(IPOTESI di)

CONTRATTO COLLETTIVO INTEGRATIVO DI LAVORO REGOLANTE LE PROGRESSIONI PROFESSIONALI (c.d. *ORIZZONTALI*) DEI DIPENDENTI, ESCLUSI QUELLI CON QUALIFICA DIRIGENZIALE, DELL'AMMINISTRAZIONE REGIONALE - TRIENNIO 2021 – 2022 – 2023

IL GIORNO 31 **/ 12/ 2021**

Presso la sede dell'Agenzia FoReSTAS, in Viale Merello 86 - Cagliari, sono riunite le OO.SS. in calce indicate, per la contrattazione integrativa successiva al contratto collettivo regionale sottoscritto in data 19 - 20 e 21 luglio 2021:

VISTO il CCRL 2016/2018 del 4 dicembre 2017 e l'accordo per l'attuazione della delibera della giunta regionale 28/1 del 26/7/2019, avente ad oggetto "indirizzi al CORAN ai sensi dell'art. 63 della L.R. n.31/1998 per l'attuazione della L.R. n. 6 del 2019 e n.43 del 2018 Agenzia FoReSTAS" del 19-20 e 21 luglio 2021;

VISTO lo schema degli inquadramenti (riclassificazione del personale) definito nell'art.111 [*Accordo per l'attuazione della DGR 28/1 del 26.07.2019 avente ad oggetto "Indirizzi al CORAN ai sensi dell'art. 63 della L.R. n. 31/1998 per l'attuazione della L.R. n. 6 del 2019 e n. 43 del 2018. Agenzia Forestas*"] ove è previsto, al comma 1, che al personale dell'agenzia FoReSTAS si applichi l'inquadramento nelle quattro categorie omogenee di classificazione professionale, denominate rispettivamente A – B – C – D, come disciplinate dagli artt. 66 e seguenti del CCRL.

CONSIDERATO che secondo le previsioni dell'art.112 del medesimo succitato accordo, l'agenzia si è altresì impegnata a rimodulare il piano delle assunzioni per l'accesso alle categorie C e D (progressioni verticali).

Le parti come sopra rappresentate, ai sensi dell'articolo 12 del CCRL vigente, sottoscrivono il seguente contratto integrativo inerente alla disciplina delle c.d. progressioni orizzontali per il TRIENNIO 2021 – 2022 – 2023

ARTICOLO 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'Amministrazione regionale contenute nell'Accordo sulle progressioni professionali all'interno della categoria o area (d'ora in avanti *Accordo*) sottoscritto il 10 novembre 2009 ed 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'Agenzia FoReSTAS sono utilizzate le risorse economiche disponibili per tale istituto nell'apposito Fondo dall'annualità 2021 e, successivamente, quelle che risulteranno disponibili per le annualità 2022 e 2023, ai sensi dell'art. 10 del CCRL, parte economica, per il triennio 2016 – 2018 (sottoscritto definitivamente il 4 dicembre 2017), che ha sostituito l'art. 102-ter del CCRL del 15 maggio 2001 ed ogni ulteriore risorsa derivante da leggi, normative e contratti di lavoro.

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

3. 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 corrispondente livello di inquadramento economico con il CCNL applicato ai dipendenti dell'Agenzia fino alla data del 21.07.2021.

4. Ai medesimi fini di cui al capo precedente sono computati anche i periodi maturati nel medesimo livello economico con contratti di lavoro a tempo determinato nelle Amministrazioni del Comparto regionale, nonché 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; per tale personale sono valutati a tutti gli effetti i periodi di lavoro pregressi svolti presso gli enti di provenienza in categoria e livello economico corrispondente.

5. Il presente accordo si applica anche al personale ex ESAF proveniente dalla società Abbanoa S.p.A. ed inquadrato nell'Amministrazione regionale, riconoscendo ai fini della maturazione del requisito della permanenza biennale nel livello economico di appartenenza e del punteggio per l'anzianità di servizio, i periodi di lavoro maturati alle dipendenze della società Abbanoa S.p.A. in categoria e livello economico corrispondente.

ARTICOLO 3

1. Il presente contratto si applica, per la prima annualità, al personale a tempo indeterminato dell'agenzia avente due anni di permanenza effettiva nel livello retributivo di appartenenza 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).

2. Le progressioni professionali hanno decorrenza giuridica ed economica dal 1° gennaio dell'anno successivo a quello di accertamento del diritto alla progressione; per l'anno 2021 le progressioni hanno decorrenza a far data dal 21 luglio 2021.
3. L'Amministrazione, per ciascuna delle tre annualità previste dal presente Accordo, indice la selezione per 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. Sulla base delle domande pervenute vengono formulate graduatorie che tengano conto dei contingenti annuali per singolo livello economico e dei punteggi conseguiti dal personale avente titolo per ciascuna annualità.
4. Al fine di rendere più celere ed efficiente la procedura le/i dipendenti che presentano la domanda per la prima annualità e non vengano collocati in posizione utile nelle graduatorie della stessa annualità, non dovranno ripresentare la domanda per le annualità successive, salvo che per eventuali integrazioni documentali.

ARTICOLO 4

Si darà corso alle progressioni orizzontali, per ciascuna annualità, nei limiti delle risorse disponibili di cui all'art.2, che potranno essere incrementate nel rispetto della vigente normativa nazionale e regionale.

ARTICOLO 5

1. La selezione del personale ammesso alle progressioni professionali avviene, per ciascuna annualità, sulla base dei criteri definiti dall'art. 1, commi 4, 5 e 6, dell'Accordo, ai quali sono attribuiti i seguenti punteggi massimi:

REQUISITI MERITO E ESPERIENZA	CAT. B	CAT. C	CAT. D
A - Titoli di studio e professionali	30	35	40
B - Esperienza di servizio maturata nel livello economico	40	40	40
C - Valutazione della competenza professionale	30	25	20

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

A - Titoli di studio e professionali	CAT. B	CAT. C	CAT. D
Diploma di scuola media inferiore	10	-	-
Diploma di scuola media superiore	15	20	-
Diploma di laurea triennale	25	30	25
Diploma di laurea vecchio ordinamento/specialistica	30	35	30
Master di I livello	-	-	35
Master di II livello o Scuole di Specializzazione	-	-	40

I titoli di studio devono essere posseduti al momento di decorrenza della progressione. A ciascun titolo di studio è attribuito l'esatto punteggio massimo sopraindicato. **I punteggi relativi ai titoli di studio non sono fra loro cumulabili**.

B - **Esperienza di servizio** maturata nel livello economico	CAT. B	CAT. C	CAT. D
Punteggio da attribuire per anno / mese o frazione di mese di anzianità giuridica all'interno del livello economico (fino ad un **massimo di 40 punti**)	- 13,33 punti 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. B	CAT. C	CAT. D
Punteggio	30	25	20

Il punteggio per la competenza professionale ai fini delle progressioni è tratto dal punteggio medio assegnato nella valutazione individuale dei tre anni antecedenti a quello della progressione, cui è correlato percentualmente. Pertanto, ai dipendenti la cui valutazione individuale media nel triennio sarà risultata pari a 100 saranno assegnati rispettivamente 30, 25 e 20 punti se appartenenti alle categorie B, C o D. Analogamente, ai dipendenti la cui valutazione individuale media nel triennio sarà risultata pari a 80 saranno assegnati rispettivamente 24, 20 e 16 punti se appartenenti alle categorie B, C o D.

Per tutte/i le/i dipendenti che, per qualsiasi motivo, non abbiano ricevuto la scheda di valutazione, è attribuito, ai fini delle progressioni orizzontali, il punteggio medio ricavabile dalle valutazioni assegnate al Servizio di appartenenza.
In caso di parità di punteggio prevale il lavoratore con maggiore anzianità anagrafica; in caso di ulteriore parità, il lavoratore con la maggiore anzianità di servizio.

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.

Cagliari, 31/12/2021

Letto, Confermato e sottoscritto

CGIL Funzione Pubblica **[Firmato, OMISSIS]**

CISL Funzione Pubblica _____

FAI CISL _____

UIL Funzione Pubblica _____

UILA UIL _____

SNAF _____

CISAL _____

CLARES **[Firmato, OMISSIS]**

SADIRS Regione _____

SIAD **[Firmato, OMISSIS]**

CONFSAL _____

FEDRO _____

per Agenzia FoReSTAS **[Firmato, OMISSIS]**