

IPOTESI DI
CONTRATTO COLLETTIVO INTEGRATIVO PER L'UTILIZZAZIONE DELLE RISORSE
FISSE DEL FONDO RISORSE DECENTRATE PER IL PERSONALE NON DIRIGENTE
DELL'AGENZIA PER LE EROGAZIONI IN AGRICOLTURA (AGEA)
ANNO 2018

PREMESSA

Il presente Accordo è stipulato in applicazione del Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro del comparto Funzioni Centrali per il periodo 2016-2018 e inerisce l'utilizzazione delle risorse del Fondo Risorse Decentrate per il personale non dirigente dell'Agenzia per le Erogazioni in Agricoltura (AGEA) per l'anno 2018.

Il citato Fondo Risorse Decentrate è stato costituito dall'Amministrazione con disposizione n.77 del 12 luglio 2018, applicando l'articolo 76, commi 2, 3 lettere a), b) e c) e 4 lettera d) e l'articolo 89, comma 5 del Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro per il personale non dirigenziale del comparto Funzioni Centrali per il triennio 2016/2018.

Avendo le parti convenuto sulla necessità di proseguire nell'attuazione del progetto di crescita professionale, volto a riconoscere il merito, le competenze e le capacità del personale dell'Agenzia, nonché di disciplinare il finanziamento di quegli istituti già approvati nei contratti integrativi degli anni scorsi, concordano di definire prioritariamente, per l'anno 2018, l'utilizzazione delle sole risorse aventi caratteristiche di certezza, stabilità e continuità negli importi determinati per l'anno 2017, come certificati dall'Organo di controllo interno di cui all'articolo 40 bis, comma 1 del d. lgs. n.165/2001 (articolo 76, comma 2 CCNL Funzioni Centrali).

Le parti concordano di continuare, nel seguito, l'attività negoziale per la parte normativa.

Articolo 1 Campo di applicazione e durata

Il contratto collettivo nazionale integrativo (CCNI) si applica a tutto il personale di qualifica non dirigenziale, dipendente dall'Agenzia per le Erogazioni in Agricoltura con rapporto di lavoro a tempo indeterminato e determinato, ivi compreso il personale in posizione di comando presso l'Agea, esclusi i dirigenti, e concerne il periodo dal 1° gennaio 2018 al 31 dicembre 2018.

Articolo 2 Fondo Risorse Decentrate 2018

Per l'anno 2018, tenuto conto di quanto esposto in premessa, il Fondo Risorse Decentrate per il personale non dirigenziale dell'Agenzia ammonta, per la quota di cui all'articolo 76, comma 2 del Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro per il personale non dirigenziale del comparto Funzioni Centrali per il triennio 2016/2018, ad € 3.843.954,30.

Le parti concordano che l'importo sopra indicato, avente carattere di certezza, stabilità e continuità sia destinato a finanziare, per l'anno 2018, i seguenti istituti:

1. € 399.540,00 per la copertura degli oneri derivanti dalla corresponsione, per l'anno 2018, dell'indennità di ente, di cui all'art.35 del CCNL Enti Pubblici non Economici 1/10/2007, come previsto all'articolo 89, comma 1, lettera a) del CCNL del comparto Funzioni Centrali triennio 2016-2018;
2. € 1.407,29 per la copertura degli oneri per i passaggi dall'area A all'area B;
3. € 468.327,11 per la copertura degli oneri derivanti dagli sviluppi economici all'interno delle aree (anni 2001 – 2005 – 2006 – 2008 – 2010);
4. € 198.871,68 per la copertura degli oneri derivanti dagli sviluppi economici all'interno delle aree anno 2017;
5. € 55.177,54 quale importo massimo per la copertura degli oneri derivanti dagli sviluppi economici all'interno delle aree per l'anno 2018. Le parti concordano nel ritenere che alla crescita di competenze e capacità, richieste a tutto il personale, corrispondano adeguati percorsi di riconoscimento della professionalità espressa e del merito individuale ed a tal proposito convengono che si debba procedere nell'anno 2018 ad avviare a selezione i dipendenti di ruolo di ciascuna posizione economica in possesso dei requisiti richiesti nell'allegato I al presente contratto e in servizio alla data del 1° gennaio 2018. Le progressioni economiche saranno riconosciute nel limite massimo del 50% di detto personale, così come rappresentato nell'unita tabella che costituisce parte integrante del presente accordo. Tale scelta è frutto della volontà delle parti di tener conto della necessità di proseguire nell'attuazione di un progetto strumentale di risultato, volto a riconoscere il merito e la professionalità del personale dell'Agenzia. Nell'allegato I sono definiti i criteri generali delle procedure selettive per l'attuazione degli sviluppi economici di che trattasi, con decorrenza 1/1/2018. L'approvazione delle graduatorie delle procedure selettive dovrà avvenire entro il 31/12/2018.
6. € 10.000,00 per la copertura degli oneri derivanti dalla corresponsione dell'indennità per specifiche attività (maneggio valori e rischio) e per reperibilità;
7. € 650.000,00 per la copertura degli oneri per prestazioni di lavoro straordinario, di cui all'articolo 25 del vigente CCNL Funzioni centrali. Al riguardo, le parti intendono tener conto delle difficoltà operative di gran parte degli uffici, dovute alle particolari tipologie degli adempimenti di competenza, anche in relazione ai rapporti con gli organismi propri dell'Unione Europea e con i soggetti interessati del settore agricolo, convenendo sulla possibilità di elevare il limite massimo individuale di lavoro straordinario, fissato in 200 ore annue dal comma 3 del citato articolo 25. Tale elevazione, specificamente motivata, è riservata al personale autorizzato dai Direttori di Area, in correlazione alle necessità evidenziate dai singoli uffici, e potrà essere definita entro un limite massimo di 360 ore annue.

F. Ch. 2018

P. 3
gch.
3
2018
9

Ad un ristretto contingente di personale, composto da non più di 5 unità e proporzionalmente suddiviso tra le aree di appartenenza, in relazione a particolari necessità organizzative dell'Agenda, tale limite potrà essere elevato fino alla misura massima consentita da legge;

8. € 880.080,00 per la copertura degli oneri destinati alla corresponsione dell'indennità di flessibilità organizzativa. Tale indennità è finalizzata all'attuazione di un modello logistico aziendale coerente con le esigenze operative ed organizzative dell'Ente, consistenti in maggiore flessibilità e più ampia copertura dell'orario di servizio. Il personale interessato dovrà comunicare la propria adesione all'inizio di ogni anno solare, indicando il giorno della settimana in cui intende assicurare la prestazione. Eventuali modifiche della giornata prescelta potranno essere comunicate all'inizio di ciascun quadrimestre solare. L'indennità di flessibilità organizzativa, da erogarsi con cadenza mensile e basata sull'area di appartenenza, è la seguente:

€ 320,00 lordi per l'Area C;

€ 280,00 lordi per le Aree A e B;

ed è attribuita per le seguenti prestazioni:

- protrazione oltre l'orario di lavoro ordinario per otto ore mensili;
- disponibilità ad orari disagiati;
- copertura dell'orario di servizio in coerenza con gli obiettivi istituzionali, assicurando un numero di quattro prestazioni aggiuntive (di due ore ciascuna) previste nel mese.

Ad un contenuto contingente di personale delle aree, pari a un numero massimo di 37 unità individuate dai Capi Area dell'Agenda, proporzionalmente al numero dei dipendenti assegnati, anche con possibilità di rotazione, è riconosciuto, in relazione alle seguenti prestazioni:

- protrazione oltre l'orario di lavoro ordinario per 16 ore mensili;
- disponibilità ad orari disagiati;
- copertura dell'orario di servizio in coerenza con gli obiettivi istituzionali assicurando un numero di otto prestazioni aggiuntive (due ore ciascuna) previste nel mese;

anche il seguente differenziale di indennità di flessibilità organizzativa, basato sull'area di appartenenza:

€ 180,00 lordi per l'Area C;

€ 120,00 lordi per le Aree A e B.

L'entità di tale contingente dovrà ridursi, nell'anno 2019, a n. 20 unità medie annue mentre nell'anno 2020 lo stesso dovrà essere ulteriormente ridotto a n. 15 unità medie annue.

E' consentito il recupero fino ad un massimo di otto prestazioni aggiuntive non eseguite/anno.

L'assenza dal servizio per ferie o per qualsiasi altra causa in uno dei giorni programmati per

P. Ch. C. K.

X *8* *41* *Q* *Ch* *R* *102*

la prestazione aggiuntiva non fa venir meno la possibilità del recupero della prestazione aggiuntiva non eseguita, fermo restando l'obbligo di effettuare tale prestazione entro il mese successivo, anche utilizzando la/le giornata/e prescelta/e per la protrazione, una volta completato, per il mese corrente, l'obbligo derivante dall'adesione all'istituto in questione.

L'assenza dal servizio per ferie e malattia, per periodi minimi di una settimana, anche nel caso di contiguità tra le due tipologie, nonché le festività che coincidono con il giorno indicato per la prestazione aggiuntiva e l'adesione allo sciopero da parte di una o più Organizzazioni sindacali non concorrono alla decurtazione delle otto possibilità di recupero (bonus) a disposizione nell'anno. Resta confermato l'obbligo di effettuare la prestazione entro il mese successivo.

Nel caso di malattia, il recupero delle prestazioni non rese va effettuato entro il mese successivo alla ripresa del servizio; nel caso di malattia superiore ai 30 giorni sarà possibile il recupero delle prestazioni, riferite ad un massimo di tre mesi, entro i due mesi successivi alla ripresa del servizio.

E' consentito l'utilizzo di banca ore e permessi a vario titolo nelle ore antimeridiane (ore 12.30) della giornata in cui si effettua la prestazione aggiuntiva. Qualsiasi permesso, utilizzato nelle ore postmeridiane e non recuperato nella medesima giornata, inficia la validità della stessa protrazione.

Il personale in missione o servizio fuori sede nella giornata indicata di prestazione aggiuntiva dovrà dimostrare con documentazione giustificativa, validata dal Dirigente, di aver svolto l'orario utile alla corresponsione dell'indennità.

Il personale in aspettativa non retribuita, a qualsiasi titolo, non può recuperare le giornate di prestazione aggiuntiva perse.

L'indennità di flessibilità organizzativa è corrisposta per 12 mesi, salvo i casi di riduzione conseguenti alla mancata prestazione.

L'indennità base può essere percepita anche dal personale in part-time verticale, in proporzione alla retribuzione in godimento e ferme restando le prestazioni previste; l'indennità può essere percepita dal personale in part-time verticale con attività lavorativa resa su mesi interi, limitatamente al periodo di svolgimento della stessa.

Per il personale in part-time verticale, sempre in applicazione dell'articolo 32, comma 2, quinto trattino del CCNL Enti pubblici non economici del 16.2.1999, è consentita, in alternativa, l'adozione di un'articolazione della prestazione lavorativa con svolgimento della flessibilità su due giorni/settimana con orario 9.00 - 17.12 e pausa pranzo dalle ore 13.00 alle ore 14.00, con un'indennità relativa a tali giornate pari a € 25,00/di.

f. Ch. Centi

F. Centi 5
GCH. ST
Q. Centi

9. € 129.100,00 per la copertura degli oneri derivanti dalla corresponsione dei compensi per le posizioni organizzative – disciplinate dal CCNL del comparto Enti pubblici non Economici e confermate dall'articolo 96 del CCNL Funzioni Centrali triennio 2016-2018 - attribuibili a personale in servizio presso l'Agenzia, da erogarsi su base mensile per tredici mensilità. Le parti, altresì, convengono sulla seguente qualificazione e quantificazione delle posizioni organizzative:

- posizione organizzativa corrispondente a funzioni di direzione di unità organizzativa, caratterizzate da elevato grado di autonomia gestionale ed organizzativa, con indennità pari a € 2.582,28 annui lordi per tredici mensilità (Tipologia 1);
- posizione organizzativa connessa ad attività – ivi comprese quelle informatiche – con contenuti di alta professionalità o richiedenti specializzazioni correlate al possesso dei titoli universitari e/o di adeguati titoli connessi all'esercizio delle relative funzioni, con indennità pari a € 2.000,00 annui lordi per tredici mensilità (Tipologia 2);
- posizione organizzativa connessa ad attività di staff, ispettiva o di vigilanza e controllo caratterizzata da elevata autonomia ed esperienza, con indennità pari a € 1.500,91 annui lordi per tredici mensilità (Tipologia 3).

10. € 5.086,00 per l'accantonamento TFR su indennità di ente;

11. Risorse destinate a produttività e legate al Sistema di misurazione e valutazione della performance:

- a) € 844.910,78 per la copertura degli oneri connessi al Compenso Individuale di Produttività. Il compenso è legato esclusivamente alla valutazione del contributo individuale, effettuata mediante la scheda di valutazione del dipendente interessato, prevista dal Sistema di misurazione e valutazione della performance vigente nell'Agenzia. Il compenso è riservato ai dipendenti in servizio presso l'Agenzia che, avendo maturato cinque anni di servizio effettivo in AGEA alla data del 1° gennaio 2018, ricevano nell'anno di erogazione una valutazione dell'apporto individuale non inferiore a 9/20. Il Compenso Individuale di Produttività sarà erogato in misura percentuale variabile, corrispondente al punteggio di valutazione conseguito, come da tabella che segue:

Punteggio valutazione	Percentuale di erogazione del Compenso Individuale di Produttività
Da 16 a 20	100%
Da 12 a 15	75%
Da 9 a 11	50%
Da 0 a 8	0%

Handwritten signature

Handwritten signatures and initials

Di tale compenso una parte verrà erogata, in corso d'anno, sulla base degli esiti della verifica effettuata con scheda di valutazione individuale quadrimestrale, predisposta dai dirigenti entro la fine del quadrimestre di riferimento, in applicazione della precedente tabella e in base all'effettiva presenza in servizio, in linea con il vigente Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance, secondo le misure massime previste dalla seguente tabella:

Posizione economica	Importo massimo erogabile a seguito di valutazione quadrimestrale
C5	€ 1.784,00
C4	€ 1.704,00
C3 – C2 – C1	€ 1.680,00
B3 – B2 – B1 – A3	€ 1.640,00

Il saldo, erogabile con le medesime modalità e importi delle quote quadrimestrali, è legato alla scheda di valutazione individuale annuale complessiva, sui cui esiti verrà conguagliato l'importo annuo spettante.

Per i dipendenti in part-time gli importi della tabella sono rapportati alle percentuali di prestazione lavorativa.

In occasione di progressioni all'interno delle aree a decorrere dall'anno 2017, il Compenso Individuale di Produttività riassume prioritariamente la quota di incremento fissata per le stesse dal contratto integrativo. Pertanto, l'importo destinato a tale istituto è ridotto delle somme di cui ai precedenti punti 4 e 5;

- b) € 141.017,73 per la corresponsione dei compensi correlati alla produttività collettiva;
- c) € 60.436,17 per la corresponsione dei compensi correlati alla produttività individuale, correlata congiuntamente sia ai risultati di ufficio che al contributo individuale, secondo i criteri di valutazione del perseguimento degli obiettivi dell'Ente e individuali, nel rispetto della vigente normativa in materia e del Sistema di misurazione e valutazione delle performance. Nell'attribuzione della valutazione relativa alla produttività individuale, l'attribuzione della valutazione di "eccellente" non può superare la percentuale del trenta per cento del personale in servizio presso ogni ufficio dirigenziale di seconda fascia, presidio non dirigenziale o struttura di supporto. Gli eventuali arrotondamenti o le eccellenze non attribuite per ufficio, ferma restando la percentuale del 30%, verranno calcolati a livello di Area. La maggiorazione del premio individuale, prevista dall'art. 78 del CCNL Funzioni Centrali triennio 2016-18, è attribuita, nella misura massima del 30% del valore medio pro capite dei premi attribuiti al personale valutato positivamente, a n. 5 unità di personale, individuate dai direttori di Area tra il personale cui è stata riconosciuta

[Handwritten signature]

[Handwritten signatures and initials]

la valutazione più elevata, in proporzione al numero di dipendenti assegnato a ciascuna Area.

Fatta eccezione per le risorse non utilizzate al punto 5 del presente articolo, che devono confluire nelle risorse indicate al punto 11, lettera a), tutte le eventuali somme non erogate, a valere sul Fondo Risorse Decentrate in applicazione del CCNL, sono riassegnate alla produttività individuale ed alla produttività collettiva dell'anno di riferimento nella rispettiva misura del trenta e settanta per cento.

Articolo 3

Modifica accordo istituto banca delle ore

All'accordo sull'istituto della banca delle ore, sottoscritto in data 4 aprile 2007, si apporta la seguente modifica, con effetto dal 1° gennaio 2019:

“I dipendenti, che aderiscono all'istituto della banca delle ore, possono accantonare sul proprio conto corrente individuale le ore eccedenti il lavoro ordinario, debitamente autorizzate, nella misura di 50 ore oppure di 80 ore, previa presentazione di apposita richiesta entro il 10 gennaio di ciascun anno.”

Articolo 4

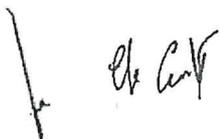
Rinvio discussione ulteriori tematiche contrattuali

Le parti concordano che entro il mese di dicembre 2018 si procederà all'attivazione di sessioni negoziali per la completa definizione degli aspetti normativi del contratto integrativo. Si procederà, altresì, al confronto di cui all'art.5, comma 3, lettera e) ed f) inerenti rispettivamente i criteri per il conferimento e la revoca degli incarichi di posizione organizzativa e i criteri per la graduazione delle posizioni organizzative stesse, nonché lettera c) relativa ai criteri generali dei sistemi di valutazione della performance, utili ai fini della rielaborazione del Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance di AGEA.

Articolo 5

Clausola di salvaguardia

Le parti si danno reciprocamente atto che qualora, nel corso della validità del presente contratto, intervenissero integrazioni e/o modificazioni di carattere legislativo o contrattuale, le stesse saranno oggetto di analisi congiunta e recepimento nel contratto integrativo.



In allegato:

- Tabella sviluppi economici anno 2018
- Allegato 1 (criteri generali per la definizione delle procedure di selezione per gli sviluppi economici all'interno delle aree)

1^o OTT 2018

LA DELEGAZIONE AMMINISTRATIVA

Carretto/Carro
M...

LA DELEGAZIONE SINDACALE

RSU CGIL

[Signature]
Massimo Paolo Nava
[Signature]
[Signature]

RSU CISL

[Signature]

RSU UIL

[Signature]

CISL FP

[Signature]

FP CGIL

[Signature]

UIL PA

[Signature]

UTILIZZO FONDO RISORSE DECENTRATE anno 2018

		Importi
Quota iscritta sui pertinenti capitoli del bilancio di previsione 2018	Indennità di ente	€ 399.540,00
	Progressioni economiche 2001	€ 104.389,19
	Progressioni economiche 2005-2006	€ 144.768,17
	Progressioni economiche 2008 e 2010	€ 219.169,75
	Passaggi dall'area A all'area B	€ 1.407,29
	Progressioni economiche 2017	€ 198.871,68
	Progressioni economiche 2018	€ 55.177,54
	Previsione risorse da destinare a specifiche attività e ai turni di reperibilità	€ 10.000,00
	Previsione risorse da destinare al lavoro straordinario	€ 650.000,00
	Previsione risorse da destinare all'indennità di flessibilità organizzativa	€ 880.080,00
	Previsione risorse da destinare alle posizioni organizzative	€ 129.100,00
	Accantonamento TFR (indennità di ente)	€ 5.086,00
	Risorse destinate a produttività e legate a valutazione:	
	1) Compenso individuale di produttività	€ 844.910,78
2) Previsione risorse da destinare alla produttività collettiva;	€ 141.017,73	
3) Previsione risorse da destinare alla produttività individuale correlate congiuntamente ai risultati di ufficio e al contributo individuale	€ 60.436,17	
	FRD 2018	€ 3.843.954,30

Handwritten signature/initials

Handwritten notes and signatures:
 7
 10
 R
 Q
 R

TABELLA SVILUPPI ECONOMICI ALL'INTERNO DELLE AREE ANNO 2018

AREA	POSIZIONI ECONOMICHE	DIPENDENTI DI RUOLO ALL'1.1.2018 (con anzianità di almeno due anni nel livello economico rivestito alla data del 31 dicembre 2016)	PROGRESSIONI ECONOMICHE	NUMERO MASSIMO DEI PASSAGGI	COSTO UNITARIO
C	C5				
	C4	1	Da C4 a C5	1	€ 1.814,83
	C3	35	Da C3 a C4	18	€ 2.494,20
	C2	1	Da C2 a C3	1	€ 1.357,90
	C1	7	Da C1 a C2	4	€ 830,22
	<i>Totale</i>				24
B	B3				
	B2	4	Da B2 a B3	2	€ 1.250,61
	B1	2	Da B1 a B2	1	€ 1.287,11
	<i>Totale</i>				3
A	A3				
	A2				
	A1				
	<i>Totale</i>				//
TOTALE GENERALE				27	

gt

h. Ch. Conti

F
am
Spch.
di
ad
oc

**DETERMINAZIONE DEI CRITERI GENERALI PER LA DEFINIZIONE DELLE
PROCEDURE DI SELEZIONE PER GLI SVILUPPI ECONOMICI ALL'INTERNO
DELLE AREE**

In applicazione dell'articolo 22 del CCNL del comparto Enti pubblici non Economici sottoscritto l'1.10.2007, confermato ai sensi dell'articolo 96 del CCNL Funzioni Centrali triennio 2016-2018, le parti determinano di seguito i criteri generali per la definizione delle procedure per le selezioni per gli sviluppi economici all'interno delle aree.

REQUISITI DI ACCESSO

Le selezioni per gli sviluppi economici per l'anno 2018 interessano le Aree B e C.

Per accedere alle selezioni occorre:

- a) essere in servizio di ruolo presso l'Agenzia al 31 dicembre 2016 e alla data di scadenza dei termini per la presentazione della domanda di partecipazione alla selezione;
- b) essere in possesso del requisito di anzianità di cinque anni presso l'Agenzia maturata al 31 dicembre 2016;
- c) essere in possesso di un'anzianità di almeno due anni nel livello economico rivestito alla data del 31 dicembre 2016.

Ai sensi dell'articolo 13, comma 5 del CCNL 1.10.2007 non possono partecipare alle selezioni finalizzate agli sviluppi economici all'interno delle aree i dipendenti che, negli ultimi due anni precedenti al 1° gennaio 2017, siano stati destinatari di provvedimenti disciplinari, con esclusione di quelli previsti dall'articolo 16, comma 4 del CCNL 9.10.2003, ovvero i dipendenti interessati da misure cautelari di sospensione dal servizio, per la durata della sospensione, a meno che il procedimento penale pendente non si sia concluso con l'assoluzione almeno in primo grado.

Ai sensi dell'articolo 23, comma 2 del d. lgs. n.150/2009 non possono partecipare alle selezioni finalizzate agli sviluppi economici all'interno delle aree i dipendenti per i quali nell'ultimo triennio non sia stato possibile effettuare una valutazione o questa sia stata insufficiente (punteggio da 0 a 8), nei termini previsti dal vigente Sistema di misurazione e valutazione della performance.

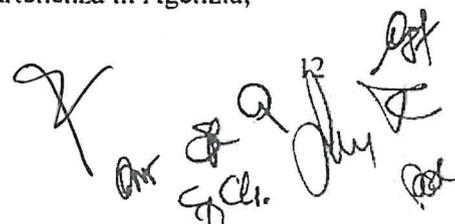
CRITERI

Le selezioni sono effettuate sulla base dei seguenti criteri:

- 1) livello di esperienza maturato e delle competenze professionali acquisite, nonché attività svolta e risultati conseguiti, fino ad un massimo di 30 punti, ripartiti come segue:

Anzianità di servizio:

- punti 0,50 per ogni anno di servizio nell'area funzionale di appartenenza in Agenzia;



- punti 0,25 per ogni anno di servizio nell'area funzionale precedente in Agenzia;
- punti 0,10 per ogni anno di servizio presso le amministrazioni pubbliche o quelle di cui all'articolo 23 bis del d. lgs n.165/2001;

Esercizio di compiti riconosciuti con posizioni organizzative:

- punti 1 per ogni anno di attribuzione di posizione organizzativa – tipologia 1 - nel triennio 2014 - 2016 presso l'Agenzia;
- punti 0,75 per ogni anno di attribuzione di posizione organizzativa – tipologia 2 - nel triennio 2014 – 2016 presso l'Agenzia;
- punti 0,50 per ogni anno di attribuzione di posizione organizzativa – tipologia 3 - nel triennio 2014 – 2016 presso l'Agenzia;

Scheda di valutazione individuale:

- punti per ciascun anno in relazione alla valutazione conseguita nel triennio 2014 – 2016 presso l'Agenzia secondo la seguente tabella:

Punteggio valutazione	Punti
Da 19 a 20	4
Da 16 a 18	3
Da 12 a 15	2
Da 9 a 11	1,5
Da 0 a 8	0,00

2) Titoli culturali e professionali posseduti fino ad un massimo di 30 punti:

- diploma di scuola media di primo grado: punti 15;
- diploma di scuola professionale triennale: punti 16;
- diploma di scuola media di secondo grado quadriennale: punti 17;
- diploma di scuola media di secondo grado quinquennale: punti 18;
- diploma di laurea breve: punti 20;
- diploma di laurea specialistica o vecchio ordinamento: punti 22;
- ulteriori diplomi di laurea, corsi di specializzazione *post lauream* e/o dottorati di ricerca e/o abilitazioni all'esercizio di professioni: punti 1 per titolo con un massimo di punti 4;
- pubblicazioni inerenti l'attività dell'AGEA: punti 1 per pubblicazione con un massimo di punti 4.

I punteggi per titoli culturali e professionali non sono fra loro cumulabili ad eccezione di quanto previsto agli ultimi due trattini.

✓ C. C. K.

F. G. C. 13
AR SR Q
ES
FR
PR

3) Specifico percorso formativo con valutazione finale, fino ad un massimo di 40 punti, di cui massimo 20 per la frequenza (con un minimo di 12 corrispondente alla frequenza di almeno il 75% delle ore di formazione) e un massimo di 20 per la prova finale, con un minimo di 12. In caso di mancato raggiungimento del minimo della frequenza (75% delle ore di formazione) il dipendente non avrà diritto a partecipare alla prova finale e, di conseguenza, non avrà diritto alla progressione.

In caso di mancato raggiungimento del punteggio minimo nella prova finale (12 punti) il dipendente non avrà diritto alla progressione.

MODALITA' DI SVOLGIMENTO DELLE SELEZIONI

Le selezioni avverranno con le seguenti modalità:

- Percorso formativo su materie attinenti alle attività istituzionali dell'Agenzia, da attuarsi in modalità e-learning, di durata non inferiore a 10 ore per i passaggi all'interno dell'Area B e non inferiore a 25 ore per i passaggi all'interno dell'Area C;
- Prova finale con test a risposta multipla. Per i passaggi all'interno dell'Area B il test prevede lo svolgimento di 60 quiz in un'ora e per i passaggi all'interno dell'Area C il test prevede lo svolgimento di 80 quiz in un'ora.

L'Amministrazione metterà a disposizione il materiale didattico utile per la prova finale.

SS
J
G
M
P

l
Ch. Conti