



**Kriterien für die Bewertung der
Führungskräfte und
Ergebniszulage**

**Einheitstext
der Bestimmungen des geltenden
Bereichsvertrages der
Führungskräfte vom 11.03.2003
und der Bestimmungen des
Bereichsvertrages der
Führungskräfte vom 19.11.2007**

AUSZUG ANLAGE 2:

**Art. 1
Anwendungsbereich**

1. Die Ergebniszulage ist an die Erreichung der Ziele gebunden.

**Art. 2
Bewertungshierarchie**

1. Es wird folgende Bewertungshierarchie festgesetzt:

Präsident für den Generaldirektor;

Generaldirektor für die
Abteilungsdirektoren und
Direktoren der zentralen Dienste;

Abteilungsdirektoren für die
Amtdirektoren.

**Art. 3
Zielbereiche**

1. In folgenden 5 Bereichen werden Ziele vereinbart:
 - a) **Aufgabenziele:** werden von den Hauptaufgaben der Führungskraft

**Criteri per la valutazione dei
dirigenti e indennità di risultato**

**Testo unificato
delle disposizioni vigenti del
contratto collettivo di comparto
per il personale dirigenziale del
11.03.2003
e le disposizioni del contratto
collettivo di comparto per il
personale dirigenziale del
19.11.2007**

ESTRATTO ALLEGATO 2:

**Art. 1
Ambito di applicazione**

1. L'indennità di risultato è collegata al raggiungimento degli obiettivi.

**Art. 2
Gerarchia delle valutazioni**

1. È stabilita la seguente gerarchia delle valutazioni:

- Presidente per il Direttore Generale;
- Direttore Generale per i Direttori di ripartizione e per i direttori dei servizi centrali;
- Direttori di ripartizione per i direttori d'ufficio.

**Art. 3
Ambiti degli obiettivi**

1. Nei seguenti 5 ambiti si concordano gli obiettivi:
 - a) **Obiettivi tecnici:** si ricavano dai compiti principali attribuiti al dirigente;

abgeleitet;

- | | |
|--|--|
| b) Projekt- und Verbesserungsziele: Veränderungen, welche zu Qualitätsverbesserungen und/oder Effizienzsteigerungen führen; | b) obiettivi di progettazione e di miglioramento: cambiamenti che comportano un miglioramento nella qualità e nell'efficienza; |
| c) Führungsziele: betreffen die Führungsaufgabe; | c) Obiettivi di gestione: concernono l'incarico di gestione; |
| d) Verhaltensziele: beziehen sich auf das persönliche Verhalten der Führungskräfte; | d) Obiettivi di comportamento: concernono il comportamento del dirigente; |
| e) Persönliche Entwicklungsziele: orientieren sich an der Qualifikation der Führungskraft und dem Anforderungsprofil der Stelle. | e) Obiettivi di sviluppo personale: si orientano alla preparazione del dirigente e i requisiti richiesti per il posto. |
-
- | | |
|---|---|
| 2. Der Grad der Zielerreichung wird mittels Prozenten ausgedrückt. Bei der Bewertung sind sowohl quantitative Elemente (Leistungsumfang) als auch qualitative Elemente (Leistungsziele) zu berücksichtigen. Für die Gesamtbewertung ist das Verhältnis der Gewichtung der Leistungen und Ziele zueinander und der jeweilige Grad der Zielerreichung ausschlaggebend und entsprechend mit einem kurzen Ergebnisbericht zu begründen. | 2. Il grado di raggiungimento degli obiettivi è espresso in percentuale. Per la valutazione complessiva si tiene conto del rapporto dell'importanza delle prestazioni e degli obiettivi, nonché del rispettivo grado di raggiungimento, motivando con una breve relazione consuntiva. |
|---|---|



**Regeln und Kriterien für die
Verteilung des Leistungslohnes für
das Personal des allgemeinen
Stellenplans**

**VEREINHEITLICHER TEXT
der Bestimmungen des
Bereichskollektivvertrages vom
12.07.2000
und des
Bereichskollektivvertrages vom
19.12.2008,
jeweils in der geltenden Fassung**

AUSZUG:

**Art. 61
Regeln und Kriterien für die Verteilung
des Leistungslohnes**

*(Art. 23 des Bereichskollektivvertrages vom
12.07.2000, in der neuen Fassung laut Art. 7 Abs. 1
des Bereichskollektivvertrages vom 19.12.2008)*

1. Der Leistungslohn ist eng mit der Zielerreichung auf der Grundlage eines Mitarbeitergespräches verbunden, und im Besonderen mit der Erreichung von mindestens einer der Zielsetzungen gemäß Art. 79 des bereichsübergreifenden Kollektivvertrages für den Zeitraum 2005-2008 und zwar:
 - a) eine höhere Leistung durch die bessere Verwendung der menschlichen, finanziellen und instrumentellen Ressourcen sowie Reduzierung der Kosten;
 - b) größere Effizienz, Wirksamkeit und Qualität der Dienste sowie die Beibehaltung des entsprechenden Niveaus, unter besonderer Berücksichtigung der Erfordernisse

**Modalità e criteri di distribuzione del
salario di produttività per il personale
del ruolo generale**

**TESTO UNIFICATO
delle disposizioni del
contratto collettivo di comparto del
12.07.2000
e del
contratto collettivo di comparto
del 19.12.2008
(sempre con le successive modifiche)**

ESTRATTO:

**Art. 61
Modalità e criteri di distribuzione del
salario di produttività**

*(Art. 23 del contratto collettivo di comparto del
12.07.2000, così come sostituito ad opera dell'art. 7
comma 1 del contratto collettivo di comparto del
19.12.2008)*

1. Il salario di produttività è strettamente connesso al raggiungimento degli obiettivi sulla base di un colloquio con il/la collaboratore/trice ed in particolare al raggiungimento di almeno una delle finalità di cui all'art. 79 del contratto collettivo intercompartimentale per il periodo 2005-2008 e, precisamente:
 - a) maggiore produttività mediante un migliore utilizzo delle risorse umane, finanziarie e strumentali e conseguente riduzione o contenimento dei costi;
 - b) raggiungimento di un più elevato livello di efficienza, efficacia e qualità dei servizi e mantenimento del relativo livello, con particolare riferimento alle esigenze ed alla soddisfazione

der Bürger und deren Befriedigung;

c) zusätzliche Aufgaben durch eine Leistungssteigerung des zur Verfügung stehenden Personals.

2. Der unter Art. 79, Absatz 1, des bereichsübergreifenden Kollektivvertrages 2005-2008 vorgesehene Fond für die Leistungsprämien wird im Haushaltsvoranschlag vorgesehen.
3. Zwecks Gewährung des Leistungslohnes überprüft der Generaldirektor zusammen mit den Abteilungsdirektoren innerhalb Januar des auf das Bezugsjahr folgenden Jahres die Zielerreichung der einzelnen Organisationseinheiten in Bezug auf die in Absatz 1 bestimmten Zielsetzungen.
4. Der gesamte Fonds für den Leistungslohn wird unter den Organisationseinheiten im Verhältnis zum Zielerreichungsgrad aufgeteilt.
5. Gleichzeitig mit der Überprüfung der Zielerreichung im Sinne der vorhergehenden Absätze legen der Generaldirektor und die Abteilungsdirektoren für die Organisationseinheiten in ihrem Zuständigkeitsbereich die Anzahl der Bediensteten fest, die an der Zuteilung des Leistungslohnes teilhaben.
6. Der unter Absatz 2 genannte Fonds wird individuell in Form eines fixen und für die einzelnen Funktionsebenen gestaffelten Grundbetrages und in Form eines auch auf nur einige Bedienstete beschränkten variablen Betrages ausbezahlt.
7. Der Grundbetrag wird auf die einzelnen Funktionsebenen im Verhältnis aufgeteilt:
 - a) zwischen dem Betrag des Anfangsgehaltes der unteren Besoldungsstufe der jeweiligen Funktionsebene der Bediensteten und dem gesamten Fonds laut Abs. 2;
 - b) zum prozentuellen Anteil des Zielereichungsgrades der einzelnen Zugehörigkeitsorganisationseinheiten der Bediensteten;
 - c) zum prozentuellen Anteil des Vollzeit- oder Teilzeitarbeitsverhältnisses, und
 - d) zu den für die Zuerkennung der Zulage vorgesehenen Anwesen-

dell'utenza;

c) svolgimento di ulteriori compiti mediante una maggiore produttività del personale a disposizione.

2. Il fondo di cui all'art. 79 comma 1 del contratto collettivo intercompartimentale 2005-2008, destinato al premio di produttività, viene iscritto nel bilancio di previsione.
3. Al fine della corresponsione del salario di produttività, entro gennaio dell'anno successivo a quello di riferimento, il direttore generale, insieme ai direttori di ripartizione, verifica il raggiungimento degli obiettivi delle singole unità organizzative, in relazione alle finalità di cui al comma 1.
4. Il fondo di produttività complessivo viene ripartito fra le unità organizzative in relazione alla percentuale del grado di raggiungimento degli obiettivi.
5. Contemporaneamente alla verifica del raggiungimento degli obiettivi di cui ai commi precedenti, il direttore generale e i direttori di ripartizione, per le rispettive unità organizzative di competenza, determinano il numero dei dipendenti che partecipano alla attribuzione del salario di produttività.
6. Il fondo di cui al comma 2 viene liquidato individualmente per un importo base, fisso e graduato per singole qualifiche funzionali, e per un importo variabile, anche limitato solamente a alcuni dipendenti.
7. L'importo base viene distribuito alle singole qualifiche funzionali in base:
 - a) alla relazione fra l'importo dello stipendio iniziale del livello retributivo inferiore della singola qualifica funzionale di appartenenza dei dipendenti e l'importo complessivo del fondo di cui al comma 2;
 - b) alla percentuale del grado di raggiungimento degli obiettivi della unità organizzativa di appartenenza dei dipendenti;
 - c) alla percentuale del rapporto di lavoro, a tempo pieno o a tempo parziale, e
 - d) ai giorni di presenza utili ai fini

heitstagen.

...omissis

12. Der variable Teil des Leistungslohnes wird getrennt nach Organisationseinheiten berechnet und ausgezahlt, welche vom Generaldirektor in Zusammenarbeit mit den Abteilungsdirektoren auf der Grundlage des Zielerreichungsgrades bestimmt werden. Die Verteilungskriterien des variablen Teiles auf die einzelnen Organisationseinheiten werden den auf Bereichsebene repräsentativen Gewerkschaftsorganisationen mitgeteilt.
13. Der Grundbetrag des Fonds für Leistungsprämien wird innerhalb März und der variable Betrag innerhalb April des auf das Bezugsjahr folgenden Jahres ausbezahlt.“

dell'attribuzione del premio.

...omissis

12. La parte variabile del salario di produttività viene calcolata e liquidata divisa per singole unità organizzative che vengono determinate dal direttore generale in collaborazione con i direttori di ripartizione sulla base del grado di raggiungimento degli obiettivi. I criteri di distribuzione della parte variabile di salario alle singole unità organizzative, vengono comunicate alle organizzazioni sindacali rappresentative su base di comparto.
13. Il pagamento dell'importo base del fondo di produttività avviene entro marzo e quello variabile entro aprile dell'anno successivo a quello di riferimento.”