

CONTRATTO COLLETTIVO INTEGRATIVO
Del personale dipendente dell'Agenzia LAORE Sardegna
2009 parte economica e sistema di valutazione del personale

PREMESSO CHE

- La L.R. n. 13/2006 come modificata dalla L.R. n. 2/2007 ha previsto che l'Agenzia Regionale LAORE Sardegna subentra nell'esercizio delle funzioni di assistenza tecnica svolte dall'ERSAT Sardegna nonché in quelle già esercitate dall'Istituto Ippico della Sardegna dalla data di approvazione della deliberazione della Giunta Regionale di cui ai commi 9 e 10 dell'art. 21 della legge finanziaria della Regione per l'anno 2007;
- l'Agenzia LAORE Sardegna subentra all'ERSAT Sardegna in tutti i rapporti giuridici attivi e passivi, a esclusione di quelli rientranti fra le funzioni di cui all'art. 22 della L.R. 13/2006, trasferiti ad ARGEA Sardegna e in tutti i rapporti giuridici attivi e passivi relativi all'Istituto di Incremento Ippico;
- La L.R. n. 3/2008, nel modificare la L.R. n.13/2006, ha previsto che le funzioni già esercitate dall'Istituto Incremento Ippico e già trasferite all'agenzia LAORE Sardegna, siano assunte dall'Agenzia AGRIS Sardegna;
- Conseguentemente l'Agenzia LAORE, a far data dal 1 gennaio 2009, ha disposto il trasferimento all'Agenzia AGRIS Sardegna, del personale in servizio al 31 dicembre 2008 presso il Dipartimento Incremento Ippico, nonché la cessione dei relativi contratti individuali di lavoro;
- Il 24 marzo 2009 è stato sottoscritto il CCI 2008 dell'Agenzia LAORE Sardegna per la parte normativa che ha sostituito gli accordi firmati in data 10 luglio 2007, 30 gennaio 2008 e 11 settembre 2008;
- Il 5 maggio 2009 è stato sottoscritto il CCI 2008 dell'Agenzia LAORE per la parte economica;
- il presente accordo quantifica il fondo per la retribuzione di posizione e di rendimento per l'anno 2009 e pertanto modifica il CCI, parte economica, sottoscritto in data 5 maggio 2009, sostituisce inoltre il comma 2 dell'art. 2 e gli artt. 15, 16, 17, abroga l'art. 19 del CCI, parte normativa, sottoscritto in data 24 marzo 2009, relativamente al sistema di valutazione.

Art. 1 - Campo di applicazione, decorrenza e durata del contratto

1. Il presente accordo si applica a tutto il personale a tempo indeterminato e a tempo determinato, escluso quello con qualifica dirigenziale, in servizio presso l'Agenzia LAORE Sardegna.
2. Gli effetti giuridici dell'accordo decorrono dal giorno successivo alla data di sottoscrizione.
3. Il presente accordo, salvo modifiche o nuove disposizioni del CCRL nonché diverse decorrenze previste nel presente accordo, mantiene la sua efficacia fino alla stipulazione del nuovo contratto integrativo.

Art. 2 - Fondo per la retribuzione di posizione

1. L'ammontare delle risorse del fondo per la retribuzione di posizione dell'Agenzia LAORE Sardegna, per l'anno 2009, è determinata in euro 780.000,00.

Art. 3 - Fondo per la retribuzione di rendimento

1. Si da atto che le risorse per la retribuzione di rendimento per l'anno 2009 ammontano complessivamente a euro 852.622,54 salvo successive integrazioni.

FENDRESS-SAFOR

SAF

FEDRO

SADIRS

UIL

CISL

CGIL

PSU

LAORE SARDEGNA

Però
Monaco

Art. 4 - Procedura per l'erogazione della retribuzione di rendimento

1. Per l'anno 2009 la retribuzione di rendimento, nella misura del 60%, verrà liquidata nel mese di aprile 2010, sulla base della valutazione della prestazione collettiva;
2. la restante parte, equivalente alla misura del 40%, verrà liquidata nel mese di maggio 2010, sulla base della valutazione della prestazione individuale.

Art. 5 - Sistema di valutazione per l'anno 2009

1. La quota del fondo per la retribuzione di rendimento per l'anno 2009, tenuto conto delle categorie d'inquadramento e della percentuale di part time autorizzato, è distribuita:
 - nella misura del 60% sulla base della valutazione della prestazione collettiva;
 - nella misura del 40% sulla base della valutazione della prestazione individuale.
2. Alla distribuzione della quota del fondo partecipa tutto il personale dipendente assegnato ai Servizi, ai Dipartimenti e alla Direzione Generale secondo le modalità previste dalle seguenti disposizioni.

Art. 6 - Valutazione della prestazione collettiva

1. La valutazione della prestazione collettiva è riferita al complesso delle attività svolte da ciascun Servizio, dai Dipartimenti e dalla Direzione Generale, sulla base dei risultati raggiunti nella totalità degli obiettivi assegnati. La valutazione collettiva è espressa dal Direttore Generale, con un giudizio sintetico, sulla base di una succinta relazione presentata dal Direttore del Servizio con riferimento anche al personale dei SUT assegnato, in via prevalente, agli obiettivi di pertinenza, e dal Direttore del Dipartimento per il personale assegnato al Dipartimento, tenuto conto delle relazioni predisposte dalle Unità Organizzative e dal personale con incarichi di alta professionalità, al quale corrisponde la percentuale attribuibile della quota del fondo, secondo la seguente graduazione:

1 = non adeguato	0
2 = adeguato	60%
3 = buono	80%
4 = ottimo	100%.
2. Relativamente ai coordinatori dei SUT la valutazione collettiva è espressa dal Direttore Generale con riferimento agli obiettivi specifici della Direzione.
3. La quota di fondo è attribuita tenendo conto delle categorie di appartenenza previste dal CCRL vigente, della percentuale di part-time autorizzato e delle riduzioni per le assenze.
4. Per ogni giornata lavorativa di assenza è operata una trattenuta di 1/250 con l'esclusione delle seguenti fattispecie: ferie, infortunio sul lavoro e/o malattia per causa di servizio, assenze obbligatorie (art. 47, comma 4 e 5 CCRL vigente), assenze di cui alla L. 104/92, gravidanza a rischio, permessi sindacali art. 22 CCRL, donazioni di sangue, gravi patologie (art. 48, comma 9, CCRL/2001).
5. Tali decurtazioni operano ferma restando una franchigia di 30 giorni.
6. Le somme non assegnate sulla base della valutazione collettiva sono ripartite, a seguito della valutazione individuale, ai dipendenti che hanno conseguito un giudizio "molto positivo" o "positivo" o "sufficiente".

Art. 7 - Valutazione della prestazione individuale

1. Costituisce oggetto della valutazione individuale l'insieme delle capacità e conoscenze professionali necessarie allo svolgimento della prestazione lavorativa, nonché l'adeguatezza del comportamento organizzativo in relazione alla categoria professionale di appartenenza, anche con riferimento al grado di raggiungimento degli obiettivi della struttura di appartenenza.

FENDRESS-SAFOR

SAF

FEDRIS

SADIRS

JUIL

CISL

CGIL

RSU

LAORE SARDEGNA

2. La valutazione individuale è effettuata con riguardo alle aree indicate nell'art. 72 bis del CCRL vigente, mediante l'utilizzo delle apposite schede allegate al presente contratto integrativo, delle quale sarà data preventiva informativa a ciascun dipendente.

3. Nelle schede è riportato il giudizio sintetico attribuito al dipendente, risultante dalla somma di tutti i punteggi ottenuti nelle varie aree di valutazione, al quale corrisponde la percentuale di rendimento così come di seguito indicato:

• da 60 a 45	molto positivo	100%
• da 44 a 37	positivo	80%
• da 36 a 25	sufficiente	60%
• da 24 a 0	non sufficiente	0%
• NC		0%

4. Il compenso risultante da tale percentuale sarà parametrato alle categorie d'appartenenza dei singoli dipendenti previste dal CCRL vigente e alla percentuale di part-time autorizzato¹. Nel caso in cui il dipendente nel corso dell'anno abbia avuto un passaggio di categoria, il valutatore deve procedere alla predisposizione di due separate schede di valutazione. In questo modo la quota di retribuzione di rendimento relativa alla prestazione individuale sarà proporzionata al numero di giorni prestato nelle differenti categorie. Se, invece, il dipendente nel corso dell'anno è trasferito ad altro servizio o alla direzione generale, è valutato da ciascun dirigente della struttura presso la quale ha prestato la propria attività.

5. La valutazione, opportunamente motivata, è espressa dal dirigente della struttura alla quale è assegnato il dipendente, tenendo conto anche delle sintetiche relazioni presentate dai coordinatori delle U.O. ai sensi dell'articolo precedente e convalidata dal direttore generale. Relativamente al personale assegnato ai SUT, la valutazione è espressa dal dirigente responsabile degli obiettivi ai quali il dipendente ha destinato la percentuale maggiore di contributo lavorativo, sulla base delle indicazioni del responsabile del SUT di appartenenza, e tenendo conto anche delle sintetiche relazioni presentate dai dirigenti responsabili degli altri progetti ai quali il dipendente ha partecipato e delle relazioni presentate dai coordinatori delle Unità Organizzative Territoriali ai sensi dell'articolo precedente. I coordinatori dei SUT sono valutati dal direttore generale, con riferimento agli obiettivi specifici della direzione, tenuto conto delle relazioni sintetiche disposte dai direttori di dipartimento.

6. Ai lavoratori in distacco sindacale devono essere attribuiti, sia ai fini della valutazione collettiva che ai fini della valutazione individuale, giudizi pari alla media di quelli assegnati nelle Direzioni di appartenenza.

7. La valutazione individuale deve inoltre aver luogo in occasione della cessazione dell'incarico del dirigente a cui è assegnata la struttura ove il dipendente lavora.

8. In caso di attribuzione del giudizio inferiore a "molto positivo" la scheda dev'essere integrata da un'adeguata motivazione riferita ai singoli fattori della prestazione e supportata da idonea documentazione.

9. Il valutato potrà far riportare eventuali sue osservazioni nello spazio apposito della scheda e, ove lo richieda, potrà illustrarle a voce e chiedere di essere assistito da un dirigente delle OO.SS. a cui aderisca o conferisca mandato.

Art. 8 - Progressioni professionali

1. Le parti concordano che la quantificazione e la disciplina per l'applicazione delle progressioni professionali sarà discussa dopo l'approvazione dell'accordo di cui all'art. 33, comma 1, lettera f) del CCRL 8 ottobre 2008.

¹ (1) Tabella n. 11 " coefficienti di ripartizione amministrativa

Categoria	Coefficienti
Categoria A	1
Categoria B	1,15
Categoria C	1,35
Categoria D	1,47

FENDRESS-SAFOR

SAF

FEDRO

SADIRS

UIL

CISL

CGIL

RSU

LAORE SARDEGNA



S.A.Di.R.S.

Sindacato Autonomo Dipendenti Regione Sardegna

CONTRATTAZIONE COLLETTIVA INTEGRATIVA 2008 AGENZIA LAORE SARDEGNA

DICHIARAZIONE A VERBALE

In relazione al presente accordo di Contratto Collettivo Integrativo 2009, il S.A.Di.R.S. sottoscrive i principi generali contenuti nella proposta, che sottoscrive esclusivamente per senso di responsabilità e nell'interesse di tutti i dipendenti, siano essi iscritti o non, al fine di consentire la celere definizione delle procedure per l'erogazione delle risorse economiche ad essi spettanti ed evitare il rischio di perdere somme relative alle diverse voci di spesa.

Con la presente dichiarazione, però, esprimiamo netta contrarietà all'aver stabilito, per la parte rimanente dell'anno, il massimo compenso ammesso dal vigente CCRL, per il coordinatori di settore; contrarietà ancor maggiore rispetto all'aumento fino a 700 euro per gli specialisti. Il S.A.Di.R.S infatti, ha chiesto di contenere l'aumento a euro 650/680 euro, (importo medio assegnato nel comparto) utilizzando la parte rimanente a favore di una maggior remunerazione per i gruppi di lavoro e di un maggior numero di incarichi incentivanti, nel rispetto dei principi stabiliti dalla Giunta Regionale; ciò al fine di dare un chiaro messaggio a tutti i lavoratori che quest'anno hanno risposto positivamente e con grande impegno agli incarichi assegnati all'Agenzia a seguito delle diverse emergenze, (PSR, istruttorie, comparto ittico ecc.), impegno che ha interessato oltre agli "incaricati", anche i restante personale dell'Agenzia. Riteniamo pertanto, anche se solo in termini di principio, che tale impostazione, condivisa durante la riunione anche dalle altre OO.SS., venisse accolta da tutti non solo a parole; infatti "inspiegabilmente, le altre OO.SS. e l'Amministrazione non hanno condiviso la necessità di intervenire concretamente con una modifica scritta dell'accordo. E' inutile condividere i principi se poi si lasciano le cose come stanno...

L'Amministrazione ha ritenuto che, nel rispetto del CCRL vigente e delle richiamate direttive politiche, abbia già tenuto conto di quando da noi richiesto, (formalmente non ci risulta) impegnandosi a stabilire a breve la ripresa della contrattazione integrativa per l'anno 2010. Tale posizione, se non populista, ci appare quanto meno tesa a soddisfare, forse, "equilibri" politico- sindacali a noi ignoti se, di fatto, non si è addivenuto a segnali più concreti, nell'immediato.

Si chiede, inoltre, che venga dato seguito alla proposta della scrivente O.S. di rimborsare i costi di parcheggio delle auto del personale in missione, anche nel caso di uso di auto propria, utilizzata comunque nell'interesse dell'Amministrazione.

Cagliari, 13 ottobre 2009



SEGRETARIO GENERALE

Luciano Melis

Sindacato Autonomo Dipendenti Regione Sardegna
Via Mameli 115 - 09123 Cagliari - Tel. 070/6062639 - Fax. 070/6062281
Sito: <http://www.sadirs.org> - Email: sadirs@tiscali.it