

# **Monitoraggio della contrattazione integrativa**



---

## **Monitoraggio della contrattazione integrativa**

(art. 40 bis commi 3 e 4 del d.lgs. n. 165/2001, nel testo introdotto dall'art. 17 della legge n. 448/2001 e dell'art. 67 della legge 133/2008, come modificato dall'art. 55 del d.lgs. n. 150/2009)

## **Le principali novità riferite alla rilevazione 2011**

La rilevazione 2011 dei Fondi per la contrattazione integrativa trova la sua principale criticità nella verificabilità della prescrizione dell'art. 9 comma 2-bis del d.l. n. 78/2010 convertito con la legge 122/2010 che prevede, come chiarito dalla circolare Ragioneria Generale dello Stato 15 aprile 2011 n. 12:

**a.i “fondi 2011” non possono superare il limite 2010**

**b.** una volta rispettato il primo vincolo, i fondi stessi devono essere ulteriormente ridotti in misura proporzionale alla diminuzione del personale.

Per interpretare correttamente le modifiche introdotte nella tabella 15 e nella scheda informativa 2 del Conto Annuale 2011, l'applicazione pratica delle indicazioni volute dal legislatore richiede tre ordini di considerazioni:

1. Va segnalato preliminarmente che i due vincoli del comma 2-bis (rispetto limite 2010 e riduzione proporzionale) costituiscono due distinti controlli, da eseguirsi nella successione indicata, in quanto possono dare luogo a due distinte e successive riduzioni.

2. Va segnalato come le indicazioni generali dell'art. 9 del d.l. 78/2010 come convertito nella legge 122/2010 vanno lette, secondo i

---

diversi articolati interventi, **come una scelta di calmierazione generale della spesa:**

- congelamento della tornata di contrattazione collettiva di livello nazionale;
- **congelamento della quota ordinariamente spettante a livello individuale;**
- **congelamento ai livelli del limite 2010;**
- **congelamento della quota media pro-capite in presenza di riduzione del personale.**

Questa ultima fattispecie necessita di una particolare attenzione: in presenza infatti di una **riduzione del personale** (asseverata dalla cosiddetta **regola della semisomma** indicata dalla richiamata circolare n. 12), una riduzione proporzionale delle sole quote variabili del fondo, ovvero una riduzione

proporzionale - ove previsto - che non consideri le poste temporaneamente allocate a bilancio - in particolare i differenziali per le progressioni orizzontali concretamente pagati al personale in servizio in asseverazione dell'art. 1 comma 193 della legge 266/2005, le cosiddette PEO a bilancio - si traduce matematicamente in un "aumento" delle quote medie pro-capite riferite al personale che rimane in servizio; tale personale si troverebbe infatti a godere, in aumento, delle quote di salario accessorio cosiddette fisse non più percepite dal personale cessato, ovvero dei ritorni al fondo delle quote di risorse a bilancio liberate dal personale cessato, in particolare delle PEO. Tale incremento contrasta con le indicazioni della seconda parte dell'art. 9 comma 2-bis in una lettura coordinata con i diversi interventi previsti dall'art. 9 nel suo complesso.

---

3. Vanno segnalati gli istituti non soggetti al vincolo del rispetto dell'art. 9 comma 2-bis. Si tratta in primo luogo degli incarichi aggiuntivi effettuati dal personale in regime del cosiddetto "conto terzi" esplicitato dalla circolare n. 12/2011, incarichi da intendersi come commissionati e remunerati dall'esterno dell'Amministrazione. Attengono a questa fattispecie, a titolo esemplificativo, le risorse trasferite all'Amministrazione per incarichi nominativamente affidati a specifici dipendenti, le risorse trasferite dall'ISTAT per il censimento 2011, gli incrementi del fondo realizzati con risorse dell'Unione Europea (ove consentito dalla normativa contrattuale di livello nazionale) nonché, per i casi in cui tale attività non risulti ordinariamente resa dalle Amministrazioni, i proventi per nuove convenzioni per la quota conferita al fondo ai sensi dell'art. 43

comma 3 della legge n. 449/1997. La delibera n. 51/2011 della Corte dei Conti - sezioni riunite - esclude dal rispetto del limite 2010 anche le quote per la progettazione ex art. 92, commi 5 e 6 del d.lgs. 163/2006 nonché i compensi professionali degli avvocati in relazione a sentenze favorevoli all'Amministrazione. Non rilevano infine, ai fini del rispetto del limite 2010, le eventuali risorse non utilizzate del fondo anno precedente e rinviate all'anno successivo (laddove contrattualmente previsto) in quanto le stesse non rappresentano un incremento del fondo ma un mero trasferimento temporale di spesa di somme già certificate. Per completezza è opportuno segnalare che vanno ricomprese invece nel rispetto del limite 2010 le risorse derivanti dal recupero evasione ICI e le risorse eventualmente destinate all'incentivazione del personale

---

della polizia locale ai sensi dell'art. 208, comma 2 bis, del d.lgs. n. 285/1992 e successive modificazioni (codice della strada) in quanto, pur facendo confluire al fondo risorse da fonti esterne all'Amministrazione, derivano da attività rese ordinariamente dal personale nei confronti della propria Amministrazione.

Alla luce di quanto appena esposto ed al fine di consentire il corretto monitoraggio dei fondi, la tabella 15 del Conto Annuale 2011 è stata quindi così modificata:

- a. le risorse derivanti dall'applicazione dell'art. 43 legge 449/97, in precedenza rappresentate in un unico valore, sono state ripartite su due voci distinte:
  - entrate “conto terzi” (che, per i casi in cui tale attività non risulti ordinariamente resa dalle Amministrazioni e con riferimento alle

nuove convenzioni, non rilevano ai fini del limite 2010)

- risparmi di gestione

- b.** è stata inserita, ove ritenuto necessario, una nuova voce dove indicare le risorse derivanti dalla liquidazione di sentenze favorevoli all'ente
- c.** sono state previste due voci distinte dedicate alle decurtazioni di cui all'art. 9 comma 2-bis del d.l. 78/2010, in modo da rispecchiare i due successivi momenti di applicazione previsti dalla norma (l'eventuale decurtazione per rispetto del limite 2010 e la eventuale successiva decurtazione in ragione della diminuzione di personale); tali decurtazioni sono state inserite sia nella sezione "risorse stabili" sia nella sezione "risorse variabili" del fondo.

Anche la scheda informativa 2 è stata modificata, sempre in relazione al monitoraggio

---

del rispetto dell'art. 9 del d.l. 78/2010 convertito dalla legge 122/2010, nei seguenti aspetti:

- a. sono state inserite cinque nuove domande finalizzate a raccogliere informazioni dettagliate per la verifica del limite 2010 e a monitorare le risorse che non rilevano a tal fine
- b. nella sezione “progressioni orizzontali nell'anno di rilevazione” sono state aggiunte due ulteriori domande volte a verificare l'osservanza della condizione prevista dall'art. 9 comma 1 del CCNL 11/04/2008 e del disposto dell'art. 9 comma 21 del d.l. 78/2010
- c. sono state eliminate alcune domande presenti nella scheda informativa dell'anno precedente ritenute ormai di minor interesse alla luce delle intervenute disposizioni di legge.

## **Il monitoraggio della contrattazione integrativa: aspetti generali**

Il monitoraggio della contrattazione integrativa è realizzato d'intesa con la Corte dei Conti e con la Presidenza del Consiglio dei Ministri - Dipartimento della Funzione Pubblica ai sensi dell'art. 40 bis del d.lgs. n. 165/2001, sulla base di due specifiche sezioni del Conto Annuale:

- la tabella 15, che rileva la costituzione dei fondi per la contrattazione integrativa e la corrispondente destinazione di tali risorse concordata in sede di contrattazione integrativa;
- la scheda informativa 2, finalizzata a raccogliere specifiche informazioni sempre in tema di contrattazione integrativa.

Il comma 4 dell'art. 40 bis del d.lgs. 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 (cfr. più oltre) 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 all'aggiornamento della relativa pubblicazione sul sito web dell'Istituzione.

Le tabelle 15 e le schede informative 2 rispondono alle seguenti finalità:

- supportare le diverse Amministrazioni con uno schema di costituzione dei Fondi per la contrattazione integrativa aderente alle diverse indicazioni della normativa e dei disposti contrattuali di livello nazionale vigenti;
- uniformare gli schemi di rappresentazione dei fondi della contrattazione collettiva tanto sul fronte della costituzione dei fondi, cioè del dimensionamento delle risorse disponibili al livello di negoziazione integrativa, che sul fronte delle decisioni contrattuali circa il relativo utilizzo; schemi uniformi risultano di ausilio al livello locale di contrattazione, consentendo più agevoli pratiche di benchmark con altre amministrazioni (le cui evidenze, per volontà del legislatore, vanno rese

---

pubblicamente disponibili sul sito web di ciascuna amministrazione); sono utili inoltre al supporto delle politiche di governo del personale pubblico del livello regionale come di quello nazionale (oltre che alle diverse articolazioni di controllo, segnatamente ai neo costituiti organismi indipendenti di valutazione ed alle sezioni regionali della Corte dei Conti), in quanto consentono agevoli elaborazioni a fini valutativi;

- costituire la base conoscitiva della relazione tecnico-finanziaria prevista dall'art. 40, comma 3-*sexies*;
- consentire di misurare in modo oggettivo e confrontabile il grado di differenziazione nell'attribuzione degli istituti incentivanti in essere nel 2011 (produttività collettiva e individuale, progetti, retribuzione di risultato) per monitorare, nel tempo, la loro

evoluzione nei nuovi istituti previsti dal d.lgs. 150/2009, in particolare la performance individuale; va rimarcato che tale finalità è tesa anche a supportare l'adempimento previsto dall'art. 11, comma 8, punto d) del d.lgs. 150/2009 in capo a ciascuna amministrazione in tema di trasparenza circa l'analisi di selettività della premialità adottata;

- consentire il monitoraggio dell'evoluzione nel tempo del grado di selettività delle progressioni economiche disciplinate a decorrere dal 15 novembre 2009 (data in entrata in vigore di tale norma) dall'art. 23, commi 1-2 del d.lgs. 150/2009.

Si riassumono qui di seguito le principali caratteristiche di rilevazione, distintamente per la tabella 15 e per la scheda informativa 2.

## **Tabella 15**

- 
- individuazione distinta di ciascun Fondo per la contrattazione collettiva (es. *Fondo unico per le risorse decentrate* per il personale non dirigente del comparto Regioni e Autonomie locali ovvero *Fondo fasce*, *Fondo condizioni di lavoro* e *Fondo produttività* per il personale non dirigente del Servizio sanitario nazionale);
  - rilevazione distinta, nell'ambito della sezione di **costituzione** di ciascun Fondo per la contrattazione integrativa, delle **risorse fisse aventi carattere di certezza e stabilità** rispetto alle **risorse variabili**;
  - rilevazione distinta, nell'ambito della sezione di **destinazione** contrattata di ciascun Fondo per la contrattazione integrativa delle
    - destinazioni specificamente **regolate dall'accordo annuale** sull'utilizzo delle risorse del Fondo cui la rilevazione si riferisce;

- le **restanti destinazioni**, per le quali non interviene l'accordo annuale sull'utilizzo delle risorse (es. le indennità che partecipano al fondo per la contrattazione integrativa ma la cui misura individuale è regolata dal Contratto collettivo nazionale di lavoro, le progressioni economiche già perfezionate in precedenza, la retribuzione di posizione dei dirigenti il cui contratto individuale risulta già in essere ecc.)
- le eventuali **code contrattuali**, dove vanno inserite le poste dei Fondi per l'anno di riferimento che la contrattazione integrativa, in tutto o in parte, deve ancora disciplinare all'atto della compilazione (o aggiornamento) del Conto annuale.

## Scheda informativa 2

- individuazione dell'atto formale di costituzione dei Fondi per la contrattazione integrativa mediante l'indicazione della data in

---

cui tale adempimento risulta realizzato a cura dell'Amministrazione;

- l'importo totale dei fondi 2010 e 2011, comprensivi cioè delle progressioni economiche orizzontali eventualmente contabilizzate a bilancio;
- la eventuale percentuale di riduzione proporzionale del personale ai sensi della circolare n. 12/2011
- gli importi complessivi del fondo 2010 e del fondo 2011 riferiti a poste non rilevanti alla verifica del limite 2010 ex art. 9 comma 2bis legge 122/2010
- la misura, distintamente per Area, Categoria o Fascia, della quota di progressioni orizzontali registrate nell'anno in proporzione al personale complessivo di ciascuna Area/Categoria/Fascia, al fine di giungere ad una misura quantitativa del grado di selettività delle stesse;

- la misura del grado di selettività degli importi incentivanti (produttività collettiva, produttività individuale, progetti) definiti (ed eventualmente erogati) a valere sui Fondi correnti.

Poiché alcune informazioni della scheda informativa 2 costituiscono una mera elaborazione di evidenze esposte in tabella 15, risulta opportuno procedere preliminarmente alla compilazione di tale tabella. Solo dopo aver ultimato tale adempimento sarà possibile compilare le sezioni della scheda informativa 2.

---

## **Tabella 15 - Fondi per la contrattazione integrativa**

# Istruzioni di carattere generale

## COMPARTO ...

**TABELLA 15 - FONDO UNICO PER LE RISORSE DECENTRATE**  
**MACROCATEGORIA: ...**

Costituzione fondi per la contrattazione integrativa (*)			Destinazioni
DESCRIZIONE	CODICE	IMPORTI	DESCRIZIONE
<b>Fondo unico per le risorse decentrate</b>			<b>Fondo unico per le risorse decentrate</b>
<i>Risorse fisse aventi carattere di certezza e stabilità</i>			<i>Destinazioni non contrattate</i>
<b>Totale Risorse fisse</b>			<b>Totale Destinazioni</b>
<b>Risorse variabili</b>			<b>Destinazioni contrattate</b>
<b>Totale Risorse variabili</b>			<b>Totale Destinazioni</b>
<b>Risorse allocate temporaneamente all'esterno del Fondo</b>			<b>(eventuali) Destinazioni allocate</b>
<b>Totale Risorse esterne al Fondo</b>			<b>Totale Destinazioni allocate</b>
<b>TOTALE</b>			<b>Totale Destinazioni</b>

(\*) tutti gli importi vanno indicati in euro e al netto degli oneri sociali (contributi ed IRAP) a carico del datore di lavoro

(\*\*) Escluse le poste connesse a sponsorizzazioni, recupero evasione ICI e quelle relative a quote per la progettazione, identificate in

## Fonti

---

La tabella 15 è finalizzata a rilevare le risorse dei Fondi per la contrattazione integrativa e le relative modalità di utilizzo come regolate in sede di contrattazione integrativa. Va rimarcato che la tabella va compilata anche nel caso di assenza di contrattazione integrativa formalizzata. La mancata formalizzazione può essere conseguenza di ritardi nella contrattazione stessa, ovvero determinata da atti di concertazione non formalizzati (es. art. 4 c. 4 CCNL 23.12.1999 della Dirigenza degli Enti Locali per gli enti con meno di cinque dirigenti) o anche perché, come nel caso dei dirigenti di prima fascia dei comparti statali, non è prevista direttamente in sede di CCNL una contrattazione integrativa. Anche in tali eventualità, infatti, il “fondo” costituisce un limite di spesa che va in ogni caso esplicitamente formalizzato dall’Amministrazione al fine di consentire alla stessa nonché agli Organi di controllo di

verificarne il rispetto. Tale limite di spesa, articolato nelle diverse voci che costituiscono la *costituzione del fondo*, va quindi riportato nella sezione di sinistra della tabella 15. La sezione di destra, non essendovi nel caso in esame contrattazione integrativa formalizzata, va riempita unicamente per la parte riferita alle “destinazioni non contrattate specificatamente dal C.I. di riferimento (ed eventualmente nella sezione “risorse ancora da contrattare” a fini di quadratura con la sezione di costituzione. In generale i “documenti” a partire dai quali è necessario procedere alla compilazione della tabella 15 non vanno rintracciati nelle scritture contabili dell’Amministrazione (in particolare nel bilancio), alle cui evidenze sono dedicate le tabelle 12, 13 e 14 del Conto Annuale. I documenti giuridicamente necessari alla compilazione della tabella 15 sono i seguenti:

- 
- a) l'atto formale di costituzione del fondo per l'anno di rilevazione, di pertinenza esclusiva dell'Amministrazione;
- b) in assenza (eventualmente) di un atto di costituzione del fondo formalmente separato dall'accordo annuale sull'utilizzo delle risorse, andranno prese a base della compilazione della sezione "Costituzione del fondo" della tabella 15 le evidenze che emergono, al medesimo titolo, dall'accordo annuale debitamente siglato e certificato, usualmente nel preambolo o nella presa d'atto delle parti;
- c) il contratto collettivo integrativo quadriennale (o biennale);
- d) l'accordo annuale sull'utilizzo delle risorse siglato in sede di contrattazione integrativa;
- e) in assenza (eventualmente) di specifica quantificazione formalizzata in sede di atto di contrattazione integrativa annuale, le appostazioni per competenza dei capitoli di

spesa necessarie alla corretta compilazione e riscontrabilità delle “Destinazioni non contrattate specificamente dal CI di riferimento” della sezione di destinazione della tabella 15.

## **La casistica di compilazione**

La tempistica attraverso cui si sviluppa la contrattazione integrativa può essere molto differenziata fra i diversi comparti e, all'interno di essi, fra gli enti che li compongono. Alla data di scadenza della presentazione del Conto annuale le Istituzioni possono trovarsi in situazioni molto differenti, rispetto alla definizione dell'accordo annuale di utilizzo delle risorse per l'anno di riferimento della rilevazione, ciascuna delle quali deve trovare una sua corretta rappresentazione all'interno dei modelli in esame.

---

Si elenca una possibile casistica in cui gli enti possono trovarsi alla luce dell'assenza di uno o più dei documenti sopra elencati.

1) Non risulta evidenza formale della costituzione del fondo (o dei fondi) per la contrattazione integrativa per l'anno di riferimento del Conto Annuale

In questa eventualità manca il fondamento stesso con cui procedere alla contrattazione integrativa. Questo non impedisce l'erogazione di risorse che possono essere comunque destinate a diversi istituti contrattuali anche in assenza di un adempimento fondamentale quale quello della corretta identificazione delle risorse dei Fondi, cioè del limite di spesa determinato nell'osservanza dei disposti del contratto collettivo nazionale di lavoro, nel rispetto dei vincoli di bilancio e del patto di stabilità e di analoghi strumenti del contenimento della spesa. Tuttavia, in

manca nza dell'atto formale con cui l'amministrazione stabilisce l'esatta consistenza di un Fondo, l'intera tabella 15 dovrà essere corrispondentemente lasciata in bianco e tale circostanza sarà asseverata sul sito web dell'Amministrazione che dovrà pubblicarvi la stampa dell'intero modello del Conto annuale, da cui risulta appunto la mancata compilazione della tabella 15.

Se la costituzione del Fondo (o dei Fondi) per la contrattazione integrativa risultasse formalizzata oltre la scadenza di compilazione del Conto annuale sarà necessario aprire una rettifica ed inserire la tabella 15, integrando la documentazione del sito web dell'Istituzione.

2) L'Istituzione ha provveduto alla costituzione del Fondo (o dei Fondi) per la contrattazione integrativa dell'anno di riferimento ma il corrispondente accordo annuale sull'utilizzo

---

delle risorse non risulta perfezionato e certificato all'atto della compilazione del Conto annuale

In questo caso andrà compiutamente compilata la sezione di sinistra della tabella 15 (Costituzione dei Fondi) e dimensionate le poste della sezione di destra (Destinazione dei Fondi), per quanto possibile (cfr. più oltre) con riferimento alla sezione “Destinazioni non contrattate specificamente dal CI di riferimento”. Dovrà invece essere lasciata completamente in bianco la sezione “Destinazioni contrattate specificamente dal CI di riferimento” in quanto non risulta alcun atto formale dal quale ricavare gli importi.

**ATTENZIONE**

La differenza fra l'ammontare di costituzione del Fondo ed il totale destinato in termini di “Destinazioni non contrattate specificamente dal CI di riferimento” va appostata nella

sezione “Risorse ancora da contrattare” in quanto riflette le risorse che la sede della contrattazione integrativa è chiamata a definire alla luce e nel rispetto delle disposizioni vigenti.

- 3) L’Istituzione ha provveduto alla costituzione del Fondo (o dei Fondi) per la contrattazione integrativa per l’anno di riferimento della rilevazione ma l’accordo annuale sull’utilizzo delle risorse risulta perfezionato e certificato solo in parte (presenza di code o rinvii contrattuali)

Nel caso in cui l’accordo non abbia compiutamente definito l’utilizzo di tutte le risorse va compilata la sezione “Destinazioni contrattate specificamente dal CI di riferimento” per le quote concordate mentre le somme ancora non regolate vanno riportate nella voce “Importi ancora da contrattare”. La sezione “Destinazioni non contrattate

---

specificamente dal CI di riferimento” va compilata come descritto al punto precedente. Al momento in cui la coda contrattuale venisse formalizzata e certificata si renderà necessario aprire una rettifica per aggiornare la tabella 15 e spostare nelle destinazioni concordate le risorse iscritte nella voce “Importi ancora da contrattare”.

4) L’Istituzione ha provveduto alla costituzione del Fondo (o dei Fondi) per la contrattazione integrativa e l’accordo annuale sull’utilizzo delle risorse risulta definito e certificato

In tale evenienza è possibile la compilazione definitiva di tutte le sezioni della tabella 15.

---

## **La costituzione dei Fondi per la contrattazione integrativa**

---

La prima sezione della tabella 15 (sezione di sinistra) è deputata a registrare la costituzione di ciascun Fondo per la contrattazione integrativa.

Come anticipato tale sezione è a sua volta suddivisa in Risorse fisse/Risorse variabili cui si aggiunge, ma solo ove espressamente prevista, l'ulteriore tipologia delle Risorse temporaneamente allocate all'esterno del fondo (voce obbligatoria ove presente).

Nell'ambito di ciascuna tipologia sono elencate le singole voci che compongono tale aggregato, secondo la seguente strutturazione logica:

### **Risorse fisse aventi carattere di certezza e stabilità**

- **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 da CCNL** successivamente al consolidamento di cui al

---

punto precedente (es. gli incrementi disposti dai CCNL 2002-05, 2004-05 e 2006-09 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.

- **Decurtazioni del Fondo/Parte fissa**, distinte nelle due voci riferite all'art. 9 comma 2-bis del d.l. 78/2010 (limite 2010 e la successiva decurtazione proporzionale) nonché 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. Questa ultima 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. 165/2001 come novellato dall'art. 54 del d.lgs. 150/2009) ovvero nei casi in cui il recupero entro la tornata contrattuale successiva delle poste erogate in eccesso viene posto in essere direttamente dall'Amministrazione in applicazione dei principi giuridici appena

---

riportati. Gli importi in riduzione non vanno indicati con il segno meno, in quanto il segno di tutte le voci che agiscono in riduzione è già considerato sia in SICO che nel kit excel

- **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.

### **Risorse variabili**

Si tratta di risorse che in ogni caso non sono consolidate nel tempo, delle quali, cioè, non è rintracciabile certezza del medesimo ammontare per gli anni successivi (a quadro giuridico invariato). 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; un ulteriore esempio tipico, ove contrattualmente

previsto, è quello delle cosiddette risorse non utilizzate fondo anno precedente (in caso di integrale utilizzo del Fondo dell'anno precedente, infatti, tale posta risulta di necessità pari a zero). Anche in questa sezione è prevista la voce *Riduzioni del Fondo/Parte variabile*, che segue la medesima logica della corrispondente voce di parte fissa con riferimento alle poste variabili che compongono il Fondo.

## **ATTENZIONE**

Un mero ritardo nella erogazione delle risorse, ad esempio nel caso del pagamento del saldo della produttività oltre il termine della fine dell'anno di riferimento, non comporta una economia in termini di previsione contrattuale. Le economie che vanno ad incrementare il Fondo dell'anno successivo ai sensi dei disposti contrattuali debbono essere formalmente quantificate mediante una opportuna ricognizione amministrativa volta ad

identificare: a) l'accertamento della presenza di tali risorse nel fondo dell'anno precedente (o degli anni precedenti); b) il definitivo mancato utilizzo di tali risorse nell'ambito del fondo dell'anno precedente (o degli anni precedenti). A titolo esemplificativo: genera economia contrattuale l'accertamento che le poste relative alla produttività collettiva e individuale, una volta terminate tutte le relative procedure, non risultano compiutamente erogate (a causa di valutazioni non ottimali, di cessazione di personale, di mancata realizzazione, in tutto o in parte di specifici progetti ecc.); non genera economie il saldo della produttività erogato di necessità l'anno successivo a quello di riferimento, così come una procedura di progressione economica che si concluda in ritardo, ma che utilizzi in ogni caso risorse del Fondo in esame e rispetti la decorrenza giuridica concordata: ancorché erogate in ritardo tali risorse continuano a valere sul

fondo del relativo anno e non costituiscono, quindi, “Risorse non utilizzate provenienti dall’anno precedente”. Il Servizio sanitario nazionale fa eccezione in quanto regola tali importi nel medesimo anno, nell’ambito del fondo produttività/risultato corrente.

Qualora l’Istituzione, una volta concluso l’anno di riferimento, non provveda a stipulare il relativo accordo di utilizzo, le “risorse ancora da contrattare”, accertate mediante idonea ricognizione amministrativa, concorrono a formare le economie che vanno ad incrementare, una tantum e quindi da utilizzarsi unicamente per istituti di retribuzione variabile, le risorse contrattuali del Fondo dell’anno successivo.

## **Risorse allocate temporaneamente all'esterno del Fondo**

Per alcuni comparti il Fondo per la contrattazione integrativa è valutato al netto

---

delle progressioni orizzontali storiche contabilizzate a bilancio ai sensi dell'art. 1 comma 193 della legge 266/2005. Ne consegue che, ogni qual volta la contrattazione integrativa stabilisce quote di risorse destinate alle progressioni orizzontali, tali risorse “escono dal Fondo” per rientrarvi unicamente alla cessazione (o progressione verticale) del personale coinvolto. Poiché in questa fattispecie il Fondo per la contrattazione integrativa in senso stretto risulta rendere conto solo di una parte delle risorse a regime, è stata prevista questa ulteriore voce – obbligatoria - destinata a completare le informazioni rese disponibili con riferimento, appunto, al Fondo in senso stretto.

## **ATTENZIONE**

Va richiamata l'esigenza che le “Risorse” temporaneamente allocate all'esterno del Fondo coincidano esattamente con le “Destinazioni” temporaneamente allocate

all'esterno del Fondo. Tale identità contabile deriva dalla natura giuridico-programmatoria della costituzione del Fondo e della relativa programmazione di utilizzo alla luce del Contratto Integrativo di riferimento. Anche le voci temporaneamente allocate all'esterno del fondo debbono, quindi, rispondere alla medesima natura delle restanti poste della tabella 15.

Si richiama all'attenzione che le Amministrazioni per le quali le progressioni economiche orizzontali "storiche" sono contabilizzate all'esterno del Fondo rispondono ai vincoli dell'art. 1 c. 189 della legge n. 266/2005, che prevede il rispetto del limite del Fondo certificato per l'anno 2004 ridotto del 10%. Per questo motivo questa sezione della tabella 15 chiede contezza delle risorse temporaneamente allocate all'esterno del Fondo nel 2004, cioè dell'anno rispetto al

---

quale va osservato il limite imposto dalla legge 266/2005, cui va aggiunto (+) o detratto (-) il differenziale necessario per giungere alla valorizzazione delle risorse temporaneamente allocate all'esterno del Fondo per l'anno 2011.

---

## **La destinazione dei Fondi per la contrattazione integrativa**

---

La seconda sezione della tabella 15 (sezione di destra della tabella) è deputata a registrare la destinazione delle risorse rese disponibili dalla corrispondente costituzione di ciascun Fondo per la contrattazione integrativa. La sezione è a sua volta suddivisa in quattro parti.

### **Destinazioni contrattate specificamente dal Contratto Integrativo di riferimento**

Questa parte può essere compilata unicamente in presenza di un accordo contrattuale debitamente formalizzato e certificato che regoli specificamente le risorse del Fondo (o dei Fondi) 2011.

## **Destinazioni non contrattate specificamente dal CI di riferimento**

In questa parte vanno registrate le previsioni di spesa per istituti che debbono comunque essere erogati e non possono essere - o in definitiva non vengono - regolati in sede di accordo integrativo formalmente stipulato. Si tratta a titolo esemplificativo:

- delle indennità la cui misura è inderogabilmente disciplinata dal Contratto collettivo nazionale di lavoro (come l'indennità di comparto nel caso degli enti locali o l'indennità di specificità medica nel caso della dirigenza medica e veterinaria);
- della previsione della spesa per le progressioni economiche già perfezionate antecedentemente a quelle eventualmente regolabili ex-novo con riferimento alle risorse dei Fondi dell'anno di rilevazione;

- 
- della previsione di spesa per indennità legate a condizioni di lavoro come turni, disagio ecc. che l'Amministrazione deve comunque sostenere per assicurare l'ordinato svolgersi dei servizi ecc.;
  - si può anche trattare, infine, dei compensi per produttività collettiva/individuale e progetti che l'Istituzione ritiene di conferire, usualmente di concerto con la parte sindacale ed alla luce di accordi pregressi, anche in assenza di un formale accordo integrativo per l'utilizzo delle risorse specificamente riferito ai fondi 2011.

## **Importi ancora da contrattare**

Vanno qui registrate le risorse che, a causa di ritardi nella stipula del contratto integrativo di riferimento, non vengono erogate dall'Istituzione in attesa, appunto, della stipula di tale accordo.

## **Destinazioni allocate temporaneamente all'esterno del Fondo**

Per i comparti per i quali il Fondo per la contrattazione integrativa è valutato al netto delle progressioni orizzontali storiche, va inserita in questa sezione delle “destinazioni” il totale della corrispondente sezione delle “risorse”, al fine di garantire la quadratura di queste poste.

---

## **Ulteriori indicazioni per la corretta compilazione delle tabelle 15**

---

L’Istituzione deve compilare un modello per ogni macrocategoria di personale indicando, separatamente, tutti i valori relativi ai fondi che fanno riferimento alla medesima macrocategoria.

Le macrocategorie di riferimento e le voci che compongono le sezioni di costituzione e destinazione dei fondi, sono indicate nelle tabelle del modello di ciascun comparto di

---

contrattazione. **I totali delle due sezioni (costituzione ed utilizzo) devono corrispondere.** Più specificamente il totale delle risorse del Fondo (somma di risorse fisse e risorse variabili) deve corrispondere esattamente al totale delle destinazioni del Fondo (somma di destinazioni regolate specificamente dal Contratto Integrativo di riferimento, altre destinazioni ed eventuali importi ancora da contrattare). Ove previsto, inoltre, il totale delle risorse temporaneamente allocate all'esterno del Fondo deve coincidere con il totale delle destinazioni allocate all'esterno del Fondo.

Gli importi devono essere **espressi in euro, senza cifre decimali**, con arrotondamento per difetto in presenza di importi con cifre decimali da 0 a 49, e per eccesso in presenza di importi con cifre decimali da 50 a 99.

Tutti gli importi di tabella 15 devono essere indicati al netto degli oneri riflessi a carico delle

Amministrazioni (contributi previdenziali ed assistenziali ed IRAP). Conseguentemente, eventuali voci di entrata iscritte nel fondo al lordo di detti oneri vanno necessariamente scorporate di tali oneri prima dell'inserimento nella tabella 15.

---

## **Controllo dei dati**

---

Nel campo “Riduzioni del Fondo” l'importo non dovrà contenere il segno algebrico (-) poiché la formula posta a base del controllo lo considera già in riduzione dalle “voci di finanziamento”.

Sia nel kit excel che nelle schermate di SICO viene effettuato il controllo ai fini dell'individuazione della squadratura 5. Il risultato sarà visibile nel riquadro posto a lato della stessa tabella nel kit, mentre sulle maschere web il risultato del controllo verrà visualizzato in testa alla tabella 15.

---

Se il totale degli importi inseriti nella sezione “voci di costituzione” corrisponde esattamente al totale degli importi inseriti nella sezione “voci di destinazione”, nel primo riquadro laterale comparirà “OK”. In caso contrario, nel riquadro della schermata web comparirà in rosso “KO” mentre nel kit excel verrà visualizzata la seguente frase: “Attenzione: il totale di costituzione non coincide con il totale di destinazione”. In entrambi i casi l’Istituzione dovrà verificare l’origine dell’errore e rimuoverlo.

## Scheda informativa 2 – Monitoraggio del contratto integrativo

---

### Istruzioni di carattere generale

---

Nel caso in cui l'Istituzione non abbia ancora provveduto a definire il fondo per l'anno di riferimento della rilevazione del Conto Annuale, la scheda va comunque compilata per la parte di notizie non direttamente ad esso riferite.

La scheda è divisa in sezioni, alcune delle quali variano in funzione della macrocategoria cui sono riferite. Di seguito sono richiamate ed approfondite le diverse sezioni.

#### **Prima sezione: Fondo (domande relative ai dati esposti nella corrispondente tabella 15)**

Le prime tre caselle della scheda riguardano altrettante date relative agli atti più rilevanti in tema di contrattazione integrativa:

a) *Data di Costituzione del Fondo per la contrattazione integrativa.* Con tale data ci si intende riferire

---

all'atto amministrativo con il quale l'Istituzione ha formalizzato il dimensionamento del Fondo per la contrattazione integrativa per l'anno 2011.

## **ATTENZIONE**

- Questa data va lasciata in bianco nel caso in cui l'Istituzione non abbia provveduto a costituire il Fondo per la contrattazione integrativa 2011 (la corrispondente sezione della tabella 15 risulterà in questo caso del tutto non compilata).
- Nel caso in cui l'atto di costituzione del Fondo non risulti formalmente separato dal relativo accordo integrativo annuale è necessario indicare la data formale riportata in tale accordo.

b) *Data di certificazione positiva dell'Accordo vigente.*  
Si tratta della data di certificazione dell'ultimo accordo annuale di utilizzo formalmente in

essere, che non necessariamente è quello relativo ai fondi 2011: è possibile ad esempio che l'ultimo Accordo in essere sia relativo ad un Fondo antecedente. La data non va compilata unicamente nel caso in cui non si registri alcun atto di contrattazione integrativa formalmente certificato presso l'Istituzione. Nel caso in cui in sede di compilazione ma soprattutto di rettifica del Conto annuale sopraggiunga l'accordo relativo ad un anno successivo a quello della rilevazione va comunque mantenuta la data dell'Accordo relativo al Fondo cui si riferisce la presente rilevazione.

c) *Data di entrata in vigore dell'Accordo vigente.* Tale data coincide con la data di certificazione positiva, se l'accordo acquista validità formale con l'atto di certificazione. Presso le Istituzioni che prevedono l'iter Ipotesi di accordo → Certificazione positiva →

---

Accordo definitivo va indicata la data di tale ultimo atto.

Le caselle successive della sezione contengono ulteriori rilevanti informazioni sullo stato della contrattazione integrativa:

1) *L'anno di riferimento dell'accordo annuale vigente.*

Questa informazione consente di monitorare il grado di ritardo della contrattazione integrativa formalmente in essere presso l'Istituzione. Qualora l'ultimo accordo formalmente perfezionato regoli l'utilizzo di Fondi relativi ad uno o anche più anni precedenti, è necessario indicare quale anno risulta regolato da tale accordo. Se nella casella risulta riportato l'anno 2011 vuol dire che la contrattazione integrativa, all'atto della compilazione (o rettifica) del Conto Annuale, non segnala ritardi, cioè che si è in presenza di un Accordo che regola specificamente

l'utilizzo delle risorse del Fondo dell'anno di rilevazione.

2) *Importo totale del fondo 2010*. Occorre indicare l'ammontare complessivo del fondo 2010 (risorse fisse + risorse variabili) comprensivo delle somme relative alle progressioni economiche orizzontali eventualmente contabilizzate in bilancio, anche per i comparti i cui contratti prevedono tale forma di contabilizzazione.

3) *Importo totale del fondo 2011*. Anche in questo caso è necessario riportare l'importo complessivo del fondo 2011 comprensivo delle progressioni economiche orizzontali eventualmente contabilizzate in bilancio.

4) *(eventuale) Percentuale di riduzione proporzionale del personale*. La seconda parte del comma 2-bis del citato art. 9 legge 122/2010 prevede che, una volta ricondotto il fondo 2011 al limite del fondo 2010, lo stesso venga ulteriormente

---

ridotto in proporzione alla riduzione del personale. La circolare n. 12/2011 precisa che tale riduzione va effettuata per ciascuno degli anni 2011-2012-2013 sulla base del confronto tra il valore medio dei presenti nell'anno di riferimento rispetto al valore medio dell'anno 2010. Il valore medio è rappresentato dalla media aritmetica dei presenti al 1 gennaio e al 31 dicembre di ciascun anno, la variazione percentuale tra le due medie rappresenta la misura della riduzione da operare sul fondo.

5) *Totale fondo 2010 che non rileva ai fini del rispetto del limite 2010.* Il dato serve a evidenziare l'ammontare delle risorse non soggette al vincolo del limite stabilito dall'art. 9 comma 2-bis del d.l. 78/2010. Sono da conteggiare a tale fine, ove presenti, le economie del fondo anno precedente, le quote per progettazione, il conto terzi, i compensi agli avvocati per sentenze favorevoli, le risorse da comunità europea.

6) *Totale fondo 2011 che non rileva ai fini del rispetto del limite 2010.* Il dato segue le finalità e le modalità indicate nel punto precedente.

## **Seconda sezione: Posizioni nell'anno di rilevazione**

Questa sezione non presenta innovazioni rispetto al passato contiene domande relative alle posizioni dirigenziali per la macrocategoria “Dirigenti” e a quelle organizzative per la macrocategoria “Non dirigenti”. È volta a monitorare il numero ed il valore unitario annuo delle posizioni dirigenziali/organizzative - che deve essere espresso in euro, senza decimali - che risultano effettivamente coperte al 31.12.2011, distintamente per fascia.

- Le fasce individuate dall'Istituzione sono superiori a 4?

Tale domanda condiziona il modo di rilevare i **valori economici della retribuzione di posizione/posizioni organizzative**, nel

---

caso in cui il numero delle posizioni sia superiore a 4 si procederà nel seguente modo:

- il primo e l'ultimo dei campi “numero posizioni” vanno utilizzati per l'unità di personale destinatarie del valore minimo e massimo delle indennità in questione ed, in corrispondenza, vanno indicati i valori pro-capite negli spazi riservati al “valore”;
- negli altri due campi intermedi, va indicato il valore delle fasce/posizioni numericamente più numerose. In corrispondenza di tali valori intermedi, vanno indicate come numero di posizioni tutte quelle attribuibili, aggregandole al valore più vicino, come da esempio di seguito riportato:

**Situazione**                      **Scheda**  
**dell'Istituzione**            **informativa 2**

(conto annuale)			
N.	Valore	N.	Valore
posizioni	unitario	posizioni	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		

Per il personale non dirigente vengono richieste ulteriori notizie alcune riguardanti il modo in cui vengono finanziate le posizioni:

- Finanziamento della spesa per posizioni organizzative riportate in tabella 13 a carico del fondo
- Finanziamento della spesa per posizioni organizzative riportate in tabella 13 ed eventualmente a carico del bilancio

---

Altre domande riguardano i criteri sulla base dei quali sono state poste in essere le nuove posizioni organizzative eventualmente realizzate nel corso dell'anno 2011:

- L'affidamento delle posizioni organizzative è avvenuto con la scelta del dirigente sulla base di incarichi predeterminati?
- Attraverso un bando ed una successiva procedura comparativa?
- Per scelta dell'organo politico?
- Sulla base di altri fattori?

### **Terza sezione: Progressioni orizzontali nell'anno di rilevazione**

Questa sezione ha il compito di monitorare il numero ed il peso delle progressioni orizzontali poste in essere nell'anno 2011, come oggettivamente rappresentate in tabella 4 del medesimo Conto annuale.

Viene preliminarmente chiesto se è stata verificata la sussistenza del requisito che prevede un periodo minimo di permanenza del lavoratore nella posizione economica in godimento al fine di accedere alla progressione successiva (es. come indicato dall'art. 9 comma 1 del CCNL 11.04.2008 degli EE.LL.).

La successiva domanda è volta a verificare il rispetto del disposto dell'art. 9 comma 21 d.l. 78/2010 che prevede che le progressioni di carriera comunque denominate e i passaggi tra le aree eventualmente disposte negli anni 2011-2012-2013 hanno effetto ai fini esclusivamente giuridici.

Il numero di progressioni va indicato separatamente per Area, Categoria o Fascia (a seconda della dizione utilizzata nei diversi comparti). Nella casella successiva, sempre separatamente per Area, Categoria o Fascia, va riportata l'incidenza delle progressioni sul totale

---

del personale in servizio a inizio dell'anno di quella particolare Area, Categoria o Fascia. Quest'ultima informazione è contenuta nel Conto annuale precedente, nella cui tabella 1 è riportato il personale in servizio al 31.12.2010. La formula, per le progressioni orizzontali di categoria A, è la seguente:

$$\frac{\text{Tot. progr. econ. categoria A tabella 4 Conto Annuale dell'anno di rilevazione}}{\text{Tot. pers. (maschi + fem min e) categoria A al 31.12.10 tabella 1 Conto Annuale anno precedente}} \times 100$$

Il risultato va riportato arrotondato all'unità (cioè senza cifre decimali) nella corrispondente casella della scheda informativa 2. Nell'ipotesi di 11 progressioni orizzontali su un totale a inizio anno di 40 unità di categoria A avremo 11 diviso 40 per 100 che restituisce 27,5 che, arrotondato all'unità porta al numero "28" da trascrivere nella scheda informativa 2 nella casella "Percentuale di Area/Categoria/Fascia A".

Viene inoltre chiesto di indicare il personale che complessivamente ha concorso alle procedure per le progressioni orizzontali.

### **Quarta sezione: Produttività / risultato regolata dall'accordo annuale di utilizzo delle risorse**

Il grado di differenziazione nelle somme collegate a produttività collettiva, produttività individuale, partecipazione a progetti di incentivazione e retribuzione di risultato costituisce una delle richieste più rilevanti a valle dell'entrata in vigore del d.lgs. 150/2009.

Questo indicatore ha la funzione di misurare tale fenomeno “prima” della piena applicazione del d.lgs. 150/2009, anche a seguito della limitazione delle risorse imposte dal d.l. 78/2010. Sarà quindi possibile seguirne l'evoluzione e valutare i passi compiuti per realizzare la volontà del legislatore espressa con tale decreto che, a regime, dispone che quote

---

rilevanti di retribuzione accessoria siano erogate sulla base di un processo di valutazione legato alle performances individuali con esiti significativamente differenziati fra i dipendenti.

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.

L'indicatore sarà espresso in termini di composizione percentuale: potrà ad esempio

attestare che, con riferimento alle risorse destinate a produttività/risultato dei Fondi:

- un terzo dei dipendenti ha percepito quote premiali elevate (superiori al 90% del massimo individuale attribuito)
- un ulteriore terzo dei dipendenti ha percepito quote premiali intermedie (cioè comprese fra il 61 e il 90% del massimo individuale attribuito)
- ed infine il rimanente terzo di dipendenti ha percepito quote premiali significativamente più modeste (uguali o inferiori al 60% del massimo individuale attribuito).

Data la rilevanza e la elevata semplicità conoscitiva del risultato finale dell'indicatore, risulta opportuno che esso venga elaborato a partire da documenti formali facilmente verificabili e con una metodologia di calcolo trasparente ed oggettiva.

---

Il processo di elaborazione dell'indicatore di differenziazione della premialità prevede diverse fasi.

### FASE I - Reperimento dei dati necessari all'elaborazione dell'indicatore

Per l'elaborazione dell'indicatore del grado di differenziazione della premialità sono necessari i seguenti dati:

a) Elenco individuale dei dipendenti con l'indicazione ufficiale degli importi premiali definiti a valere sui fondi per la produttività 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.

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.

L'elenco individuale dei dipendenti corredato dagli importi premiali definiti a valere sui Fondi può essere agevolmente ricavato dal processo documentale che conduce alla definizione degli importi premiali distribuiti, a diverso titolo, a valle del processo di valutazione formalmente necessario per la quantificazione di tali importi.

A valle della definizione del processo di valutazione, come noto, i relativi esiti monetari - cioè quelli di interesse per la costruzione dell'indicatore - sono trasmessi all'ufficio paghe e stipendi per il conseguente inserimento nel cedolino stipendiale del dipendente. Per questo motivo è possibile utilizzare anche tale ultima

---

base di dati (le informazioni desunte direttamente dai cedolini stipendiali dei diversi dipendenti) qualora per esigenze di elaborazione risulti più semplice accedere per questa via ai dati necessari alla costruzione dell'indicatore.

L'indicatore va costruito unicamente se risulta formalmente completata la valutazione degli importi premiali individuali e l'Amministrazione è in grado di erogare ai dipendenti il saldo di tali importi con riferimento al 2011. In assenza di tale requisito l'indicatore non va compilato. In questa evenienza sarà necessario aggiornare il dato (e la pubblicazione sul sito web) quando gli importi premiali 2011 saranno concretamente disponibili.

Il processo che porta alla erogazione degli importi premiali è usualmente il seguente: quantificazione delle risorse da destinare a produttività/progetti/risultato → regole per la

valutazione (da esprimersi ex-ante) → attività svolte → processo di valutazione → definizione degli importi → erogazione degli stessi ai diversi dipendenti partecipanti.

A seconda delle diverse disposizioni anche in sede di contrattazione di livello nazionale, è possibile (o meno) l'erogazione di acconti premiali in corso d'anno.

Per la costruzione dell'indicatore del grado di differenziazione della premialità è necessario prendere in considerazione la totalità degli importi premiali definiti (saldo più eventuali acconti) in quanto le sole poste in acconto non risultano in genere adatte a misurare correttamente il grado di differenziazione della valutazione premiale.

---

## FASE II - Suddivisione dei dipendenti in gruppi omogenei dal punto di vista della premialità

L'elenco individuale dei dipendenti corredato dagli importi premiali definiti a valere sui Fondi 2011 non è tuttavia sufficiente per l'elaborazione dell'indicatore del grado di differenziazione della valutazione in sede di produttività/risultato.

È infatti noto che figure differenti, ad esempio una posizione economica alla base della carriera come un dipendente B2, se anche raggiunge su tutti i fronti i punteggi massimi previsti dai meccanismi di valutazione concordati in sede di contrattazione integrativa, andrà a percepire importi differenti di una figura ai vertici della carriera non dirigenziale, ad esempio una posizione economica D5 con attribuzione della posizione organizzativa.

Queste differenze riflettono un ventaglio previsto ex ante in sede di definizione delle

regole incentivanti laddove l'indicatore in esame è teso invece a cogliere **concrete differenze di valutazione individuale** derivanti dall'applicazione delle regole contrattuali.

Per questo motivo risulta necessario, una volta disponibile l'elenco dei dipendenti e dei relativi premi incentivanti definiti, suddividere lo stesso in “gruppi omogenei”, cioè gruppi che - in base alle regole concordate in sede di contrattazione integrativa - vedano i medesimi compensi incentivanti in ipotesi di medesima valutazione su tutti i parametri che tali regole oggettivamente ricomprendono nel processo di valutazione (compresa, se esplicitamente considerata, la presenza del dipendente).

Nel suddividere il personale dell'Istituzione in “gruppi omogenei” dal punto di vista premiale risulta quindi indispensabile il riferimento oggettivo (e verificabile in caso di controllo) delle regole formali che disciplinano

---

l'attribuzione dei compensi di produttività / risultato presi in esame.

Con riferimento al personale del comparto (ma la medesima logica andrà seguita per il personale dirigente) è possibile individuare alcune casistiche di gruppi omogenei.

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/Categorie/Fasce 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 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) Un problema a parte è rappresentato da quei 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. Ove possibile, cioè nei casi in

cui è prevista dal contratto integrativo una decurtazione matematicamente proporzionale rispetto alle corrispondenti figure a tempo pieno e intero anno lavorato, tali figure andrebbero ricomprese nei rispettivi gruppi omogenei, riportando tuttavia ad anno intero e tempo pieno i relativi importi premiali effettivamente percepiti (per esemplificare, ove un dipendente part-time al 60% percepisca, a parità di valutazione, il 60% di produttività rispetto ad un corrispondente dipendente a tempo pieno, tale dipendente va ricompreso nello specifico gruppo omogeneo riproporzionando a tempo pieno la produttività effettivamente percepita). Ove tale proporzionalità non sia prevista ovvero nei casi in cui risulti eccessivamente complesso/oneroso in termini di tempo di raccolta dati ed elaborazione riportare ad anno intero e tempo pieno gli importi premiali effettivamente percepiti da queste

---

figure, esse vanno aggregate per semplicità in un unico gruppo residuale.

### FASE III - Conteggio dei dipendenti nell'ambito di ciascun gruppo omogeneo

Una volta definiti i gruppi omogenei di dipendenti (es. Gruppo dipendenti A, Gruppo B, Gruppo C, Gruppo Polizia Locale, Gruppo posizioni organizzative, ecc.), il passo successivo è quello di quantificare, nell'ambito di ciascun Gruppo omogeneo

- 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
- 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

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.

A questo fine vanno eseguite le seguenti operazioni:

- Individuazione del massimo individuale attribuito: ad esempio nel caso di un gruppo omogeneo costituito da tre dipendenti con retribuzione di produttività collettiva/produttività individuale/produttività a progetto/retribuzione di risultato complessivamente pari, rispettivamente, a 950 euro, 1.280 euro e 1.190 euro, il massimo individuale concretamente attribuito sarà l'importo di 1.280 euro.
- Individuazione delle soglie rispettivamente del 90% e del 60% del massimo individuale

---

attribuito: nel caso di massimo pari a 1.280 euro tali soglie saranno evidentemente 1.152 euro (90% di 1.280 euro) e 768 euro (cioè il 60% di 1.280 euro).

- Conteggio dei dipendenti compresi nelle diverse soglie: continuando con l'esempio due dei tre dipendenti risulteranno percepire importi di produttività/risultato 2011 relativamente elevati, cioè superiori al 90% del massimo individuale attribuito (infatti sia 1.190 euro che 1.280 euro risultano superiori alla soglia del 90% pari nell'esempio a 1.152 euro), il terzo dipendente risulta allocato nella fascia premiale intermedia, compresa fra il 60% (cioè 768 euro) e il 90% (cioè 1.152 euro) in quanto risulta aver percepito 950 euro.

Le elaborazioni condotte su uno specifico gruppo omogeneo andranno ripetute su tutti i gruppi identificati nella FASE II.

## FASE IV - Somma dei dipendenti dei diversi Gruppi omogenei distintamente per le tre tipologie che caratterizzano l'indicatore di differenziazione della premialità

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.

## FASE V - Elaborazione dell'indicatore del grado di differenziazione nelle somme collegate a produttività collettiva, produttività individuale,

---

partecipazione a progetti di incentivazione e retribuzione di risultato

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.

Riprendendo l'esempio citato in apertura della presente sezione, la distribuzione

- a) 33% dipendenti con importi di produttività/risultato superiori al 90% del massimo individuale attribuito
- b) 33% dipendenti con importi di produttività/risultato compresi tra il 60% ed il 90% del massimo individuale attribuito
- c) 33% dipendenti con importi di produttività/risultato uguali o inferiori al 60% del massimo individuale attribuito

rende conto di un grado di differenziazione delle valutazioni premiali chiaramente più elevato rispetto al seguente ipotetico caso:

- a) 67% dipendenti con importi di produttività/risultato superiori al 90% del massimo individuale attribuito
- b) 33% dipendenti con importi di produttività/risultato compresi tra il 61% ed il 90% del massimo individuale attribuito
- c) 0% dipendenti con importi di produttività/risultato uguali o inferiori al 60% del massimo individuale attribuito.

In caso di difficoltà interpretative è possibile inviare richieste di supporto attraverso e-mail indirizzate alla casella di posta elettronica appositamente dedicata:  
[quesiti.sico.contrattointegrativo@tesoro.it](mailto:quesiti.sico.contrattointegrativo@tesoro.it)

---

## **Notizie aggiuntive o commenti dell'organo di controllo**

In questo spazio il Presidente del Collegio deve riportare sinteticamente le valutazioni formulate sul contratto integrativo in oggetto.

Si ribadisce che il Presidente del collegio dei revisori dei conti operante al momento dell'acquisizione dei dati, deve sottoscrivere il conto annuale predisposto dall'Istituzione (cfr. § “Informazioni operative”), ed in particolare la tabella 15 e la scheda informativa 2, ancorché non abbia certificato i corrispondenti contratti integrativi. Detta situazione andrà evidenziata nello spazio dedicato al “Commento dell'organo di controllo”.