

Agris

Agenzia pro sa chirca in agricultura
Agenzia regionale per la ricerca in agricultura



REGIONE AUTÒNOMA
DE SARDIGNA
REGIONE AUTONOMA
DELLA SARDEGNA

CONTRATTO COLLETTIVO INTEGRATIVO DI LAVORO ANNO 2018

OTTOBRE 2018

Agris Sardinia
Agris Sardegna
Agricultural Research Agency of Sardinia (Italy)
Sede legale
Sassari, località Bonassai SS 291 km 18,6
tel. 079 2842300, fax 079 389450
C.F. e P.I. 02270290907

CONTRATTO COLLETTIVO INTEGRATIVO DI LAVORO DI TUTTI I DIPENDENTI, DELL'AGENZIA AGRIS SARDEGNA, ESCLUSI QUELLI CON QUALIFICA DIRIGENZIALE.

OTTOBRE 2018

Il giorno 24 OTTOBRE 2018 presso la sede dell'Agenzia ARGEA Sardegna posta in ORISTANO nella via Cagliari n. 276 sono presenti per la contrattazione integrativa la delegazione trattante dell'Agenzia rappresentata da:

Direttore Generale

F.to Dott. Roberto Zurru

Direttore _____

F.to Dott.ssa Marcella Manconi

i rappresentati delle Organizzazioni Sindacali firmatarie del contratto collettivo regionale di lavoro e le RSU :

C.G.I.L. – F.P. _____

C.I.S.L. – F.P.S. _____NON HA SOTTOSCRITTO L'IPOTESI

U.I.L. – F.P.L. _____

F.E.D.R.O. _____

S.A.D.I.R.S. U.G.L. _____NON HA SOTTOSCRITTO L'IPOTESI

FENDRES SAFOR CONFSAL _____NON HA SOTTOSCRITTO L'IPOTESI

SIAD _____

RSU

Vista la certificazione rilasciata sull'ipotesi di CCIL sottoscritta in data 13 luglio 2018 dall'Ufficio Controllo Interno di Gestione con nota n. 696/VI.4.1.1 del 27.08.2018.

Le parti come sopra rappresentate, sottoscrivono il Contratto Collettivo Integrativo di Lavoro – Progressioni Professionali 2018/2020 – del personale non dirigente dell'Agenzia Agris Sardegna nella versione definitiva.

ARTICOLO 1

Con il presente contratto le parti danno attuazione, per gli anni 2018, 2019 e 2020 e, in via residuale, per il 2021, alle disposizioni in materia di progressioni professionali all'interno delle categorie del personale dell'Amministrazione regionale contenute nel: "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

Per l'attuazione delle progressioni professionali del personale dell'Agenzia sono utilizzate le risorse economiche disponibili per tale istituto ai sensi dell'art. 2 dell'**Accordo**, con l'utilizzo delle risorse di cui alla L. R. n. 28 del 11.11.2016 e successive modificazioni, secondo le disposizioni applicative di cui alla Deliberazione della Giunta Regionale n. 68/3 del 20.12.2016 e del relativo allegato, nonché delle disposizioni di cui all'art. 11 della L.R. 21 del 12.06.2018 ed ogni ulteriore risorsa aggiuntiva derivante da leggi, normative e contratti di lavoro.

Per il finanziamento delle graduatorie aventi decorrenza al 1 gennaio 2020, sono utilizzabili ai fini del presente accordo le risorse disponibili nel fondo di cui all'art. 102 del CCRL vigente, prioritariamente 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

Il presente contratto si applica al personale a tempo indeterminato dell'Agenzia avente 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 alla data di decorrenza di cui al comma 2 del presente.

La permanenza effettiva è conseguente all'avvenuto 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, inquadrato nei ruoli ordinari dell'Agenzia.

Con riferimento ai dipendenti che hanno effettuato le precedenti progressioni professionali con decorrenza giuridica nelle annualità 2011/2012/2013, ai fini del calcolo della permanenza effettiva in servizio nel livello retributivo, si richiama quanto stabilito nel contratto collettivo integrativo di lavoro sottoscritto in data 14.02.2014: "A far data dalla decorrenza giuridica il periodo viene riconosciuto come servizio effettivo nel livello, anche ai fini dei futuri accordi attuativi relativi alle progressioni professionali all'interno della categoria".

Le progressioni professionali avranno pertanto decorrenza giuridica ed economica dal 1 gennaio dell'anno successivo a quello dell'accertamento del requisito di cui sopra e saranno applicabili al personale che risulti in servizio al 1^a gennaio dell'anno in cui partecipa alla procedura, vale a dire rispettivamente al 1 gennaio 2018, al 1 gennaio 2019, al 01 gennaio 2020 ed eventualmente al 1 gennaio 2021 nel caso di utilizzo residuale della 4^o annualità, fino al completamento del presente accordo per tutto il personale avente diritto.

L'Agenzia predispose la graduatoria includente tutti coloro che abbiano maturato almeno cinque anni di permanenza effettiva nel livello economico alle date del 31.12.2017, del 31.12.2018 e del 31.12.2019 ed eventualmente del 31.12.2020 nel caso di utilizzo residuale della 4^o annualità che tiene conto dei contingenti annuali per singolo livello economico con le rispettive decorrenze giuridiche ed economiche, sulla base dei punteggi conseguiti dal personale avente titolo per ciascuna annualità.

I requisiti di cui sopra devono essere posseduti con decorrenza 31.12.2017, 31.12.2018 ed al 31.12.2019 ed eventualmente del 31.12.2020 nel caso di utilizzo residuale della 4^o annualità.

Sono validi inoltre i periodi di servizio riconosciuti ai fini giuridici da specifiche norme di legge.

Con riferimento al presente accordo, il personale ammesso alla selezione effettua un solo transito.

ARTICOLO 4

I contingenti del personale ammesso alle progressioni professionali, per ciascuna decorrenza, sono individuati utilizzando il totale delle risorse disponibili e ogni ulteriore risorsa aggiuntiva derivante da leggi, normative e contratti di lavoro.

ARTICOLO 5

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	40	40	40	40
C - Valutazione della competenza Professionale	40	40	40	40

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 al momento della 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.

Le parti convengono che l'art. 1, comma 4, dell'**Accordo** in materia di percorsi formativi non è applicabile al presente C.C.I.L.

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 mese (superiore ai 15 giorni) di anzianità giuridica all'interno del livello economico (fino ad un massimo di 40 punti)	-	-	-	-
	- 4 punti per anno intero - 0,33 per mese o frazione di mese superiore ai 15 gg.			

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

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 sono valutati tenendo conto dei risultati individuali accertati dal sistema vigente di valutazione espressi col giudizio sintetico della "Valutazione prestazione individuale annuale".

Con riferimento all'ultimo quinquennio il punteggio assegnato è il seguente:

- 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. **4 punti** per ogni anno in cui il dipendente abbia conseguito il giudizio sintetico nella prestazione individuale **SUFFICIENTE**;
- N. **0 punti** per ogni anno in cui il dipendente abbia conseguito il giudizio sintetico nella prestazione individuale **INSUFFICIENTE**;

Per tutti i dipendenti per i quali non è possibile acquisire elementi oggettivi (schede di valutazione o altro) è attribuito, a cura del Servizio del Personale, il punteggio medio ricavabile dalle valutazioni assegnate dalla Direzione Generale di appartenenza (Art.72 ter, comma 4 del CCRL);

In caso di parità di punteggio prevale il criterio dell'anzianità anagrafica; dovendosi riscontrare un'ulteriore parità di punteggio si utilizzerà il criterio dell'anzianità di servizio complessiva e, verificatosi un'ulteriore parità di punteggio, il criterio del carico familiare.

ARTICOLO 7

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.

24 OTTOBRE 2018

Nota a verbale: le parti si impegnano ad attivarsi, ognuno per il proprio ruolo ed ambito di competenza, per ottenere l'integrazione delle risorse per le progressioni professionali nell'Agenzia, al fine di consentire una percentuale di transito omogenea rispetto a quella media del comparto regione.