

CONTRATTO COLLETTIVO INTEGRATIVO

di lavoro del personale dipendente dell'Agenzia LAORE Sardegna

Le parti, visto il rapporto di certificazione dell'Ufficio del Controllo Interno di Gestione inviato con nota n. 884 del 10 novembre 2011, ^{2 parti} come sopra rappresentate ai sensi dell'art. 12 del contratto collettivo regionale di lavoro vigente, in data 21 novembre 2011, sottoscrivono, nei limiti del rapporto medesimo, il seguente contratto collettivo integrativo di lavoro per le progressioni professionali del personale dell'Agenzia Regionale LAORE Sardegna ivi compreso il personale di cui all'art. 1 comma 4 della L.R. 12/2010. Al presente accordo sarà data applicazione soltanto dopo la ripartizione di tutte le risorse previste dall'art. 6 comma 9 della L.R. 1/2011 e s.m.i..

ARTICOLO 1

1. Con il presente contratto le parti danno attuazione, per gli anni 2007 e seguenti, alle disposizioni in materia di progressioni professionali all'interno delle categorie del personale dell'Agenzia Regionale LAORE Sardegna contenute nell' "Accordo sulle progressioni professionali all'interno della categoria o area" (da ora in avanti Accordo) sottoscritto il 10 novembre 2009 e il 18 novembre 2009.

ARTICOLO 2

1. Per l'attuazione delle progressioni professionali del personale dell'Agenzia Regionale LAORE Sardegna sono utilizzate le risorse economiche disponibili per tale istituto ai sensi dell'art. 2 dell'Accordo e della deliberazione della Giunta Regionale n. 39/25 del 23 settembre 2011, nonché delle risorse aggiuntive previste nelle variazioni di bilancio di cui alla Determinazione del Direttore Generale n. 140 del 17 novembre 2011.

ARTICOLO 3

1. Il presente contratto si applica al personale a tempo indeterminato dell'Agenzia Regionale LAORE Sardegna avente due anni di permanenza effettiva nel livello retributivo di appartenenza ai sensi dell'art. 1 comma 3 dell'Accordo. La permanenza effettiva è conseguente all'avvenute inquadramento nel livello stesso, sia per gli effetti giuridici che per gli effetti economici. Ai fini del calcolo della permanenza effettiva e dell'esperienza maturata in servizio nel livello retributivo sono computati anche i periodi maturati nel medesimo livello economico con contratti di lavoro dipendente a tempo determinato nelle amministrazioni del comparto regionale ai sensi dell'art. 63 del CCRL vigente. Il presente accordo si applica anche al personale ex Esaf proveniente dalla società Abbanoa, ai sensi dell'articolo 1 comma 4 della LR. n. 12/2010.

FENDRESS-SAFOR

SAF

PEDRO

SADIRS-UGL

UIL

CSL

CGIL

LAORE SARDEGNA

Abbanoa

2. Non partecipa alle progressioni professionali il personale che nel biennio di riferimento per la selezione, sia stato destinatario di sanzioni disciplinari superiori alla multa divenute definitive ai sensi dell'art. 12 del codice disciplinare, allegato E al CCRL del 15.05.2001.
3. Le progressioni professionali avranno pertanto decorrenza dal 1 gennaio dell'anno successivo a quello dell'accertamento del requisito di cui sopra.
4. L'Agenzia Regionale LAORE Sardegna indice la selezione per tutti coloro, ancorché collocati in quiescenza, che abbiano maturato almeno due anni di permanenza effettiva nel livello economico entro il 31 dicembre dell'anno 2009, e predispone d'ufficio una sola graduatoria, che tenga conto dei contingenti annuali per singolo livello economico con le rispettive decorrenze giuridiche ed economiche, e dei punteggi conseguiti dal personale avente titolo per ciascuna annualità. Con esclusivo riferimento al quadriennio 2007/2010 il personale ammesso alla selezione effettua un solo transito.
5. Ai fini dell'attuazione dell'art. 18 comma 44 della L.R. 12/2011 i requisiti di cui sopra devono essere posseduti entro il 31 dicembre 2009.
6. Nei commi precedenti non sono considerati coloro che sono transitati in altra amministrazione del comparto regionale prima del 31 dicembre 2009.
7. Il costo dei transiti nel livello economico superiore dei dipendenti collocati in quiescenza entro il 31 dicembre 2009 grava sulle risorse disponibili fino alla data di cessazione.
8. Le progressioni professionali decorrenti dal 1 gennaio 2011 avranno effetto esclusivamente giuridico ai sensi dell'art. 9 comma 21 del D.L. 31 maggio 2010 n. 78 come convertito nella L. 30 luglio 2010 n. 122.

ARTICOLO 4

1. I contingenti del personale ammesso alle progressioni professionali, per ciascuna decorrenza, sono individuati, ai sensi dell'art. 1 comma 2 dell'Accordo, sino all'esaurimento delle risorse disponibili.

ARTICOLO 5

1. La selezione del personale ammesso alle progressioni professionali avviene, con riferimento a ciascuna annualità di decorrenza delle stesse, sulla base dei criteri definiti dall'art. 1, commi 4 e 5, dell'Accordo, ai quali sono attribuiti i seguenti punteggi massimi:

REQUISITI MERITO E ESPERIENZA	CAT. A	CAT. B	CAT. C	CAT. D
A - Titoli di studio e professionali	20	20	20	20
B - Esperienza di servizio maturata nel livello economico	30	30	30	30
C - Valutazione della competenza Professionale	50	50	50	50

2. A ciascuno dei criteri è attribuito un punteggio secondo la seguente graduazione:

FENDRESS-SAFOR
 SAF
 FEDRO
 SADRIS-UGL
 UIL
 CGSL
 CGIL
 LAORE SARDEGNA
 SAO

A - Titoli di studio e professionali	CAT. A	CAT. B	CAT. C	CAT. D
Diploma di scuola media inferiore	18	18	12	-
Diploma di scuola media superiore	19	19	18	12
Diploma di laurea triennale	20	20	19	14
Diploma di laurea vecchio ordinamento/specialistica	20	20	20	20

I titoli di studio devono essere posseduti al momento di decorrenza della progressione.

A ciascun titolo di studio è attribuito l'esatto punteggio sopraindicato. I punteggi relativi ai titoli di studio non sono fra loro cumulabili.

I percorsi formativi previsti dall'art. 1, comma 4, dell'Accordo, non sono valutabili in quanto l'Agenzia non ha garantito parità di accesso a tutti i dipendenti.

B - Esperienza di servizio maturata nel livello economico	CAT. A	CAT. B	CAT. C	CAT. D
Punteggio da attribuire per mese o frazione di mese (superiore ai 15 giorni) di anzianità giuridica all'interno del livello economico	0,33 (fino ad un massimo di 30 punti)			

C - Valutazione della competenza professionale	CAT. A	CAT. B	CAT. C	CAT. D
punteggio	da 0 a 50			

ARTICOLO 6

1. La valutazione dello sviluppo della competenza professionale, ai fini delle progressioni, consiste nell'accertamento della crescita professionale del dipendente rispetto all'ultima progressione, se effettuata, e tiene conto dell'intero percorso lavorativo. Lo sviluppo delle competenze è valutato sino a **50/50**.

2. I fattori relativi allo sviluppo delle competenze sono espressi con riferimento ai compiti previsti per la relativa categoria dal contratto collettivo e devono considerarsi:

1. la conoscenza professionale;
2. l'abilità tecnica o capacità operativa;
3. l'iniziativa e l'autonomia lavorativa;
4. l'integrazione personale nella struttura, intesa come livello di partecipazione all'organizzazione.

3. Per la categoria **A** ai fattori 1 e 3 è attribuito un punteggio massimo di 10, ai fattori 2 e 4 è attribuito il punteggio massimo di 15. Per le categorie **B, C e D** ai fattori 1 e 3 è attribuito un punteggio massimo di 13, ai fattori 2 e 4 è attribuito il punteggio massimo di 12.

4. I fattori sono valutati tenendo conto:

- dei risultati individuali accertati dal sistema vigente di valutazione espressi col giudizio sintetico di cui alla scheda A;

FENDRESS-SAFOR

SAIF

FEDRO

SADIRS-UGL

UIL

CSL

CGIL

LAORE SARDEGNA

Anna Scaru

Fede

Giam

CSL

LAORE SARDEGNA

- delle sanzioni disciplinari superiori al rimprovero scritto comminato nel periodo oggetto di valutazione;
- dell'autovalutazione espressa dal dipendente.

Nel caso che il dipendente abbia conseguito, per almeno due anni nel quadriennio 2007-2010, sempre in assenza delle suddette sanzioni disciplinari, la prima classe di merito nel giudizio sintetico prima indicato, il punteggio minimo complessivo da assegnare nella proposta di valutazione è di 36 punti.

5. La proposta di valutazione è formulata dal dirigente che ha espresso la valutazione della prestazione individuale per l'anno 2010 (direttore generale, di dipartimento, di servizio e di staff) e, nei confronti del personale cessato dal servizio, dal dirigente della struttura di ultima assegnazione.

6. Il direttore generale tenuto conto della proposta, esprime la valutazione finale che può essere anche motivatamente difforme dalla proposta presentata.

7. Per costruire il periodo lavorativo di riferimento, ai fini di una più motivata valutazione, il dirigente valutatore acquisisce ogni elemento utile ai fini del giudizio, anche confrontandosi con i precedenti responsabili della struttura, dandone poi conto nelle osservazioni in nota alla scheda.

8. Il personale che presta servizio presso altre amministrazioni, è valutato dal Direttore Generale che dovrà acquisire gli elementi utili per la valutazione dalle amministrazioni presso le quali il dipendente ha prestato servizio.

9. Per tutti i dipendenti per i quali non è possibile acquisire elementi oggettivi (schede di valutazione o altro) è attribuito il punteggio medio ricavabile dalle valutazioni finali complessive di cui alla lett. C).

10. In caso di vacanza del dirigente e di temporanea assenza, la valutazione è espressa direttamente dal direttore generale. Lo stesso direttore generale, inoltre, valuta il dipendente temporaneamente incaricato di funzioni di direzione di servizio privo del dirigente titolare e tutto il personale assegnato al servizio medesimo, data l'incompatibilità del ruolo di valutatore del dipendente facente funzioni, in quanto a sua volta destinatario delle stesse procedure di progressione professionale.

11. In caso di parità di punteggio prevale il criterio dell'anzianità anagrafica e dovendosi riscontrare un ulteriore parità di punteggio prevale il criterio del carico familiare.

12. In merito all'applicazione dell'art. 1, comma 7, dell'Accordo, la Direzione Generale al fine di garantire l'omogeneità nelle valutazioni impartirà ai dirigenti valutatori apposite direttive affinché gli stessi, nel valutare le competenze sviluppate nell'intero percorso lavorativo, tengano conto della esperienza e diversità delle attività svolte e della loro durata.

ARTICOLO 7

FENDRESS-SAFOR

SAF

FEDRO

SADIRS-UGL

UIL

CSL

CGIL

LAORE SARDEGNA

ADP

Handwritten signature

Handwritten signature

Handwritten signature

Handwritten signature

Handwritten signature

1. In caso di controversie relative all'interpretazione ed applicazione del presente contratto, le parti che lo hanno sottoscritto si incontrano, su richiesta scritta di uno dei soggetti firmatari, per definire consensualmente, entro 5 giorni dalla presentazione della richiesta, il significato della clausola controversa.

LAORE SARDEGNA
CGIL
UIL
SADIRS-UGL
FEDRO SAF FENDRESS-SAFOR
CGIA
CGIA