REGIONE AUTONOMA DELLA SARDEGNA

ASSESSORATO DEGLI AFFARI GENERALI, PERSONALE E RIFORMA DELLA REGIONE

CONTRATTO COLLETTIVO INTEGRATIVO DI LAVORO DI TUTTI I DIPENDENTI, ESCLUSI QUELLI CON QUALIFICA DIRIGENZIALE, DELL'AMMINISTRAZIONE REGIONALE

La delegazione dell'Amministrazione regionale rappresentata da:

Direttore Generale dell'organizzazione e del personale

Dott. Giuseppe Manca **Firmato**

Direttore Generale dell'Assessorato al bilancio

Dott.ssa Tiziana Zucca **Firmato**

Direttore Generale della Ragioneria generale

Dott.ssa Marcella Marchioni **Firmato**

La R.S.U. **Firmato maggioranza delle R.S.U.**

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

C.G.I.L. – F.P **Firmato**

C.I.S.L. – F.P.S **Firmato**

U.I.L. – F.P.L. **Firmato**

F.E.D.R.O. **Firmato**

S.A.Di.R.S. **Firmato**

S.A.F. **Firmato**

FENDRES SAFOR **Firmato**

Le parti, come sopra rappresentate, ai sensi dell'art. 7 del CCRL vigente, in data **9 aprile 2008** sottoscrivono il seguente accordo:

Art. 1
(Effetti)

Il presente contratto modifica, nelle parti espressamente indicate, il contratto integrativo di lavoro (CCIL) sottoscritto il 28 febbraio 2007.

Il presente CCIL tiene conto che sono in corso le trattative per il rinnovo del contratto collettivo regionale di lavoro (CCRL) per il quadriennio 2006-2009 e che, in quel contesto, è prevista la revisione delle disposizioni concernenti la valutazione.

Pertanto in questa contrattazione si concorda che, per l'anno 2007, la valutazione abbia effetti esclusivamente per l'attribuzione della retribuzione di rendimento e che sia condotta con le modalità seguite per l'anno 2006 adeguate e semplificate come segue.

Art. 2
(Incarichi)

Nell'art. 5 del CCIL sottoscritto il 28 febbraio 2007 è aggiunto il seguente capoverso:

"Gli incarichi previsti dal CCRL vigente dovranno essere resi noti tempestivamente e comunque entro e non oltre 30 giorni mediante pubblicazione all'albo della direzione generale o partizione amministrativa che li attribuisce. La norma si applica anche agli incarichi conferiti dalla data del 01/01/2007. Lo stato di utilizzo del fondo deve essere comunicato semestralmente ai soggetti di cui all'art. 7 del CCRL.

Art. 3
(Orario di lavoro)

Nell'art. 7 del CCIL sottoscritto il 28 febbraio 2007 sono sostituiti il secondo e il terzo capoverso:

L'articolazione dell'orario di lavoro deve essere contenuta nelle seguenti fasce di flessibilità:

Mattina	ingresso uscita	
(lun/ven.)	7.00-9.00	13.00-15.00
Pomeriggio	ingresso uscita	
(2 giornate lav.)	15.00-16.00	17.00-20.00

Pertanto, i dipendenti devono essere presenti sul luogo di lavoro nelle fasce orarie obbligatorie: dalle ore 09.00 alle ore 13.00 e dalle ore 16.00 alle ore 17.00.

Per particolari motivate esigenze il dipendente può essere autorizzato a una diversa articolazione oraria pomeridiana.

Art. 4
(Fondo per la retribuzione di rendimento)

L'articolo 15 del CCIL sottoscritto il 28 febbraio 2007 è sostituito dal seguente:

"Art. 15 - Fondo per la retribuzione di rendimento.

Il fondo per la retribuzione di rendimento è ripartito fra le direzioni generali o partizioni amministrative assegnatarie di quote del fondo medesimo in proporzione al numero dei dipendenti formalmente assegnati e in servizio nelle stesse e tenendo conto delle categorie di inquadramento. Alla distribuzione della quota del fondo così ripartita partecipa il personale dipendente di ciascuna direzione generale o partizione amministrativa in modo uniforme in tutta l'Amministrazione, secondo le modalità previste nelle disposizioni che seguono:

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

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

Art. 5
(Prestazione collettiva)

L'articolo 16 del CCIL sottoscritto il 28 febbraio 2007 è sostituito dal seguente:

"Art. 16 - Prestazione collettiva

La valutazione della prestazione collettiva è riferita al complesso delle attività svolte dalla direzione generale con riferimento a ciascun servizio. La valutazione collettiva è espressa con un giudizio sintetico secondo la seguente graduazione:

1 = scarso	30 %
2 = sufficiente	70 %
3 = adeguato	100 %

La quota del fondo riferita alla prestazione collettiva della direzione generale o partizione amministrativa, prevista dall'art. 15 lett. a), è attribuita ai dipendenti in rapporto alla valutazione del servizio e al periodo di assegnazione allo stesso, tenendo conto delle categorie di appartenenza previste dal CCRL vigente[1], della percentuale di part time autorizzato e delle riduzioni per le assenze.

[1] I coefficienti delle categorie di appartenenza dei dipendenti, previsti dall'art. 26 del CCRL vigente sono:

- categoria A: coefficiente 1,00
- categoria B: coefficiente 1,15
- categoria C: coefficiente 1,35
- categoria D: coefficiente 1,47

Per le assenze relative a ferie, assemblee e permessi sindacali, infortunio sul lavoro, malattia per causa di servizio, donazione di sangue – organi - midollo osseo, nonché per le assenze obbligatorie per maternità (art. 47 comma 4 CCRL vigente) comprese quelle per gravidanza a rischio e per allattamento (artt. 35 e 40 T.U. n. 151/2001) e le assenze ai sensi dell'art. 33 della L. 104/92, non verrà operata alcuna trattenuta.
Invece, per le assenze relative a malattia (art. 48 comma 9 CCRL vigente), volontariato, 150 ore per diritto allo studio e permessi di cui all'art. 40, lett. a) del CCRL vigente, richiami militari temporanei non verrà operata alcuna trattenuta, fino a un massimo di 45 giornate lavorative. Per ogni giornata lavorativa di assenza superiore ai 45 giorni è operata la trattenuta di 1/250. Oltre i 130 giorni lavorativi la trattenuta è del 100%.
In tutti gli altri casi, non specificamente indicati, non verrà operata alcuna trattenuta fino a un massimo di 15 giornate lavorative. Per ogni giornata lavorativa di assenza superiore ai 15 giorni è operata la trattenuta di 1/250. Oltre i 130 giorni lavorativi la trattenuta è del 100%.
Le assenze conteggiate ad ore, previste per ciascuna categoria sopra definita, sono sommate tra loro ai fini del calcolo della franchigia e si considera una giornata lavorativa ogni 7 ore e 12 minuti del risultato così ottenuto; le ore e/o i minuti che eventualmente residuano da detta somma non sono presi in considerazione.
Le somme non assegnate sulla base della valutazione della prestazione collettiva sono ripartite a seguito della valutazione individuale, ai dipendenti della direzione generale e partizione amministrativa, che hanno conseguito un giudizio "molto positivo" o "positivo", proporzionalmente all'importo stabilito per ciascuno."

Art. 6
(Prestazione individuale)

L'articolo 17 del CCIL sottoscritto il 28 febbraio 2007 è sostituito dal seguente:

" Art. 17 - Prestazione individuale
La valutazione individuale annuale del dipendente ha luogo secondo le schede A e B allegate al presente contratto.
Nella scheda A è espresso il giudizio sintetico attribuito al dipendente secondo le seguenti formulazioni: molto positivo, positivo, sufficiente, insufficiente, non classificato. I giudizi derivano dai punteggi espressi nella scheda B come segue:
- punteggio da 70 a 56 = I classifica = molto positivo
- punteggio da 55 a 40 = II classifica = positivo

- punteggio da 39 a 30 = III classifica = sufficiente
- punteggio da 29 a 0 = IV classifica = insufficiente
- non classificato

La scheda A, una volta sottoscritta, deve essere consegnata, salvo oggettiva impossibilità, a ciascun dipendente dal proprio direttore di servizio. Il valutato potrà far riportare sue osservazioni nello spazio apposito della scheda.

La scheda B contiene gli indicatori (fattori e pesi) e i relativi punteggi attraverso i quali il dirigente valutatore perviene al giudizio e sono resi noti al dipendente nel colloquio individuale, nel corso del quale il peso da attribuire a ciascun fattore costituisce oggetto di esame congiunto. Nel caso in cui gli indicatori portino ad un giudizio inferiore a “molto positivo” la scheda deve essere integrata da congrua motivazione riferita ai singoli fattori della prestazione. La scheda B, sottoscritta dal dipendente a conclusione del colloquio individuale, costituisce atto istruttorio e resta nella disponibilità del dirigente valutatore.

Nel caso in cui il dipendente nel corso dell'anno abbia avuto un passaggio di categoria, il valutatore deve procedere alla predisposizione di due separate schede di valutazione.

Se, invece, il dipendente nel corso dell'anno è trasferito ad altro servizio e/o direzione generale, è valutato da ciascun dirigente della struttura presso la quale ha prestato la propria attività.

Il dirigente in occasione della cessazione dall'incarico procede alla valutazione del personale assegnato alla struttura.”

Art. 7
(Procedura per la retribuzione di rendimento)

L’articolo 19 del CCIL sottoscritto il 28 febbraio 2007 è sostituito dal seguente:

“Art. 19 – Procedura per la retribuzione di rendimento

La quota del fondo riferita alla valutazione della prestazione individuale, prevista all’art. 15 lett. b), è attribuita ai dipendenti in rapporto al giudizio conseguito secondo le seguenti percentuali:

- molto positivo 100%
- positivo 80%
- sufficiente 60%
- insufficiente 0%
- non classificato 0%

Il compenso, come sopra determinato, sarà parametrato alla categoria d'appartenenza dei singoli dipendenti prevista dal CCRL vigente, alla percentuale di part-time autorizzato e, nel

caso in cui il dipendente nel corso dell'anno abbia avuto un passaggio di categoria, al numero di giorni prestati nelle differenti categorie.
Ai dipendenti in distacco sindacale deve essere attribuita la retribuzione di rendimento nella percentuale prevista per la media dei giudizi della direzione generale di appartenenza, salvo conguaglio in base alle disposizioni che saranno concordate nella contrattazione collettiva.
La procedura della valutazione per la retribuzione di rendimento deve essere completata entro il 31 maggio 2008. La quota da erogare ai dipendenti è liquidata in un'unica soluzione.”

Art. 8
(Interpretazione clausola controversa)

Qualora insorgano controversie sull’interpretazione del presente contratto, le parti che lo hanno sottoscritto si incontrano entro 15 giorni dalla data di richiesta scritta di una delle parti, per definire c onsensualmente il significato della clausola controversa.

NOTA A VERBALE:
Considerati gli esiti complessivi della valutazione del 2007, le parti ritengono di dover ribadire che il giudizio sulla prestazione individuale del dipendente non può essere influenzato dalla categoria di appartenenza e che la valutazione deve essere compiuta secondo le regole valide per tutte le categorie.

REGIONE AUTONOMA DELLA SARDEGNA

ASSESSORATO DEGLI AFFARI GENERALI, PERSONALE E RIFORMA DELLA REGIONE

Scheda A - GIUDIZIO SINTETICO VALUTAZIONE ANNO 2007

DATI ANAGRAFICI

Cognome ……..……..……..…… Nome

Matricola ……..……..……..…… Categoria

Direzione Generale ……..……..…… Servizio

VALUTAZIONE

GIUDIZIO DELLA PRESTAZIONE COLLETTIVA

GIUDIZIO DELLA PRESTAZIONE INDIVIDUALE

MOTIVAZIONE

……
……
……
……..……
……..

DATA DIRIGENTE DIRETTORE GENERALE

…… …… ……

OSSERVAZIONI DEL DIPENDENTE

……
……
……
……
……
……

DATA FIRMA DIPENDENTE

Per presa visione …… ……

Per accettazione …… ……

Per riesame …… ……

REGIONE AUTONOMA DELLA SARDEGNA

ASSESSORATO DEGLI AFFARI GENERALI, PERSONALE E RIFORMA DELLA REGIONE

Scheda B - VALUTAZIONE DELLA PRESTAZIONE INDIVIDUALE ANNUALE CATEGORIE B, C, D

La valutazione si è articolata nei sotto riportati sette fattori di prestazione. La valutazione di ogni fattore è dato dal prodotto tra il punteggio assegnato e il relativo peso.

Il punteggio da attribuire ad ogni fattore va da 1 a 10. Si dovrà tenere presente che il punteggio 6 identificherà una prestazione sufficiente ed adeguata alla posizione di lavoro ricoperta e che il punteggio 10 identificherà una prestazione eccellente.

Il peso da assegnare ad ogni fattore di prestazione va da 0,5 fino 4 per multipli di 0,5. Tutti i fattori devono essere pesati. La somma dei pesi deve essere sempre uguale a 7.

La valutazione complessiva del dipendente è determinata dalla somma delle valutazioni di tutti i fattori.

FATTORI	PESI (da 0,5 a 4)	PUNTEGGIO (da 1 a 10)	VALUTAZIONE
1) Quantità di attività prodotta	……	……	……
2) Qualità di attività prodotta	……	……	……
3) Costanza della prestazione	……	……	……
4) Competenza tecnico professionale	……	……	……
5) Capacità di organizzarsi	……	……	……
6) Comunicazione organizzativa	……	……	……
7) Collaborazione	……	……	……
VALUTAZIONECOMPLESSIVA			……

Alla valutazione così ottenuta dovrà essere parametrato il giudizio nella seguente maniera:

punteggio da 70 a 56 = molto positivo

punteggio da 55 a 40 = positivo

punteggio da 39 a 30 = sufficiente

punteggio da 29 a 0 = insufficiente

non classificato

GIUDIZIO 2007 ----------

Motivazione sintetica sugli elementi che hanno caratterizzato la valutazione:

……

……

……

……

DATA FIRMA DIPENDENTE

Per presa visione …… ……

REGIONE AUTONOMA DELLA SARDEGNA

ASSESSORATO DEGLI AFFARI GENERALI, PERSONALE E RIFORMA DELLA REGIONE

Scheda B - VALUTAZIONE DELLA PRESTAZIONE INDIVIDUALE ANNUALE CATEGORIA A

La valutazione si è articolata nelle sottoriportate sette aree. E' prevista per tutte l'attribuzione di un punteggio da 1 a 10. Si dovrà tenere presente che il punteggio 6 identificherà una prestazione sufficiente ed adeguata alla posizione di lavoro ricoperta e che il punteggio 10 identificherà una prestazione eccellente.

Il totale del punteggio attribuito alla prestazione sarà determinato dalla somma dei punteggi delle sette aree.

AREE	PUNTEGGIO (DA 1 A 10)
1) Conoscenza	……
2) Responsabilità	……
3) Prontezza	……
4) Precisione	……
5) Comunicativa	……
6) Collaborazione	……
7) Costanza della prestazione	……
VALUTAZIONE COMPLESSIVA	----------

Al punteggio così ottenuto dovrà essere parametrato il giudizio nella seguente maniera

punteggio da 70 a 56 = molto positivo

punteggio da 55 a 40 = positivo

punteggio da 39 a 30 = sufficiente

punteggio da 29 a 0 = insufficiente

non classificato

GIUDIZIO 2007 ----------

Motivazione sintetica sugli elementi che hanno caratterizzato la valutazione:

:……

……

……

……

DATA FIRMA DIPENDENTE

Per presa visione …… ……