







REGIONE AUTÒNOMA DE SARDIGNA  
REGIONE AUTÒNOMA DELLA SARDEGNA

ASSESSORADU DE SA DEFENSA DE S'AMBIENTE  
ASSESSORATO DELLA DIFESA DELL'AMBIENTE

Corpo Forestale e di Vigilanza Ambientale  
Direzione Generale

Il compenso sarà proporzionato al periodo di effettivo servizio presso le strutture dipendenti dalla Direzione Generale del C.F.V.A. e parametrato:

- alla categoria di appartenenza dei singoli dipendenti prevista dal CCRL vigente secondo i coefficienti sotto riportati;
- in proporzione alla percentuale di part-time autorizzato;
- al numero di giorni prestati nelle diverse categorie, nel caso in cui il dipendente nel corso dell'anno abbia avuto un passaggio di categoria;
- alle riduzioni per le assenze, escluse quelle per ferie, assemblee e permessi sindacali, infortuni sul lavoro, malattia per causa di servizio, donazione di sangue, organi, midollo osseo, nonché le assenze obbligatorie per maternità (art. 47 co. 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 legge 104/1992.

Tabella dei coefficienti di calcolo della ripartizione

Area professionale (personale CFVA) (1)	
Area agenti	1,20
Area sottufficiali	1,40
Area ufficiali	1,47
Categoria professionale (personale Amm.vo) (1)	
Categoria A	1,00
Categoria B	1,15
Categoria C	1,35
Categoria D	1,47

Assenze	
Fino a 20 assenze	1,00
Da 21 a 30	0,93
Da 31 a 40	0,87
Da 41 a 50	0,81
Da 51 a 60	0,75
Da 61 a 70	0,70
Da 71 a 80	0,60
Da 81 a 90	0,50
Da 91 a 100	0,40
Oltre 100	0,30

Ai dipendenti in distacco sindacale sarà attribuita una retribuzione di rendimento nella percentuale della media delle retribuzioni attribuite nell'intera Direzione Generale per la relativa categoria di appartenenza.



REGIONE AUTÒNOMA DE SARDIGNA  
REGIONE AUTONOMA DELLA SARDEGNA

ASSESSORADU DE SA DEFENSA DE S'AMBIENTE  
ASSESSORATO DELLA DIFESA DELL'AMBIENTE

Corpo Forestale e di Vigilanza Ambientale  
Direzione Generale

- b) nella misura del 40% sulla base dell'apporto qualitativo individuale del dipendente (valutazione individuale), tenuto conto della Categoria o Area di appartenenza. I rapporti fra punteggi, le voci di valutazione e i relativi pesi sono riportati nelle schede allegate al presente atto per farne integrante e sostanziale (allegati 1, 2, 3, 4, 5, 6, 7).

La valutazione complessiva del singolo dipendente, eseguita in base alla metodologia indicata nell'allegato 8 al presente accordo, dà diritto alla partecipazione al beneficio retributivo secondo la classifica ottenuta utilizzando i seguenti parametri:

Punteggio da 56 a 70	I classifica - molto positivo	Parametro retributivo 100%
Punteggio da 40 a <56	II classifica - positivo	Parametro retributivo 80%
Punteggio da 30 a <40	III classifica - sufficiente	Parametro retributivo 60%
Punteggio da 0 a <30	IV classifica - insufficiente	Parametro retributivo 0%
Non classificato		Parametro retributivo 0%

## ART. 2

Il totale della retribuzione di rendimento attribuita a ciascun dipendente, è decurtato, a seguito della chiusura del procedimento disciplinare, in percentuale, in caso di sanzioni disciplinari superiori al rimprovero verbale, secondo la seguente gradazione:

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

Le decurtazioni per sanzioni disciplinari sono tra loro cumulabili.

## ART. 3

Le parti, preso atto che il Comitato per il riesame presso la Direzione Generale del Personale nel verbale della riunione tenutasi in data 20.11.2012, nel confermare quanto già attestato nella riunione del giorno 10.06.2011, ha affermato che "le valutazioni di I classe producono effetti positivi incondizionati, sul piano economico (rendimento) e giuridico (progressioni professionali), mentre per il punteggio complessivo e le relative articolazioni, ancorché di valore inferiore al massimo, non comportano penalizzazioni", concordano quanto segue:

- Ferma restando la facoltà del dipendente di richiedere ed ottenere l'attestazione dei singoli punteggi assegnati per i diversi fattori di prestazione di cui si compone la valutazione, ai dipendenti cui è



REGIONE AUTÒNOMA DE SARDIGNA  
REGIONE AUTONOMA DELLA SARDEGNA

ASSESSORADU DE SA DEFENSA DE S'AMBIENTE  
ASSESSORATO DELLA DIFESA DELL'AMBIENTE

Corpo Forestale e di Vigilanza Ambientale  
Direzione Generale

attribuita la I (prima) classe di valutazione viene comunicata la sola classifica assegnata.

- Per le classifiche diverse dalla prima, l'esito della valutazione viene comunicato al dipendente attraverso la consegna di una scheda nella quale devono essere riportati obbligatoriamente i punteggi attribuiti nei singoli fattori di prestazione e la motivazione dell'attribuzione della classifica assegnata dal Dirigente valutatore.

#### **ART. 4**

Le parti concordano di ripartire le somme assegnate a titolo di fondo per retribuzione di rendimento, nel rispetto del vincolo della relativa dotazione di spesa, entro il mese successivo a quello dell'assegnazione delle risorse per la parte del 60% riferita all'apporto quantitativo individuale.

Le parti concordano di attivare ogni anno con immediatezza la procedura per la valutazione individuale (40%) e la conseguente liquidazione dei relativi importi.

