

**IPOTESI DI CONTRATTO COLLETTIVO INTEGRATIVO DI LAVORO DI TUTTI I DIPENDENTI,
ESCLUSI QUELLI CON QUALIFICA DIRIGENZIALE, DELL'AMMINISTRAZIONE REGIONALE**

Il giorno 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 Marchloni

i rappresentanti delle Organizzazioni Sindacali firmatarie del contratto collettivo regionale 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.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 come sopra rappresentate sottoscrivono la seguente ipotesi di contratto collettivo integrativo di lavoro del personale che appartiene all'Amministrazione regionale. Al presente accordo sarà data applicazione soltanto dopo la ripartizione di tutte le risorse previste dall'art. 6 comma 9¹ della L.R. 1/2011 e s.m.i.

ARTICOLO 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

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.

ARTICOLO 3

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. Ai fini del calcolo della permanenza effettiva 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.

Le progressioni professionali avranno pertanto decorrenza dal 1 gennaio dell'anno successivo a quello dell'accertamento del requisito di cui sopra.

L'Amministrazione regionale indice la selezione per tutti coloro, ancorché cessati, che abbiano maturato almeno due anni di permanenza effettiva nel livello economico al 31 dicembre dell'anno precedente a quello di indizione, e, sulla base delle domande pervenute, predispone una graduatoria che tenga conto dei contingenti annuali con le rispettive decorrenze giuridiche ed economiche, e dei punteggi conseguiti dal personale avente titolo per ciascuna annualità.

Ai fini dell'attuazione dell'art. 18 comma 44 della L.R. 12/2011 i requisiti di cui sopra devono essere posseduti al 31 dicembre 2009.

¹ "Le risorse disponibili nel conto dei residui e della competenza al 31 dicembre 2010 in conto dell'UPB S01.02.003 (cap. SC01.0216) e in conto dell'UPB S01.02.001 (cap. SC01.0139) sono conservate nel conto dei residui per essere utilizzate nell'anno 2011 per l'attuazione delle progressioni professionali previste dal contratto collettivo regionale di lavoro." Secondo la ripartizione adottata dalla Giunta regionale ai sensi dell'art. 18 comma 44 della L.R. n. 12 del 30 giugno 2011.



REGIONE AUTONOMA DELLA SARDEGNA

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

Fra i dipendenti cessati di cui ai commi precedenti non sono considerati coloro che sono transitati in altra amministrazione del comparto regionale.

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

I contingenti del personale ammesso alle progressioni professionali, per ciascuna decorrenza, sono individuati attenendosi a quanto disposto dall'art. 1, comma 2, dell'Accordo.

ARTICOLO 5

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

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	-	-
Diploma di scuola media superiore	19	19	18	-
Diploma di laurea triennale	20	20	19	18
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 appartenenza all'interno del livello economico	40 / n. mesi di anzianità massima nel singolo livello economico del personale avente i requisiti per partecipare alle progressioni			



REGIONE AUTONOMA DELLA SARDEGNA

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

C - Valutazione della competenza professionale	CAT. A	CAT. B	CAT. C	CAT. D
punteggio	da 0 a 40			

ARTICOLO 6

La valutazione dello sviluppo della competenza professionale, ai fini delle progressioni, consiste nella alla 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**. 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;
4. l'integrazione personale nella struttura, intesa come livello di partecipazione all'organizzazione.

Per le categorie **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.

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.

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.

Il direttore generale tenuto conto della proposta, esprime la valutazione finale che può essere anche motivatamente difforme dalla proposta presentata.

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.

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.