

RETRIBUZIONE ACCESSORIA

Art. 9

Retribuzione di rendimento.

Gli importi della retribuzione di rendimento spettante ai dipendenti delle diverse categorie vanno calcolati sulla base dei coefficienti indicati nell'art. 104 del CCRL.

La stessa retribuzione sarà attribuita:

- nella misura del 60% sulla base della valutazione collettiva riferita al Servizio;
- nella misura del 40% sulla base della valutazione della prestazione individuale.

Per le valutazioni saranno utilizzate le apposite schede allegate al presente contratto.

Art. 10

Criteri di valutazione del personale

Valutazione collettiva

Per la valutazione della prestazione collettiva, deve essere predisposta una scheda dettagliata per ogni Servizio o articolazione, di confronto dei risultati rispetto agli obiettivi annuali o ai compiti istituzionali affidati, della capacità di risposta del personale e dei livelli di efficienza raggiunti. Le stesse schede saranno poste, da parte del Direttore Generale, alla base della valutazione dei dirigenti.

Il giudizio sintetico sulla valutazione della prestazione collettiva sarà formulato secondo la seguente graduazione:

ottimo	100%
buono	80%
adeguato	60%
non adeguato	0

La quota di Fondo è attribuita ai dipendenti in rapporto al periodo di lavoro, tenuto conto della categoria di appartenenza, della percentuale di part-time e delle riduzioni per le assenze, calcolate secondo i seguenti criteri:

- non vengono conteggiate le assenze per ferie, infortunio sul lavoro e/o malattia per cause di servizio, assenze obbligatorie all' art. 47 comma 4 del CCRL vigente (comprese quelle per gravidanza a rischio e per allattamento, di cui all'art. 5 della L. n. 1204/1970), Legge n. 104/92, assemblee e permessi sindacali art. 22 CCRL e assenze per gravi patologie che richiedano ricoveri ospedalieri e di day-hospital o terapie invalidanti certificate dalla competente autorità sanitaria pubblica o convenzionata, di cui all'art. 48 comma 9 CCRL, nonché le assenze per le donazioni di sangue;

- Per le assenze relative a malattia di qualunque durata nei primi 10 giorni di assenza è corrisposto il trattamento economico fondamentale con esclusione di ogni indennità o emolumento, comunque denominati, aventi carattere fisso e continuativo, nonché di ogni altro trattamento accessorio.¹
- in tutti gli altri casi, non indicati specificatamente, il conteggio sarà effettuato escludendo i primi 15 giorni.

Per ogni giornata di assenza, computata secondo i precedenti criteri, verrà operata la trattenuta di 1/250 sulla quota collettiva. Oltre i 130 giorni di assenza la trattenuta è pari al 100%.

Le assenze orarie vengono trasformate in assenze giornaliere dividendo la somma per 7 ore e 12 minuti e tenendo conto del solo valore intero.

Valutazione individuale

Costituisce oggetto della valutazione individuale la prestazione annuale del dipendente in termini di comportamenti organizzativi così come indicati nell'art. 72 e successivi del CCRL vigente.

Per comportamenti organizzativi si intendono l'insieme degli elementi di valutazione previsti dall'art. 72 bis del CCRL vigente considerati fondamentali, che devono essere attivati da ogni dipendente nello svolgimento della propria prestazione in relazione ai compiti ad esso attribuiti nel rispetto del CCRL vigente.

La valutazione della prestazione annuale deve essere opportunamente articolata per esplicitare adeguatamente le informazioni qualificanti ed elementi di giudizio sul livello complessivo di attività del collaboratore nel corso dell'anno, sia per gli aspetti di tipo quantitativo che qualitativo.

La scheda si caratterizza in termini di oggettività e trasparenza, per i seguenti elementi:

- a) puntuale individuazione di tutti gli elementi di tipo quantitativo e qualitativo sui quali si richiede l'espressione di una valutazione;

¹ Art. 11- Articolo modificato a seguito delle disposizioni introdotte dall'art. 4 della L.R. 4 agosto 2011, n. 16 secondo cui "Con decorrenza dal primo mese successivo a quello dell'entrata in vigore della presente legge, nell'Amministrazione regionale, nelle agenzie e negli enti pubblici della Regione si applicano le disposizioni degli articoli 70 e 71 del decreto legge 25 giugno 2008, n. 112, convertito, con modificazioni, nella legge 6 agosto 2008, n. 133 (Conversione in legge, con modificazioni, del decreto legge 25 giugno 2008, n. 122, recante disposizioni urgenti per lo sviluppo economico, la semplificazione, la competitività, la stabilizzazione della finanza pubblica e la perequazione tributaria) e successive modificazioni; la decurtazione retributiva di cui all'articolo 71, comma 1, del decreto legge n. 112 del 2008, è costituita da trattenute, per ogni giorno di assenza, sull'importo della retribuzione da liquidare al dipendente a titolo di rendimento o risultato o altro trattamento accessorio assimilabile; nell'ipotesi di indennità corrisposta in via continuativa in sostituzione del rendimento e di voci retributive accessorie è operata, sull'indennità rapportata a giorno, una trattenuta del 20 per cento"; L'art. 71 del D.L. 25.06.2008 n. 112 convertito, con modificazioni, nella legge 6 agosto 2008, n. 133 (Conversione in legge, con modificazioni, del decreto legge 25 giugno 2008, n. 122, recante disposizioni urgenti per lo sviluppo economico, la semplificazione, la competitività, la stabilizzazione della finanza pubblica e la perequazione tributaria) e successive modificazioni, dispone che " Per i periodi di assenza per malattia, di qualunque durata, ai dipendenti delle pubbliche amministrazioni di cui all'art. 1, comma 2, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, nei primi dieci giorni di assenza è corrisposto il trattamento economico fondamentale con esclusione di ogni indennità o emolumento, comunque denominati, aventi carattere fisso e continuativo, nonché di ogni altro trattamento accessorio. Resta fermo il trattamento più favorevole eventualmente previsto dai contratti collettivi o dalle specifiche normative di settore per le assenze per malattia dovute ad infortunio sul lavoro o a causa di servizio, oppure a ricovero ospedaliero o a day hospital, nonché per le assenze relative a patologie gravi che richiedano terapie salvavita.



b) preventiva definizione dei criteri che rappresentano fattori di valutazione omogenei per il personale;

c) completezza e rilevanza dei dati e delle informazioni sul percorso professionale del valutato.

In questo modo vengono individuati i presupposti tecnici per formulare, con oggettività e omogeneità fra i diversi ambiti, una valutazione complessiva motivata sul grado di merito di ciascun dipendente rispetto alla sua prestazione lavorativa annuale, finalizzata prioritariamente al monitoraggio sistematico e progressivo delle prestazioni ai fini dell'attribuzione del rendimento a favore del lavoratore.

La valutazione della prestazione 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:

- da 56 a 70 I° molto positivo
- da 40 a 55 II° positivo
- da 30 a 39 III° sufficiente
- da 0 a 29 IV° insufficiente
- Non classificato

La scheda A, una volta sottoscritta, deve essere consegnata, salvo oggettiva impossibilità, a ciascun dipendente dal proprio dirigente di servizio. Il dipendente 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 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. A richiesta del dipendente deve essere rilasciata copia conforme all'originale della scheda B.

Art. 11

Procedura per la retribuzione di rendimento

Retribuzione individuale

La retribuzione riferita alla valutazione della prestazione individuale è calcolata in rapporto al giudizio conseguito nella scheda A secondo le seguenti percentuali:

- ottimo 100%
- buono 80%
- adeguato 60%



SABRIS/UGL


VIL-PPL
L. Lom

FEDRO



- non adeguato

0%



Retribuzione collettiva

Le somme non assegnate sulla base della valutazione della prestazione collettiva del servizio sono ripartite, a seguito della valutazione individuale, ai dipendenti dello stesso servizio che hanno conseguito la valutazione di *buono* ed *ottimo*, fino alla quota massima conseguibile nel caso di valutazione *ottima* del servizio stesso. Eventuali somme residue vengono ripartite con i medesimi criteri agli altri Servizi della Direzione Generale o del Distretto che hanno conseguito valutazione *ottima*.

La retribuzione di rendimento è erogata entro il mese di aprile dell'anno successivo a quello di riferimento.

Art. 12

Sanzioni disciplinari

In caso di sanzioni disciplinari superiori al rimprovero verbale la quota complessiva del rendimento assegnato al dipendente è decurtata, a seguito della chiusura del procedimento disciplinare, delle seguenti percentuali:

- rimprovero scritto: riduzione 5%;
- multa di un importo non superiore a 4 ore di retribuzione: riduzione del 30%;
- sospensione dal lavoro e dal trattamento economico sino a un massimo di 5 giorni: riduzione del 70%;
- sospensione dal lavoro e dal trattamento economico superiore a 5 giorni e in caso di licenziamento disciplinare (con o senza preavviso): non è corrisposta alcuna retribuzione di rendimento.

Le decurtazioni per sanzioni disciplinari sono cumulabili.

Art. 13

Criteri per l'attribuzione degli incarichi

L'attribuzione degli incarichi deve dare conto degli obiettivi di carattere generale e particolare che indirizzano le scelte di riordino unitario nell'individuazione dei settori dell'intera Azienda e di ripartizione del Fondo nelle articolazioni organizzative e territoriali, al fine di valorizzare l'efficienza, l'economicità di gestione allo sviluppo di capacità propositiva e realizzativa, alla valorizzazione dei dipendenti.

Criteri di utilizzo delle diverse tipologie di incarichi

Nell'attribuzione degli incarichi devono essere inoltre rispettati i seguenti criteri di utilizzo delle diverse tipologie di incarichi:

- 1- Posizioni organizzative, alta professionalità, studio e ricerca** - Gli incarichi, contrattualmente definiti *posizioni organizzative*, possono essere affidati alle categorie D. Tra di essi, gli incarichi di responsabilità di settore e di alta professionalità assumono



SABIRG/UGL


VIL. SP
G. L...

FEDRO

