CONTRATTO AZIENDALE STRALCIO SULLE PROGRESSIONI ORIZZONTALI PER IL PERSONALE DELLE FONDAZIONI DI CUI ALLA LEGGE PROVINCIALE 2 AGOSTO 2005, N. 14

Tra

A. La Fondazione Edmund Mach, qui rappresentata dal Direttore Generale, ing. Mario Del Grosso Destreri,

da un lato,

e

B. La RSA CIGL, qui rappresentata da Luciano Groff,
C. La RSA CISL, qui rappresentata da Luca Tomasi,
D. La RSA UIL, qui rappresentata da Marco Stefanini,

dall'altro,

di seguito denominati individualmente come la "Parte" e congiuntamente come le "Parti".

PREMESSO CHE

Con l'Accordo sulle problematiche del personale della Fondazione Mach (FEM) in relazione alla revisione del CCPL, sottoscritto da tutte le parti in data 12 maggio 2016, si era condivisa l'urgenza di predisporre un sistema di mobilità orizzontale oltre che verticale del personale ricercatore e tecnologo, nonché del personale tecnico, amministrativo e di supporto in coerenza con i requisiti previsti dal CCPL per il personale delle Fondazioni di cui alla legge provinciale 2 agosto 2005, n. 14 (d'ora innanzi "CCPL Fondazioni") ed in linea con quanto avviene a livello nazionale ed internazionale per enti similari.

Contestualmente, in correlazione all'individuazione di una *migliore e più ampia definizione delle declaratorie contrattuali relative alle mansioni dei lavoratori che tenga conto delle peculiarità dell'ente* e considerato che l'art. 4, comma 3 del CCPL Fondazioni non menzionava la progressione orizzontale tra le materie demandate alla contrattazione aziendale, con il medesimo accordo la FEM si era impegnata ad introdurre, in sede di revisione del CCPL Fondazioni, una clausola che delega alla contrattazione aziendale la possibilità di introdurre forme di progressione economica orizzontale.

Nel rispetto di tale impegno, all'art. 4, comma 3, punto iv, del "Contratto collettivo provinciale di lavoro per il personale delle Fondazioni di cui alla legge provinciale 2 agosto 2005, n. 14", sottoscritto in data 30 luglio 2018, è stata demandata alla contrattazione aziendale la "*disciplina di forme di progressione orizzontale e verticale*".

Nel verbale in calce a tale accordo, è previsto che, in relazione alle necessità delle progressioni orizzontali, basate sulla valutazione del merito e come da specifica contrattazione aziendale, il

finanziamento relativo alla programmazione 2019-2021 non sarà inferiore .... ad un punto POE e cioè Euro 139.000,00;

Condiviso, nell'attesa di definire un quadro possibilmente organico e di prospettiva di evoluzione economica in permanenza dello stesso inquadramento (progressione orizzontale), di dover dare una risposta immediata a chi opera con merito ormai da più anni in Fondazione e non ha percepito alcun beneficio economico a livello individuale,

SI CONVIENE E SI STIPULA QUANTO SEGUE

Art. 1

Progressione orizzontale

Le parti ribadiscono la necessità oltre che l'opportunità di individuare un sistema correlato alla crescita delle conoscenze, della professionalità e delle competenze che riconosca un'evoluzione economica per il personale assunto a tempo indeterminato nel medesimo livello per più anni (progressione economica orizzontale).

Art. 2

Progressione orizzontale per dipendenti in servizio da oltre 8 anni

1. In relazione a quanto richiamato in premessa e nell'attesa di definire un sistema secondo quanto previsto dall'art. 1, le parti convengono la necessità di dare una risposta immediata a chi opera con merito da più anni nello stesso livello in Fondazione e non ha percepito alcun beneficio economico a livello individuale.

2. In attuazione del comma 1 al personale in servizio a tempo indeterminato alla data di sottoscrizione del presente contratto nel medesimo livello con CCPL Fondazioni da più di 8 anni e da più di 10 anni e che rientri nelle previsioni di cui al successivo articolo 3, viene attribuito con decorrenza 1 gennaio 2020 l'incremento economico secondo quanto previsto rispettivamente dalle tabelle A e B di cui all'allegato al presente contratto. Ai sensi del presente comma il servizio viene computato anche se a tempo determinato e con soluzioni di continuità.

Art. 3

Personale beneficiario dell'incremento economico

1. Tenuto conto che le metriche ed i sistemi di valutazione sono diversi da centro a centro essendo diverse le rispettive *mission*, l'incremento economico di cui all'articolo 2 viene riconosciuto al personale di cui al medesimo articolo che, distintamente per CTT, CRI, CIF e Direzione generale, nella media degli anni 2013-2017 ha percepito una valutazione che lo colloca all'interno della fascia superiore corrispondente all'80% dei migliori valutati.

2. Nella determinazione della fascia dell'80% dei beneficiari per ciascuna struttura, nel caso il numero risulti frazionato, si procede all'arrotondamento in eccesso se la frazione è superiore o uguale a 0,5 e all'arrotondamento per difetto se la frazione è minore di 0,5.

3. Qualora come ultimo beneficiario nella graduatoria risultino più dipendenti collocati pari merito, tutti i dipendenti vengono assorbiti nella fascia dell'80% e sono quindi beneficiari.

4. Il trattamento economico integrativo di cui all'art. 2 in presenza di assegni individuali viene attribuito solo per la parte eccedente l'assegno individuale stesso. Tale previsione non opera nel caso dell'emolumento di cui all'allegato B del CCPL per il personale della Fondazioni di cui alla legge provinciale 2 agosto 2005, n. 14, sottoscritto in data 28 settembre 2007.

5. Nel caso gli incrementi economici di cui al presente contratto risultino inferiori a 139.000,00 Euro, le relative risorse vengono accantonate e verranno utilizzate secondo quanto previsto con successivi accordi. Parimenti si terrà conto in successivi accordi nel caso gli incrementi risultino superiori a 139.000,00.

San Michele all'Adige, 20 DIC. 2019

ISTITUTO AGRARIO DI SAN MICHELE ALL'ADIGE ★ FONDAZIONE EDMUND MACH

La Fondazione Edmund Mach _____

CGIL _____

CISL _____

UIL _____

ALLEGATO

Incremento economico per il personale in servizio a tempo indeterminato alla data di sottoscrizione del presente contratto

Tabella A

8 anni di servizio nel medesimo livello						
Qualifica	**Tabellare (su 14 mensilità)**	**Quota A**	**Quota B**		**Incremento lordo**	
		Incremento fisso	Incr. %	Incremento variabile	Incremento totale (su 14 mensilità)	Incremento mensile
QUADRO DIRETTIVO 1° LIVELLO	€ 50.096,69	500,00	1,00	500,97	**1.000,97**	71,50
ADDETTO CON FUNZIONI DI COORDINAMENTO 2° LIVELLO	€ 38.514,13	500,00	1,00	385,14	**885,14**	63,22
ADDETTO SPECIALISTA 3° LIVELLO	€ 31.074,50	500,00	1,00	310,75	**810,75**	57,91
ADDETTO TECNICO/AMMINISTRATIVO 4° LIVELLO	€ 26.368,59	500,00	1,00	263,69	**763,69**	54,55
ADDETTO CON FUNZIONI OPERATIVE 5° LIVELLO	€ 25.228,13	500,00	1,00	252,28	**752,28**	53,73
RICERCATORE 1° FASCIA	€ 64.587,31	500,00	1,00	645,87	**1.145,87**	81,85
RICERCATORE 2° FASCIA	€ 50.096,69	500,00	1,00	500,97	**1.000,97**	71,50
RICERCATORE 3° FASCIA	€ 39.303,49	500,00	1,00	393,03	**893,03**	63,79
RICERCATORE 4° FASCIA	€ 34.357,86	500,00	1,00	343,58	**843,58**	60,26
TECNOLOGO/SPERIMENTATORE 1° LIVELLO	€ 64.587,31	500,00	1,00	645,87	**1.145,87**	81,85
TECNOLOGO/SPERIMENTATORE 2° LIVELLO	€ 50.096,69	500,00	1,00	500,97	**1.000,97**	71,50
TECNOLOGO/SPERIMENTATORE 3° LIVELLO	€ 39.303,49	500,00	1,00	393,03	**893,03**	63,79
TECNOLOGO/SPERIMENTATORE 4° LIVELLO	€ 34.357,86	500,00	1,00	343,58	**843,58**	60,26

Tabella B

10 anni di servizio nel medesimo livello						
Qualifica	**Tabellare (su 14 mensilità)**	**Quota A**	**Quota B**		**Incremento lordo**	
		Incremento fisso	Incr. %	Incremento variabile	Incremento totale (su 14 mensilità)	Incremento mensile
QUADRO DIRETTIVO 1° LIVELLO	€ 50.096,69	500,00	1,50	751,45	**1.251,45**	89,39
ADDETTO CON FUNZIONI DI COORDINAMENTO 2° LIVELLO	€ 38.514,13	500,00	1,50	577,71	**1.077,71**	76,98
ADDETTO SPECIALISTA 3° LIVELLO	€ 31.074,50	500,00	1,50	466,12	**966,12**	69,01
ADDETTO TECNICO/AMMINISTRATIVO 4° LIVELLO	€ 26.368,59	500,00	1,50	395,53	**895,53**	63,97
ADDETTO CON FUNZIONI OPERATIVE 5° LIVELLO	€ 25.228,13	500,00	1,50	378,42	**878,42**	62,74
RICERCATORE 1° FASCIA	€ 64.587,31	500,00	1,50	968,81	**1.468,81**	104,91
RICERCATORE 2° FASCIA	€ 50.096,69	500,00	1,50	751,45	**1.251,45**	89,39
RICERCATORE 3° FASCIA	€ 39.303,49	500,00	1,50	589,55	**1.089,55**	77,83
RICERCATORE 4° FASCIA	€ 34.357,86	500,00	1,50	515,37	**1.015,37**	72,53
TECNOLOGO/SPERIMENTATORE 1° LIVELLO	€ 64.587,31	500,00	1,50	968,81	**1.468,81**	104,91
TECNOLOGO/SPERIMENTATORE 2° LIVELLO	€ 50.096,69	500,00	1,50	751,45	**1.251,45**	89,39
TECNOLOGO/SPERIMENTATORE 3° LIVELLO	€ 39.303,49	500,00	1,50	589,55	**1.089,55**	77,83
TECNOLOGO/SPERIMENTATORE 4° LIVELLO	€ 34.357,86	500,00	1,50	515,37	**1.015,37**	72,53

NOTA VERBALE

Allegato all'accordo sindacale aziendale stralcio sulle progressioni orizzontali per il personale FEM

In relazione alla firma dell'accordo raggiunto relativamente allo schema di contratto aziendale stralcio sulle progressioni orizzontali per il personale FEM,

le sottoscritte RSA e la parte datoriale FEM si trovano concordi nel

riaffermare l'importanza e il comune interesse di definire un sistema di mobilità orizzontale del personale della Fondazione, in conformità con quanto concordato al riguardo nell'Accordo sulle problematiche del personale della Fondazione Mach, sottoscritto da tutte le parti il 12 maggio 2016, tutt'ora vigente per quanto successivamente non modificato, che prevede, tra l'altro, la costituzione di uno specifico fondo per le progressioni;

ritenere l'accordo raggiunto per il periodo di programmazione 2019-2020 come una prima sperimentazione cui far seguire in tempi ragionevolmente brevi e compatibilmente con le disponibilità finanziarie di bilancio, il confronto in merito all'istituzione di un sistema di mobilità orizzontale del personale della Fondazione anche al fine di evitare situazioni discriminatorie per gli esclusi in questa prima applicazione in conseguenza del mancato raggiungimento del requisito di anzianità introdotto.

Per le OO.SS.

RSA CGIL

RSA CISL

RSA UIL

Per la parte datoriale

Il direttore generale FEM