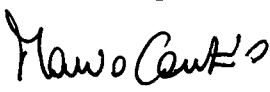


**ACCORDO SU CRITERI E PROCEDURE PER L'UTILIZZAZIONE  
DELLE RISORSE COSTITUENTI IL FONDO DI SEDE PER L'ANNO 2008**

Il giorno 24/7/2009, alle ore 10,30 presso il Ministero dell'Economia e delle Finanze, si sono riuniti:

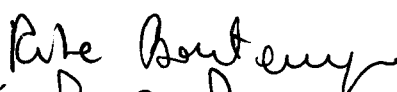

• la parte pubblica, presieduta dal **Ragioniere generale dello Stato**,  
dott. Mario Canzio 

• la parte sindacale, composta:

- dalla **RSU di sede**:

Il portavoce (in rappresentanza della maggioranza dei componenti)

Altri componenti

- dai rappresentanti delle seguenti organizzazioni sindacali di categoria territoriali firmatarie del CCNL:

**CGIL FP**

**CISL FPS**

**UIL PA**

**CONFESAL/UNSA**

**RDB/PI**

per decidere su criteri e procedure per l'utilizzazione delle risorse costituenti il fondo di sede per l'anno 2008.

Al termine dell'incontro, le parti hanno sottoscritto l'allegato contratto collettivo integrativo decentrato a livello di sede.

**ACCORDO SU CRITERI E PROCEDURE PER L'UTILIZZAZIONE  
DELLE RISORSE COSTITUENTI IL FONDO DI SEDE PER L'ANNO 2008**

**1. Oggetto e campo di applicazione**

Il presente contratto disciplina i criteri e le procedure per l'utilizzazione delle risorse costituenti il fondo di sede per l'anno 2008.

Esso si applica al personale non dirigente in servizio presso gli ispettorati generali aventi sede in via XX settembre, in via Boncompagni n. 30 ed in via Lariana, con esclusione del personale non dirigente in servizio presso l'Ispettorato per l'Informatizzazione della Contabilità di Stato, che costituisce sede di contrattazione decentrata.

**2. Criteri generali per l'erogazione del fondo di sede**

Il fondo di sede viene erogato sulla base dei seguenti criteri generali:

- a. risultati conseguiti collettivamente da ciascuna struttura, con un peso pari all'80% (punto 3);
- b. valutazione della prestazione individuale, con un peso pari al 20% (punto 4).

Ai criteri anzidetti vengono applicati due fattori di correzione (punto 5):

1. inquadramento giuridico, sulla base di apposita scala parametrica;
2. assiduità di partecipazione al processo produttivo, secondo range predeterminati, sulla base di FTE individuali.

Il premio individuale viene calcolato sulla base della media ponderata dei criteri di cui ai punti a. e b, applicando i suddetti fattori di correzione, con le modalità specificate al punto 5.

**3. Risultati conseguiti da ciascuna struttura**

Le unità organizzative considerate ai fini della misurazione del risultato di struttura sono tutti gli uffici di livello dirigenziale non generale.

Il livello di risultato viene valutato sulla base della seguente tabella:

Valutazione obiettivi struttura di appartenenza	Coefficiente
< 40	0,50
40 - < 60	0,70
60 - < 80	0,90
80 - 100	1,00

#### 4. Valutazione individuale

Il giudizio valutativo viene graduato secondo la seguente tabella:

Valutazione	Coefficiente
Prestazione pienamente adeguata al livello richiesto, con apporti sistematicamente idonei a produrre valore aggiunto nel lavoro svolto	1
Prestazione in linea con le attese	1
Prestazione non pienamente adeguata alle attese, con apporti soddisfacenti in modo parziale	0,8
Prestazione inferiore alle attese, con apporti ai risultati del gruppo discontinui	0,7

La valutazione viene effettuata dall'attuale dirigente dell'ufficio di livello dirigenziale non generale. Nel caso di lavoratori trasferiti da una struttura all'altra, l'attuale dirigente può acquisire elementi informativi dal dirigente precedente.

Salvo il caso di prestazione in linea con le attese, il giudizio valutativo deve essere motivato. Rilevano esclusivamente elementi collegati alla performance individuale ed al lavoro svolto.

Il valutato può esprimere le proprie osservazioni sul giudizio. In caso di non condivisione del giudizio, deve essere garantito il contraddittorio e il valutato può anche essere assistito da persona di sua fiducia.

#### 5. Fattori di correzione

Vengono applicati i seguenti fattori di correzione:

1. inquadramento giuridico sulla base della seguente scala parametrica:

Aree e posizioni	Parametro
Area 1 – F1, F2, F3	1,00
Area 2 – F1	1,09
Area 2 – F2	1,18
Area 2 – F3, F4, F5, F6	1,27
Area 3 – F1, F2	1,36
Area 3 – F3	1,45
Area 3 – F4, F5, F6, F7	1,54

2. assiduità partecipativa secondo la seguente tabella:

Range FTE individuali	Coefficiente
< 0,4	0,4
0,4 - < 0,7	0,7
0,7 - < 0,9	0,9
0,9 - 1	1

Il fattore di correzione di cui al punto 1 viene applicato alla media ponderata. Il fattore di correzione di cui al punto 2, viene applicato solo al coefficiente dei "risultati collettivi conseguiti da ciascuna struttura".

## 6. Somme già corrisposte

Le somme già corrisposte a titolo di acconto per i primi quattro mesi dell'anno restano erogate con i criteri stabiliti nell'accordo per l'erogazione dell'acconto 2008 e non danno luogo a conguaglio.

## 7. Clausola programmatica

Considerato che il sistema di valutazione su cui è basato il presente accordo costituisce una prima applicazione delle metodologie di valutazione, le parti sono concordi nel ritenere:

- 1) che il sistema possa essere ulteriormente sviluppato, con il concorso dei soggetti sindacali, al fine di definire un percorso di valutazione il più possibile coerente con le logiche e le finalità valutative;
- 2) che sia necessario monitorarne l'applicazione al fine di individuare possibili elementi di miglioramento;
- 3) che il miglioramento delle capacità valutative dovrà essere perseguito anche attraverso azioni formative.

# NOTA AVERBALE

①

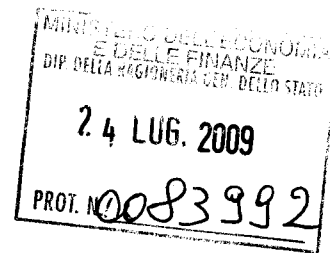
LA FP CGIL NON RITIENE DI  
IL PRESENTE ACCORDO SULLA  
SEGUENTI CONSIDERAZIONI:

MINISTERO DELL'ECONOMIA DIP. DELLE FINANZE DIP. DELLA RAGIONERIA GEN. STATO SERV. DI LE. AA. GG. PERS. e ORGAN.
21 LUG. 2009
Prot. N. 0082076

SEPPUR CONDIVIDENDO LA R. PART. <sup>NELL'</sup> IDENTIFICAZIONE N.  
DEL FONDO, IN PARTICOLARE  
UNA PERCENTUALE DELL'80% PARAMETRATA  
SULLA PRODUTTIVITA' COLLETTIVA, LA FP CGIL  
NON RITIENE DI ADERIRE ALLA PROPOSTA  
DI METTA A REGIME DI UN SISTEMA DI VALUTAZIONE  
INDIVIDUALE NON SPERIMENTATO NE' CONCORDATO  
IN PRECEDENZA, A VALERE SUI FONDI 2008  
IN ASSENZA DI QUALUNQUE ATTO PROCEDURICO  
ALLA VALUTAZIONE RICONOSCIBILE DAI VALUTATI  
(IDENTIFICAZIONE DEGLI OBIETTIVI, VERIFICA INTERMEDIA  
VALUTAZIONE DELL'ANDAMENTO DEL SISTEMA,  
COSTRUZIONE DI UN SISTEMA DI GARANZIE, ECC).  
TALI SERIE CARENZE NON OFFRONO LE NECESSARIE  
GARANZIE DI UNA VALUTAZIONE ESENTE DA  
LIVELLI DI DISCREZIONALITA' NEL GIUDIZIO E DAGLI  
ELEMENTI DISCORDIVI CHE EVENTUALMENTE POSSANO  
SORGERE;

NEI MERITO DELL'ACCORDO LA FPCGIL RITENE  
COME INCONGRUENTE LA PARAMETRIZZAZIONE  
AL PUNTO 5 PER QUEL CHE RIGUARDA  
L'INDIVIDUAZIONE DI UNA SCALA PARAMETRALE  
X POSIZIONE ECONOMICA ANZICHÈ PER AR,  
NONCHÈ APPARE DEL TUTTO INCOMPRESIBILE  
LA ~~TRIPLA~~ <sup>TRIPLA</sup> PARAMETRIZZAZIONE PER PSS,  
E PER ESISTO VALUTAZIONE INDIVIDUALE  
E PER INDICE DI ASSIMILITÀ LAVORO  
POICHÈ LA VALUTAZIONE INDIVIDUALE DI PER  
DORBBERE AVERE UNA CONNOTAZIONE COMPLE  
CON PRENDENTE I CRITERI DI ASSIMILITÀ E  
QUALITÀ DELL'APPORTO PROFESSIONALE,  
INOLTRE L'EVENUOCE CONTRADDITTORIO A  
FUTURA DEL LAVORATORE NON SEMBRA  
PODER AVERE INCIDENZA SULL'EVENUOCE  
MODIFICA DEL GIUDIZIO NONCHÈ MANCA  
UNA STRUTTURAZIONE DEFINITA DEL  
CONTRADDITTORIO CHE ASSICURI IL NECESSARIO  
CARATTERE DI TERZETÀ NELLA VALUTAZIONE  
DELLO STESSO,

Cheloni  
FPCGIL



## NOTA A VERBALE

La FLP avrebbe potuto sottoscrivere un accordo con un passaggio ai criteri di valutazione collettiva ed individuale se questo fosse stato il prodotto di un cammino qualificante condiviso tra Amministrazione e OO.SS. che, con un documento programmatico, prevedesse prima l'applicazione in via sperimentale e successivamente la messa a regime con ricaduta economica per il personale.

In tal modo il modello avrebbe permesso di apporre le eventuali correzioni e la verifica di applicabilità alla fattispecie.

Viceversa, anche le clausole programmatiche contenute nell'accordo odierno si svuotano del loro significato.

Per quanto sopra detto, la nostra O.S. non sottoscrive tale accordo: pur condividendo l'impostazione generale della proposta, la FLP ritiene che essendo l'accordo successivo al periodo che si intende contrattare, la produttività individuale non può essere oggetto di valutazione poiché le regole non possono stabilirsi a posteriori e provenire da una volontà unilaterale.

Sebbene, sia prevista una clausola di salvaguardia per i dipendenti, per una possibile opposizione al giudizio valutativo espresso dal dirigente (**ex post**), ciò non è che un mero passaggio dovuto per far accettare gli effetti di quanto sopra detto.

Inoltre, ben si sa che una qual si voglia eccezione allo stesso causerebbe il fermo della liquidazione a tutto il personale sino alla risoluzione della controversia.

Si osserva, inoltre, che alla voce "fattori di correzione" l'applicazione al cento per cento degli importi della scala parametrica conduce alla duplicazione della valutazione legata alla qualifica, già considerata per la valutazione della produttività individuale.

Dobbiamo registrare, infine, l'ennesima chiusura da parte della delegazione di parte pubblica ad intrattenere corrette relazioni sindacali.

La FLP non ha, infatti, avuto risposta dall'Amministrazione (interpellata durante il dibattito al tavolo per ben tre volte) circa i tempi previsti per la liquidazione delle somme a cui si riferisce questo accordo e quelli del FUA delle sedi territoriali RGS, già sottoscritti ed a tutt'oggi non ancora liquidati.

Ribadiamo che, essendo i crediti vantati crediti di lavoro a tutti gli effetti, innanzi all'inerzia dell'Amministrazione la FLP si attiverà per chiedere l'istituzione delle procedure di conciliazione innanzi ai Giudici del Lavoro.

Si evidenzia, inoltre, una "antipatica" ed incomprensibile disparità di trattamento tra il personale livellato e la dirigenza che nei prossimi giorni si vedrà liquidate le somme del proprio fondo poiché già in pagamento presso gli uffici del Servizio Centrale del Sistema Informativo Integrato di Latina.

*Roma 24/07/09*

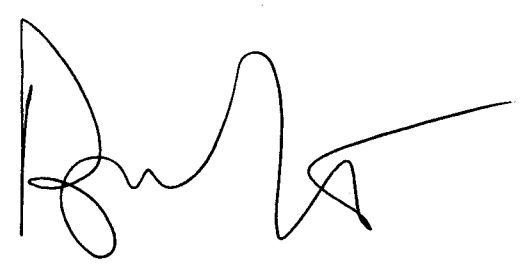
# NOTA o VERBALE

LA DS CISL NON SOTTOSCRIVE L'ACCORDO  
IN QUANTO NON CONDIVIDE LA VALUTAZIONE  
DELLA PRESTAZIONE INDIVIDUALE, CON UN PESO  
PARI AL 20%, FATTA ESCLUSIVAMENTE DAL  
DIRIGENTE NON GENERALE SENZA NESSUNA  
SPERIMENTAZIONE PRECEDUTE E SENZA UN  
ACCORDO PREVENTIVO TRA LE PARTI -

TUTTO QUESTO VIENE AVVALOMATO DAL FATTO  
CHE LE STESSA PARTI FIRMATARIE DELL'ACCORDO,  
CONCORDANO CHE IL SISTEMA POSSA ESSERE  
ULTERIORMENTE MIGLIORATO E MONITORATO  
PER INDIVIDUARE POSSIBILI CECHEGGI  
di miglioramento -

~~\_\_\_\_\_~~ ~~\_\_\_\_\_~~

Per 24/7/09



MINISTERO DELL'ECONOMIA E DELLE FINANZE DIP. DELLA RAGIONERIA GEN. STATO SERV. DIPL. AA. GG. PERS. e ORGAN.
24 LUG. 2009
0084009
PROT. N. _____ UFFICIO DEL PERSONALE