

Agris

Agenzia regionale
per la ricerca in agricoltura



REGIONE
AUTONOMA
DELLA SARDEGNA

Contratto collettivo integrativo di lavoro

5 luglio 2010

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

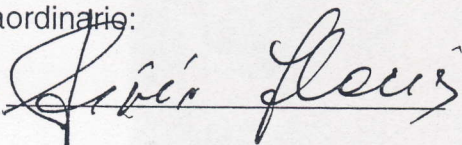
IL GIORNO 5 LUGLIO 2010

Presso il Dipartimento per la Ricerca nell'Arboricoltura, via Mameli 126/d – Cagliari,
sono riuniti per la contrattazione integrativa successiva al contratto collettivo regionale
sottoscritto in data 18 febbraio 2010 per il biennio 2008 – 2009:

la delegazione dell'Agenzia Agris Sardegna rappresentata dal:

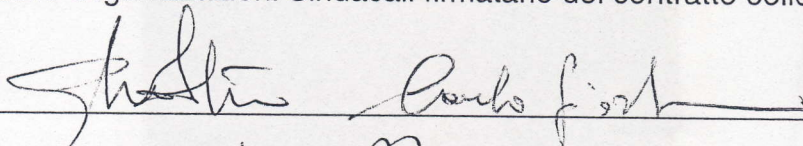
Commissario straordinario:

Dott. Efisio Floris

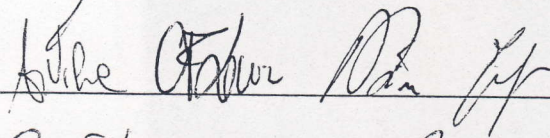


I rappresentanti delle Organizzazioni Sindacali firmatarie del contratto collettivo di
lavoro:

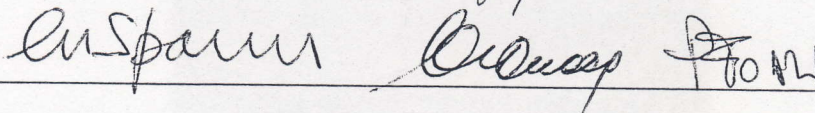
C.G.I.L. – F.P.



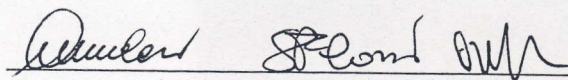
C.I.S.L. – F.P.S.



U.I.L. – F.P.L.



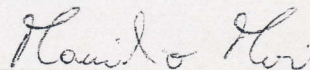
F.E.D.R.O.



S.A.Di.R.S.

1062 

FENDRES SAFOR CONFSAI



Il 5 luglio 2010, le parti come sopra rappresentate ai sensi dell'articolo 7 del CCRL vigente, sottoscrivono il seguente contratto integrativo di lavoro del personale dell'Agenzia Agris Sardegna

Art. 1 Durata del contratto integrativo

Il presente accordo modifica, nelle parti espressamente indicate, il contratto integrativo di lavoro vigente. Il presente accordo è valido dal 01.01.2009 e mantiene la sua efficacia fino alla stipula del nuovo contratto integrativo.

Art. 2 Entità del fondo 2009 per la retribuzione di rendimento

L'articolo 7 del CCIL sottoscritto in data 24.04.2009 è sostituito dal seguente:
La somma disponibile per la retribuzione di rendimento per l'anno 2009 è riportata nella tabella seguente al netto degli oneri riflessi.

FONDO	ANNO IN CORSO	RESIDUI ANNO PRECEDENTE
RETRIBUZIONE DI RENDIMENTO	€ 750.162,43	0

Art. 3 Retribuzione di rendimento

Nell'articolo 9 del CCIL sottoscritto in data 24.04.2009 il punto numero 1 è sostituito con il seguente:

La retribuzione di rendimento è ripartita secondo le modalità previste nelle disposizioni che seguono:

- nella misura del 60 % sulla base della prestazione collettiva;
- nella misura del 40 % sulla base della prestazione individuale.

Art. 4 Prestazione collettiva

Nell'articolo 9 del CCIL sottoscritto in data 24.04.2009 il punto numero 2 è sostituito con il seguente:

2. La valutazione della prestazione collettiva è riferita al complesso delle attività svolte nella Direzione Generale, nei Dipartimenti e nei Servizi dell'Agenzia Agris ed è collegata al grado di raggiungimento degli obiettivi contenuti nei Programmi Operativi. La valutazione collettiva è espressa con un giudizio sintetico secondo la seguente graduazione:

[Handwritten signature]

1=ottimo	100%
2= buono	80%
3= adeguato	60%
4= non adeguato	0%

La quota del fondo riferita alla prestazione collettiva è attribuita ai dipendenti in rapporto alla valutazione del servizio e al periodo di assegnazione allo stesso, tenendo conto delle categorie di appartenenza previste dal CCRL vigente (1), della percentuale di part time autorizzato e delle riduzioni per le assenze.

Per le assenze relative a congedo ordinario (ferie), assemblee e permessi sindacali, infortunio sul lavoro, malattia per causa di servizio, donazione di sangue - organi - midollo osseo, nonché le assenze obbligatorie per maternità (art. 47 comma 4 del CCRL vigente), comprese quelle per gravidanza a rischio e per allattamento (artt. 35 e 40 del T.U. 151/2001) e le assenze ai sensi dell'articolo 33 della L. 104/1992, non verrà operata alcuna trattenuta.

Invece, per le assenze relative a malattia (art. 48 comma 9 CCRL vigente), volontariato, 150 ore per il diritto allo studio e permessi di cui all'articolo 40, lett. A) del CCRL vigente, richiami militari temporanei non verrà operata alcuna trattenuta, fino a un massimo di 45 giornate lavorative. Per ogni giornata lavorativa superiore ai 45 giorni è operata una trattenuta di 1/250. Oltre i 130 giorni lavorativi la trattenuta è del 100%.

In tutti gli altri casi non specificatamente indicati, non verrà operata alcuna trattenuta fino a un massimo di 15 giornate lavorative. Per ogni giornata di assenza superiore ai 15 giorni è operata la trattenuta di 1/250. Oltre i 130 giorni la trattenuta è del 100%.

Le assenze conteggiate ad ore, previste per ciascuna categoria sopra definita, sono sommate tra loro ai fini del calcolo della franchigia e si considera una giornata lavorativa ogni 7 ore e 12 minuti del risultato così ottenuto; le ore e/o i minuti che eventualmente residuano da detta somma non sono presi in considerazione.

Le somme non assegnate sulla base della valutazione della prestazione collettiva sono ripartite a seguito della valutazione individuale, ai dipendenti dell'Agenzia che hanno conseguito un giudizio "positivo" o "molto positivo", proporzionalmente all'importo stabilito per ciascuno.

Art. 5 Prestazione individuale

Nell'articolo 9 del CCIL sottoscritto in data 24.04.2009 il punto numero 3 è sostituito con il seguente:

3. La valutazione individuale è riferita all'insieme delle capacità e conoscenze professionali necessarie allo svolgimento della prestazione lavorativa, nonché all'adeguatezza del comportamento organizzativo in relazione alla categoria professionale di appartenenza e al grado di raggiungimento degli obiettivi della Direzione Generale, dei Dipartimenti e dei Servizi, anche con riferimento alle risorse materiali messe a disposizione.

[Handwritten signature]

ASL-FPS
ASL-FPS

CCIL-FPS
CCIL-FPS

CCIL-FPS
CCIL-FPS

FEDRES
FEDRES

FEDRES
FEDRES

SABRES/UCI
SABRES/UCI

La valutazione individuale annuale del dipendente deriva dalle valutazioni espresse nelle schede B e C allegate al presente contratto.

Nella scheda A è espresso il giudizio sintetico attribuito al dipendente secondo le seguenti formulazioni: molto positivo, positivo, sufficiente, insufficiente, non classificato. I giudizi derivano dai punteggi espressi nelle schede B e C, a seconda della categoria di appartenenza del dipendente.

Punteggio da 70 a 56	Molto positivo
Punteggio da 55 a 40	positivo
Punteggio da 39 a 30	sufficiente
Punteggio da 29 a 0	insufficiente
Non classificato	

La scheda A una volta sottoscritta, deve essere consegnata, salvo oggettiva impossibilità, a ciascun dipendente dal proprio direttore di servizio. Il valutato potrà far riportare sue osservazioni nello spazio apposito della scheda.

Le schede B e C contengono gli indicatori (fattori) e i relativi punteggi attribuiti a ciascuno di essi, attraverso i quali il dirigente valutatore perviene al giudizio e sono resi noti al dipendente nel corso del colloquio individuale. Nel caso in cui gli indicatori portino ad un giudizio inferiore a "molto positivo" o "positivo" le schede B o C devono essere integrate da congrua motivazione riferita ai singoli fattori della prestazione. Le schede B o C sottoscritte dal dipendente a conclusione del colloquio individuale, costituiscono atto istruttorio e restano nella disponibilità del dirigente valutatore.

Nel caso in cui il dipendente nel corso dell'anno abbia avuto un passaggio di categoria, il dirigente valutatore deve procedere alla predisposizione di due separate schede di valutazione.

Se invece, il dipendente nel corso dell'anno è trasferito ad altro servizio e/o dipartimento, è valutato da ciascun dirigente della struttura presso la quale ha prestato la propria attività.

La quota del fondo riferita alla valutazione della prestazione individuale è attribuita ai dipendenti in rapporto al giudizio conseguito secondo le seguenti percentuali:

Molto positivo	100%
positivo	80%
sufficiente	60%
insufficiente	0
Non classificato	0

Il compenso come sopra determinato, sarà parametrato alla categoria di appartenenza dei singoli dipendenti prevista dal CCRL vigente, alla percentuale del part time autorizzato e, nel caso in cui il dipendente nel corso dell'anno abbia avuto un passaggio di categoria, al numero di giorni prestati nelle differenti categorie.

Handwritten signature: Agnès Flores

CISC-FRS
Handwritten signature

CGIL FP
Handwritten signature

UIL-FPL
Handwritten signature

FENDRES
Handwritten signature

FEDRO
Handwritten signature

SABERS/UCR
Handwritten signature

Art. 6 Personale in distacco sindacale .

Nell'articolo 9 del CCIL sottoscritto in data 24.04.2009 il punto numero 4 è sostituito con il seguente:

Ai dipendenti in distacco sindacale è attribuita, sia per la quota individuale che per quella collettiva, la retribuzione di rendimento nella percentuale prevista per la media dei giudizi del dipartimento di appartenenza.

Art. 7 Riduzioni per sanzioni disciplinari

Nell'articolo 9 del CCIL sottoscritto in data 24.04.2009 il punto numero 5 è sostituito con il seguente:

Il totale della retribuzione di rendimento attribuito a ciascun dipendente è decurtato, a seguito della chiusura del procedimento disciplinare, in percentuale, in caso di sanzioni disciplinari superiori al rimprovero verbale, secondo la seguente gradazione:

- richiamo scritto: riduzione del 5%;
- multa di importo non superiore a 4 ore di retribuzione: riduzione del 20%;
- multa di importo superiore alle 4 ore di retribuzione e sino a 5 gg. di sospensione dal lavoro e dal trattamento economico: riduzione del 50%;
- sospensione dal lavoro e dal trattamento economico superiore ai 5 gg. e in caso di licenziamento disciplinare (con o senza preavviso): non è corrisposta alcuna retribuzione di rendimento.

Le decurtazioni per le sanzioni disciplinari sono tra loro cumulabili.

Le somme non assegnate sulla base della decurtazioni di cui sopra sono ripartite a favore dei dipendenti che nella valutazione individuale hanno conseguito un giudizio "positivo" o "molto positivo", proporzionalmente all'importo stabilito per ciascuno.

La procedura della valutazione dei dipendenti per la retribuzione di rendimento deve essere completata entro il 31 agosto 2010.

(1) I coefficienti delle categorie di appartenenza dei dipendenti previsti dall'articolo 26 del CCRL vigente sono:

- categoria A: coefficiente 1,00;
- categoria B: coefficiente 1,15;
- categoria C: coefficiente 1,35;
- categoria D: coefficiente 1,47;

Stefano Floris

CISL FBS
CGIL FF
Cerb
M...

UIL-FPL
Qu...
P...

FENDRES
K...

Feder...
Qu...
St...

SARS/UGL
M...

Scheda A – GIUDIZIO SINTETICO VALUTAZIONE ANNO 2009

DATI ANAGRAFICI

Cognome

Nome

Numero Matricola

Categoria

Dipartimento

Servizio

SINTESI DELLA VALUTAZIONE

Giudizio prestazione collettiva.....

Giudizio prestazione individuale.....

MOTIVAZIONE

Il Direttore del Servizio

Il Direttore Generale

Data.....

OSSERVAZIONI DEL DIPENDENTE

Data.....

Il dipendente (per presa visione)

SARS/001
Mancini

FEDRO
Galea
S. Coni
EW

FENDRES
Lamberti

UIL-FPL
CUSA
Crescenzi
PTORU

CGIL FA
Galea
CISL FBS
Avila
CISL FBS
Galea
PTORU

Stefano Galea

SCHEDA B - VALUTAZIONE PRESTAZIONE INDIVIDUALE ANNUALE CAT. A

La valutazione è articolata nelle sotto riportate sette aree. E' prevista per tutte l'attribuzione di un punteggio da 1 a 10. Si dovrà tenere presente che il punteggio 6 identificherà una prestazione sufficiente e adeguata alla posizione di lavoro ricoperta e che il punteggio 10 identificherà una prestazione eccellente. Il totale del punteggio attribuito alla prestazione sarà determinato dalla somma dei punteggi delle sette aree.

AREE	PUNTEGGIO (da 1 a 10)
1) Conoscenza	
2) Responsabilità	
3) Prontezza	
4) Precisione	
5) Comunicativa	
6) Collaborazione	
7) Costanza della prestazione	

VALUTAZIONE COMPLESSIVA

Al punteggio così ottenuto dovrà essere parametrato il giudizio nel seguente modo:

da 70 a 56 – MOLTO POSITIVO

da 55 a 40 – POSITIVO

da 39 a 30 – SUFFICIENTE

da 29 a 0 – INSUFFICIENTE

GIUDIZIO 2009

Motivazione sintetica degli elementi che hanno caratterizzato la valutazione.

.....

DATA

FIRMA DIPENDENTE

Per presa visione

SABRS/UEL
[Signature]

FEDRO
[Signature]
 6/11

FEDROS
[Signature]

UIL-FPL
[Signature]
 P. FORM

CCIL FP
[Signature]
 CISL FPS
[Signature]

[Handwritten signature]

SCHEDA C - VALUTAZIONE PRESTAZIONE INDIVIDUALE ANNUALE CAT. B, C e D

La valutazione è articolata nelle sotto riportate sette aree. La valutazione di ogni area è il punteggio assegnato. Il punteggio da attribuire ad ogni fattore va da 1 a 10. Il punteggio 6 identificherà una prestazione sufficiente e adeguata alla posizione di lavoro ricoperta e il punteggio 10 una prestazione eccellente. La valutazione complessiva del dipendente è determinata dalla somma delle valutazioni di tutte le aree.

AREE	PUNTI (1 - 10)	VALUTAZIONE
1) Quantità dell'attività prodotta		
2) Qualità dell'attività prodotta		
3) Costanza della prestazione		
4) Competenza professionale		
5) Capacità organizzativa		
6) Capacità comunicativa		
7) Collaborazione		

VALUTAZIONE COMPLESSIVA

Al punteggio così ottenuto dovrà essere parametrato il giudizio nel seguente modo:

da 70 a 56 – MOLTO POSITIVO

da 55 a 40 – POSITIVO

da 39 a 30 – SUFFICIENTE

da 29 a 0 – INSUFFICIENTE

GIUDIZIO 2009

Motivazione sintetica degli elementi che hanno caratterizzato la valutazione.

.....

DATA

FIRMA DIPENDENTE

Per presa visione

.....

SAB/RS/UGL
 [Signature]

FEDRO
 [Signature]
 OM

FENDRES
 [Signature]

UIL-FPL
 [Signature]
 P.F. 04

CGIL FA CISL FPS
 [Signature]

[Signature]