



REGIONE AUTONOMA DELLA SARDEGNA

Regione Autonoma della Sardegna

Contratto Collettivo
Integrativo di lavoro per le progressioni professionali

per il personale dipendente dell'Amministrazione Regionale

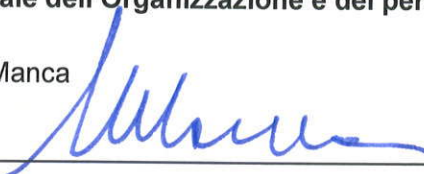
28 OTTOBRE 2011

CONTRATTO COLLETTIVO INTEGRATIVO DI LAVORO PER LE PROGRESSIONI PROFESSIONALI DI TUTTI I DIPENDENTI, ESCLUSI QUELLI CON QUALIFICA DIRIGENZIALE, DELL'AMMINISTRAZIONE REGIONALE

Il giorno 28 ottobre 2011 presso l'Assessorato degli affari generali, personale e riforma della Regione, sono presenti per la contrattazione integrativa la delegazione trattante dell'Amministrazione regionale rappresentata da:

Direttore Generale dell'Organizzazione e del personale

Dott. Giuseppe Manca



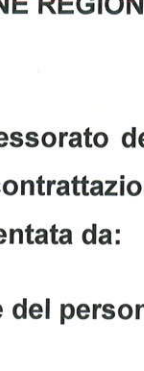
Direttore Generale della Programmazione, bilancio, credito e assetto del territorio

Dott. Franco Sardi



Direttore Generale della Ragioneria generale

Dott.ssa Marcella Marchioni



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

C.G.I.L. - F.P.

C.I.S.L. - F.P.


U.I.L. - F.P.L.

F.E.D.R.O.

S.A.D.I.R.S. U.G.L.

FENDRES SAFOR CONFSAL

S.A.F.





REGIONE AUTONOMA DELLA SARDEGNA

ASSESSORATO DEGLI AFFARI GENERALI, PERSONALE E RIFORMA DELLA REGIONE
DIREZIONE GENERALE DELL'ORGANIZZAZIONE E DEL PERSONALE

Le parti, visto il rapporto di certificazione dell'Ufficio del controllo interno di gestione inviato con nota prot. n. 783 del 26 ottobre 2011, come sopra rappresentate ai sensi dell'art. 12 del CCRL vigente, in data 28 ottobre 2011, sottoscrivono, nei limiti del rapporto medesimo, il seguente contratto collettivo integrativo di lavoro per le progressioni professionali del personale dell'amministrazione regionale, ivi compreso il personale di cui all'art. 1 comma 4 della L.R. 12/2010.

ARTICOLO 1

1. Con il presente contratto le parti danno attuazione, per gli anni 2007 e seguenti, 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" (da ora in avanti Accordo) sottoscritto il 10 novembre 2009 e il 18 novembre 2009.

ARTICOLO 2

1. Per l'attuazione delle progressioni professionali del personale dell'Amministrazione regionale sono utilizzate le risorse economiche disponibili per tale istituto ai sensi dell'art. 2 dell'Accordo e della deliberazione della Giunta regionale n. 39/25 del 23 settembre 2011.

2. Sono altresì utilizzabili ai fini del presente accordo le eventuali risorse aggiuntive di cui all'art. 16 comma 5 del Decreto legge n. 98 del 5 luglio 2011 convertito con la legge n. 111 del 15 luglio 2011, prioritariamente per il transito dei dipendenti risultati idonei nella selezione e non collocati nel livello economico superiore per mancanza di risorse e successivamente per il finanziamento delle graduatorie decorrenti dal 1 gennaio 2011.

ARTICOLO 3

1. Il presente contratto si applica al personale a tempo indeterminato dell'Amministrazione regionale avente due anni di permanenza effettiva nel livello retributivo di appartenenza ai sensi dell'art.1 comma 3 dell'Accordo. La permanenza effettiva è conseguente all'avvenuto inquadramento nel livello stesso, sia per gli effetti giuridici che per gli effetti economici. Ai fini del calcolo della permanenza effettiva e dell'esperienza maturata in servizio nel livello retributivo sono computati anche i periodi maturati nel medesimo livello economico con contratti di lavoro dipendente a tempo determinato nelle amministrazioni del comparto regionale ai sensi dell'art. 63 del CCRL vigente. Il presente accordo si applica anche al personale ex Esaf proveniente dalla società Abbanoa, ai sensi dell'articolo 1 comma 4 della LR. n. 12/2010 e al personale ex ETI inquadrato nei ruoli ordinari dell'Amministrazione regionale.

CILG-PL
eu sp
kamm

FPCGUE

SAF
SAF
SAF

SASINGUGL

FENDRES



REGIONE AUTONOMA DELLA SARDEGNA

ASSESSORATO DEGLI AFFARI GENERALI, PERSONALE E RIFORMA DELLA REGIONE
DIREZIONE GENERALE DELL'ORGANIZZAZIONE E DEL PERSONALE

- 2. Le progressioni professionali avranno pertanto decorrenza dal 1 gennaio dell'anno successivo a quello dell'accertamento del requisito di cui sopra.
- 3. L'Amministrazione regionale indice la selezione per tutti coloro, ancorché collocati in quiescenza, che abbiano maturato almeno due anni di permanenza effettiva nel livello economico entro il 31 dicembre dell'anno 2009, e, sulla base delle domande pervenute, predispone una sola graduatoria che tenga conto dei contingenti annuali per singolo livello economico con le rispettive decorrenze giuridiche ed economiche, e dei punteggi conseguiti dal personale avente titolo per ciascuna annualità. Con esclusivo riferimento al quadriennio 2007/2010 il personale ammesso alla selezione effettua un solo transito.
- 4. Ai fini dell'attuazione dell'art. 18 comma 44 della L.R. 12/2011 i requisiti di cui sopra devono essere posseduti entro il 31 dicembre 2009.
- 5. Nei commi precedenti non sono considerati coloro che sono transitati in altra amministrazione del comparto regionale prima del 31 dicembre 2009.
- 6. Il costo dei transiti nel livello economico superiore dei dipendenti collocati in quiescenza entro il 31 dicembre 2009 grava sulle risorse disponibili fino alla data di cessazione.
- 7. Le progressioni professionali decorrenti dal 1 gennaio 2011 avranno effetto esclusivamente giuridico ai sensi dell'art. 9 comma 21 del D.L. 31 maggio 2010 n. 78 come convertito nella L. 30 luglio 2010 n. 122.

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.

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

FPCGIL
 UIL-FAL
 EU-SP
 Glan
 CSE
 SAF
 SARDEGNA
 FEMMES
 [various handwritten signatures and initials]



REGIONE AUTONOMA DELLA SARDEGNA

ASSESSORATO DEGLI AFFARI GENERALI, PERSONALE E RIFORMA DELLA REGIONE
DIREZIONE GENERALE DELL'ORGANIZZAZIONE E DEL PERSONALE

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	20	20	19	14
Diploma di laurea vecchio ordinamento/specialistica	20	20	20	20

I titoli di studio devono essere posseduti al momento di decorrenza della progressione.

A ciascun titolo di studio è attribuito l'esatto punteggio sopraindicato. I punteggi relativi ai titoli di studio non sono fra loro cumulabili.

I percorsi formativi previsti dall'art. 1, comma 4, dell'Accordo, non sono valutabili in quanto l'Amministrazione non ha garantito parità di accesso a tutti i dipendenti.

B - Esperienza di servizio maturata nel livello economico	CAT. A	CAT. B	CAT. C	CAT. D
Punteggio da attribuire per mese o frazione di mese (superiore ai 15 giorni) di anzianità giuridica all'interno del livello economico	0,33 (fino ad un massimo di 40 punti)			

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;

FPCOM
AK

CFE
Di...

SAR
UIL-FPL
EU Sp. Glam

SABIRIS/UGL
FRANCIS



REGIONE AUTONOMA DELLA SARDEGNA

ASSESSORATO DEGLI AFFARI GENERALI, PERSONALE E RIFORMA DELLA REGIONE
DIREZIONE GENERALE DELL'ORGANIZZAZIONE E DEL PERSONALE

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 e ai fattori 2 e 4 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 espressi col giudizio sintetico di cui alla scheda A;
 - dell'autovalutazione espressa dal dipendente.
- Nel caso che il dipendente abbia conseguito, per almeno due anni nel quadriennio 2007-2010, la prima classe di merito nel giudizio sintetico prima indicato, il punteggio minimo complessivo da assegnare nella proposta di valutazione è di 36 punti.
5. La proposta di valutazione è formulata dal dirigente cui è assegnato il dipendente (direttore generale, di servizio, di partizioni organizzative: uffici di gabinetto / staff, controllo di gestione, ispettore, Enpi, altri uffici speciali non dipendenti da una direzione generale) e, nei confronti del personale cessato dal servizio, dal dirigente della struttura di ultima assegnazione.
6. Il direttore generale tenuto conto della proposta, esprime la valutazione finale che può essere anche motivatamente difforme dalla proposta presentata.
7. Per costruire il periodo lavorativo di riferimento, 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 servizio presso altre amministrazioni, il valutatore dovrà acquisire gli elementi utili per la valutazione dalle amministrazioni presso le quali il dipendente ha prestato servizio.
9. Per tutti i dipendenti per i quali non è possibile acquisire elementi oggettivi (schede di valutazione o altro) è attribuito il punteggio medio ricavabile dalle valutazioni di cui alla lett. C) assegnate dalla direzione generale / partizione amministrativa di appartenenza.
10. In caso di vacanza del dirigente e di temporanea assenza, la valutazione è espressa direttamente dal direttore generale. Lo stesso direttore generale, inoltre, valuta 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.

Uil-
FPL
Ensf.
Giam

FPCAIL
Femdes
SAR
CSM
SABINGUBC



REGIONE AUTONOMA DELLA SARDEGNA

ASSESSORATO DEGLI AFFARI GENERALI, PERSONALE E RIFORMA DELLA REGIONE
DIREZIONE GENERALE DELL'ORGANIZZAZIONE E DEL PERSONALE

11. In caso di parità di punteggio prevale il criterio dell'anzianità anagrafica e dovendosi riscontrare un ulteriore parità di punteggio prevale il criterio del carico familiare.

ARTICOLO 7

1. 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.

hu

Ol

FP CGU
Alm

FENDRES
[Signature]

UIL-FPL
en Spamm
Gloria

SADARS/UGL
[Signature]

SAF
[Signature]

[Signature]
CFE
[Signature]