REGIONE AUTÒNOMA DE SARDIGNA
REGIONE AUTONOMA DELLA SARDEGNA

gentzia regionale pro su traballu
genzia regionale per il lavoro

CONTRATTO COLLETTIVO INTEGRATIVO DI LAVORO PER LA RETRIBUZIONE DI RENDIMENTO ANNUALITÀ 2014 DEL PERSONALE NON DIRIGENTE DELL'AGENZIA REGIONALE PER IL LAVORO

Il giorno **15 aprile 2015**, alle ore **12,30**, presso la sede legale dell'Agenzia regionale per il lavoro, in via Is Mirrionis 195 a Cagliari, a seguito della certificazione ai sensi per gli effetti di cui all'art. 11 del CCRL ad opera del Controllo interno di gestione dell'ipotesi di contratto integrativo sottoscritta in data 16 marzo 2015 trasmessa con nota Prot. 9711 del 13 aprile 2015, si sono riuniti:

Il Direttore Generale: Dott. Massimo Temussi _____

Il Coordinatore dell'U.O. Risorse Umane e Formazione _____

I rappresentanti delle Organizzazioni Sindacali firmatarie del contratto collettivo regionale di lavoro:

C.G.I.L. – F.P. _____

C.I.S.L. – F.P.S. _____

U.I.L. – F.P.L. _____

F.E.D.R.O. _____

S.A.Di.R.S. UGL _____

FENDRES SAFOR CONFSAL _____

SAF _____

~~Le RSU dell'Agenzia~~:

C.I.S.L. – F.P.S. _____

USB _____

per sottoscrivere in via definitiva il presente contratto integrativo relativo alla retribuzione di rendimento annualità 2014, del personale dipendente di qualifica non dirigenziale dell'Agenzia regionale per il lavoro.

REGIONE AUTÒNOMA DE SARDIGNA
REGIONE AUTONOMA DELLA SARDEGNA

gentzia regionale pro su traballu
genzia regionale per il lavoro

Art. 1 - Sistema di valutazione e fondo di rendimento 2014

Il fondo di rendimento **per l'anno 2014**, al netto degli oneri sociali e previdenziali a carico dell'Agenzia, è così costituito:

comma 1, lett. a) e b)	Risorse a regime	Quota storica al 01.01.2006 e incrementi contrattuali 2006/2007 utilizzati per riparametrare la quota storica	148.169,73
Comma 2	Risorse a regime	Riparametrazione quota storica (nota Ass. personale prot. n.6403 del 05.03.2010)	7.940,77
		Subtotale	156.110,50
		Fondo di rendimento anno 2010 certificato	**161.121,56**
		abbattimento ai sensi del (articolo 9, comma 2 bis del D.L. 31 maggio n.78, convertito nella L. 30 luglio 2010 n.122) per riduzione di personale (3,5533%)	- 5.547,07
		fondo con abbattimento	150.563,43
comma 1°, lett. c)	Risorse non a regime	Avanzo di Amministrazione Quota Economie su spese per lavoro straordinario anno 2013	39.922,45
importo fondo retribuzione di rendimento 2014 personale non dirigente			**190.485,88**

Ai sensi dell'art. 9 comma 2bis del DL78/2010 il fondo per l'anno 2014 non può essere superiore all'importo dell'anno 2010 (pari ad euro 161.121,56) e deve essere automaticamente ridotto in misura proporzionale se vi è stata una riduzione di personale in servizio rispetto all'anno 2010.

La Circolare n.12 del 15.04.2011 del Dipartimento della Ragioneria generale dello Stato, avente ad oggetto "*l'applicazione dell'art.9 D.L. 31 maggio 2010, n. 78, convertito, con modificazioni, nella L. 30 luglio 2010, n.122, recante "Misure urgenti in materia di stabilizzazione finanziaria e di competitività economica*" prevede infatti che l'eventuale riparametrazione potrà essere operata, sulla base del confronto tra il valore medio dei presenti nell'anno di riferimento rispetto al valore medio relativo all'anno 2010, intendendosi per valore medio la semisomma (o media aritmetica) dei presenti, rispettivamente, al 1° gennaio e al 31 dicembre di ciascun anno. Di seguito si espone la tabella con la variazione percentuale tra le consistenze medie di personale degli anni 2010 e 2014.

REGIONE AUTÒNOMA DE SARDIGNA
REGIONE AUTONOMA DELLA SARDEGNA

gentzia regionale pro su traballu
genzia regionale per il lavoro

CALCOLO MEDIE CONSISTENZA DEL PERSONALE PER FONDO RENDIMENTO 2014

(ai sensi del D.L n. 78 convertito in L 30/07/2010 n. 122 e della Circolare n.12 del 15.04.2011 del Dipartimento della Ragioneria generale dello Stato)

	dipendenti in servizio
Presenti al 01.01.2010	92
Presenti al 31.12.2010	105
Media aritmetica presenze 2010	(92+105)/2 = 98,5
Presenti al 01.01.2014	98
Presenti al 31.12.2014	92
Media aritmetica presenze 2014	(98+92)/2 = 95
Rapporto percentuale tra le due medie	(95:98,5)x100=
valore Rapporto percentuale tra le due medie	96,44670051
Variazione percentuale tra le due medie	3,553299492

Come si evince dalla tabella, l'Agenzia regionale per il lavoro ha avuto nel corso dell'anno 2014 una riduzione del personale pari al 3,55%, pertanto si è reso necessario procedere all'abbattimento del fondo da Euro **161.121,56=** ad Euro 150.563,43=

All'importo di Euro 150.563,43= vanno sommate le risorse non a regime, tenuto conto di quanto indicato dalla Ragioneria Generale dello Stato nella circolare n. 25 del 19 luglio 2012 e nelle relative note applicative.

Considerato che nell'anno 2014 la spesa per lavoro straordinario è stata gestita in conformità alle limitazioni previste dall'art. 9 comma 2 bis del DL 78/2010 e ha determinato **economie di spesa pari ad euro 39.922,45=** e che per l'anno 2014 lo stanziamento del fondo per lavoro straordinario è stato autonomamente ridotto del 3,4%, nonostante nell'anno precedente il calcolo delle medie della consistenza del personale per il fondo rendimento 2013 avesse determinato una variazione pari a zero, si ritiene di poter incrementare l'importo del fondo 2014, con le economie del lavoro straordinario dell'anno precedente (2013), andando dunque a determinare un importo complessivo del fondo di rendimento per l'anno 2014 pari ad **Euro 190.485,88=.**

La conformità dello stanziamento relativo al fondo per la retribuzione di rendimento è stata certificata dalla Direzione generale dell'organizzazione e del personale con nota Prot. 5786/IV2.1 ns prot.7984 del 10.03.2015.

Il fondo è distribuito in proporzione con il personale in servizio, rispettando i seguenti coefficienti:

REGIONE AUTÒNOMA DE SARDIGNA
REGIONE AUTONOMA DELLA SARDEGNA

gentzia regionale pro su traballu
genzia regionale per il lavoro

Categoria	Coefficienti
A	1
B	1,15
C	1,35
D	1,47

Il fondo per la retribuzione di rendimento per l'anno 2014, tenuto conto delle categorie d'inquadramento e della percentuale di part-time autorizzato, è distribuito:

a) nella misura del 60% sulla base della valutazione della prestazione collettiva;

b) nella misura del 40% sulla base della valutazione della prestazione individuale.

Alla distribuzione del fondo partecipa tutto il personale dipendente secondo le modalità previste dalle disposizioni di cui agli Artt. 3 e 4 seguenti.

Il personale dell'Agenzia a cui verrà riconosciuta la retribuzione di rendimento deve aver prestato la propria attività in una delle seguenti condizioni:

- personale a tempo indeterminato dell'Agenzia regionale per il lavoro;
- personale in posizione di comando presso l'Agenzia.

La ripartizione teorica del fondo di rendimento per categoria è la seguente:

	Importo lordo teorico per categoria	Importo lordo teorico unitario
A (1)	1.439,37	1.439,37
B (9)	14.897,45	1.655,27
C (33)	64.123,82	1.943,15
D (52)	11.0025,24	2.115,87
Totale	**190.485,88**	

Art. 3 - Valutazione della prestazione collettiva

1. La valutazione della prestazione collettiva è riferita al complesso delle attività svolte sulla base dei risultati raggiunti nella totalità degli obiettivi assegnati. La valutazione collettiva è espressa dal Direttore, con un giudizio sintetico con riferimento agli obiettivi specifici della Direzione delineati dal Piano Annuale delle Attività.

2. Al personale viene attribuita la percentuale corrispondente al tipo di giudizio ottenuto, secondo la seguente graduazione:

1 = non adeguato 0

2 = adeguato 60%

3 = buono 80%

4 = ottimo 100%

La quota di fondo, per il 2014, è attribuita tenendo conto delle categorie di appartenenza previste dal CCRL vigente, della percentuale di part-time autorizzato e delle riduzioni per le assenze.

Sulla quota relativa alla prestazione collettiva, per ogni giornata lavorativa di assenza, è operata una trattenuta utilizzando le franchigie così come sotto illustrato in base al tipo di assenza:

- tipologia 0 = assenze per le quali è prevista una franchigia di 0 giorni (senza franchigia)
- tipologia A = assenze per le quali è prevista una franchigia di 15 giorni
- tipologia B = assenze per le quali è prevista una franchigia di 45 giorni.

Art. 4 - Valutazione della prestazione individuale

1. Costituisce oggetto della valutazione individuale l'insieme delle capacità e conoscenze professionali necessarie allo svolgimento della prestazione lavorativa, nonché l'adeguatezza del comportamento organizzativo in relazione alla categoria professionale di appartenenza, anche con riferimento al grado di raggiungimento degli obiettivi dell'U.O. di appartenenza.

2. La valutazione individuale è effettuata con riguardo alle aree indicate nell'art. 72 bis del CCRL vigente, mediante l'utilizzo delle apposite schede, delle quali sarà data preventiva informativa a ciascun dipendente.

3. I dipendenti che risulteranno presenti al lavoro per meno di due mesi nell'anno di riferimento saranno ritenuti non valutabili.

4. Nelle schede (di cui si allega il fac simile) è riportato il giudizio sintetico attribuito al dipendente, risultante dalla somma di tutti i punteggi ottenuti nelle varie aree di valutazione, al quale corrisponde la percentuale di rendimento così come di seguito indicato:

☐	da 70 a 56	ottimo	100%
☐	da 55 a 40	buono	80%
☐	da 39 a 30	adeguato	60%
☐	da 29 a 0	non adeguato	0%
☐	NC		0%

5. Il compenso risultante da tale percentuale sarà parametrato alle categorie d'appartenenza dei singoli dipendenti previste dal CCRL vigente[1] e alla percentuale di part-time autorizzato. Nel caso in cui il dipendente nel corso dell'anno abbia avuto un passaggio di categoria, il Direttore deve procedere alla predisposizione di due separate schede di valutazione. In questo modo la quota di retribuzione di rendimento relativa alla prestazione individuale sarà proporzionata al numero di giorni prestato nelle differenti categorie.

6. La valutazione, opportunamente motivata, è espressa dal Direttore.

7. Ai lavoratori in distacco sindacale devono essere attribuiti, sia ai fini della valutazione collettiva che ai fini

della valutazione individuale, giudizi pari alla media di quelli assegnati nelle U.O. di appartenenza.

8. In caso di attribuzione del giudizio inferiore a "ottimo" la scheda deve essere integrata da un'adeguata motivazione riferita ai singoli fattori della prestazione e supportata da idonea documentazione.

9. Il valutato potrà far riportare eventuali sue osservazioni nello spazio apposito della scheda e, ove lo richieda, potrà illustrarle a voce e chiedere di essere assistito da un dirigente delle OO.SS. a cui aderisca o conferisca mandato (scheda di valutazione di cui al modello in uso).