

**CONTRATTO COLLETTIVO INTEGRATIVO DI LAVORO PER LE PROGRESSIONI PROFESSIONALI DI TUTTI I DIPENDENTI, ESCLUSI QUELLI CON QUALIFICA DIRIGENZIALE, DELL'AGENZIA LAORE SARDEGNA**

Il giorno \_\_\_\_\_ presso la sede legale dell'Agencia Laore Sardegna, sono presenti per la contrattazione integrativa per le progressioni professionali la delegazione trattante dell'Agencia rappresentata dal:

**Direttore del Servizio Personale**

Dott.ssa Alberta Muscas

Alberta Muscas

Rag Rosalia Uras

Rosalia Uras

la RSU

i rappresentanti delle Organizzazioni Sindacali firmatarie del contratto collettivo regionale di lavoro:

C.G.I.L. - F.P.

Enrico Lohr

C.I.S.L. - F.P.

U.I.L. - F.P.L.

En Spauri

F.e.D.R.O.

S.A.D.I.R.S. U.G.L.

FENDRES SAFOR

S.A.F.

SIAD

Sergio Della  
Alvando Pili Pili

## CONTRATTO COLLETTIVO INTEGRATIVO

di lavoro del personale dipendente dell'Agenzia LAORE Sardegna

Le parti, vista la certificazione dell'Ufficio del Controllo interno di Gestione, inviata con nota n. 865 del 26 ottobre 2018, dell'ipotesi di contratto integrativo del 12 ottobre 2018, in data... sottoscrivono, nei limiti della certificazione medesima, il seguente contratto integrativo di lavoro per le progressioni professionali del personale dipendente dell'Agenzia LAORE Sardegna.

### ARTICOLO 1 (Durata, decorrenza e procedure di applicazione)

1. Con il presente contratto le parti danno attuazione, per gli anni 2018, 2019, 2020 e in via residuale per l'anno 2021, 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 (Risorse disponibili)

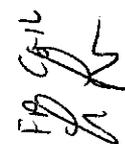
1. Per l'attuazione delle progressioni professionali del personale dell'Agenzia Regionale LAORE Sardegna sono utilizzate le risorse economiche disponibili per tale istituto ai sensi dell'art. 2 dell'Accordo, con l'utilizzo delle risorse di cui all'articolo 10 del Contratto Collettivo Regionale di Lavoro sottoscritto definitivamente il 4 dicembre 2017, che ha sostituito l'art. 102 ter del CCRL vigente, e ogni ulteriore risorsa aggiuntiva derivante da leggi, normative e contratti di lavoro, con particolare riferimento alle LL.RR. n. 28/2016, n. 8/2017 e n. 21/2018.
2. Per il finanziamento delle graduatorie aventi decorrenza dal 1 gennaio 2020 e 2021, sono utilizzabili ai fini del presente accordo le risorse disponibili nel fondo di cui all'art. 102 ter del CCRL vigente, per il transito dei dipendenti risultati idonei nelle selezioni degli anni precedenti e non collocati nel livello economico superiore per mancanza di risorse.

### ARTICOLO 3 (Campo di applicazione)

1. Il presente contratto si applica al personale non dirigente dell'Agenzia Regionale LAORE Sardegna avente almeno cinque anni di permanenza effettiva nel livello retributivo di appartenenza ai sensi dell'art. 1 comma 3 dell'Accordo maturati entro il 31 dicembre dell'anno precedente a quello di transito, che risulti in servizio alle date di decorrenza di cui al comma 5 del presente articolo.
2. La permanenza effettiva è conseguente all'avvenuto inquadramento nel livello retributivo. Ai fini del calcolo della permanenza effettiva 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.

LA DELEGAZIONE DI PARTE  
PUBBLICA  
APP. 0001

SIAF  


FG GIL  


SIAF  


GIL-FPC  
En-Spam  


3. Il presente contratto si applica anche al personale non dirigente inquadrato nei ruoli dell'Agenzia Regionale LAORE Sardegna per mobilità, per i periodi di lavoro svolti presso le amministrazioni di provenienza in categoria e livello economico corrispondente. Non partecipano alle progressioni i dipendenti che nel periodo richiamato nel presente accordo hanno usufruito di progressioni professionali nelle amministrazioni di provenienza.
4. Il presente contratto si applica anche al personale ex-ESAF proveniente dalla società Abbanoa SpA, inquadrato nei ruoli ordinari dell'Agenzia Laore Sardegna, per i periodi di lavoro maturati alle dipendenze della Società Abbanoa SpA in categoria e livello economico corrispondente.
5. Le progressioni professionali avranno pertanto decorrenza dal 1 gennaio dell'anno successivo a quello dell'accertamento del requisito di cui sopra, e precisamente al 31/12/2017 per l'anno 2018, al 31/12/2018 per l'anno 2019, 31/12/2019 per l'anno 2020 e al 31/12/2020 per l'anno 2021.
6. L'Agenzia Regionale LAORE Sardegna indice la selezione per tutti coloro che, in servizio alle date di cui al comma 5, abbiano maturato almeno cinque anni di permanenza effettiva nel livello economico, e predispone annualmente graduatorie che tengano conto dei contingenti per singolo livello economico con le rispettive decorrenze giuridiche ed economiche, e dei punteggi conseguiti dal personale avente titolo. Nelle more della definizione del processo di riclassificazione del personale e fino al 2021 il personale avente diritto, in quanto in possesso dei requisiti di partecipazione alle selezioni come previsto dall'art. 1 comma 3 dell'Accordo, effettua un solo transito.

#### ARTICOLO 4 (Contingenti)

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 come specificate nell'art. 2.

#### ARTICOLO 5 (Criteri di selezione)

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, 5, 6 e 7 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	40	40	40	40
C - Valutazione della competenza Professionale	40	40	40	40

LA DELEGAZIONE DI  
PARTE PUBBLICA

*Abbona*

SAF

FB CFIL

SIAD

UIC-FPL  
*EnSpan*

LA DELEGAZIONE DI PARTE PUBBLICA  
*Ante*

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

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 alle date di cui all'articolo 3, comma 5.
- A ciascun titolo è attribuito l'esatto punteggio sopraindicato. I punteggi relativi ai titoli di studio e professionali non sono fra loro cumulabili.
- I percorsi formativi previsti dall'art. 1, comma 4, dell'Accordo, non sono valutabili in quanto non attivati con parità di accesso per tutti i dipendenti.

B - Esperienza di servizio maturata nel livello economico	CAT. A	CAT. B	CAT. C	CAT. D
Punteggio da attribuire per anno, mese o frazione di m (superiore ai 15 giorni) di anzianità giuridica all'interno del livello economico (fino a un massimo di 40 punti)	<b>punti 5 per ogni anno intero  punti 0,4166 per ogni mese o  frazione superiore a 15 giorni</b>			

*SAR*

C - Valutazione della competenza professionale	CAT. A	CAT. B	CAT. C	CAT. D
punteggio	da 0 a 40			

*FP CGIL*

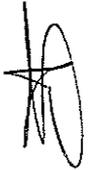
**ARTICOLO 6 (Valutazione)**

- 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 40/40.
- I fattori relativi allo sviluppo delle competenze sono espressi con riferimento ai compiti previsti per la relativa categoria dal contratto collettivo, e in particolare alle declaratorie di cui all'Allegato A al CCRL del 15/05/2001 per le categorie A, B, C e D, e devono considerarsi:
  - la conoscenza professionale;
  - l'abilità tecnica o capacità operativa;
  - l'iniziativa e l'autonomia lavorativa;
  - l'integrazione personale nella struttura, intesa come livello di partecipazione all'organizzazione.
- Per la categoria A ai fattori a e c è attribuito un punteggio massimo di 8, ai fattori b e d è attribuito il punteggio massimo di 12. Per le categorie B, C e D a tutti i fattori è attribuito un

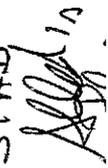
*SIAA*  
*En Spam*

- punteggio massimo di 10.
4. I fattori sono valutati tenendo conto:
    - dei risultati individuali accertati dal sistema vigente di valutazione;
    - di ogni altro fattore che incida positivamente o negativamente sulla valutazione del dipendente;
    - dell'autovalutazione espressa dal dipendente.
  5. Il punteggio minimo complessivo da assegnare nella proposta di valutazione tiene conto delle ultime 5 valutazioni concluse ed è pari a:
    - n. 8 punti per ogni anno in cui il dipendente abbia conseguito il giudizio sintetico nella prestazione individuale MOLTO POSITIVO;
    - n. 6 punti per ogni anno in cui il dipendente abbia conseguito il giudizio sintetico nella prestazione individuale POSITIVO;
    - n. 2 punti per ogni anno in cui il dipendente abbia conseguito il giudizio sintetico nella prestazione individuale pari a SUFFICIENTE;
    - n. 0 punti per ogni anno in cui il dipendente abbia conseguito il giudizio sintetico nella prestazione individuale pari a NON SUFFICIENTE;
  6. Partecipa alla progressione professionale chi negli ultimi tre anni abbia conseguito una valutazione non inferiore a POSITIVO in ogni anno.
  7. La proposta di valutazione è formulata dal dirigente cui è assegnato il dipendente. Il direttore generale tenuto conto della proposta, esprime la valutazione finale che può essere anche motivatamente difforme dalla proposta presentata.
  8. Ove si renda necessario, il dirigente valutatore acquisisce inoltre ogni altro elemento utile ai fini del giudizio, anche confrontandosi con i precedenti responsabili della struttura o con i dirigenti che hanno effettuato le valutazioni del dipendente non più in servizio, dandone poi conto nelle osservazioni in nota alla scheda.
  9. Per il personale che presta servizio presso altre amministrazioni, il valutatore dovrà acquisire gli elementi utili per la valutazione dalle amministrazioni presso le quali il dipendente ha prestato servizio.
  10. 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).
  11. In caso di vacanza del dirigente o di sua temporanea assenza, la valutazione è espressa direttamente dal direttore generale.
  12. In caso di parità di punteggio prevalgono nell'ordine:
    - la maggiore anzianità anagrafica;
    - la maggiore anzianità nel livello retributivo;
    - il maggior carico familiare.

LA DELEGAZIONE DI  
PARTE PUBBLICA  
Anteoni dr

SAF  


PIÙ GIUL  


SIAD  


UIC - FPC  
eu Spamm  


ARTICOLO 7 (Interpretazione autentica del contratto)

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.

Il presente CCI consta di n. 2 (due) allegati contenenti le risorse a regime anno 2018 costituenti il fondo per le progressioni professionali ai sensi dell'art. 102 ter lett. A) e B) C) CCRL 04/12/2017, oltre al comma 2 dello stesso articolo, nonché quello ai sensi dell'art. 32 CCRL 8 ottobre 2008- L.R.28/2016.

Inoltre il presente contratto contiene una dichiarazione/nota a verbale sottoscritta da tutte le OO.SS. firmatarie

LA DELEGAZIONE DI PARTE PUBBLICA

*M. C...* *Per*

FR  
CAJZ  
*G. R.*

SAF  
*[Signature]*

UIL - FPL  
*En Spaur*  
SIAS  
*[Signature]*





ALLEGATO CONTRATTO  
 INTEGRATIVO PROGRESSIONI  
 PROFESSIONALI AGENZIA CAORE

**FONDO PER LE PROGRESSIONI PROFESSIONALI\***

AGENZIA LAORE SARDEGNA

Art. 32 C.C.R.L. 8 ottobre 2008 - LR 28/2016

- a) retribuzione individuale di anzianità dei dipendenti cessati nel 2012 (residuo)
- retribuzione individuale di anzianità dei dipendenti cessati nel 2013
- retribuzione individuale di anzianità dei dipendenti cessati nel 2014
- retribuzione individuale di anzianità dei dipendenti cessati nel 2015
- retribuzione individuale di anzianità dei dipendenti cessati nel 2016
- retribuzione individuale di anzianità dei dipendenti cessati nel 2017
- retribuzione individuale di anzianità dei dipendenti cessati nel 2018
- retribuzione individuale di anzianità dei dipendenti cessati nel 2019
- b) quota incremento progressioni - a regime - DGR 68/3 del 20/12/2016 anno 2016\*
- quota incremento progressioni - a regime - DGR 68/3 del 20/12/2016 anno 2017\*
- quota incremento progressioni - a regime - DGR 68/3 del 20/12/2016 anno 2018\*
- c) quota incremento progressioni - a regime - differenze liv retrib cessati 2015\*
- quota incremento progressioni - a regime - differenze liv retrib cessati 2016\*
- quota incremento progressioni - a regime - differenze liv retrib cessati 2017
- quota incremento progressioni - a regime - differenze liv retrib cessati 2018
- quota incremento progressioni - a regime - differenze liv retrib cessati 2019
- d) Somme a regime per l'anno 2018 (art 10 lett. c) CCRL - nota RAS 9426 del 28/03/2018)

TOTALE

TOTALE AL NETTO DELLE DECURTAZIONI

Decurtazioni ex art. 9 co2, DL 78/2010 e ss.mm.ii.

\* N.B. importi lordi determinati con oneri medi al 49,84%

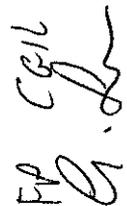
	2018	2019	2020	Totale
€	24.512,10	€ 24.512,10	€ 24.512,10	€ 196.096,81
€	29.236,90	€ 29.236,90	€ 29.236,90	€ 204.658,30
€	30.291,65	€ 30.291,65	€ 30.291,65	€ 181.749,93
€	50.939,07	€ 50.939,07	€ 50.939,07	€ 254.695,33
€	21.855,51	€ 21.855,51	€ 21.855,51	€ 87.422,05
€	31.955,81	€ 31.955,81	€ 31.955,81	€ 95.867,42
€	-	€ -	€ -	€ -
€	-	€ -	€ -	€ -
€	136.241,41	€ 136.241,41	€ 136.241,41	€ 681.207,05
€	76.176,47	€ 76.176,47	€ 76.176,47	€ 304.705,88
€	96.386,55	€ 96.386,55	€ 96.386,55	€ 289.159,65
€	97.923,23	€ 97.923,23	€ 97.923,23	€ 489.616,14
€	66.725,76	€ 66.725,76	€ 66.725,76	€ 266.903,04
€	77.503,42	€ 77.503,42	€ 77.503,42	€ 232.510,26
€	-	€ -	€ -	€ -
€	-	€ -	€ -	€ -
€	1.831,08	€ 1.831,08	€ 1.831,08	€ 5.493,24
€	741.578,96	€ 741.578,96	€ 741.578,96	€ 3.290.085,10
-€	13.684,20	-€ 13.684,20	-€ 13.684,20	-€ 72.448,80
€	727.894,77	€ 727.894,77	€ 727.894,77	€ 3.217.636,30

LA DELEGAZIONE DI PARTE PUBBLICA

*Maria*

SAT  


Il Direttore Generale  
 Maria Ibba  
 Firmato digitalmente

FP CGIL  


29/10/18  
 S. U. A. S.  
 UIC-FIL  
 Enspann  




## NOTA A VERBALE

Queste Segreterie regionali sottoscrivono il presente Accordo, pur non ritenendo di piena soddisfazione il testo conclusivo, nella considerazione che la lunga fase di contrattazione ha comunque portato ad una significativa modifica dell'impostazione iniziale data dall'Amministrazione, e sottolineando di essersi assunte la responsabilità di chiudere l'ipotesi di accordo con la essenziale finalità di consentire anche ai dipendenti dell'Agenzia Laore di poter beneficiare delle Progressioni professionali nel corso del presente anno.

E' di tutta evidenza, infatti, che già con l'entrata in vigore in data odierna i tempi a disposizione per dare applicazione al CCI e riuscire ad erogare gli aumenti e gli arretrati entro il prossimo mese di dicembre, sono ristrettissimi, rispetto ai passaggi da espletare, e che non portando a conclusione l'ipotesi di accordo il 15 ottobre scorso questa possibilità sarebbe stata definitivamente persa.

Le scriventi evidenziano, inoltre, che la contrattazione è stata condizionata, per quanto riguarda la richiesta dell'Amministrazione di prevedere una clausola di esclusione, dal fatto che nel precedente CCI Progressioni Laore del 2011 era presente tale clausola, tra l'altro abbinata al conseguimento di provvedimenti disciplinari.

Queste Segreterie, infine, sottolineano che le risorse disponibili devono essere integrate, con effetto annualità 2018, con la quota parte dello stanziamento aggiuntivo disposto dall'articolo 11 comma 1 della LR n.21/2018, e che è stato già approvato in Consiglio regionale, nei giorni scorsi, il DDL per l'assestamento di bilancio 2018, con un'altra norma di ulteriore integrazione dei Fondi per le Progressioni delle Amministrazioni del Comparto Regione, con la finalità di portare ad omogeneità le percentuali di transito medio sia nel 2018 che nel complessivo triennio 2018 - 2020.

Cagliari, 29 ottobre 2018

UIL-FPL  
En Spann

SIAD  
Aldo Pless

FP CGD  
M.R.

SAF  