



PROPOSTA DI PARZIALE MODIFICA AD INTEGRAZIONE DEI CRITERI DI ATTRIBUZIONE DEL SALARIO ACCESSORIO EROGATO – A CARICO DEL FUA 2015 - CON LE VOCI “INDENNITA’ CNEL”, “COMPENSI CORRELATI AL MERITO ED ALL’IMPEGNO INDIVIDUALE” E “PREMIO PER LA PRODUTTIVITA’ COLLETTIVA GENERALE PER IL MIGLIORAMENTO DEI SERVIZI”

La presente proposta – formulata dalle OO.SS. e dalle RSU del personale non dirigente del CNEL - per la prossima sessione di contrattazione integrativa, è finalizzata ad aggiornare i criteri di attribuzione del trattamento economico accessorio, contemperando la suddetta esigenza di aggiornare i criteri dell’istituto denominato “**Indennità CNEL**”, rimesso a tale livello negoziale (ponendolo, come si vedrà nel seguito, in stretta correlazione sia con il “Sistema di valutazione della produttività individuale e della qualità del lavoro del personale non dirigente” -in seguito “SVP”- sia con il sistema di valutazione del personale dirigente e di monitoraggio degli obiettivi assegnati a ciascuna struttura dirigenziale –in seguito “SVD”), con il contestuale indirizzo di perseguire politiche di mantenimento dei livelli retributivi accessori mensili in godimento a sostegno della dovuta incentivazione della produttività delle risorse umane, tenuto altresì conto degli effetti della crisi economica sulle famiglie e dell’ulteriore forte penalizzazione salariale dovuta al perdurante blocco, senza possibilità di recupero, degli adeguamenti contrattuali nazionali, fermi all’anno 2009.

Ricordato e considerato, inoltre, che l’alimentazione della parte variabile del fondo deve trovare costante motivazione nella relativa finalizzazione al sostegno dell’organizzazione degli uffici e dei servizi e ai relativi piani di conservazione e miglioramento degli andamenti produttivi, nel rispetto dei principi di realizzazione della *performance* annualmente programmata, anche a parità di risorse umane impiegate e, *a fortiori*, in presenza dell’esigenza di mantenere adeguati livelli di incentivazione del personale a fronte del fisiologico e inevitabile calo dell’organico di fatto, dovuto alla graduale

riduzione dello stesso stabilmente imposta, anche per gli anni futuri e a regime, dalle norme di legge. Il finanziamento variabile costituisce pertanto, nella sua adeguata e misurata consistenza (anche in termini medi individuali), investimento necessario a compensare tali sforzi di conservazione e di miglioramento dei livelli *standard* di produzione a fronte del costante, consistente e inevitabile calo dell'organico.

Le origini dell'istituto in argomento risalgono all'accordo economico per l'utilizzo del FUA 2002 sottoscritto il 13/01/2003, nel quale la voce del salario accessorio è denominata "retribuzione di professionalità CNEL", *"in relazione alla specificità delle funzioni del CNEL, ai processi di riorganizzazione in atto e alla conseguente maggiore gravosità e qualificazione delle prestazioni del personale in servizio"*, attribuita mensilmente sulla base:

- dell'area di appartenenza;
- delle giornate lavorative effettivamente prestate (Nelle giornate lavorative effettivamente prestate sono compresi i distacchi e i permessi sindacali, le missioni, i servizi fuori sede, i corsi di aggiornamento per conto dell'amministrazione, le giornate di riposo compensativo, le giornate di astensione obbligatoria dal lavoro in base alla legge 1204/71 e successive modificazioni ed integrazioni, i permessi in base alla legge 104/92 e successive modificazioni, le malattie per causa di servizio, nonché i periodi di assenza di cui all'art. 24, comma 7, del CCNL 1998-2001).

Con il successivo accordo del 13/01/2003 assume la denominazione attuale di "Indennità CNEL" ed è attribuita sulla base dell'area di appartenenza e delle giornate lavorative, comprese quelle considerate tali –riportate in parentesi al punto precedente- e calcolate secondo le modalità di cui al comma 2 dell'Art. 2 del C.C.N.L. ad integrazione del C.C.N.L. del personale non dirigente sottoscritto in data 24.07.2003 "2. La retribuzione giornaliera si ottiene dividendo per 30 le corrispondenti retribuzioni di cui all'art. 77, comma 2, lett. a del CCNL 14/2/2001."

Con l'accordo integrativo del 30/11/2006 le parti hanno espressamente stabilito che "L'Indennità CNEL è attribuita sulla base dell'area di appartenenza e delle giornate lavorative prestate. Come base mensile di calcolo delle giornate lavorative si utilizzano trenta giorni per ciascun mese, dai quali si devono detrarre le assenze diverse da quelle indicate al successivo Art. 4, comma 2" (i distacchi e i permessi sindacali, le missioni, i

servizi fuori sede, i corsi di aggiornamento per conto dell'amministrazione, le giornate di riposo compensativo, le giornate di astensione obbligatoria dal lavoro in base alla legge 1204/71 e successive modificazioni ed integrazioni, i permessi in base alla legge 104/92 e successive modificazioni, le malattie per causa di servizio, nonché i periodi di assenza di cui all'art. 24, comma 7, del CCNL 1998-2001).

Da allora i criteri di attribuzione sono sostanzialmente rimasti immutati, tuttora la voce è attribuita mensilmente sulla base:

- dell'area di appartenenza;
- delle giornate lavorative effettivamente prestate utilizzando come base mensile di calcolo delle giornate lavorative 30 giorni di ciascun mese detratte le assenze.

I risparmi vengono erogati a tutto il personale a titolo di produttività collettiva

Nel corso degli anni è stato costruito un SVP, il cui assetto attuale è basato su un accordo stipulato il 22/07/2008 (modificato, nella parte relativa alla scheda di valutazione con accordo del 27/07/2010).

In contrattazione integrativa viene individuato l'ammontare di risorse da destinare al fondo per la valutazione del merito individuale, che viene ripartito tra tutti dipendenti – in proporzione al periodo di servizio prestato - secondo i seguenti criteri:

- area di appartenenza del valutato
- punteggio conseguito dal valutato, attribuito dal dirigente valutatore

I limiti del suddetto sistema, che la presente proposta si propone di superare nella prossima sessione negoziale, sono essenzialmente tre:

1. il primo si rinviene nel fatto che esso –basato sostanzialmente sul comportamento del singolo valutato- risulta del tutto slegato dal sistema di valutazione del personale dirigente (SVD) e dal sistema di monitoraggio degli obiettivi assegnati a ciascuna struttura dirigenziale;
2. il secondo è costituito dal fatto che la valutazione viene effettuata -dal dirigente della struttura alla quale il dipendente è assegnato- l'anno dopo per l'attività prestata l'anno prima. Sul punto si consideri che il valutatore deve ricordare con precisione a distanza di più di un anno, impresa resa ancora più ardua se i dipendenti assegnati sono numerosi.

3. Il terzo limite è dato dalla possibilità (verificatasi con sempre maggiore frequenza negli ultimi anni) che cambiamenti organizzativi nel corso dell'anno, comportanti la sostituzione del valutatore (le cause possono essere diverse: cambio di incarico, cessazione o mobilità, cambiamento dell'assetto delle strutture) - possano, in sostanza, inficiare la corretta valutazione dell'operato del valutato.

Si propone pertanto di sperimentare -mantenendo la scheda finale di valutazione in uso- un metodo che:

- A. tenga conto dei risultati del SVD;
- B. renda la valutazione "permanente", mediante sintetici rapporti a cadenza mensile, i quali confluiranno nella scheda di valutazione finale;
- C. consenta alle parti di intervenire -incontrandosi tempestivamente- in occasione di eventuali scostamenti significativi delle prestazioni rispetto ai risultati attesi, a garanzia della realizzazione degli obiettivi della struttura nonché della corretta valutazione dell'attività dei dipendenti ad essa assegnati.

Il nuovo istituto, che si potrebbe denominare: "Indennità di miglioramento delle prestazioni individuali legate ai servizi istituzionali del Cnel", potrebbe essere adottato in via sperimentale dall'anno in corso - e finanziato incrementando la misura dell'attuale "Indennità CNEL" con un ammontare pari a quello destinato nel 2014 al finanziamento dei compensi correlati al merito e all'impegno individuale (€88.000,00) - integrando i criteri in uso (parametro di area, base mensile 30 giorni sottratte le assenze) con la valutazione, a cadenza mensile, del dirigente della struttura di assegnazione del valutato, mantenendo la prosecuzione della corresponsione mensile in acconto, correlandola tuttavia strettamente - a livello individuale - con il sistema di valutazione del personale non dirigente e – a livello di struttura organizzativa – con il sistema di valutazione della dirigenza e di monitoraggio degli obiettivi assegnati a ciascuna struttura dirigenziale.

La situazione di particolare criticità nella quale versa il Consiglio comporta forti ripercussioni sulla gestione dei processi lavorativi - anche in considerazione delle implicazioni che i diversi interventi normativi hanno determinato sull'organizzazione del lavoro negli uffici del Segretariato generale – e rende necessario promuovere misure per una più efficace riorganizzazione del lavoro e per un più razionale impiego delle risorse disponibili, tese a favorire il coinvolgimento di tutto il personale sugli obiettivi

di miglioramento dell'attività istituzionale del Cnel e delle connesse attività amministrative. Tali soluzioni dovranno altresì dare adeguato riconoscimento all'impegno, alla responsabilità, alla specificità delle prestazioni lavorative svolte dal personale a sostegno dell'attività istituzionale.

L'attività svolta, tesa al pieno conseguimento degli obiettivi assegnati alle strutture, sarà pertanto costantemente monitorata, per la parte di competenza, da ciascun dirigente mediante attestazione mensile - ai fini della liquidazione, previa verifica percentuale degli obiettivi realizzati rispetto ai risultati attesi - della conformità, della prestazione lavorativa svolta dal personale assegnato. Le quote di incentivazione erogate su base mensile sono da intendersi corrisposte in via provvisoria, salvo conguaglio –previa specifica sessione negoziale tra le parti – all'esito della verifica intermedia (semestrale) e di quella finale (annuale).

All'esito delle verifiche per stato di avanzamento si procede altresì al riscontro dell'eventuale mancata realizzazione delle prestazioni programmate, con possibilità di ripianamento, a condizione che risulti funzionale alla realizzazione del programma di lavoro della struttura interessata.

Considerata l'innovazione introdotta, seppure in via sperimentale, dal presente contratto, le parti si impegnano a verificarne l'attuazione con incontri nel corso della vigenza dello stesso, da convocare tempestivamente su richiesta di una delle parti ovvero in presenza di situazioni in cui risulti probabile il verificarsi di un significativo scostamento tra obiettivi programmati e risultati raggiunti.

La stessa correlazione con il sistema di valutazione del personale dipendente del Segretariato potrebbe essere opportunamente rafforzata anche per quanto concerne la **produttività collettiva** - il cui stanziamento continuerebbe ad essere integrato dalle risorse derivanti dai tagli conseguenti alle assenze - che si propone venga erogata due volte all'anno, a conclusione del procedimento di verifica (semestrale e annuale) dei risultati raggiunti, mantenendo i criteri di attribuzione in uso:

- la prima, concernente il periodo dal 1 gennaio al 30 giugno, a seguito della conclusione positiva della procedura di monitoraggio semestrale dello stato di avanzamento del conseguimento degli obiettivi;

- la seconda , concernente il periodo da 1 luglio al 31 dicembre, a seguito della conclusione positiva della procedura di valutazione annuale dello stato di avanzamento del conseguimento degli obiettivi.

Roma, 8 giugno 2015

FP CGIL
(Andrea IMPRONTA)

CISL FP
(Angela ROMEI)

UIL PA
(Angelica PICCIOCCI)

RSU
(Martina VIDALI)

RSU
(Alessandro SACCOMANDI)

RSU
(Roberto MATTACCINI)