



Regione Autonoma della Sardegna

Contratto Collettivo Integrativo di Lavoro

per il personale dipendente dell'Amministrazione Regionale

28 maggio 2008



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

Giuseppe Manca

Direttore Generale dell'Assessorato al bilancio

Dott. ssa Tiziana Zucca

Tiziana Zucca

Direttore Generale della Ragioneria generale

Dott. ssa Marcella Marchioni

Marcella Marchioni

La R.S.U.

Giuseppe Manca, Tiziana Zucca, Marcella Marchioni, V. Vargiu, Giuseppe Manca, Alessandro Marchioni, Paolo P. Giuseppe, Maurizio, Gianfranco

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

C.G.I.L. - F.P

Giuseppe Manca

C.I.S.L. - F.P.S

Giuseppe Manca

U.I.L. - F.P.L.

Giuseppe Manca

F.E.D.R.O.

Giuseppe Manca

S.A.Di.R.S.

Giuseppe Manca, Tiziana Zucca, Marcella Marchioni

S.A.F.

Giuseppe Manca, Tiziana Zucca, Marcella Marchioni, Alessandro Marchioni, Gianfranco

FENDRES SAFOR

SILDIR.



REGIONE AUTONOMA DELLA SARDEGNA

ASSESSORATO DEGLI AFFARI GENERALI, PERSONALE E RIFORMA DELLA REGIONE

Il 28 maggio 2008, a seguito della certificazione dell'Ufficio del controllo interno di gestione prot. n. 326 del 23 maggio 2008, le parti, come sopra rappresentate ai sensi dell'art. 7 del CCRL vigente, sottoscrivono il seguente contratto collettivo integrativo di lavoro del personale dell'amministrazione regionale:

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.

Fabru
dustin
W. Alle
M
Ho
Demando l'hai
per
UIL-PPL
cusp.

CP
max
UP

[Handwritten mark]

[Multiple handwritten signatures]



REGIONE AUTONOMA DELLA SARDEGNA
 ASSESSORATO DEGLI AFFARI GENERALI, PERSONALE E
 RIFORMA DELLA REGIONE

F.lli...
...

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 vigente¹, 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:

...
...
...

UIC-FPC EUR-SP
...
...

...
...
...



REGIONE AUTONOMA DELLA SARDEGNA

ASSESSORATO DEGLI AFFARI GENERALI, PERSONALE E RIFORMA DELLA REGIONE

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:

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

Handwritten signature

Handwritten signature

Handwritten signature

Handwritten signature

Handwritten signature

Handwritten signature

Handwritten signature

Handwritten signature

Handwritten initials

Handwritten signature

Handwritten signature

Handwritten signature

Handwritten signature

Handwritten signature

Handwritten signature

Handwritten signature

Handwritten signature

UIL-FPL
EU Sp.



REGIONE AUTONOMA DELLA SARDEGNA

ASSESSORATO DEGLI AFFARI GENERALI, PERSONALE E RIFORMA DELLA REGIONE

Handwritten signature

- 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%

Handwritten notes on the left margin: Cpr, MSA, GP

Handwritten notes on the right margin: Alessandro Uic, Diego Furlan-offen

Handwritten signatures and notes at the bottom: A, O, hbm, Alessandro Uic, UIL-FPC, eu Sp., [Signature]



REGIONE AUTONOMA DELLA SARDEGNA

ASSESSORATO DEGLI AFFARI GENERALI, PERSONALE E RIFORMA DELLA REGIONE

Friskung

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."

alcal

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 consensualmente il significato della clausola controversa.

W. ALCA

GP

mas

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.

HTS

CP

Domenico

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

Gianni Anonimo

*UIL-FPL
Cu Sp*

[Handwritten signature]



REGIONE AUTONOMA DELLA SARDEGNA

ASSESSORATO DEGLI AFFARI GENERALI, PERSONALE E RIFORMA DELLA REGIONE

Franchini

Scheda A - GIUDIZIO SINTETICO VALUTAZIONE ANNO 2007

<u>DATI ANAGRAFICI</u>		
Cognome	Nome	
Matricola	Categoria	
Direzione Generale	Servizio	
<u>VALUTAZIONE</u>		
GIUDIZIO DELLA PRESTAZIONE COLLETTIVA		
<input type="text"/>		
GIUDIZIO DELLA PRESTAZIONE INDIVIDUALE		
<input type="text"/>		
<u>MOTIVAZIONE</u>		
.....		
.....		
.....		
.....		
DATA	DIRIGENTE	DIRETTORE GENERALE
.....
<u>OSSERVAZIONI DEL DIPENDENTE</u>		
.....		
.....		
.....		
.....		
.....		
	DATA	FIRMA DIPENDENTE
Per presa visione
Per accettazione
Per riesame

duca

Alf

Alf

Alf

Alf

Alf

Alf

Alf

Alf

Alf

Alf

Alf

Alf

UIC-FPC eu Sp.



REGIONE AUTONOMA DELLA SARDEGNA
 ASSESSORATO DEGLI AFFARI GENERALI, PERSONALE E
 RIFORMA DELLA REGIONE

Handwritten signature

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
VALUTAZIONE COMPLESSIVA

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

Handwritten notes and signatures on the right margin

Handwritten notes and signatures on the right margin

Handwritten notes and signatures on the left margin

Handwritten notes and signatures at the bottom of the page



REGIONE AUTONOMA DELLA SARDEGNA

ASSESSORATO DEGLI AFFARI GENERALI, PERSONALE E RIFORMA DELLA
REGIONE

Direzione generale dell'organizzazione e del personale

QUANTIFICAZIONE FONDO DI RENDIMENTO ANNO 2007

€ 6.056.000,00	quota storica fondo di rendimento (1° comma, lett. a) art. 102 CCRL 2002-2005 + quota incremento fondo di rendimento - a regime (1° comma, lett. d) e) art. 102 CCRL 2002-2005)
€ 42.855,00	quota storica fondo di rendimento personale ex Esit transitato alla Regione (1° comma, lett. a) art. 102 CCRL 2002-2005 + quota incremento fondo di rendimento - (1° comma, lett. d) e) art. 102 CCRL 2002-2005 - annualità-2007)
€ 6.098.855,00	TOTALE QUOTA STORICA fondo di rendimento 2007 a regime
€ 53.000,00	quota fondo di rendimento personale ex Esit transitato alla Regione (1° comma, lett. a) art. 102 CCRL 2002-2005 – annualità 2006 + quota incremento fondo di rendimento- (1° comma, lett. d) e) art. 102 CCRL 2002-2005 – annualità 2002-2003, 2004, 2005 e 2006) non a regime
€ 692.148,00	quota incremento fondo di rendimento - (1° comma, lett. b) art. 102 CCRL 2002-2005) economie sugli stanziamenti per la retribuzione dello straordinario – anni 2005 - 2006-) non a regime
€ 7.575,00	importo del fondo di rendimento 2006 non liquidato.
€ 6.851.578,00	Totale fondo di rendimento 2007



REGIONE AUTONOMA DELLA SARDEGNA

ASSESSORATO DEGLI AFFARI GENERALI, PERSONALE E RIFORMA
DELLA REGIONE

Direzione generale dell'organizzazione e del personale

QUANTIFICAZIONE FONDO DI POSIZIONE 2008

€ 3.849.000,00	fondo di posizione 2007
€ 20.126,00	incremento fondo risorse ex Esit
€ -139.000,00	riduzione fondo per trasferimento Argea
€ 200.000,00	incremento fondo finanziaria 2008 (CFVA)
€ 40.000,00	incremento fondo finanziaria 2008 (CRP)
€ 3.971.000,00	TOTALE FONDO 2008 (come arrotondato nel bilancio 2008)
€ 4.126,00	residui del 2007
€ 3.975.126,00	TOTALE DA RIPARTIRE NEL 2008