

**IPOTESI DI CONTRATTO COLLETTIVO INTEGRATIVO DI LAVORO DI TUTTI I
DIPENDENTI, ESCLUSI QUELLI CON QUALIFICA DIRIGENZIALE, DEL CORPO
FORESTALE E DI VIGILANZA AMBIENTALE**

Il giorno presso la Direzione Generale del Corpo Forestale e di V.A., sono presenti per la contrattazione integrativa la delegazione trattante dell'Amministrazione regionale rappresentata da:

Direttore Generale del Corpo Forestale di V.A.

Dott. Carlo Masnata

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

R.S.U.: _____

_____ :

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. U.G.L. _____

FENDRES SAFOR _____

CONFSAL _____

S.A.F. _____

SIAD _____



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:

ARTICOLO 1

Con il presente contratto le parti danno attuazione, per gli anni 2018, 2019 e, in via residuale, per il 2020, alle disposizioni in materia di progressioni professionali all'interno delle Aree del personale del Corpo Forestale e di Vigilanza Ambientale contenute nell' *"Accordo sulle progressioni professionali all'interno della categoria o area"* (da ora in avanti denominato **Accordo**) sottoscritto il 10 novembre 2009 e il 18 novembre 2009

ARTICOLO 2

1. Per l'attuazione delle progressioni professionali del personale del Corpo Forestale e di Vigilanza Ambientale sono utilizzate le risorse economiche disponibili per tale istituto ai sensi dell'art. 2 dell'Accordo, dell'art. 1 comma 4 della L.R. 28/2016 e s.m.i., art.11 L.R.21/2018 e della deliberazione della Giunta regionale n. 68/3 del 20 dicembre 2016, dell'art. 10 del contratto collettivo regionale triennio 2016/2018, sottoscritto definitivamente il 4 dicembre 2017, che ha sostituito il testo dell'art. 102 ter del CCRL del 15 maggio 2001, oltre ogni ulteriore risorsa derivante da leggi, normative e contratti di lavoro.;

2. Sono altresì utilizzabili ai fini del presente accordo le eventuali risorse aggiuntive che si dovessero rendere disponibili per le progressioni professionali, per il transito dei dipendenti risultati idonei nella selezione derivante dal presente accordo e non collocati nel livello economico superiore per mancanza di risorse.

ARTICOLO 3

1. Il presente contratto si applica a domanda al personale a tempo indeterminato del Corpo Forestale e di Vigilanza Ambientale 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



REGIONE AUTONOMA DELLA SARDEGNA

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

computati anche i periodi maturati nel medesimo livello economico o equiparato nelle amministrazioni del comparto regionale.

2. Con riferimento ai dipendenti che hanno effettuato le precedenti progressioni con decorrenza giuridica nelle annualità 2011/2012/2013, ai fini del calcolo della permanenza effettiva in servizio nel livello retributivo, si richiama quanto stabilito dal contratto integrativo sottoscritto in data 10 dicembre 2013 *“A far data dalla decorrenza giuridica il periodo viene riconosciuto come servizio effettivo nel livello, anche ai fini dei futuri accordi attuativi relativi alle progressioni professionali all'interno dell'area.”*.

Il presente accordo, in quanto compatibile con la normativa di riferimento, si applica anche al personale transitato dal corpo Forestale dello Stato ai sensi dell'art. 6 comma 7 della L.R. n. 2 del 29.05.2007; a tale personale, ai fini del calcolo della permanenza effettiva e dell'esperienza maturata, è riconosciuta l'anzianità maturata presso il Corpo Forestale dello Stato nel corrispondente grado gerarchico (per il personale transitato in data anteriore al 01/01/2015).

3. Le progressioni professionali hanno decorrenza giuridica ed economica dal 1 gennaio dell'anno successivo a quello dell'accertamento del requisito di due anni di permanenza effettiva nel livello retributivo di appartenenza maturata alle dipendenze delle Amministrazioni del comparto regionale, rispettivamente accertato al 31/12/2017 per le graduatorie anno 2018, al 31/12/2018 per le graduatorie anno 2019 e al 31/12/2019 per le graduatorie anno 2020.

Hanno la priorità i dipendenti aventi il requisito di due anni di anzianità rispettivamente entro il 31/12/2017-2018 e 2019, che non abbiano effettuato progressioni professionali nell'ambito dell'attuale Area di appartenenza.

Hanno inoltre priorità i dipendenti che abbiano subito gravi danni alla persona per infortunio grave e/o attentato in servizio, cui sia seguito ricovero ospedaliero e prognosi per un periodo complessivo non inferiore a 45 giorni.

4. L'Amministrazione regionale indice per ciascuna annualità la selezione per tutti coloro, in servizio alle date di decorrenza di cui al comma 2, che abbiano maturato almeno due anni di permanenza effettiva nel livello economico entro il 31 dicembre dell'anno precedente e, sulla base delle domande pervenute, predispone graduatorie che tengano conto dei contingenti annuali per singolo livello economico con le



REGIONE AUTONOMA DELLA SARDEGNA

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

rispettive decorrenze giuridiche ed economiche, e dei punteggi conseguiti dal personale avente titolo per ciascuna annualità, in quanto in possesso dei requisiti di partecipazione alle selezioni come previsto dall'art. 3 comma 1 del presente contratto.

5. Al fine di rendere più celere ed efficiente la procedure resta inteso che, chi ha presentato la domanda per la prima annualità (2018) e non si è collocato in posto utile nella graduatoria della stessa annualità, accertato il requisito del possesso dei 2 anni di permanenza effettiva nel livello retributivo di appartenenza maturata alle dipendenze delle Amministrazioni del comparto regionale al 31/12/2017, non deve ripresentare la domanda per le annualità successive, salvo eventuali integrazioni documentali. Restano fermi tutti i requisiti sopra specificati ed in particolare la presenza in servizio alla data di decorrenza della progressione.

ARTICOLO 4

Per il personale delle categorie A, B, C, e D in carico alla D.G. del C.F.V.A. si applica integralmente il Contratto Collettivo Integrativo di lavoro stipulato il 23 marzo 2018 per tutti i dipendenti dell'Amministrazione Regionale con le risorse economiche già nella disponibilità dell'Amministrazione Regionale.

ARTICOLO 5

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 come specificato dal succitato art. 2 e ogni ulteriore risorsa aggiuntiva derivante da leggi, normative e contratti di lavoro.

ARTICOLO 6

1. La selezione del personale delle Aree da A B e C del C.F.V.A. ammesso alle progressioni professionali avviene, con riferimento a ciascuna annualità di



REGIONE AUTONOMA DELLA SARDEGNA

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

decorrenza delle stesse, sulla base dei criteri definiti dall'art. 1, commi 4, 5 e 6, dell'Accordo ai quali sono attribuiti i seguenti punteggi massimi:

REQUISITI MERITO E ESPERIENZA	AREA A	AREA B	AREA C
A - Titoli di studio e professionali	20	20	20
B - Esperienza di servizio maturata nel livello economico	40	40	40
C - Valutazione della competenza Professionale	40	40	40

2. A ciascuno dei criteri è attribuito un punteggio secondo la seguente graduazione:

A- Titoli di studio e professionali	Area A	Area B	Area C
Diploma di scuola media inferiore	18	18	-
Diploma di scuola media superiore	19	19	12
Diploma di laurea triennale	19,50	19,50	14
Diploma di laurea vecchio ordinamento/specialistica	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.



REGIONE AUTONOMA DELLA SARDEGNA

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

B – Esperienza di servizio maturata nel livello economico di appartenenza	AREA A	AREA B	AREA C
Punteggio da attribuire per ciascun mese anno / mese frazione di mese di anzianità giuridica all'interno del livello economico (fino ad un massimo di 40 punti)	– 0,30 per mese o frazione di mese superiore ai 15 giorni		

C - Valutazione della competenza professionale	AREA A	AREA B	AREA C
punteggio	da 0 a 40	da 0 a 40	da 0 a 40

ARTICOLO 7

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 area dal contratto collettivo e devono considerarsi:

- a) la conoscenza professionale e il percorso lavorativo;
- b) l'abilità tecnica o capacità operativa;
- c) l'iniziativa e l'autonomia lavorativa;
- d) l'integrazione personale nella struttura, intesa come livello di partecipazione all'organizzazione.

3. Per le aree **A, B e C** 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;
- del percorso lavorativo del dipendente.

5. Nel caso che il dipendente abbia conseguito:



REGIONE AUTONOMA DELLA SARDEGNA

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

- a) per due volte nelle ultime due valutazioni concluse la prima classe di merito, il punteggio da assegnare nella proposta di valutazione è di 32 punti;
- b) per almeno una volta nelle ultime due valutazioni concluse la prima classe di merito, il punteggio da assegnare nella proposta di valutazione è di 30 punti;
- c) che non abbia mai conseguito nelle ultime due valutazioni concluse la prima classe di merito, il punteggio da assegnare nella proposta di valutazione è di 28 punti.

Il percorso lavorativo (Art. 7, punto 2 lett. a) è calcolato, con un massimo di 8 punti, con i parametri della seguente tabella:

C1 – Percorso lavorativo	AREA A	AREA B	AREA C
<p>a). 0,10 punti per ciascun mese o frazione di mese (superiore ai 15 giorni) di anzianità giuridica maturata nell'area, escluso il livello di appartenenza;</p> <p>b). 0,01 punti per ciascun mese, o frazione di anno, (superiore ai 6 mesi) di anzianità giuridica nel Corpo Forestale CFVA, escluso l'area di appartenenza.</p>			Fino a un massimo di 10 punti di cui: Punto a) fino a 7,70 punti Punto b) fino a 2,30 punti

6. 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.

7. 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 lettera C assegnate dalla direzione generale/partizione amministrativa di appartenenza.

8. In caso di vacanza del dirigente e di temporanea assenza, il direttore generale valuta il dipendente temporaneamente incaricato di funzioni di direzione di servizio e tutto il personale assegnato al servizio medesimo che sia pari livello del direttore facente funzioni. I restanti dipendenti assegnati al servizio sono viceversa valutati dal dipendente temporaneamente incaricato di funzioni di direttore di servizio.

9. In caso di parità di punteggio prevale il criterio dell'anzianità anagrafica (art.1 punto 8 **dell'Accordo** e dovendosi riscontrare un ulteriore parità di punteggio si utilizzerà il criterio del carico familiare;



REGIONE AUTONOMA DELLA SARDEGNA

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

ARTICOLO 8

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.

BOZZA CFVA CGIL UIL SAF SADIRS DEL 13 LUGLIO 2018