

Proposta Unitaria CGIL, CISL, UIL, FESAL e CLARES

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

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. Antonio Maccioni

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

C.G.I.L. – F.P.

C.I.S.L. SINDER

U.I.L. – F.P.L.

FESAL

CLARES.CISAL

SNAF

Proposta Unitaria CGIL, CISL, UIL, FESAL e CLARES

IPOTESI CONTRATTO COLLETTIVO INTEGRATIVO

di lavoro del personale dipendente dell'Agazia LAORE Sardegna

Le parti, vista la certificazione dell'Ufficio del Controllo Interno di Gestione, inviata con nota del dell'ipotesi del contratto integrativo del in data sottoscrivono il seguente contratto collettivo integrativo di lavoro per le progressioni professionali del personale dipendente dell'Agazia Laore Sardegna.

ARTICOLO 1

1. Con il presente contratto le parti danno attuazione, per il triennio 2024, 2025 e 2026, alle disposizioni in materia di progressioni professionali all'interno delle categorie del personale dell'Agazia 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

1. Per l'attuazione delle progressioni professionali del personale dell'Agazia Regionale LAORE Sardegna sono utilizzate le risorse economiche disponibili per tale istituto nell'apposito fondo per il 2024, e successivamente quelle che risulteranno disponibili per le annualità 2025 e 2026, ai sensi dell'art. 10 del C.C.R.L. economico per il triennio 2016-2018 (sottoscritto definitivamente il 4 dicembre 2017), che ha sostituito l'art. 102 ter del C.C.R.L. del 15 maggio 2001, ed ogni ulteriore risorsa aggiuntiva derivante da leggi, normative e contratti di lavoro.
2. La quantificazione finale del fondo progressioni dovrà tener conto delle norme attualmente in fase di definizione nel rinnovo contrattuale 2024 – 2026 così come il numero complessivo degli aventi titolo a partecipare alle progressioni sin dalla prima annualità, che dovrà essere comprensivo dei nuovi livelli apicali previsti nel medesimo rinnovo.
3. Ciascun dipendente, con almeno due anni nel livello economico immediatamente inferiore e quindi a partire da 31/12/2023 per la prima annualità, può effettuare una sola progressione professionale nell'arco del triennio 2024-2026 regolato dal presente contratto integrativo.

ARTICOLO 3

1. Il presente contratto si applica, per la prima annualità, al personale a tempo indeterminato dell'Agazia Regionale LAORE Sardegna avente due anni di permanenza effettiva nel livello retributivo di appartenenza maturata alle dipendenze dell'Amministrazioni del Comparto regionale ai sensi dell'art. 1, comma 3, dell'Accordo alla data del 31/12/2023 e che sia in servizio al 01/01/2024. Per le successive annualità 2025 e 2026 lo stesso requisito dei due anni di permanenza deve essere maturato rispettivamente alla data del 31/12/2024 ed alla data del

31/12/2025, mentre quello relativo alla presenza in servizio va accertato rispettivamente alla data del 01/01/2025 (seconda annualità) ed alla data del 01/01/2026 (terza annualità).

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 o superiore 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 superiore 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 2024 e che abbia maturato i medesimi requisiti, previsti al comma 2.
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 comma 1.
La decorrenza delle progressioni è comunque non anteriore al primo 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 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.
6. Al fine di rendere più celere ed efficiente la procedura, resta inteso che le/i dipendenti che presentano la domanda per la prima annualità (2024) che risultano idonei ma che non vengono collocati in posto utile (per mancanza di risorse) nelle graduatorie della stessa annualità, non dovranno ripresentare la domanda per la annualità successiva (2025), salvo che per eventuali integrazioni documentali. Analogamente si procede nell'ipotesi che la stessa situazione possa riguardare dipendenti che non vengono collocati in posizione utile nelle graduatorie nelle annualità 2025 e 2026.

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 specificate nell'art. 2.

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	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 e professionali 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 e professionali non sono fra loro cumulabili.
5. 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/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 ai 15 giorni			

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**, ai fattori 2 e 4 è attribuito 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:

- a) per tre volte nelle ultime tre valutazioni concluse la prima classe di merito (molto positivo), il punteggio da assegnare nella proposta di valutazione è di almeno 40 punti;
- b) per due volte nelle ultime tre valutazioni concluse la prima classe di merito (molto positivo), il punteggio da assegnare nella proposta di valutazione è di almeno 39 punti;
- c) per una volta nelle ultime tre valutazioni concluse la prima classe di merito (molto positivo), il punteggio da assegnare nella proposta di valutazione è di almeno 38 punti.

Nel caso che la/il dipendente sia stato valutato solo per due anni e abbia conseguito:

- a) per due volte nelle ultime due valutazioni concluse la prima classe di merito (molto positivo), il punteggio da assegnare nella proposta di valutazione è di almeno 40 punti;
 - b) per una volta nelle ultime due valutazioni concluse la prima classe di merito (molto positivo), il punteggio da assegnare nella proposta di valutazione è di almeno 38 punti;
- dell'autovalutazione espressa dal dipendente.

5. La proposta di valutazione è formulata dal dirigente di Servizio o dal coordinatore dell'unità di progetto avente qualifica dirigenziale cui è assegnato la/il dipendente.

6. Per le/i dipendenti incardinate/i presso la direzione generale, le partizioni organizzative quali gli uffici del controllo interno di gestione, e agli altri uffici non dipendenti da una direzione generale, la valutazione è effettuata dal superiore gerarchico della struttura.

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 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), per il personale in distacco/aspettativa sindacale, nonché per il personale che presta servizio presso il Consiglio Regionale, è attribuito il punteggio medio ricavabile dalle valutazioni finali assegnate dalla Direzione Generale.
10. In caso di vacanza del dirigente o di sua 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.

12. ARTICOLO

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.