



**OGGETTO:** Recepimento dell'Accordo di Concertazione relativo a: "Criteri e Modalità di Valutazione per l'attribuzione della retribuzione individuale di risultato al personale delle categorie (Art.5 e seguenti CCDI 20.09.2001 e successive modificazioni)" di cui al Verbale di Concertazione n.2/2002 dell'8/03/2002.

## LA GIUNTA REGIONALE

Su proposta dell'Assessore al Personale, Demanio, Patrimonio ed Informatica,

**VISTO** il CCNL per il personale del Comparto Regioni-Autonomie Locali del 31/03/1999 e in particolare, l'art.6 sul "Sistema di Valutazione";

**VISTO** il CCNL dell'1/04/1999, in particolare l'art.17, comma 2, lett.a), relativo all'erogazione dei compensi diretti ad incentivare anche la produttività;

**RICHIAMATO** l'art.5 e seguenti del Contratto Collettivo Decentrato Integrativo 1998/2001 sottoscritto in data 20/09/2000, in materia di disciplina dei criteri generali delle metodologie di valutazione permanente del personale;

**CONSIDERATO** che la disciplina della materia di cui trattasi rientra tra quelle oggetto di concertazione, ai sensi dell'art.16, comma 2, del citato CCNL 31/03/1999;

**PRESO ATTO** che, ai sensi della precitata normativa, l'argomento in questione è stato sottoposto all'esame di concertazione nelle riunioni delle delegazioni trattanti dell'8 e del 25 febbraio 2002, a seguito delle quali, in data 8 marzo 2002 le parti hanno sottoscritto apposito verbale di concertazione, nel rispetto delle modalità previste all'art.8 del sopracitato CCNL dell'1.04.1999;

**RITENUTO** che i criteri di cui trattasi, come riportati nel citato Verbale, sono conformi alle norme contrattuali vigenti in materia, e che pertanto, devono essere recepiti dall'Amministrazione Regionale;

All'unanimità,

### DELIBERA

- per le motivazioni citate in premessa, di recepire l'Accordo di Concertazione relativo ai criteri e alle modalità di valutazione per l'attribuzione della retribuzione individuale di risultato al personale delle categorie, in applicazione dell'art.5 e seguenti del CCDI 20/09/2000, come contenuto nel Verbale di Concertazione n.2/2002, sottoscritto tra Amministrazione e OO.SS. in data 8/03/2002, che allegato al presente provvedimento ne forma parte integrante e sostanziale;
- di demandare agli Uffici competenti del Dipartimento Risorse e Sistemi la gestione e l'applicazione di tutti gli adempimenti procedurali conseguenti.

Il presente provvedimento sarà pubblicato sul Bollettino Ufficiale della Regione Lazio.

IL PRESIDENTE: F.to Francesco STORACE  
IL SEGRETARIO: F.to Dott. Adolfo Papi



Per Copia Conforme  
Funzionario Responsabile  
(Firma)

*Adolfo Papi*  
22 APR. 2002

**VERBALE DI CONCERTAZIONE N.2/2002**  
**CONCERNENTE CRITERI E MODALITA' DI VALUTAZIONE PER L'ATTRIBUZIONE DELLA RETRIBUZIONE INDIVIDUALE DI RISULTATO AL PERSONALE DELLE CATEGORIE (ARTT.5 E SEGUENTI CCDI 20.9.2000 E SUCCESSIVE MODIFICAZIONI)**

Il giorno 8 marzo dell'anno 2002, presso la sede della Regione Lazio, Via C. Colombo 212, ha avuto luogo l'incontro tra le seguenti delegazioni trattanti, di cui all'art10 del CCNL 1/4/1999, per definire in sede concertativa i criteri relativi alla materia citata in epigrafe.

**SONO PRESENTI PER LA DELEGAZIONE TRATTANTE DI PARTE PUBBLICA**

Dott. Roberto Tittarelli  
Dott. Vincenzo Sagnotti  
Dott. Aldo Ciulla

Presidente  
Componente  
Componente

**SONO PRESENTI PER LA DELEGAZIONE TRATTANTE DI PARTE SINDACALE**

Remo Coniglio  
Antonio Cristofari  
Vittorio Cao  
Carlo Ambrosini  
-----  
-----

RSU  
CGIL/FP  
CISL/FPS  
UIL/FPS  
CSA  
DICCAP



Nel corso della riunione, le Parti,

**VISTO** l'art.6 del CCNL del 31/3/1999 relativo al sistema di valutazione“;

**VISTO** l'art.5 e seguenti del CCDI del 20/9/2000.

**RICHIAMATO** l'art.17 comma 2, lett. a) del CCNL 1/4/1999 con cui si stabilisce che l'erogazione dei compensi per la produttività ed il miglioramento dei servizi avvenga seguendo criteri meritocratici, in modo da premiare la qualità e la quantità dell'apporto lavorativo del dipendente, e in particolare che la valutazione complessiva dei dipendenti “deve essere coerente con la valutazione sul raggiungimento degli obiettivi affidati ai dirigenti” responsabili della struttura di appartenenza;

**CONSIDERATO** che il sistema permanente di valutazione è definito nei criteri generali dagli articoli 5 e seguenti del CCDI del 20/9/2000 e successive modificazioni;

**RITENUTO** che il sistema permanente di valutazione costituisce uno strumento indispensabile per il miglioramento delle prestazioni, in quanto finalizzato a valorizzare il contributo del singolo dipendente nei processi lavorativi dell'Ente;

**CONVENGONO**

di approvare i criteri generali riguardanti il procedimento di valutazione del risultato individuale e di quello collettivo, come appreso indicati:

*(Handwritten signatures and initials)*

## Oggetto della valutazione

Oggetto della valutazione sono le prestazioni individuali e i risultati ottenuti, con riferimento alle attività svolte ed ai compiti assegnati dal dirigente. Come già detto per la valutazione dei risultati relativi all'anno 2000, "Per prestazione si intende l'attività del dipendente nell'ambito della struttura in cui opera nell'arco temporale di un anno", ed in particolare il comportamento tenuto per assolvere con efficienza ed efficacia ai propri compiti e alle aspettative dell'organizzazione.

La valutazione pertanto prende in considerazione "fatti rilevabili" risultanti dal comportamento del dipendente con riferimento all'attività che è chiamato ad espletare nella struttura di appartenenza.

Per quanto attiene ai risultati la valutazione si riferisce agli obiettivi, ai piani o programmi di attività, al prodotto e ai tempi di realizzazione predeterminati dal dirigente all'inizio del periodo di riferimento. Per quanto riguarda il personale della Categoria D gli obiettivi assegnati sono quelli che derivano dall'attribuzione della posizione organizzativa e professionale, ai sensi dell'art. 8 del CCNL del 31.3.1999, raffrontata agli obiettivi assegnati al Dirigente della struttura di appartenenza. Per il personale delle altre categorie gli obiettivi sono quelli rilevabili dalla declaratoria delle competenze raffrontata con gli obiettivi assegnati al Dirigente della struttura.

La valutazione avverrà sulla base dei seguenti elementi opportunamente semplificati e graduati in rapporto alla categoria di appartenenza del dipendente stesso:

INDICATORI	Cat. A e B	Cat. C	Cat. D
a) <u>Risultati ottenuti e qualità della prestazione:</u> riguarda la partecipazione, come comportamento corretto e tempestivo, al raggiungimento degli obiettivi assegnati all'ufficio di cui il dipendente fa parte anche in funzione del più o meno elevato grado di professionalità dimostrato.	25%	40%	50%
b) <u>Iniziativa personale e autonomia:</u> desumibile, in particolare, dalla capacità dimostrata di individuare priorità, tecniche e strumenti al fine di ottimizzare i procedimenti di competenza, dall'adattamento ai cambiamenti organizzativi e dalla flessibilità nello svolgimento dei compiti assegnati.	10%	20%	30%
c) <u>Competenza acquisita:</u> intesa come conoscenze specifiche ed abilità anche operative maturate nello svolgimento dei compiti e dei processi lavorativi assegnati.	35%	30%	15%
d) <u>Impegno in servizio:</u> graduato a seconda della presenza in servizio del dipendente.	30%	10%	5%

Coloro che sono stati assenti nell'anno di riferimento per oltre 10 mesi, con esclusione delle assenze per le quali vi è una specifica tutela in base alle leggi vigenti, tale da essere equiparate a tutti gli effetti alla presenza in servizio (come la malattia (in particolare i casi di patologie gravi che richiedano terapie salvavita ed altre assimilabili, come l'emodialisi, la chemioterapia, il trattamento riabilitativo per soggetti affetti da AIDS), nonché le assenze pienamente retribuite per congedo dei genitori, per la tutela della maternità ai sensi della legge n.1204/1971, come modificata ed integrata dalle leggi n.903/1977 e n.53/2000 e richiamate nell'art. 17 del CCNL aggiuntivo a quello del

*[Handwritten signatures and initials]*

1.4.1999), sono considerati non valutabili e pertanto esclusi dalla retribuzione di risultato. Nel caso che le assenze siano invece pienamente equiparate a servizio si applica l'ultima valutazione di risultato utile diminuita del 30%.

### Risultato della valutazione

La valutazione può essere positiva, negativa o può esserci l'esclusione dalla valutazione stessa.

La valutazione è positiva se il punteggio complessivo attribuito è uguale o superiore a 51.

La valutazione è negativa se il punteggio complessivo è uguale o inferiore a 50.

L'esclusione dalla valutazione si ha in caso di addebiti particolarmente gravi come di seguito meglio specificati.

### Modalità di valutazione

La valutazione è effettuata dal dirigente della struttura organizzativa cui il dipendente è assegnato, previa consultazione con il proprio direttore di dipartimento, e sarà formalizzata mediante la compilazione di una scheda di valutazione, di cui si allega il facsimile, al fine di consentire una rappresentazione sintetica della valutazione stessa.

La valutazione sarà effettuata da colui che dirige la struttura, cui il dipendente è assegnato, al 31 dicembre dell'anno di riferimento. Qualora lo stesso non abbia diretto il dipendente per l'intero anno può eventualmente acquisire notizie dal dirigente con il quale il dipendente ha prestato servizio precedentemente.

Fatto salvo il caso di esclusione dalla valutazione, egli attribuisce, sulla base della scheda, un punteggio che può variare da 0 a 100 per ciascuno degli indicatori.

Il totale generale sarà il risultato della somma dei prodotti tra i punteggi attribuiti per ogni indicatore e il peso percentuale relativo, che varia a seconda della categoria di appartenenza del dipendente.

Il valutatore nel compilare la scheda, oltre all'attribuzione di un punteggio per ognuno dei singoli indicatori, è comunque tenuto ad esprimere, in maniera sintetica, un giudizio complessivo a commento del punteggio finale riportato nella scheda.

### Valutazione positiva

La valutazione si ritiene positiva qualora il totale generale è superiore a 51.

Se il totale generale è un punteggio che rientra tra 51 e 65, al dipendente sarà attribuita una retribuzione di risultato pari al 65% della retribuzione di produttività individuale massima prevista dal CCDD; se rientra tra 66 e 80, al dipendente sarà attribuita una retribuzione di risultato pari all'80%; se rientra tra 81 e 90, al dipendente sarà attribuita una retribuzione di risultato pari al 90%. Se il punteggio si situa tra 91 e 100, al dipendente verrà attribuito il 100% della retribuzione per la produttività individuale.

Handwritten signatures and initials at the bottom of the page, including a large signature on the left, a signature in the center, and several initials on the right.

Totale Generale Punteggi	Retribuzione individuale di produttività spettante
Da 51 a 65	65%
Da 66 a 80	80%
Da 81 a 90	90%
Da 91 a 100	100%

Il contenuto della scheda, precedentemente concordato con il Direttore del Dipartimento competente, sarà oggetto di un colloquio tra il dirigente valutatore e il dipendente il quale, se concorda con la valutazione, firmerà la scheda stessa. Diversamente il dipendente potrà far rilevare sinteticamente i motivi del dissenso sulla valutazione conseguita. In ogni caso la mancata sottoscrizione della scheda da parte del valutato non influisce sulla definitività della valutazione.

Copia della scheda è consegnata dal dirigente al dipendente.

### Valutazione negativa

Se il totale generale del punteggio risultante dalla scheda è uguale o inferiore a 50, la valutazione si ritiene negativa ed al dipendente sarà erogato il 50% della retribuzione di risultato massima.

In tal caso il Dirigente valutatore, comunica tempestivamente, per iscritto, al dipendente le proprie valutazioni, illustrandole adeguatamente, e stabilisce una data per acquisire, in contraddittorio, le osservazioni scritte del dipendente stesso.

Le osservazioni, formulate per iscritto sono trasmesse quanto prima al Direttore del Dipartimento che esprime la valutazione definitiva.

### Esclusione dalla valutazione

Il Dirigente valutatore può escludere il dipendente dall'attribuzione del trattamento accessorio in caso di particolare gravità degli addebiti ed in particolare nelle seguenti ipotesi:

- 1) la mancata adesione alle direttive organizzative nonostante solleciti scritti, tempestivamente comunicati al dipendente;
- 2) l'accumulo ingiustificato di arretrato;
- 3) il rallentamento delle attività dell'ufficio che abbia richiesto interventi di supporto di dipendenti impegnati in altre incombenze;
- 4) dimostrazione di scarsa responsabilità;
- 5) censura per violazione dei doveri d'ufficio.

In tal caso il Dirigente valutatore, sentito il Direttore di Dipartimento, comunica tempestivamente, per iscritto, al dipendente l'esclusione dalla valutazione, illustrandole adeguatamente le motivazioni, e stabilisce una data per acquisire, in contraddittorio, le osservazioni del dipendente stesso, che può farsi assistere da un rappresentante della organizzazione sindacale cui aderisce o conferisce mandato o da una persona di sua fiducia.

In tal caso non sarà necessario compilare la scheda allegata essendo sufficiente un verbale dell'incontro in cui vengono riportate le ragioni dell'esclusione e le controdeduzioni del dipendente.

Qualora a seguito del colloquio, la responsabilità del dipendente in relazione ai casi di esclusione dalla valutazione, risulti almeno in parte, attenuata, la valutazione si ritiene comunque negativa e al dipendente sarà erogato il 50% della retribuzione di risultato massimo.

Del verbale è rilasciata una copia al dipendente e un'altra è trasmessa al Direttore del Dipartimento competente.

La definitiva esclusione dall'attribuzione del trattamento economico accessorio è disposta dal Direttore del Dipartimento che si pronuncia entro sette giorni dal ricevimento del verbale di cui sopra.

L'esclusione dalla valutazione comporta la mancata corresponsione della retribuzione di risultato.

### Termini per gli adempimenti

Il riepilogo delle schede, secondo lo schema di seguito indicato, sia quelle concordate che quelle contestate, nonché dei verbali di esclusione dalla valutazione debbono essere trasmesse al Direttore del dipartimento Risorse e sistemi entro il mese di ..... 2002.

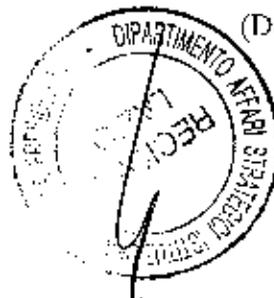
Schema di riepilogo

Generalità del dipendente	Categoria e posizione economica	Indicatore A punti	Indicatore B punti	Indicatore C punti	Indicatore D punti	Totale punti attribuiti	Punteggio totale
---------------------------	---------------------------------	--------------------	--------------------	--------------------	--------------------	-------------------------	------------------

N.B. il punteggio totale è dato dal prodotto del Totale dei punti attribuiti per la percentuale corrispondente alla posizione economica in cui il dipendente è situato al 31.12.2001, che è quella risultante dopo l'attribuzione dello scorrimento del 31.3.2001.

Il Dirigente dell'Ufficio 3Y  
(Lucio Baldelli)

IL DIRETTORE DEL DIPARTIMENTO  
RISORSE E SISTEMI  
(Dott. Vincenzo Sagnotti)



**SCHEDA PER L'ATTRIBUZIONE DELL'INDENNITA' DI RISULTATO 2001**  
**AL PERSONALE REGIONALE NON DIRIGENTE**  
 (da compilarsi in caso di valutazione positiva e negativa)

Dipendente \_\_\_\_\_

Categoria/Posizione economica \_\_\_\_\_ Posizione professionale : \_\_\_\_\_

Ufficio di appartenenza \_\_\_\_\_

Dipartimento \_\_\_\_\_



**Indennità di risultato anno 2001**

Il compenso remunera la produttività individuale di risultato ed è attribuito in funzione della valutazione della qualità delle prestazioni svolte e del grado di partecipazione del dipendente al conseguimento degli obiettivi dell'Ufficio nel corso dell'esercizio 2001, in maniera differenziata in funzione della categoria di appartenenza.

La valutazione va data dal dirigente con riferimento a ciascuno degli indicatori di prestazione, relativa all'esercizio 2001, come indicati nella seguente tabella. Gli indicatori hanno una graduazione percentuale differente a seconda della categoria di appartenenza del dipendente. Il punteggio che può essere attribuito è compreso tra 0 e 100.

TABELLA DEGLI INDICATORI

INDICATORI	Cat. A e B	Cat. C	Cat. D	Punti Attribuiti	Totale
a) Risultati ottenuti e qualità della prestazione: riguarda la partecipazione, come comportamento corretto e tempestivo, al raggiungimento degli obiettivi assegnati all'ufficio di cui il dipendente fa parte anche in funzione del più o meno elevato grado di professionalità dimostrato.	25%	40%	50%		
b) Iniziativa personale e autonomia: desumibile, in particolare, dalla capacità dimostrata di individuare priorità, tecniche e strumenti al fine di ottimizzare i procedimenti di competenza, dall'adattamento ai cambiamenti organizzativi e dalla flessibilità nello svolgimento dei compiti assegnati.	10%	20%	30%		
e) Competenza acquisita: intesa come conoscenze specifiche ed abilità anche operative maturate nello svolgimento dei compiti e dei processi lavorativi assegnati.	35%	30%	15%		
c) Impegno in servizio: graduato a seconda della presenza in servizio del dipendente.	30%	10%	5%		
<b>TOTALE GENERALE PUNTEGGIO</b>	<b>100</b>	<b>100</b>	<b>100</b>		

*Handwritten signatures and initials on the right side of the table.*

Per il solo personale della categoria D indicare l'importo della retribuzione professionale o organizzativa attribuita: L. 12.000.000; L. 14.000.000; L. 20.000.000; L. 24.000.000.

*Handwritten signatures and initials at the bottom of the page.*



**Parte Pubblica:**

Dr. ROBERTO TITTARELLI

Dr. VINCENZO SAGNOTTI

Dr. ALDO CIULLA

Dr. GUIDO MAGRINI

Dr. ADOLFO PAPI

*[Handwritten signatures on dotted lines]*

**Parte Sindacale:**

**R.S.U.**

R. Consiglio.....  
*[Handwritten signature]*  
.....  
*[Handwritten signature]*  
.....  
*[Handwritten signature]* UIC

**CGIL/FP**

C. Di Reto.....  
A. Cristofari.....  
*[Handwritten signature]*

**CISL/FPS**

Vittorio Cao.....  
*[Handwritten signature]*

**UIL/FLP**

Gianni Franco .....  
Carlo Ambrosini.....  
*[Handwritten signature]*

**CSA**

M.Figorilli.....

**DICCAP**

G. Flammini.....  
G. Liberati.....

*[Handwritten mark]*