

CONTRATTO COLLETTIVO INTEGRATIVO
del personale dipendente dell'Agenzia LAORE Sardegna
modifica art. 15,16 e 17 - Valutazione del personale

Il giorno 26 aprile, alle ore 12.30, presso la Direzione Generale dell'Agenzia LAORE Sardegna, sono presenti per la Contrattazione Integrativa, **la delegazione trattante dell'Agenzia rappresentata da:**

Il Direttore Generale

Il Direttore del Servizio Personale

La RSU LAORE Sardegna

I rappresentanti delle Organizzazioni Sindacali:

CGIL

CISL

UIL

SADIRS/UGL

FEDRO

FENDRES/SAFOR

SAF

SIAD

MSA

Cagliari, 26 aprile 2016

LAORE - RSU - CGIL - CISL - UIL - SADIRS/UGL - FEDRO - SAF - FENDRES/SAFOR - SIAD - MSA

CONTRATTO COLLETTIVO INTEGRATIVO
del personale dipendente dell'Agenzia LAORE Sardegna
modifica art. 15,16 e 17- Valutazione del personale

PREMESSO CHE

Il 24 marzo 2009 è stato sottoscritto il CCI dell'Agenzia LAORE Sardegna per la parte normativa che ha sostituito gli accordi firmati in data 10 luglio 2007, 30 gennaio 2008 e 11 settembre 2008.

Il 26 novembre 2009 è stato sottoscritto il CCI dell'Agenzia LAORE 2009, parte economica e sistema di valutazione.

Il 26 marzo 2010 è stato sottoscritto il CCI dell'Agenzia LAORE 2009, parte economica, recante modificazioni al CCI sottoscritto il 26 novembre 2009.

Il 23 marzo 2011 è stato sottoscritto il CCI dell'Agenzia LAORE Sardegna 2010, parte economica, che ha modificato il CCI, parte economica, sottoscritto in data 26 novembre 2009, e inserito l'articolo 12 bis e il comma 2 bis dell'art. 13 del CCI, che modifica la parte normativa del CCI, sottoscritto in data 24 marzo 2009, relativamente all'erogazione buoni pasto e costituzione dei gruppi di lavoro.

Il 16 maggio 2012 è stato sottoscritto il CCI dell'Agenzia LAORE Sardegna parte economica 2011, recante modificazioni al CCI, parte economica, sottoscritto in data 23 marzo 2011.

Il 7 giugno 2013 è stato sottoscritto il CCI dell'Agenzia LAORE Sardegna parte economica 2011, recante modificazioni al CCI, parte economica, sottoscritto in data 16 maggio 2012.

Il 14 marzo 2014 è stato sottoscritto il CCI dell'Agenzia LAORE Sardegna che ha sostituito la parte normativa degli accordi precedentemente firmati.

Il presente accordo sostituisce gli articoli 15, 16 e 17 del CCI dell'Agenzia LAORE Sardegna sottoscritto il 14 marzo 2014.

Art. 15 - Sistema di valutazione

1. La quota del fondo per la retribuzione di rendimento, tenuto conto delle categorie d'inquadramento e della percentuale di part time autorizzato, è distribuita:
 - nella misura del 60% sulla base della valutazione della prestazione collettiva;
 - nella misura del 40% sulla base della valutazione della prestazione individuale.
2. Alla distribuzione della quota del fondo partecipa tutto il personale dipendente assegnato ai Servizi e alla Direzione Generale secondo le modalità previste dalle seguenti disposizioni.
3. Il sistema di valutazione deve integrarsi con il sistema di programmazione adottato dall'Agenzia.
4. Attraverso il Programma Operativo Annuale sono definiti gli obiettivi da perseguire nel corso dell'anno.
5. Ogni dipendente è assegnato alle U.O.D., in funzione degli Obiettivi Gestionali Operativi (O.G.O), esecutivi del P.O.A.
6. La quota della retribuzione di rendimento relativa alla prestazione collettiva è liquidata entro 60 giorni dalla quantificazione definitiva del fondo, mentre quella relativa alla prestazione individuale è liquidata entro 90 giorni dalla suddetta quantificazione.

Art. 16 - Valutazione della prestazione collettiva

1. La valutazione della prestazione collettiva è riferita al complesso delle attività svolte da ciascun Servizio,

e dalla Direzione Generale, sulla base dei risultati raggiunti nella totalità degli obiettivi assegnati. La valutazione collettiva è espressa dal Direttore Generale, con un giudizio sintetico, sulla base di sintetiche relazioni presentate dai Direttori di Servizio, tenuto conto delle relazioni predisposte dai coordinatori delle Unità Organizzative e dal personale con incarichi di alta professionalità, al quale corrisponde la percentuale attribuibile della quota del fondo, secondo la seguente graduazione:

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

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

3. Per le assenze dovute a malattia è applicata la disposizione prevista dall'art. 4, comma 1, della legge regionale 4 agosto 2011, n. 16 che stabilisce la decurtazione da effettuare sull'importo della retribuzione da liquidare al dipendente a titolo di rendimento, a partire dall'1 settembre 2011. La decurtazione deve essere effettuata per i primi 10 giorni di ogni periodo di assenza per malattia (cosiddetto evento morboso) indipendentemente dal fatto che venga giustificato con un solo certificato medico o con più certificati medici continuativi. Opera quindi per ogni episodio di assenza, anche di un solo giorno e per tutti i dieci giorni, anche quando l'assenza si protragga per più di dieci giorni. L'eventuale prosecuzione, senza soluzione di continuità, di un iniziale periodo di malattia non può essere considerata una nuova assenza, e non si dovrà quindi dare luogo a ulteriori decurtazioni una volta superato il decimo giorno a partire da quello in cui è cominciata l'assenza. La decurtazione opera anche nei giorni festivi e non lavorativi (sabato e domenica) presenti nel periodo di assenza continuativa.

4. Per ogni giornata lavorativa di assenza è operata una trattenuta di 1/250 con l'esclusione delle seguenti fattispecie: ferie, infortunio sul lavoro e/o malattia per causa di servizio, assenze obbligatorie (art. 47, comma 4 e 5 CCRL vigente), assenze di cui alla L. 104/92, gravidanza a rischio, permessi sindacali art. 22 CCRL, donazioni di sangue, gravi patologie (art. 48, comma 9, CCRL/2001).

5. Le assenze conteggiate ad ore (ritardi, permessi amministrativi ecc.) sono sommate tra loro: 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.

6. Le somme non assegnate sulla base della valutazione collettiva sono ripartite, a seguito della valutazione individuale, ai dipendenti che hanno conseguito un giudizio "molto positivo" o "positivo".

Art. 17 - 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 della struttura 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, allegate al presente contratto integrativo, delle quale sarà data preventiva informativa a ciascun dipendente.

3. Nelle schede 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 60 a 45 molto positivo 100%
- da 44 a 37 positivo 80%
- da 36 a 25 sufficiente 60%
- da 29 a 0 non sufficiente 0%
- NC 0%

4. Il compenso risultante da tale percentuale sarà parametrato alle categorie d'appartenenza dei singoli dipendenti previste dal CCRL vigente e alla percentuale di part-time autorizzato*. 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. In questo modo la quota di retribuzione di rendimento relativa alla prestazione individuale sarà proporzionata al numero di giorni prestato nelle differenti categorie.

5. La valutazione annuale, opportunamente motivata, è espressa dal dirigente della struttura di ultima assegnazione, purché superiore ai trenta giorni, tenendo conto:

- del parere espresso dal dirigente dell'eventuale precedente assegnazione (purché superiore ai 30 giorni lavorativi);
- del parere espresso dal dirigente cessato dall'incarico che abbia diretto la struttura alla quale è assegnato il dipendente per un periodo superiore a trenta giorni;
- e delle sintetiche relazioni presentate dai coordinatori delle Unità Organizzative nell'ambito della valutazione collettiva.

La valutazione individuale è convalidata dal Direttore Generale

6. 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 Direzioni di appartenenza.

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

8. 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. cui aderisca o conferisca mandato o da un rappresentante della RSU.

* **Tabella n. 11 " coefficienti di ripartizione amministrativa**

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