

CONTRATTO COLLETTIVO INTEGRATIVO DI LAVORO PER LE PROGRESSIONI PROFESSIONALI DEL PERSONALE NON DIRIGENTE DELL'AGENZIA LAORE SARDEGNA

Il giorno 15-12-21 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

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

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

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

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

F.e.D.R.O.

S.A.D.I.R.S. ~~U.C.E.~~

FENDRES SAFOR

S.A.F.

SIAD

CLARES

[Signature]
[Signature] [Signature]
[Signature]
[Signature]
[Signature]

[Signature]

IL COMMISSARIO STRAORDINARIO
Dott. GEROLAMO SOLINA

[Signature]

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. 0058700 del 10/12/2021 dell'ipotesi del contratto integrativo del 09/12/2021, 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

1. Con il presente contratto le parti danno attuazione, per gli anni 2021, 2022 e 2023, 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 dal Coran e dalle OO.SS rappresentative del comparto Regione - Enti Regionali.

ARTICOLO 2

2. Per l'attuazione delle progressioni professionali del personale dell'Agenzia Regionale LAORE Sardegna sono utilizzate le risorse economiche disponibili per tale istituto nell'apposito fondo per il 2021 e successivamente quelle che risulteranno disponibili per le annualità 2022 e 2023 ai sensi dell'art. 10 del CCRL economico per il 2016/2018 (sottoscritto definitivamente il 4 dicembre 2017) che ha sostituito l'articolo 102 ter del CCRL del 15 maggio 2001, ed ogni ulteriore risorsa derivante da leggi, normative e contratti di lavoro.

Ciascun dipendente può effettuare una sola progressione professionale nell'arco del triennio 2021-2023 regolato dal presente contratto integrativo.

ARTICOLO 3

1. Il presente contratto si applica, per la prima annualità, al personale a tempo indeterminato dell'Agenzia Regionale LAORE Sardegna avente due anni di permanenza effettiva nel livello retributivo di appartenenza maturata alle dipendenze delle Amministrazioni del Comparto regionale, ai sensi dell'art.1 comma 3 dell'Accordo, alla data del 31/12/2020 e che sia in servizio al 1° gennaio 2021. Per le successive annualità 2022 e 2023 lo stesso requisito dei due anni di permanenza deve essere maturato rispettivamente alla data del 31/12/2021 ed alla data del 31/12/2022, mentre quello relativo alla presenza in servizio va accertato rispettivamente alla data del 1° gennaio 2022 (seconda annualità) ed alla data del 1° gennaio 2023 (terza annualità).

E' fatta salva la permanenza effettiva nel livello retributivo disposta ai sensi dell'art. 61, comma 1, della legge regionale n. 1 del 2019, che prevede che "Al personale del comparto di contrattazione regionale che abbia maturato i requisiti per le progressioni professionali per l'anno 2018 e non sia transitato nel livello economico superiore, sono riconosciuti gli effetti giuridici della

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

progressione con decorrenza dal 1° gennaio 2018. Tale decorrenza ha valore ai fini del calcolo della permanenza effettiva in servizio nel livello retributivo".

2. Ai fini del calcolo della permanenza effettiva in servizio nel livello retributivo e del punteggio per l'anzianità di servizio, sono computati anche i periodi maturati nel medesimo livello economico con contratti di lavoro a tempo determinato nelle Amministrazioni del Comparto regionale. Ai medesimi fini vengono computati i periodi di servizio a tempo indeterminato maturati nelle altre Amministrazioni del Sistema Regione e in generale in altre pubbliche amministrazioni in categoria/area/livello uguale o corrispondente a quella di inquadramento nell'Amministrazione regionale e la permanenza effettiva nel livello retributivo viene valutata a partire dall'ultimo livello posseduto prima dell'inquadramento nell'Amministrazione regionale, a condizione che non sia stata riconosciuta la progressione negli ultimi due anni.
3. Il presente accordo si applica anche al personale, proveniente dal sistema regione e/o da altra pubblica Amministrazione, a seguito di cessione del contratto o mobilità, che risulta in servizio al 1° gennaio 2021 e che abbia maturato i medesimi requisiti.
4. Le progressioni professionali hanno decorrenza giuridica ed economica dal 1° gennaio dell'anno successivo a quello di accertamento del requisito della permanenza biennale nel livello economico di appartenenza, di cui al precedente al comma 1.
La decorrenza delle progressioni è comunque non anteriore al 1° gennaio dell'anno nel quale è sottoscritto il presente contratto integrativo.
5. L'Agenzia Regionale Laore Sardegna indice, per ciascuna delle tre annualità previste dal presente Accordo, la selezione per tutte/i le/i dipendenti aventi i requisiti di cui al precedente comma 1, e che siano in servizio alle date di decorrenza indicate nei precedenti commi 1 e 4. e predisporre 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.
6. Al personale dell'Agenzia Regionale Laore Sardegna che accede nella categoria superiore con procedure di mobilità verticale e che abbia maturato i requisiti di cui al comma 1 nella categoria di origine e risulti inserito nel contingente ammesso al transito al 1 gennaio dell'anno in cui avviene l'accesso nella categoria superiore, è riconosciuta la progressione professionale di cui al presente accordo dalla medesima data del 1 gennaio fino alla data di transito nella categoria superiore; conseguentemente sarà rideterminato in aumento l'eventuale assegno personale riconosciuto a seguito dell'accesso nella categoria superiore ai fini della salvaguardia del maturato retributivo.

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, come specificato nel precedente art.2.
2. A seguito dell'approvazione dell'art. 5, comma 19, della L.R. n. 17 del 22.11.2021, adottata in attuazione del comma 2 dell'art. 3 del D.L. n. 80 del 2021, il contingente di personale ammesso al transito nel livello retributivo superiore a decorrere dal 1 gennaio 2021 viene incrementato nella

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]
SMAVES
FRATEL
2021

[Handwritten signature]
SMAVES

[Handwritten signature]
FEORO

[Handwritten signature]
CSC

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]
ULK

misura consentita dal conseguente incremento delle risorse disponibili. La medesima decorrenza verrà riconosciuta anche nel caso in cui si renda necessario un intervento della contrattazione collettiva nell'esercizio futuro, avente effetti anche per l'annualità 2021, ai fini dell'attuazione della norma.

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 e 6 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

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	19	19	19	14
Diploma di laurea vecchio ordinamento/specialistica	20	20	20	20

3. I titoli di studio devono essere posseduti al momento della decorrenza della progressione.
 4. A ciascun titolo è attribuito l'esatto punteggio sopraindicato. I punteggi relativi ai titoli di studio non sono fra loro cumulabili.
 5. I percorsi formativi previsti dall'art. 1, comma 4, dell'Accordo, non sono valutabili in quanto l'Amministrazione 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 anno/mese/frazione di mese (superiore ai 15 giorni) di anzianità giuridica all'interno del livello economico (sino ad un massimo di 40 punti)	13,33 per anno intero (13,34 per il primo anno) 1,11 per mese o frazione di mese superiore a 15 giorni			

Handwritten notes and signatures on the right margin:
 - Top: *per*
 - Middle: *SA DIS FFCAL*
 - Below: *Psolgia 2 Vo 2*
 - Further down: *STAD*
 - Below that: *Blun*
 - Further down: *FEDCO*
 - Below that: *Ortolan*
 - Further down: *DISC*
 - Below that: *MB*
 - Further down: *MB*
 - Bottom: *MB*
 - Far bottom right: *to case*

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

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 40/40.
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 il punteggio massimo di 8 e ai fattori 2 e 4 il punteggio massimo di 12. Per le categorie B, C e D a ciascun fattore è attribuito il punteggio massimo di 10.
4. I fattori sono valutati tenendo conto:

dei risultati individuali accertati dal sistema vigente di valutazione.

Nel caso che la/il dipendente abbia conseguito:

 1. per tre volte nelle ultime tre valutazioni concluse la prima classe di merito, il punteggio da assegnare nella proposta di valutazione è di almeno 38 punti;
 2. per due volte nelle ultime tre valutazioni concluse la prima classe di merito, il punteggio da assegnare nella proposta di valutazione è di almeno 36 punti;
 3. per una volta nelle ultime tre valutazioni concluse la prima classe di merito, il punteggio da assegnare nella proposta di valutazione è di almeno 34 punti.
5. La proposta di valutazione è formulata dal dirigente di servizio, dal coordinatore dell'unità di progetto avente qualifica dirigenziale o dal capo di gabinetto cui è assegnato la/il dipendente. Il direttore generale tenuto conto della proposta, esprime la valutazione finale che può essere anche motivatamente difforme dalla proposta.
6. Per le/i dipendenti incardinate/i presso la direzione generale, le partizioni organizzative quali gli uffici del controllo interno di gestione, ispettivo, e gli altri uffici non dipendenti da una direzione generale, la valutazione è effettuata dal superiore gerarchico della struttura. Per il funzionario coordinatore di unità di progetto la valutazione è effettuata dall'organo sovraordinato competente.
7. 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

Handwritten signature

*SMORS F. COIL
G. Schipani*

*SIAP
Flora*

*F. COIL
Alfredo*

*ASV
[Signature]*

[Signature]

*UK
[Signature]*

nelle osservazioni in nota alla scheda.

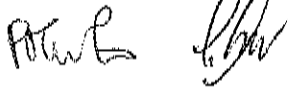
8. Per il personale che presta o ha prestato servizio presso altre amministrazioni, il valutatore dovrà acquisire gli elementi utili per la valutazione dalle amministrazioni presso le quali la/il dipendente ha prestato servizio, secondo le modalità più opportune.
9. Per tutte/i le/i dipendenti per i quali non è possibile acquisire elementi oggettivi (schede di valutazione o altro), nonché per il personale che presta servizio presso il Consiglio regionale, è attribuito il punteggio medio ricavabile dalle valutazioni assegnate dalla direzione generale.
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 la/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 della maggiore anzianità anagrafica. Dovendosi riscontrare una ulteriore parità di punteggio si utilizzerà il criterio della maggiore anzianità di servizio.

ARTICOLO 7

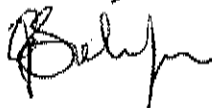
1. In caso di controversie relative all'interpretazione ed applicazione del presente contratto, le parti che lo hanno sottoscritto si incontrano, su richiesta scritta di uno dei soggetti firmatari, per definire consensualmente, entro 5 giorni dalla presentazione della richiesta, il significato della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

Cagliari, dicembre 2021

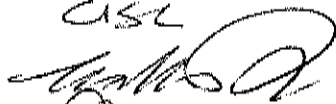
UIL-FPL



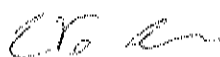
SIA DILG



CISL



FFCGIL



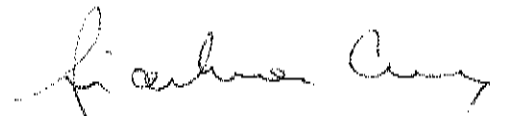


FEORS

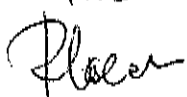


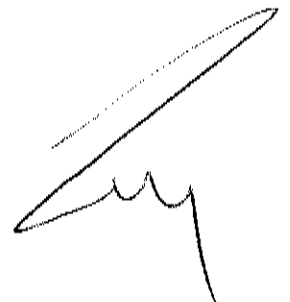
CLARES





S.I.A.D.





Ente/Agenzia Laore Sardegna

A - RISORSE A REGIME DISPONIBILI PER LE PROGRESSIONI DELL'ENTE (ART. 102 TER LETT. A CCRL 04/12/2017)

	Importi al netto degli oneri riflessi/irap (A)	oneri riflessi/irap (B)	totale (A + B)
Ria a regime cessati 2020	84.610,68	42.169,95	126.780,64
Ria a regime cessati 2021	-	-	-
Ria a regime cessati 2022	-	-	-
Totale risorse	84.610,68	42.169,95	126.780,64

B - ULTERIORI RISORSE A REGIME DESTINATE ALLE PROGRESSIONI PROFESSIONALI (ART. 102 TER LETT. B CCRL 04/12/2017)

(economie a regime corrispondenti alla differenza tra il livello retributivo posseduto al momento della cessazione e quello iniziale della categoria o area di appartenenza dei dipendenti cessati dal servizio, a qualunque titolo, nell'anno precedente)

	Importi al netto degli oneri riflessi/irap (A)	oneri riflessi/irap (B)	totale (A + B)
Differenziale retributivo cessati anno 2020 (art. 1 co2 LR 28/2016)	230.715,94	114.988,82	345.704,76
Differenziale retributivo cessati anno 2021 (art. 1 co2 LR 28/2016)	-	-	-
Differenziale retributivo cessati anno 2022 (art. 1 co2 LR 28/2016)	-	-	-
Totale risorse	230.715,94	114.988,82	345.704,76

C - ULTERIORI RISORSE A REGIME DESTINATE ALLE PROGRESSIONI PROFESSIONALI (ART. 102 TER LETT. C CCRL 04/12/2017)

	Importi al netto degli oneri riflessi/irap (A)	oneri riflessi/irap (B)	totale (A + B)
Somme a regime per l'anno 2018	-	-	-

D - RESIDUO FONDO PROGRESSIONI PROFESSIONALI ANNO 2018 (ART. 102 TER COMMA 3 CCRL 04/12/2017)

	Importi al netto degli oneri riflessi/irap (A)	oneri riflessi/irap (B)	totale (A + B)
Residuo fondo anno 2020 (al netto della decurtazione permanente)	228.887,02	114.077,29	342.964,31
Totale risorse	228.887,02	114.077,29	342.964,31

D - TOTALE (A + B + C + D)

	Importi al netto degli oneri riflessi/irap (A)	oneri riflessi/irap (B)	totale (A + B)
Risorse fondo progressioni ente ai sensi dell'art. 102 ter del CCRL vigente (A)	84.610,68	42.169,95	126.780,64
Ulteriori risorse per la contrattazione ex art. 1, comma 2, LR 26/2016 (B)	230.715,94	114.988,82	345.704,76
Ulteriori risorse per la contrattazione ex art. 1, comma 2, LR 8/2017 (C)	-	-	-
Residuo fondo anno 2018 (D)	228.887,02	114.077,29	342.964,31
Totale risorse	544.213,64	271.236,06	815.449,71

Il Commissario Straordinario
Gerolamo Solina

SOLINA
GEROLAMO
04.02.2021
16:49:03 UTE

Firmato digitalmente da

Alberta Muscas

CN = Muscas Alberta
O = Laore Sardegna
C = IT

UIC
ASL
FEOR
SAD

SARDES
FRCWL
2/10/21
CLARES

