



REGIONE AUTONOMA DELLA SARDEGNA

ASSESSORATO DELLA DIFESA DELL'AMBIENTE

Corpo Forestale e di Vigilanza Ambientale
Direzione generale

Ripartizione fondo per la retribuzione di rendimento per l'anno 2010

CONFERMA DELL'ACCORDO TRA IL COMANDANTE DEL CFVA E LE OO.SS. SOTTOSCRITTO IL 29.05.2009

In conformità alle rispettive prerogative previste per la contrattazione integrativa, la Direzione Generale del C.F.V.A. e le Organizzazioni Sindacali, intorno ai criteri di ripartizione della somma attribuita a titolo di retribuzione di rendimento per l'anno 2010 convengono di confermare l'accordo in materia stipulato in sede di contrattazione integrativa in data 29.05.2009 ed utilizzato per gli anni 2009 (rendimento 2008) e 2010 (rendimento 2009).

Il testo dell'accordo viene riportato in calce, aggiornato con i dati contabili relativi all'anno 2010:

ACCORDO

ART. 1

Si concorda di confermare per la ripartizione del salario di rendimento per l'anno 2010 l'utilizzo delle seguenti procedure:

il fondo di rendimento 2010 è ripartito in due voci distinte:

- per il 60% del fondo secondo i valori riportati nella tabella dei coefficienti come sotto riportato:

Tabella dei coefficienti di calcolo della ripartizione

Categoria professionale	
Categoria A	1,00
Categoria B	1,15
Categoria C	1,35
Categoria D	1,47
Area agenti	1,20
Area sottufficiali	1,40
Area ufficiali	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

[Handwritten signatures]
Sergio Tella
M. M.
M. M.
M. M.
M. M.
M. M.
M. M.



REGIONE AUTONOMA DELLA SARDEGNA

ASSESSORATO DELLA DIFESA DELL'AMBIENTE

Corpo Forestale e di Vigilanza Ambientale
Direzione generale

Il coefficiente relativo alla categoria/area di appartenenza previste nel CCRL è computato in proporzione al servizio effettivamente prestato e alla percentuale di part time autorizzato e delle 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 comma 4 C.C.R.L. vigente), comprese quelle per gravidanza a rischio e per allattamento (art. 35 e 40 T.U. n. 151/2001) e le assenze ai sensi dell'art. 33 della l. 104/92.

- per il 40% del fondo secondo i valori scaturiti, oltre che dai parametri relativi alla categoria professionale di cui all'art 2 sopra richiamato, anche dalla valutazione del personale suddiviso in categoria A, categoria B, categoria C, categoria D, area A Agenti, area B Sottufficiali, area C Ufficiali, i cui fattori di punteggi, pesi e valutazione sono riportati nelle tabelle (schede) allegata al presente atto per farne parte integrante e sostanziale (allegati 1,2,3,4,5,6,7).
La valutazione complessiva del singolo dipendente, operata in base alla metodologia indicata nell'allegato 8 al presente accordo, dà diritto alla partecipazione al beneficio retributivo in base alla classifica ottenuta secondo il seguente parametro:

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

Art. 2

Il totale del rendimento attribuito a ciascun dipendente è decurtata, 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 a 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 e in caso di licenziamento disciplinare (con o senza preavviso): non è corrisposta alcuna retribuzione di rendimento.

Le decurtazioni per sanzioni disciplinari sono fra loro cumulabili.

ART. 3

Le parti:

- concordano di ripartire le risorse assegnate a titolo di fondo per la retribuzione di rendimento 2010 tenendo conto delle variazioni numeriche dell'organico, dei passaggi di fascia a seguito di mobilità verticale, delle assenze e delle sanzioni disciplinari erogate e, per la parte relativa alla valutazione individuale, calcolando gli importi secondo la classifica assegnata per l'anno 2010, nel rispetto del vincolo di spesa costituito dalla dotazione assegnata alla D.G. del CFVA.
- concordano di porre in essere ogni sforzo per consentire la liquidazione della parte di retribuzione di rendimento (60%) relativa al computo delle assenze entro il mese successivo a quello dell'effettiva disponibilità dei fondi e della parte relativa alla valutazione individuale (40%) entro il mese di maggio 2011.

Handwritten notes and signatures on the right margin, including 'D. G. Forestale' and 'M. G. Forestale'.

Handwritten initials 'ba' at the bottom right.



REGIONE AUTONOMA DELLA SARDEGNA

ASSESSORATO DELLA DIFESA DELL'AMBIENTE

Corpo Forestale e di Vigilanza Ambientale

Direzione generale

- si impegnano a valutare l'inserimento nel contratto integrativo per il CFVA di prossima stipula una regolamentazione dell'istituto che preveda la fissazione di criteri, modalità e scadenze per l'attuazione e la conclusione dei relativi iter procedurali di attribuzione e liquidazione del salario di rendimento, per l'intero periodo di validità del C.I. stesso.
- ~~concordano di utilizzare le modalità contenute nel presente accordo fino alla stipula di diversa regolamentazione contrattuale dell'istituto.~~

Cagliari, 11 marzo 2011

Concordano, eccetto la clausola barrata che viene cancellata,

Per il C.F.V.A., il Comandante Dr. Delfo Poddighe

Delfo Poddighe

Per le OO.SS.:

S.A.F.

Sergio Della

FENDRES-SAFOR

Renzo M. Marchi

CGIL - F.P.

Renzo Diola

FEDRO

Luigi D'Amico

CISL - F.P.S.

Carlo D'Amico

SADIRS

UIL - F.P.L.

Giulio Dele