca Bertagna

La Ragioneria Generale dello Stato ha diffuso la Circolare n. 21/2010 relativa all'adempimento del conto annuale delle spese di personale. Si tratta, come sappiamo, di una serie di tabelle che vanno compilate a cura delle amministrazioni pubbliche ed inviate tramite il sistema www.sico.tesoro.it entro il 31 maggio 2010.

I riquadri non presentano particolari novità per le amministrazioni centrali, mentre sono richieste nuove informazioni alle Regioni e agli Enti locali soprattutto in merito alla contrattazione integrativa decentrata. Con questo approfondimento vogliamo soffermarci proprio su tali aspetti, cercando di evidenziare le novità rispetto ai precedenti modelli.

Premessa

Nuove sezioni, domande ed indicatori. Il conto annuale 2009 si presenta totalmente rinnovato nelle tabelle sulla contrattazione integrativa delle regioni e degli enti locali. La statistica elaborata dalla Ragioneria generale dello Stato si presenta già in linea con le disposizioni della riforma Brunetta, soprattutto laddove cerca di individuare i parametri di differenziazione dalla performance.

Il decreto legislativo numero 150/2009 ha introdotto direttamente nel Testo unico del pubblico impiego, il D.lgs. 165/2001, l'obbligo di comunicare attraverso il conto annuale delle specifiche informazioni sullo svolgimento della contrattazione a livello aziendale. Si tratta dalla compilazione della tabella 15 e della Scheda informativa 2 per ciascun comparto. Con la circolare numero 21/2010 il Ministero del Tesoro ha diffuso le istruzioni per l'inserimento dei dati, sottolineando innanzitutto gli obblighi di pubblicità e trasparenza che, in linea con l'intera riforma, anche la delicata materia del fondo accessorio deve avere.

CONTRATTAZIONE INTEGRATIVA E PUBBLICITÀ

Il comma 4 dell'art. 40 bis del d.lgs. n. 165/2001, come innovato dal d.lgs. 150/2009, dispone la pubblicazione in via permanente sul sito web di ciascuna amministrazione dei contratti integrativi stipulati, della relativa relazione tecnico-finanziaria nonché delle due sezioni del Conto annuale appena ricordate.

Ne discende la necessità di aggiornare tali informazioni ogni qual volta intervengano variazioni che rendano obsolete le schede informative 2 e le tabelle 15 riportate nel sito web. Ad esempio, se alla data di prima compilazione del Conto annuale non risulta possibile elaborare l'indicatore del grado di differenziazione della premialità in quanto a tale data non sono ancora disponibili le informazioni necessarie alla sua costruzione, sarà necessario, quando tali informazioni saranno effettivamente

disponibili, procedere all'aggiornamento della scheda informativa 2, alla sua certificazione e alla sua ri-pubblicazione sul sito web dell'Istituzione.

Fra tutte spicca la novità sull'anticipazione della regola introdotta all'40 del decreto legislativo 165/2001 laddove si prevede che a regime la performance individuale sarà tesa a raccogliere quote rilevanti di risorse. Ma il conto di quest'anno punta anche il dito sulle progressioni economiche orizzontali cercando di individuare specifiche percentuali al fine di valutare il rispetto del principio della selettività previsto all'art. 23 del D.lgs. 150/2009.

Dal punto di vista della metodologia, la Ragioneria Generale dello Stato ricorda innanzitutto l'ordine di compilazione: prima la tabella 15 e successivamente la scheda informativa 2 che richiede implementazioni sui dati precedentemente inseriti.

La tabella 15

Viene ridisegnato lo schema per la compilazione della tabella sul salario accessorio. Come sempre si mantiene la suddivisione tra entrate ed uscite del fondo sottolineando anche schematicamente le responsabilità dell'intero procedimento. La parte sinistra è destinata quindi a raccogliere le voci di costituzione del fondo prevedendo però una maggiore aggregazione dei valori rispetto al precedente anno. Ma l'idea innovativa più forte riguarda la sezione di destra sulle modalità di spesa delle risorse. Infatti in tale ambito viene creata una decisa suddivisione tra risorse vincolate e storiche rispetto alle risorse di natura variabile che derivano dall'accordo annuale. Le prime sono le tipologie di spese che si riferiscono a prelievi dal fondo delle risorse decentrate per contratti stipulati negli anni precedenti; si tratta quindi di imputare in tale ambito gli istituti fissi e le spese correnti quali le pressioni orizzontali, l'indennità di comparto, l'indennità di posizione organizzativa negli enti con la dirigenza e tutte quelle altre indennità già previste dai contratti precedenti. Le seconde sono invece quelle risorse che l'ente ha appositamente destinato e contrattato nell'anno di riferimento.

Riguardo alle istruzioni specifiche la circolare n. 21/2010 propone anche un metodo di lavoro dando indicazioni specifiche su quale materiale deve essere utilizzato per la compilazione delle tabelle:

- L'atto di costituzione del fondo;
- Il contratto collettivo integrativo quadriennale;
- L'accordo annuale sull'utilizzo delle risorse.

Come lo scorso anno la ragioneria ipotizza la tempistica in cui potrebbe trovarsi l'ente locale nella contrattazione dell'anno 2009.

| I QUATTRO CASI DI COMPILAZIONE DELLA TABELLA 15 | |
|--|--|
| Non vi è stata costituzione del fondo | In questo caso l'intera tabella 15 dovrà essere lasciata in bianco. |
| Vi è stata la costituzione del fondo ma nessun atto perfezionato sull'utilizzo dello stesso. | La tabella 15 dovrà essere compilata solamente nella parte sinistra della costituzione mentre la parte destra dovrà contenere l'indicazione solo sulle destinazioni vincolate e storiche. |
| Fondo costituito e in parte contrattato con presenza quindi di code contrattuali | In questo caso oltre alla compilazione della parte sinistra dovrà essere compilata la parte destra relativa ai dati storici nonché la parte di fondo che è stata già contrattata. La rimanente somma dovrà essere inserita alla voce "importi ancora da contrattare" |
| Vi è stata sia costituzione che definitiva sottoscrizione dell'accordo. | La tabella 15 va compilato integralmente. |

Come abbiamo poco sopra evidenziato la tabella 15 viene suddivisa per quanto riguarda l'entrata in risorse fisse e risorse variabili. Le indicazioni sono a tal proposito estremamente chiare e vanno a ripartire le voci a seconda della loro tipologia. Riportiamo nella tabella che segue ciò che va inserito nella sezione delle risorse fisse e in quella delle risorse variabili.

| Risorse fisse | Risorse variabili |
|--|--|
| UNICO IMPORTO CONSOLIDATO (ART.31 C.2 1° PER. CCNL 22.1.04) | CCNL 31.7.09 ART. 4. C. 2 (EELL - PARTE VARIAB.) |
| CCNL 22/04 ART. 32, C.1 (0,62%) | CCNL 31.7.09 ART. 4. C. 3 (CAP. AAMM - PARTE VARIAB.) |
| CCNL 22/04 ART. 32, C.2 (0,50%) | CCNL 31.7.09 ART. 4. C. 4 (REGIONI - PARTE VARIAB.) |
| CCNL 22/04 ART. 32, C.7 (0,20% alte prof.) | CCNL 31.7.09 ART. 4. C. 6 (CCIAA - PARTE VARIAB.) |
| CCNL 9/5/06 ART.4, C. 1 (EELL) | CCNL 31.7.09 ART. 4. C. 7 (ALTRIENTI - PARTE VARIAB.) |
| CCNL 9/5/06 ART.4,C.4,5 (Cciaa-Regioni) | NUOVI SERV. O RIORG. (ART. 15 C. 5 - VARIAB. CCNL 1.4.99) |
| CCNL 11/04/2008 A.8 C.2 (EELL) | RISP. DA STRAORD. (ART. 15 C. 1 LETT. M) CCNL 1.4.99) |
| CCNL 11/04/2008 ART 8 C.5 (CCIAA) | SPONSORIZZAZIONI (ART. 4 C. 4 CCNL 5.10.01) |
| CCNL 11.4.08 ART. 8. C. 6 (REGIONI) | RECUPERO EVASIONE ICI (ART. 4 C. 3 CCNL 5.10.01) |
| CCNL 11/04/2008 ART.8 C. 7 (ALTRIENTI) | SPEC. DISP. DI LEGGE (ART. 4 C. 3 CCNL 5.10.01) |
| INCREM. DOTAZIONE ORG. (ART. 15 C. 5 RIS. FISSE CCNL 1.4.99) | QUOTE PER LA PROGETTAZIONE (ART. 92 CC. 5-6 D.LGS. 163/06) |
| RIA / ASS. AD PERS. CESSATI (ART. 4 C. 2 CCNL 5.10.01) | CCIAA EQ. FINANZ. (ART. 15 C. 1 LETT. N) CCNL 1.4.99) |
| RIDUZIONI DEL FONDO / PARTE FISSA | INTEGRAZIONE 1,2% (ART. 15 C. 2 CCNL 1.4.99) |
| ALTRE RISORSE (RISORSE FISSE) | MESSI NOTIFICATORI (ART. 54 CCNL 1.4.99) |
| Totale Risorse fisse | RIDUZIONI DEL FONDO / PARTE VARIABILE |
| | ALTRE RISORSE (RISORSE VARIABILI) |
| | SOMME NON UTILIZZATE FONDO ANNO PRECEDENTE |
| | Totale Risorse variabili |
| | Risorse a carico del bilancio |
| | IND. DI COMPARTO QUOTA ART.33, C.4, LETT. A |
| | RIDETERMINAZIONE FONDO PROGRESSIONE ECONOMICA |
| | Totale Risorse a carico del bilancio |

Costituiscono pertanto **risorse fisse:**

- *Unico importo consolidato* secondo le disposizioni del Contratto collettivo nazionale di lavoro (es. nel caso delle Regioni ed Autonomie locali, personale non dirigente, il CCNL del 2004 disponeva un unico importo consolidato delle risorse fisse, specificando in dettaglio le modalità di tale consolidamento).
- *Incrementi previsti dal CCNL* successivamente al consolidamento di cui al punto precedente (es. gli incrementi disposti dai CCNL 2004, 2006 e 2008 nel caso del personale non dirigente del comparto Regioni e Autonomie locali). Tali incrementi vanno ad arricchire, unicamente in occasione del relativo CCNL, le risorse del fondo per la contrattazione integrativa di volta in volta disciplinato e, quali risorse fisse, restano appostate al Fondo per gli anni successivi.
- *Ulteriori incrementi delle risorse fisse.* Si tratta di tipologie di incremento che possono arricchire il fondo per la contrattazione integrativa al verificarsi, anche ripetuto nel tempo, di specifiche condizioni; l'esempio tipico è la RIA personale cessato che va ad incrementare in modo permanente il Fondo unicamente nelle occasioni in cui si registra personale cessato. Un ulteriore esempio è l'incremento del Fondo operato per incrementi dotazione organica o servizi, fattispecie prevista da diverse tipologie di Contratti collettivi.

- *Riduzioni del Fondo / Parte fissa.* In questa posta vanno riportate le eventuali riduzioni del fondo dovute al trasferimento di personale ad altre amministrazioni per effetto di specifiche disposizioni di legge o ad applicazione di normative contrattuali. **L'importo va espresso con il segno negativo.** Questa voce è inoltre progettata per accogliere le risorse recuperate entro la tornata contrattuale integrativa successiva di parte fissa nei casi previsti dall'art. 40 comma 3-*quinques* del d.lgs. n. 165/2001 come novellato dall'art. 54 del d.lgs. n. 150/2009).
- *Altre risorse fisse.* In tale voce residuale vanno inserite tutte le poste che, rintracciate nell'atto di costituzione del Fondo, non trovano riscontro nelle voci precedentemente elencate.

Sono invece **risorse variabili**:

- *Incrementi previsti dal CCNL.* In questa fattispecie il contratto integrativo chiarisce specificamente la natura di tali risorse e l'applicabilità unicamente per l'anno indicato, senza quindi ripetizione (cioè consolidamento) di tali risorse per l'anno successivo.
- *Ulteriori incrementi delle risorse variabili.* Si tratta di tipologie di incremento che possono arricchire il fondo per la contrattazione integrativa al verificarsi di specifiche condizioni. ma che al mancato verificarsi di tali condizioni risultano assenti. L'esempio tipico è l'istituto delle sponsorizzazioni: unicamente nei casi in cui l'Istituzione sia stata in grado di attuare tale istituto la relativa risorsa economica si rende disponibile per le destinazioni incentivanti.
- *Riduzioni del Fondo / Parte variabile.* Seguono la medesima logica della corrispondente voce di parte fissa con riferimento alle poste variabili che compongono il Fondo.
- *Risorse non utilizzate provenienti dall'anno precedente.* Si tratta delle cosiddette economie, cioè del mancato utilizzo, in genere per eventi imprevisti (ad esempio la cessazione in corso d'anno di una o più unità di personale), di ben identificate quote del fondo.

La destinazione delle somme

Novità assoluta della versione 2009 del conto annuale è la suddivisione tra somme regolate dall'accordo annuale rispetto alle destinazioni storiche vincolate. Quest'ultime sono infatti costituite da:

- Indennità disciplinate direttamente dal contratto, quali ad esempio l'indennità di comparto.
- Le progressioni economiche orizzontali;
- Le indennità legate a condizioni di lavoro come turno, disagio, reperibilità, ecc.;
- Produttività collettiva e individuale già prevista alla luce di accordi pregressi.

Ciò che rimane dopo aver indicato le somme relative all'accordo annuale e quelle a destinazione vincolata, costituisce l'importo da inserire nella casellina "importi ancora da contrattare".

| DESCRIZIONE |
|---|
| Destinazioni regolate dall'accordo Annuale di utilizzo |
| PROGR. ORIZZ. (ART. 17 C.2 L. B CCNL 31.3.99) - DELL'ANNO |
| POS. ORGANIZZ. (ART. 17 C.2 L. C CCNL 14.99) - DELL'ANNO |
| PRODUTTIVITÀ COLLETTIVA (ART. 17 C. 2 L. A CCNL 31.3.99) |
| PRODUTTIVITÀ INDIVIDUALE (ART. 17 C. 2 L. A CCNL 31.3.99) |
| TURNO RISCHIO DISAGIO ECC. (ART. 17 C. 2 LL. D-E CCNL 14.99) |
| ALTRI ISTITUTI REGOLATI DALL'ACCORDO ANNUALE |
| Totale Destinazioni accordo annuale utilizzo |
| Destinazioni vincolate / storiche |
| IND. DI COMPARTO (ART. 33 CCNL 22.1.04) |
| PROGR. ORIZZ. (ART. 17 C. 2 L. C CCNL 14.99) - VINCOLATE |
| POS. ORGANIZZ. (ART. 10 C. 2 L. C) CCNL 31.3.99) - VINCOLATE |
| TURNO RISCHIO DISAGIO ECC. (ART. 17 C.2 LL. D-E CCNL 14.99) |
| PARTICOLARI RESPONSABILITÀ (ART. 7 C. 1 CCNL 9.5.06) |
| RESPONSABILITÀ VIGILI (ART. 29 C. 8 CCNL 14.9.00) |
| VIGILIE PERS. AUSILIARIO (CCNL 31.3.99 ART. 7 C. 7) |
| PERS. EDUCATIVO AS. NIDO (ART. 31 C. 7 CCNL 14.9.00) |
| PERS. EDUCATIVO E DOC. SCOLASTICO (ART. 6 CCNL 14.9.00) |
| INCENTIVI PERS. SCUOLE MATERNE (ART. 30 C. 7 CCNL 14.9.00) |
| INCENTIVI SPECIF. ATTIVITÀ (ART. 17 C.2 LETT. G CCNL 14.99) |
| INCENTIVI CCIAA (ART. 17 C. 2 L. H CCNL 14.99) |
| INCENT. PROGETTAZIONE (ART. 92 CC. 5-6 D.LGS. 163/06) |
| ALTRE DESTINAZIONI VINCOLATE / STORICHE |
| Totale Destinazioni vincolate / storiche |
| Code contrattuali |
| ACCANT. CCNL 22.1.04 ART. 32 C. 7 (ALTE PROFESS.) |
| IMPORTI ANCORA DA CONTRATTARE |
| Totale Code contrattuali |

La precisazione è sempre d'obbligo: gli importi da inserire nella tabella 15 sono al netto degli oneri riflessi a carico delle amministrazioni. Pertanto eventuali voci di entrata e uscita del fondo (progettazioni interne, incentivi Ici, ecc.) devono essere necessariamente scorporate dagli oneri previdenziali e dall'Irap.

La scheda informativa 2

Le modifiche alla tabella rispetto agli anni precedenti vanno in due direzioni. Innanzitutto la presenza di ulteriori domande quali ad esempio quella sulla data di effettiva costituzione del fondo con atto appositamente adottato. In secondo luogo l'identificazione di nuovi parametri e indici in materia di progressioni orizzontali e di compensi di produttività.

Prima sezione: domande generali

| LE PRIME DOMANDE DELLA SCHEDA INFORMATIVA DUE |
|--|
| Data di Costituzione del Fondo per la contrattazione integrativa |
| Data di certificazione positiva dell'Accordo vigente |
| Data di entrata in vigore dell'Accordo vigente. |

| |
|--|
| L'anno di riferimento dell'accordo annuale vigente |
| Importo complessivo della variazione del fondo 2009 rispetto all'analogo fondo 2008 |
| Importo aggiuntivo Fondo 2009 determinato da incrementi nella dotazione organica o servizi |
| Percentuale delle risorse complessive del Fondo 2009 regolate dall'accordo annuale sull'utilizzo del Fondo |

Quest'ultimo indicatore è estremamente importante. Il conto annuale richiede infatti qual è la percentuale del fondo che attualmente viene destinata a contrattazione annuale, ovvero quella parte di fondo che non è finalizzata a risorse già stabilite dalla contrattazione. La percentuale è abbastanza semplice da ricavare. Al numeratore andrà indicato il totale delle destinazioni regolate dall'accordo annuale di utilizzo mentre al denominatore il totale della tabella 15.

$$\frac{\text{Totale destinazioni regolate dall' Accordo annuale di utilizzo}}{\text{Totale generale tabella 15}} \times 100$$

Si tratta, come possiamo capire, di un indicatore che cerca di valutare la rigidità spesso presente nei fondi degli enti locali sull'utilizzo del salario accessorio. Lo sguardo è ancora una volta verso l'indicazione della riforma Brunetta che vorrebbe portare una quota prevalente del fondo per premiare la performance individuale.

Seconda sezione: Le posizioni organizzative

Il conto annuale non presenta particolari modifiche e novità rispetto all'anno scorso. Sarà come sempre necessario mediare il numero delle posizioni organizzative e i relativi importi qualora superiori alle quattro indicate dalla tabella.

Riportiamo di seguito l'esempio fornito dalla Ragioneria Generale dello Stato.

| Situazione dell'Istituzione | | Scheda informativa 2 (conto annuale) | |
|-----------------------------|-----------------|--------------------------------------|-----------------|
| N. posizioni | Valore unitario | N. posizioni | Valore unitario |
| 10 | 15.000 | 10 | 15.000 |
| 20 | 12.000 | 38 | 12.000 |
| 18 | 11.000 | 39 | 7.500 |
| 9 | 9.000 | 25 | 6.000 |
| 30 | 7.500 | | |
| 25 | 6.000 | | |

Terza sezione: le pressioni orizzontali.

La "pesatura" dell'istituto avviene con l'introduzione di un nuovo indice finalizzato a misurare il criterio della selettività, già presente nei contratti degli enti locali ma ancor più sottolineato dalla riforma Brunetta, con cui si deve operare. Tale indice è costituito da un rapporto tra il totale delle pressioni effettuate nell'anno di rilevazione rispetto al totale dei dipendenti presenti al 31/12/2008 (anno precedente). L'indicatore va calcolato categoria per categoria.

Ecco la formula:

$$\frac{\text{Totale progr. econ. categoria A della tabella 4 del Conto Annuale 09}}{\text{Totale pers. (maschi + femmine) categoria A al 31.12.08 della tabella 1 del Conto Annuale 2008}} \times 100$$

Viene inoltre richiesto l'indicazione del numero dei dipendenti che complessivamente ha concorso alle procedure per le progressioni orizzontali.

Quarta sezione: la produttività.

Le stesse istruzioni fornite dalla Ragioneria Generale dello Stato individuano tale sezione quale la novità più rilevante introdotta con il conto annuale 2009. Il principio è quello già evidenziato che porterà a regime l'obbligo di destinare quote rilevanti del salario accessorio generale per la remunerazione delle performance individuali con sistemi differenziati fra i dipendenti.

Al fine di tale analisi è stato creato un indicatore che ha lo scopo di suddividere i dipendenti e la produttività in tre fasce: la prima superiore al 90%, la seconda ricompresa tra 60% e 90%, la terza al di sotto del 60%.

LE "FASCE" DEL CONTO ANNUALE

In termini conoscitivi l'indicatore raggruppa tutti i dipendenti che partecipano ai processi di produttività collettiva, produttività individuale, progetti incentivanti o alle valutazioni di risultato in tre distinte tipologie:

- a) dipendenti con importi di produttività/risultato uguali o superiori al 90% del massimo individuale attribuito
- b) dipendenti con importi di produttività/risultato compresi tra il 60% ed il 90% del massimo individuale attribuito
- c) dipendenti con importi di produttività/risultato uguali o inferiori al 60% del massimo individuale attribuito.

Lo scopo è quello di capire qual è la percentuale di dipendenti che si collocano per ciascuna delle tre fasce evidenziate.

L'indicatore appare complesso tanto che la Ragioneria identifica il procedimento passo dopo passo da seguire che consta di ben cinque fasi.

Lo riassumiamo nella tabella che segue, rimandando per ulteriori indicazioni alla Circolare n. 21/2010 della Ragioneria Generale dello Stato.

COME CALCOLARE LE "FASCE"

| | |
|--------------------------------|--|
| I FASE Reperimento dei dati | a) Elenco individuale dei dipendenti con l'indicazione ufficiale degli importi premiali definiti a valere sui fondi per la produttività 2009 per le diverse tipologie possibili (produttività collettiva, produttività individuale (se valutata separatamente), progetti di produttività o retribuzione di risultato. Va rilevato che sono escluse dall'indicatore le voci incentivanti legate a cosiddette "Specifiche disposizioni di legge" come le quote per patrocinio legale, progettazioni tecniche eccetera. |
|--------------------------------|--|

| | |
|---|---|
| | <p>b) La metodologia, concordata in sede di contrattazione integrativa, che stabilisce le regole per l'attribuzione delle quote di produttività collettiva, produttività individuale e progetti incentivanti a valle dei relativi processi di valutazione.</p> |
| <p>II FASE Suddivisione dei dipendenti in gruppi omogenei</p> | <p>Alcune casistiche di gruppi omogenei.</p> <ol style="list-style-type: none"> 1) In linea teorica sarà possibile considerare un unico "gruppo omogeneo" che raccoglie tutti i dipendenti non dirigenti dell'Istituzione, se "tutto" il personale dell'ente, a prescindere dalla posizione economica rivestita, in base alle regole contrattuali è in grado di percepire i medesimi importi premiali in presenza di punteggio massimo attribuito ipoteticamente a tutte le possibili parametrizzazioni valutative (compresa se esplicitamente considerata, la presenza). 2) Se le regole contrattuali premiali formalizzate prevedono una parametrizzazione legata all'Area / Categoria / Fascia del dipendente, si avrà la conseguenza, per esemplificare, che un dipendente di Area "B" valutato al massimo possibile consentito contrattualmente, risulterà destinatario di importi premiali inferiori ad un dipendente di Area "C" con identica valutazione al massimo consentito. Sarà necessario dunque suddividere i dipendenti nelle diverse Aree / Categoria / Fascia di appartenenza, costituendo indicativamente quattro differenti gruppi omogenei (A, B, C e D). 3) I dipendenti con posizione organizzativa, la cui retribuzione di risultato in termini economici - in ipotesi di valutazione massima - risulta differente dal premio di produttività dei corrispondenti dipendenti senza posizione organizzativa vanno ugualmente considerati, ove presenti, in un gruppo omogeneo a parte (o in più gruppi qualora esistano fasce differenti di posizioni organizzative nell'istituzione). 4) Se inoltre le regole contrattuali come oggettivamente derivabili dal testo contrattuale prevedono, sempre in ipotesi di punteggio massimo di tutte le parametrizzazioni possibili, un trattamento diverso fra le figure amministrative e quelle di polizia municipale, andranno costituiti appositi gruppi omogenei comprendenti tali figure (lo stesso vale, per continuare l'esempio, nel caso in cui gli infermieri che operano in sala operatoria percepiscano un trattamento premiale teorico differente da quelli operanti sul territorio eccetera). 5) Da tutte le caratterizzazioni possibili seguendo la logica esposta nei quattro punti precedenti vanno tenuti a parte, <u>in un unico gruppo residuale distintamente considerato</u>, i dipendenti che hanno, a titolo diverso, un apporto parziale in termini temporali al processo di formazione della produttività. Si tratta, per esemplificare, dei dipendenti in posizione di part-time, così come dei dipendenti a qualunque titolo cessati o assunti in corso d'anno. Per semplicità tali dipendenti vanno aggregati in un unico gruppo residuale, ovviamente nell'ipotesi oggettivamente verificabile in sede di regole contrattuali che la minor partecipazione al processo produttivo (es. nel caso di un part-time al 50% o quello di un dipendente assunto nel mese di settembre) abbia un effetto sulla quantificazione della |

| | |
|---|--|
| | retribuzione di produttività / risultato / progetto, indipendente dalla valutazione dell'operato svolto nel periodo di piena attività dal dipendente stesso. |
| III FASE Conteggio dei dipendenti per ciascun gruppo | <p>Il passo successivo è quello di quantificare, nell'ambito di ciascun Gruppo omogeneo:</p> <p>a) il numero di dipendenti con importo di produttività/risultato/progetti uguale o superiore al 90% del massimo individuale attribuito all'interno del Gruppo omogeneo di volta in volta considerato</p> <p>b) il numero di dipendenti con importo di produttività/risultato/progetti compreso tra il 60% ed il 90% del massimo individuale attribuito all'interno del Gruppo omogeneo di volta in volta considerato</p> <p>c) il numero di dipendenti con importo di produttività/risultato/progetti uguale o inferiore al 60% del massimo individuale attribuito all'interno del Gruppo omogeneo di volta in volta considerato</p> |
| IV FASE Somma dei dipendenti per fascia | La somma del numero di dipendenti che in ciascun gruppo omogeneo sono risultati compresi nella tipologia "superiore al 90%" è il numero che va indicato nella corrispondente casella della scheda informativa 2, così come nella casella successiva va inserito il totale dei dipendenti appartenenti alla tipologia "fra il 60% ed il 90%" in tutti i gruppi considerati ed infine nella terza casella vanno inseriti i restanti dipendenti, caratterizzati da una premialità individuale inferiore o uguale al 60% del massimo individuale attribuito nel proprio gruppo omogeneo. |
| V FASE Elaborazione finale dell'indicatore | L'indicatore, al fine di consentire una valutazione comparativa fra i diversi enti (anche appartenenti a comparti di contrattazione collettiva differenti) e, in futuro, fra diverse annualità, viene elaborato dal sistema in termini di composizione percentuale. |

Se avete a disposizione pareri che Aran, Corte dei Conti, Funzione Pubblica o altri Istituti hanno rilasciato ai Vostri enti e ritenete che gli stessi si possano condividere con i colleghi potete inviarli a info@publika.it. Provvederemo ad inserirli nei nostri approfondimenti gratuiti. Grazie.