

REGIONE DEL VENETO



CCNL 17.12.2020
Personale dell'Area delle Funzioni Locali
DIRIGENTI AMMINISTRATIVI, TECNICI E PROFESSIONALI
Triennio 2016-2018

**VERBALE DI CONFRONTO
E CONTRATTAZIONE
COLLETTIVA INTEGRATIVA**

**INCENTIVAZIONE ALLA PRODUTTIVITA':
INDIVIDUAZIONE DELLE MODALITA' DI RIPARTIZIONE
DEL FONDO PER LA RETRIBUZIONE DI RISULTATO ANNO 2022**

INTESA

5 MAGGIO 2023

VERBALE DI CONFRONTO
(Art. 64 CCNL 17.12.2020 comma 1, lett. b)

E CONTRATTAZIONE INTEGRATIVA
(Art. 66 CCNL 17.12.2021)

INCENTIVAZIONE ALLA PRODUTTIVITA':
INDIVIDUAZIONE DELLE MODALITA' DI RIPARTIZIONE
DEL FONDO PER LA RETRIBUZIONE DI RISULTATO ANNO 2022

Il giorno 5 MAGGIO 2023 alle ore 10,00 si sono incontrate presso la Sede Amministrativa, Blocco A – primo piano della Cittadella Socio Sanitaria - Viale Tre Martiri 89 a Rovigo, le delegazioni trattanti incaricate della contrattazione decentrata di livello aziendale ex art. 7 del Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro dei dirigenti Professionali, Tecnici ed Amministrativi sottoscritto in data 17.12.2020 e composte come segue:

PARTE PUBBLICA

Deliberazione del Direttore Generale n.82 del 24.03.2021

Direttore Generale – Dott.ssa Patrizia Simionato
Direttore Amministrativo – Dott. Urbano Brazzale
Direttore Sanitario – Dott. Alberto Rigo
Direttore dei Servizi Socio-Sanitari – Dott. Marcello Mazzo
Direttore della Direzione Medica – Dott.ssa Carla Destro
Direttore della Funzione Territoriale – Dott.ssa Domenica Lucianò
Direttore Dipartimento di Prevenzione Dott. Alessandro Finchi
Direttore della UOC Gestione Risorse Umane – Dott.ssa Patrizia Davì

PARTE SINDACALE

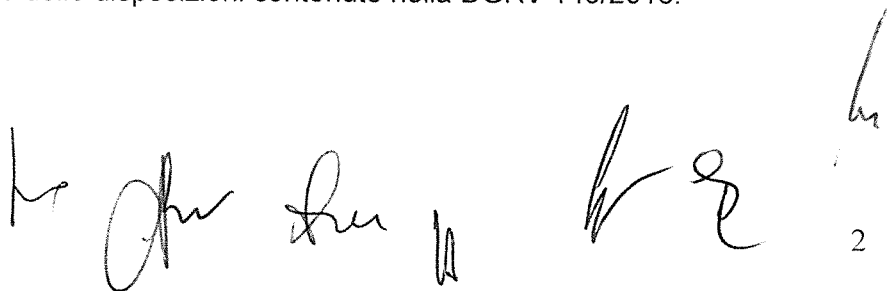
* Sig. Davide Benazzo	FP CGIL
* Dott. Michele Roveron	CISL FP
* Dott. Pier Luigi Serafini	CISL FP
* Sig. Cristiano Maria Pavarin	UIL FPL
* Dott. Roberto Banzato	Fedir Sanità
* Ing. Emanuela Terribile	Fedir Sanità
* Dott. Giorgio Bruzzo	Fedir Sanità

Capo I: RISULTATO 2022

Premesso che:

alla sezione III , titolo III Capo III del CCNL 17.12.2020 personale Area delle Funzioni Locali triennio 2016-2018 viene disciplinata la valutazione dei dirigenti collegata al sistema di gestione della Performance Aziendale, ai sensi del D.Lgs. 150/2009, della L.R. n. 9/2011, modificata con successiva L.R. 22/2011, nonché delle disposizioni contenute nella DGRV 140/2016.

Ciò premesso:



2

RIFERIMENTI CONTRATTUALI E NORMATIVI

Le Parti prendono innanzitutto atto che l'istituto dell'incentivazione alla produttività dell'area della Dirigenza Professionale, Tecnica ed Amministrativa è disciplinato dagli artt. 30 "Differenziazione e variabilità della retribuzione di risultato" e 91 "Fondo retribuzione di risultato e altri trattamenti accessori", è strettamente correlato alla realizzazione dei programmi e progetti aventi come obiettivo il raggiungimento dei risultati prestazionali prefissati ed il rispetto della disponibilità complessiva di spesa assegnata alle singole strutture, sulla base della metodologia per budget ai sensi degli articoli 5, comma 1 e seguenti del D.Lgs. 502/92, così come modificato dal D.Lgs. 229/99 e dagli articoli 14 e 20 commi 1 e 2 del D.Lgs. 29/93 modificato dal D.Lgs. 80/98.

Le parti prendono altresì atto che l'istituto in argomento risulta caratterizzato dai seguenti elementi:

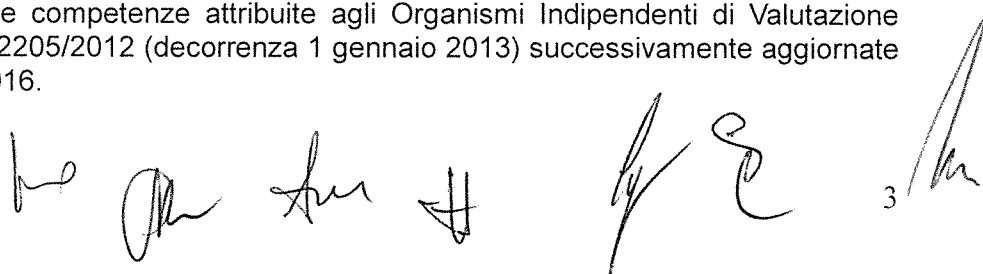
1. è importante strumento per promuovere il miglioramento organizzativo e l'erogazione dei servizi per la realizzazione degli obiettivi generali dell'azienda, finalizzati al conseguimento di più elevati livelli di efficienza, di efficacia e di economicità dei servizi istituzionali;
2. è sistema scollegato da ogni presunzione di produttività del dirigente e pertanto strumento effettivamente meritocratico. In particolare la corresponsione della retribuzione di risultato non è direttamente correlata ad un ulteriore impegno orario rispetto a quello previsto per l'attività istituzionale;
3. è un sistema che si fonda sul perseguimento e verifica di concreti risultati ottenuti dal singolo dirigente o dall'equipe (è pertanto forma di retribuzione di risultato);
4. è un sistema che si regge sul piano di una maggior responsabilizzazione dell'attività di direzione della singola struttura in armonia con quanto disposto dall'art.17 del D.Lgs. n.29/93 e successive modificazioni ed integrazioni;
5. è strumento da gestire, nell'ambito dei criteri generali posti, in modo decentrato, a livello di singola struttura.

In merito a tale istituto è quindi intervenuto il D.Lgs. 150 del 27 Ottobre 2009 che, nel recare una organica riforma del rapporto di lavoro pubblico, ai titoli II e III ha previsto specifiche disposizioni in tema di misurazione, valutazione e trasparenza della "performance", nonché di valorizzazione del merito dei dipendenti pubblici rinviando, nello specifico, alla legislazione regionale l'adeguamento di tali principi generali per i dipendenti delle Aziende ed Enti del Servizio Sanitario Regionale.

In particolare, gli artt. 3 e 4 del D.Lgs. 150/2009 hanno fissato i principi generali e le modalità di gestione del "**ciclo della performance**" quale sistema di valutazione delle Strutture e dei dipendenti tramite la valorizzazione dei risultati della performance organizzativa ed individuale alla quale collegare l'utilizzo dei sistemi premianti, secondo criteri di valorizzazione del merito strettamente connessi al soddisfacimento dell'interesse del destinatario dei servizi, formalmente declinato tramite il Piano della Performance, previsto dall'art. 10 del medesimo Decreto Legislativo.

In relazione a quanto sopra, la Regione Veneto ha disciplinato la materia con L.R. n. 9/2011, modificata con successiva L.R. 22/2011, disponendo che la valutazione del personale delle Aziende ed Enti del Servizio Sanitario Regionale si attiene ai principi dei Titoli II e III del D.Lgs. 150/2009 e stabilendo che la Giunta Regionale definisca linee omogenee di indirizzo per la realizzazione del sistema di misurazione, valutazione e trasparenza della performance.

In attuazione quindi della citata normativa nazionale e regionale la Giunta Regionale ha emanato specifiche linee guida volte a favorire un'applicazione omogenea delle disposizioni e principi contenuti, per le parti applicabili, nel D.Lgs. 150/2009 in materia di misurazione e valutazione dei dipendenti del Servizio Sanitario Regionale ed in materia di trasparenza, nonché relativamente alla costituzione, funzionamento e competenze attribuite agli Organismi Indipendenti di Valutazione (O.I.V.) dapprima con DGRV 2205/2012 (decorrenza 1 gennaio 2013) successivamente aggiornate e sostituite con DGRV 140/2016.



3

In particolare, quindi, a tale ultima DGRV 140/2016 dovrà farsi riferimento per quanto attiene alle modalità complessive di programmazione, gestione e validazione del "Ciclo della Performance" previste, per l'anno 2022, da Deliberazione del Direttore Generale n. 101 del 31.01.2022, con la quale è stato adottato il Piano della Performance 2022-2024 con le prime indicazioni per la definizione, realizzazione, monitoraggio e valutazione del budget 2022 dell'Azienda Ulss 5 Polesana.

Garante della correttezza del processo complessivo è l'Organismo Indipendente di Valutazione (O.I.V.).

Si riportano i punti principali della normativa nazionale, regionale e aziendale citata:

"SISTEMA DI MISURAZIONE E VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE"

Il processo di gestione e valutazione della performance è formalizzato attraverso la produzione di specifici documenti di supporto:

- 1 Piano triennale della Performance
- 2 Documento delle direttive per l'anno di riferimento
- 3 Metodologia aziendale del processo di budget
- 4 Sistema di misurazione e valutazione individuale
- 5 Relazione annuale sulla performance

Il sistema di misurazione e valutazione delle performance definisce i principi, le modalità di svolgimento, la tempistica, gli attori e gli strumenti per l'attuazione del ciclo di gestione della performance.

La programmazione degli obiettivi prende avvio a valle delle delibere regionali che definiscono il quadro di riferimento per la gestione del Servizio Socio Sanitario Regionale.

L'individuazione puntuale degli obiettivi aziendali derivanti da indicazioni regionali, unitamente ad altri obiettivi strategici aziendali, avviene attraverso l'adozione del Piano delle Performance e si esplicita attraverso la declinazione degli obiettivi di budget delle strutture aziendali.

Alla chiusura dell'esercizio si procede alla misurazione della performance organizzativa, a livello complessivo aziendale e di unità operativa, e della performance individuale del personale dirigente e del comparto.

La valutazione della performance organizzativa è collegata alla valutazione della performance individuale che misura l'apporto al raggiungimento degli obiettivi di struttura.

La valutazione individuale è effettuata dal diretto superiore del valutato, secondo i principi del contraddittorio e della partecipazione.

La valutazione della performance organizzativa di Unità Operativa e individuale è finalizzata anche al riconoscimento degli incentivi previsti dal sistema premiante.

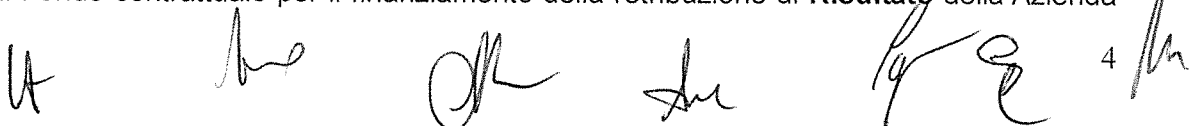
Il Sistema si basa sull'oggettività della misurazione e della valutazione, a partire dalla individuazione degli indicatori fino alla misurazione ed all'analisi degli scostamenti e individua le responsabilità dei soggetti coinvolti nel processo.

Tutti gli obiettivi di budget sono misurati sulla base di indicatori oggettivi, attraverso il supporto degli strumenti informativi del Controllo di Gestione.

E' responsabilità della Struttura Controllo di Gestione sovrintendere all'intero sviluppo del ciclo di Programmazione e Controllo e alla valutazione delle performance organizzative.

II FONDO CONTRATTUALE DI RIFERIMENTO

Le parti si danno reciprocamente atto che, secondo quanto disposto dall'art. 91 del C.C.N.L. 17.12.2020, il Fondo contrattuale per il finanziamento della retribuzione di **Risultato** della Azienda

 4

Ulss 5 Polesana, è stato provvisoriamente determinato per l'anno 2022 con Deliberazione del Direttore Generale n. 715 del 01.06.2022 in € 128.334,85 (Certificazione del Collegio Sindacale del 01.07.2022).

LE PARTI

Unanimemente concordano sui seguenti criteri generali cui l'Azienda Ulss 5 Polesana si atterrà nell'applicazione dell'istituto della produttività collettiva per il miglioramento dei servizi e correlata verifica e valutazione dei dirigenti di cui alla Parte III titolo III Capo III del CCNL 17.12.2020.

PRODUTTIVITA' COLLETTIVA PER IL MIGLIORAMENTO DEI SERVIZI Criteri generali di distribuzione e attribuzione degli incentivi

Per ciascun ciclo annuale della performance, il Fondo per il Finanziamento della retribuzione di Risultato è distribuito per ogni Struttura/Centro di Responsabilità in sede di negoziazione del budget in relazione agli obiettivi definiti con il Direttore/Responsabile di Struttura, tenuto conto delle tipologie di incarico individuale, ex art. 70 CCNL 17.12.2020, attribuite al personale Dirigente assegnato alla Struttura.

A consuntivo, le singole quote verranno attribuite sulla base dei risultati effettivamente raggiunti dalla Struttura medesima e del contributo apportato da ogni singolo Dirigente al raggiungimento degli stessi, a seguito della validazione finale del sistema del "Ciclo della Performance" effettuata dall'O.I.V. Aziendale, secondo quanto previsto dalle citate DGRV 140/2016, dalla Deliberazione del Commissario n. 83 del 29.01.2021, e dal D.Lgs. 25 maggio 2017, n. 74 avente ad oggetto "Modifiche al decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150, in attuazione dell'art. 17, comma 1, lettera r), del legge 7 agosto 2015, n. 124."

DEFINIZIONE DELLA "QUOTA TEORICA di RISULTATO", individuale per Dirigente e complessiva per Struttura

Annualmente viene determinato provvisoriamente l'ammontare del Fondo per la Retribuzione di Risultato.

L'importo del fondo come sopra determinato, potrà essere rideterminato a consuntivo, a seguito di specifiche disposizioni normative, stipula di nuovi CCNL, attuazione di accordi regionali o altre specifiche disposizioni vincolanti.

La quota teorica della retribuzione di risultato viene determinata: sulla base dell'entità del fondo, di quanto previsto dall'art. 91 c. 9, tenuto conto del "peso" attribuito a ciascun incarico e del numero di dirigenti in servizio al 1 Gennaio dell'anno di riferimento per la relativa copertura, distinti per categoria di incarico (ex art. 70 CCNL 17.12.2020).

A seguito di rideterminazione a consuntivo del fondo di competenza, le quote saranno conseguentemente rideterminate in relazione ai medesimi pesi indicati.

Si riportano di seguito i pesi attribuiti a ciascun incarico:

Dirigenza Professionale, Tecnica ed Amministrativa

TIPOLOGIA DI INCARICO	PESI
Incarico di direzione di struttura complessa (Art. 70, comma 1, lett. a)	30,36
Incarico di direzione di struttura semplice, anche a valenza dipartimentale o distrettuale (Art. 70, comma 1, lett. b)	22,87
Incarico di natura professionale anche di alta specializzazione, di consulenza, di studio, e ricerca, ispettivo, di verifica e di controllo (Art. 70, comma 1, lett. c)	19,03

DIRIGENTI IN PROVA (Art. 70, comma 2 almeno 6 mesi)	11,54
---	-------

La quota teorica individuale, della retribuzione di risultato, si calcola dal seguente processo:



1. si moltiplica il peso* (attinente al risultato) per il n. dei dirigenti (presenti in servizio) che hanno lo stesso incarico;
2. si sommano tutti i pesi di cui al punto 1;
3. si divide il valore del fondo disponibile (per la somma di cui al punto 2), ottenendo il "valore punto";
4. si moltiplica il "valore punto" per il peso di risultato attribuito a quell'incarico ottenendo il valore annuo della retribuzione di risultato.

ATTRIBUZIONE DELLA RETRIBUZIONE DI RISULTATO rispetto alla quota teorica

PERFORMANCE ORGANIZZATIVA

MISURAZIONE RAGGIUNGIMENTO OBIETTIVI Saldo finale previo conguaglio positivo/negativo

La "quota teorica di budget" potrà essere interamente corrisposta solamente nel caso in cui i risultati della performance organizzativa, effettivamente raggiunti, coincidano pienamente con gli obiettivi di Struttura assegnati in sede di negoziazione di budget.

L'obiettivo, della performance organizzativa, si intende raggiunto se il valore dell'indicatore utilizzato per la misurazione è pari almeno al 95%; in tal caso ne consegue che la quota budget di struttura è pari al 100%. Nel caso in cui la percentuale di raggiungimento degli obiettivi sia inferiore al 95%, la quota budget di struttura sarà attribuita in modo proporzionale.

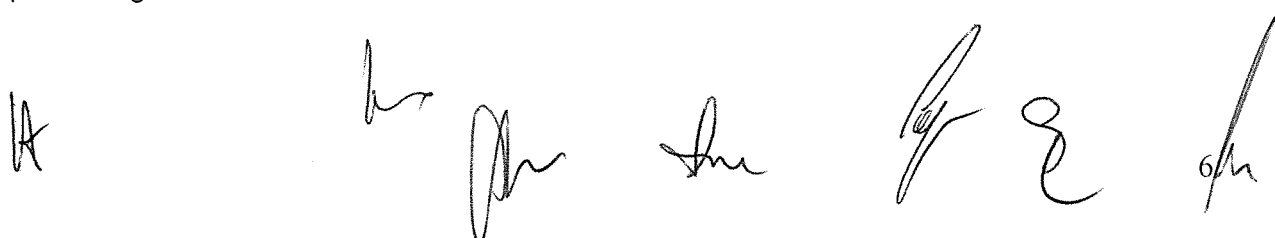
Quindi, l'erogazione del saldo, potrà avvenire solo a conclusione del ciclo della performance annuale.

L'art. 77 del C.C.N.L. 17.12.2020 Area Funzioni Locali 2016-2018, per quanto attiene la specifica Sezione dei Dirigenti Amministrativi, Tecnici e Professionali, al comma 2 prevede per la retribuzione di risultato che *"l'esito positivo della valutazione annuale di cui l comma 1 comporta l'attribuzione ai dirigenti della retribuzione di risultato, concordata secondo le procedure di cui all'art. 30"*, il quale, al comma 1, stabilisce che *"la retribuzione di risultato è attribuita sulla base dei diversi livelli di valutazione della performance conseguiti dai dirigenti, dai dirigenti amministrativi tecnici e professionali e dai segretari comunali e provinciali, fermo restando che la sua erogazione può avvenire, nel rispetto delle vigenti previsioni di legge in materia, solo a seguito del conseguimento di una valutazione positiva"*.

Con l'Orientamento Applicativo del 21 luglio 2022 l'ARAN ha fornito indicazioni in merito all'applicazione dell'istituto contrattuale in oggetto, evidenziando che la cadenza con la quale erogare in forma di saldo la retribuzione di risultato alla Dirigenza PTA è quella delineata dal CCNL, ovvero annuale, venendo meno la possibilità di erogazione di qualsiasi forma di acconto, anche per stati di avanzamento.

Pertanto, a decorrere dal mese di agosto dell'anno corrente è stata sospesa l'erogazione delle quote in acconto del 50% della retribuzione di risultato relative all'anno 2022, ferme restando le quote già corrisposte per stati di avanzamento, riferite ai mesi gennaio-febbraio 2022.

L'erogazione del saldo con effettuazione del conguaglio positivo/negativo riferite ai mesi gennaio-febbraio 2022 sull'intera quota teorica come sopra determinata, avverrà a consuntivo assieme alla restante quota parte del periodo marzo-dicembre 2022, a seguito delle valutazioni del Direttore/Responsabile della Struttura sull'apporto individuale del singolo dipendente tenuto conto della quota budget della struttura.



PERFORMANCE INDIVIDUALE

Nel valutare la produttività del singolo dirigente, il Direttore/Responsabile dovrà considerare tutta l'attività, sia quella effettuata per il mantenimento dei livelli quali-quantitativi delle unità operative di appartenenza, sia quella effettuata per il raggiungimento degli obiettivi aziendali assegnati alla propria Struttura.

Il raggiungimento degli obiettivi prefissati negli accordi di budget costituirà comunque condizione necessaria per ogni assegnazione definitiva di quota di retribuzione di risultato.

Il grado di raggiungimento/partecipazione degli obiettivi del singolo dirigente sarà valutato in modo oggettivo dal Responsabile utilizzando i criteri riportati nella scheda di valutazione della performance individuale, relativa alla verifica finale annuale, in modo coerente con gli obiettivi prestazionali assegnati.

La conseguente attribuzione dell'importo economico a saldo sarà effettuata, tenuto conto del raggiungimento degli obiettivi di budget da parte della Struttura di appartenenza, e del punteggio complessivo riportato nella scheda di valutazione individuale, (vedi scheda allegata per Direttore Uoc- Uosd- Uos, e scheda allegata per dirigente con incarico di natura professionale anche di alta specializzazione, di consulenza, di studio e ricerca, ispettivo, di verifica e di controllo).

Si precisa che per il personale ad impegno orario ridotto, il valore della retribuzione di risultato verrà rideterminato proporzionalmente al regime orario.

Riduzione in base alle assenze

La retribuzione di risultato non viene corrisposta per i casi di assenza espressamente previsti dalla legge e dai CC.CC.NN.LL. (vedi tabella allegata).

Oltre quanto previsto nella parte generale soprariportata, le parti ribadiscono la necessità che:

- a) vi sia un'informazione preventiva ed un coinvolgimento dei lavoratori, sugli obiettivi di gruppo e/o individuali, anche in relazione ai budget di unità operativa;
- b) si svolgano riunioni periodiche di unità operativa per verificare il grado di raggiungimento degli obiettivi;
- c) si concorda infine sull'opportunità che siano programmati corsi di formazione, inerenti le tecniche di valutazione.

INCARICHI "AD INTERIM" DI ALTRE FUNZIONI DIRIGENZIALI

L'art. 66, comma 1, lett. i, individua fra le materie oggetto di contrattazione integrativa *"i criteri per l'integrazione della retribuzione di risultato del dirigente in ragione dell'impegno di richiesto, nel caso di affidamento di un incarico di sostituzione o di un incarico ad interim per il periodo di affidamento dell'incarico, ai sensi dell'art. 73, commi 7 e 8, eventuale integrazione della retribuzione di risultato nel caso di affidamento dell'incarico di responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza"*.

Per quanto sopra, le parti concordano quanto segue:

- per il raggiungimento degli obiettivi della struttura ricoperta per l'incarico ad interim (art. 73, comma 8) compete al dirigente cui è conferito il predetto incarico una maggiorazione della propria retribuzione di risultato ordinariamente spettante commisurata al 50% della retribuzione di posizione relativa all'incarico mappato e vacante e rapportata alla durata dello svolgimento dello stesso;

- per l'affidamento dell'incarico di Responsabile della Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza e dell'incarico di Responsabile dell'Ufficio per la Protezione dei Dati ai dirigenti compete una maggiorazione della retribuzione di risultato ordinariamente spettante pari al 30% del valore medio pro-capite delle risorse destinate alla retribuzione di risultato ciclo della performance dell'anno.

Differenziazione della retribuzione di Risultato Anno 2022
ai sensi dell'art. 30, comma 2
CCNL 17.12.2020
Personale dell'Area delle Funzioni Locali

Premesso che:

l'art 30 "Differenziazione e variabilità della retribuzione di risultato" del CCNL relativo al personale dell'area delle funzioni locali, al comma prevede quanto segue: "ai dirigenti che conseguano le valutazioni più elevate, in base al sistema di valutazione adottato dall'amministrazione, è attribuita una retribuzione di risultato con importo più elevato di almeno il 30%, rispetto al valore medio pro-capite delle risorse destinate alla retribuzione di risultato".

LE PARTI

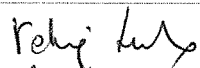


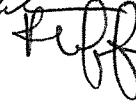


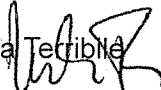

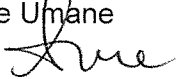
concordano per l'anno 2022 i seguenti criteri applicativi:

Misura della maggiorazione: la maggiorazione della retribuzione di risultato verrà riconosciuta nella misura pari al 30% del valore medio pro-capite ai dirigenti che conseguano nell'anno 2022 le valutazioni più elevate.

Beneficiari del premio individuale: la maggiorazione della quota di risultato sarà attribuita, ai dirigenti professionali, tecnici ed amministrativi nella percentuale del 15% dei dirigenti dei ruoli amministrativo, professionale e tecnico in servizio nel 2022, e con valutazione individuale più elevate. A parità di punteggio, verrà considerato il maggior numero di ore lavorate oltre l'istituzionale, nell'anno di riferimento.

Quota complessiva destinata alla remunerazione della maggiorazione quota di risultato: si destina il 4% delle risorse che finanziano l'istituto della retribuzione di risultato ciclo della performance dell'anno di riferimento.

Letto, confermato e sottoscritto,

PARTE PUBBLICA	PARTE SINDACALE
Direttore Generale Dott. Patrizia Simionato 	* FP CGIL Sig. Davide Benazzo
Direttore Sanitario Dott. Alberto Rigo 	* CISL FP Sig. Michele Roveron Sig. Carlo Cogo  Dott. Pier Luigi Serafini 
Direttore dei Servizi Socio Sanitari Dott. Marcello Mazzo 	* UIL FPL Sig. Cristiano Pavarin
Direttore Amministrativo Dott. Urbano Brazzale 	* FEDIR Dott. Roberto Banzato Ing. Emanuela Terribile 
Direttore UOC Direzione Medica Ospedaliera Dott. Carla Destro 	Dott. Giorgio Bruzzo
Direttore UOC Gestione Risorse Umane Dott. Patrizia Davi 	
Direttore Dipartimento di Prevenzione Dr. Alessandro Finchi	
Direttore della Funzione Territoriale Dott. Domenica Lucianò	









DIPARTIMENTO

UOC

SCHEDA DI VALUTAZIONE INDIVIDUALE

ANNO 2022

C.C.I.A. Dirigenza Area Sanità

C.C.I.A. Dirigenti Area PTA Verbale

Dirigenti con Incarichi professionali

COGNOME E NOME :		
QUALIFICA:		
INCARICO		
MATRICOLA:		
PERIODO OGGETTO DI VALUTAZIONE	dal	al

PARAMETRI	max punti		VALUTAZIONE
1) Conseguimento degli obiettivi prestazionali assegnati	20		
2) Capacità dimostrata nell'espletamento dei compiti assegnati	20		
3) Osservanza delle direttive nel raggiungimento dei risultati in relazione all'incarico attribuito	20		
4) Impegno e disponibilità correlati alla articolazione dell'orario di lavoro rispetto al raggiungimento degli obiettivi	20		
5) Apporto del dirigente per il conseguimento dei risultati collegati agli obiettivi di budget	20		
	100		0

FIRMA DEL RESPONSABILE

FIRMA DEL DIRIGENTE VALUTATO

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

RETRIBUZIONE DI RISULTATO ANNO 2022 - DIRIGENZA

Tutti i permessi / assenze / aspettative che comportano riduzione stipendiale NON comportano l'erogazione della retribuzione di risultato OLTRE alle tipologie di assenze sottoriportate:

Assenza per malattia 3 mesi rid. 10% (cod 505/36)	NO RETRIB. DI RISULTATO
Assenza per malattia 6 mesi rid 50% (cod 505/37)	NO RETRIB. DI RISULTATO
Assenza per malattia 18 mesi rid 100% (cod 505/38)	NO RETRIB. DI RISULTATO
Malattia figlio fino a 3 anni NON retribuito (cod 505/12)	NO RETRIB. DI RISULTATO
Malattia figlio oltre 3 anni NON retribuito (cod 505/12)	NO RETRIB. DI RISULTATO
Aspettativa per gravi motivi con idennità (cod 505/53)	NO RETRIB. DI RISULTATO
Aspettativa per motivi familiari/pers riduzione 100% (cod 505/13)	NO RETRIB. DI RISULTATO
Congedo Parentale non retribuito (cod 505/51)	NO RETRIB. DI RISULTATO
Prolung. Congedo parentale figlio disabile (cod. 505/57)	NO RETRIB. DI RISULTATO
Cong. Dott/Borsa di studio con assegni (cod 505/111)	NO RETRIB. DI RISULTATO
Assenza ingiustificata (cod 504/19)	NO RETRIB. DI RISULTATO
Sciopero (cod. 504/20)	NO RETRIB. DI RISULTATO
Aspettativa Sindacale rid 100% (cod 505/32)	NO RETRIB. DI RISULTATO
Isolamento domiciliare sorveglianza sanitaria (cod 504/88)	NO RETRIB. DI RISULTATO
Distacco Sindacale retribuito t.pieno (cod 505/24)	NO RETRIB. DI RISULTATO
Carica Pubblica mandato Parlamentare (cod 505/25)	NO RETRIB. DI RISULTATO
Sospensione cautelare ridotta 100% (cod 505/41)	NO RETRIB. DI RISULTATO
Rid. 50% sanz. Disciplinare v. fisc. L. 638 (cod 505/79)	NO RETRIB. DI RISULTATO
Assegnazione temporanea per figlio < 3 anni (cod 505/115)	NO RETRIB. DI RISULTATO
Sospensione cautelare rid 50% (cod 505/117)	NO RETRIB. DI RISULTATO
Sospensione cautelare (cod 505/132)	NO RETRIB. DI RISULTATO
Sospensione disciplinare (cod 505/131)	NO RETRIB. DI RISULTATO
Malattia 3 mesi rid 10% primi 10 gg (cod 505/136)	NO RETRIB. DI RISULTATO
Malattia 6 mesi rdi. 50% primi 10 gg (cod 505/137)	NO RETRIB. DI RISULTATO
Cong. Art. 25 c. 1 D.L. 18/2020 rid 50% (cod 505/301)	NO RETRIB. DI RISULTATO
Cong. Art. 25 c. 6 D.L. 18/2020 Nr (cod 505/311)	NO RETRIB. DI RISULTATO
Cong. Art. 5 c. 2 D.L. 118/2020 rid. 50% (cod 505/312)	NO RETRIB. DI RISULTATO
Cong. Art. 2, c. 2 D.L. 30 del 13.03.2021 (cod 505/316)	NO RETRIB. DI RISULTATO
Cong. Art. 9, c. 1 D.L. 146 del 21.10.2021 (cod 505/318)	NO RETRIB. DI RISULTATO

