



## Regione Autonoma della Sardegna

CO.RA.N.

Comitato per la Rappresentanza Negoziale

Cagliari, 4 maggio 2005

### IPOTESI DI ACCORDO SULLE PROGRESSIONI PROFESSIONALI ALL'INTERNO DELLA CATEGORIA 0 AREA

1. Premesso che l'obiettivo generale delle progressioni professionali nel sistema di classificazione del personale regionale e degli enti strumentali è quello di perseguire le finalità di miglioramento della funzionalità degli uffici, dell'accrescimento dell'efficienza e dell'efficacia dell'azione amministrativa e della gestione del personale nonché del riconoscimento della professionalità e della qualità delle prestazioni lavorative individuali.

Premesso altresì che è emersa la temporanea e sostanziale impossibilità di integrale applicazione delle disposizioni contrattuali di cui all'art.69 CCRL 15 maggio 2001 e all'art.9 CCRL 28 dicembre 2002 con specifico riferimento al sistema di valutazione del personale, le parti, pur confermando quanto già pattuito in tali contratti collettivi, concordano sull'opportunità di dare avvio alle progressioni orizzontali in via transitoria ed eccezionale secondo le modalità di cui al presente accordo, intendendosi in tal modo conclusa ed esaurita ogni pendenza e/o "coda contrattuale" riferite ad ogni possibile istituto di cui ai CCRL 15 maggio 2001 e 28 dicembre 2002.

2. Poiché le progressioni professionali di cui al presente accordo si riferiscono al quadriennio 1998/2001 e assorbono anche quelle relative al quadriennio 2002/2005, conseguentemente non verranno effettuate ulteriori progressioni professionali con riferimento alla contrattazione collettiva concernente il biennio 2004-2005, le parti determinano, con le modalità di cui appresso, il contingente dei dipendenti che potrà passare ad un livello retributivo immediatamente superiore a quello di appartenenza, nel 100% del personale avente titolo.

3. A) Le progressioni professionali si effettuano nei seguenti ambiti di riferimento:

- Amministrazione Regionale e Corpo Forestale e di Vigilanza Ambientale;
- Enti strumentali regionali di cui all'art.2 del CCRL 15.05.01.

B) Il presente accordo si applica al personale degli Istituti autonomi case popolari che non ha usufruito di progressione professionale nel comparto contrattuale di provenienza nell'arco temporale 1998-2001 o che ha subito, in fase di passaggio nei ruoli regionali, la perdita degli effetti giuridici ed economici di progressioni professionali.

4. Le progressioni dal livello economico di appartenenza a quello superiore nell'ambito della categoria o area avvengono mediante selezione sulla base dei seguenti criteri di valutazione:

- a) Titolo di studio;
- b) Anzianità di servizio riconosciuta ai fini giuridici ed economici per un massimo di 20 anni;
- c) Idoneità in concorsi pubblici in qualifiche omogenee o superiori all'attività svolta;

I titoli di cui sopra sono valutabili in quanto posseduti alle date di cui al successivo punto 8.

5. I criteri di cui al punto 4 vengono ulteriormente specificati mediante l'attribuzione di un peso differente a ciascuno di essi al variare della categoria di riferimento come segue:

#### CATEGORIA A-B-C; AREE A-B

- Anzianità di servizio massimo 65 punti: (3,25 punti per ogni anno o frazione di anno superiore a sei mesi);
- Titolo di studio massimo 30 punti: (Laurea 30 punti; Diploma di scuola media superiore 25 punti; Diploma di scuola media inferiore 10 punti);
- Idoneità in concorsi pubblici di cui alla lettera e) 5 punti.

#### CATEGORJA D; AREA C

- Anzianità di servizio massimo 50 punti: (2,5 punti per ogni anno o frazione di anno superiore a sei mesi);
- Titolo di studio massimo 45 punti: (Master post laurea - annuale o biennale 45 punti; Laurea specialistica 40 punti; Laurea generica 35 punti; Diploma di scuola media superiore 20 punti);
- Idoneità in concorsi pubblici di cui alla lettera c) 5 punti.

6. Le valutazioni vengono effettuate nell'ambito di diverse procedure di selezione riguardanti l'amministrazione regionale, il Corpo Forestale nonché quelle relative ad ogni singolo Ente strumentale.

7. La Direzione Generale di Organizzazione e Metodo e del Personale, nonché, i Servizi del Personale di ogni singolo ente strumentale procedono a dare attuazione a quanto disposto dal presente accordo entro 70 giorni. I dipendenti interessati alla progressione presentano entro 15 giorni dall'entrata in vigore del presente accordo la documentazione utile ai fini della valutazione dei criteri di cui al precedente punto 4, nel caso in cui non fosse già in possesso dell'Amministrazione.

8. Sono ammessi a partecipare alla presente progressione professionale i dipendenti di ruolo a tempo indeterminato dell'Amministrazione regionale e degli enti di seguito specificati:

- a) i dipendenti in servizio alla data del 1° gennaio 2000 ed in possesso di una anzianità di servizio effettiva ovvero riconosciuta ai fini giuridici ed economici nel livello economico in godimento non inferiore a 2 anni alla medesima data;
- b) i dipendenti in servizio alla data del 31 dicembre 2003 in possesso di una anzianità di servizio effettiva ovvero riconosciuta ai fini giuridici ed economici nel livello economico in godimento non inferiore a 2 anni alla medesima data.

L'anzianità di servizio maturata nelle ex qualifiche funzionari di appartenenza è equiparata a quella del livello retributivo delle categorie.

In relazione a quanto sopra verranno definite due distinte graduatorie per i dipendenti di cui alle precedenti lettere a) e b).

9. Gli inquadramenti a regime nei nuovi livelli economici avranno decorrenza 1° gennaio 2005. L'anzianità ai fini giuridici, per ciò che riguarda le progressioni di carriera anche presso altre amministrazioni, per i dipendenti di cui alla lettera a) del precedente punto 8 è stabilita all'1.1.2000 e per i dipendenti di cui alla lettera b) al 31.12.2003.

10. Non partecipa alle progressioni professionali, il personale che nel biennio precedente alla data della selezione, sia stato destinatario di sanzioni disciplinari superiori alla multa per un importo non superiore alle 4 ore di retribuzione, nel rispetto di quanto stabilito dall'allegato E del CCRL del 15 maggio 2001, e secondo le procedure in esso previste.

11. Le parti concordano che, per effetto della progressione professionale di cui al presente accordo, i dipendenti di cui alle lettere a) e b) del precedente punto 8 sono inquadrati nel livello economico superiore a

quello di appartenenza, con decorrenza, ai economici, 1.1.2005. I differenziali economici tra i diversi livelli di cui al CCRL del 28 dicembre 2002, sono di seguito indicati:

Tabella n. 1 - Dipendenti dell'Amministrazione regionale e degli Enti strumentali

Categorie/livelli	Euro
da A1 a A2	56,40
da B1 a B2	62,36
da B2 a B3	103,61
da B3 a B4	78,40
da C1 a C2	69,59
da C2 a C3	128,95
da D1 a D2	75,75
da D2 a D3	244,93
da D3 a D4	135,05

Tabella n. 2 - Dipendenti del Corpo forestale e vigilanza ambientale

Aree/livelli	Euro
da A1 a A2	35,57
da A2 a A3	82,01
da B1 a B2	20,11
da B2 a B3	128,37
da C1 a C2	155,00
da C2 a C3	244,05
da C3 a C4	135,05

12. Le procedure, i criteri e le graduatorie per la progressione professionale realizzati nel presente accordo si esauriscono con esso e pertanto non saranno riproponibili né riutilizzabili.

13. Dall'entrata in vigore del presente accordo le maggiorazioni retributive verranno calcolate sui nuovi importi di cui al precedente punto 11, e nessun arretrato è dovuto per quanto maturato prima dell'entrata in vigore dello stesso.

Per quanto attiene alla maggiorazione relativa alla prestazione di lavoro straordinario, la maggiore spesa derivante dall'aumento del compenso orario verrà compensata con una corrispondente diminuzione del monte ore complessivo di cui all'art.37 del CCRIL del 15.05.01.

14. Nel caso di accertata esorbitanza dei limiti di spesa stabiliti dalla legge finanziaria, l'applicazione del presente contratto è sospesa, per la parte di spesa eccedente. In tal caso le parti, entro 30 giorni, si incontrano per definire le modalità della modifica contabile al fine di ripristinare la compatibilità finanziaria.

#### DICHIARAZIONE A VERBALE CONGIUNTA

Le parti auspicano e si impegnano, relativamente al biennio 2006/2007, a non effettuare progressioni professionali all'interno delle categorie o aree, in particolare con la modalità di cui al presente accordo.

**CORAN**      **CGIL**      **CISL**      **UIL**      **SADIRS/UGL**      **SILDIR/CONFSAL**      **SAF**      **FEDRO**  
F/to      F/to      F/to      F/to      F/to      F/to      F/to



Regione Autonoma della Sardegna

**CO. RA. N.**

---

Comitato per la Rappresentanza Negoziale

**IPOTESI DI ACCORDO SULLE PROGRESSIONI PROFESSIONALI  
ALL'INTERNO DELLA CATEGORIA 0 AREA**

## **RELAZIONE**

### Premessa

Nella conduzione della complessa trattativa in materia di progressioni professionali all'interno della categoria o area del sistema di classificazione del personale regionale sono stati tenuti presenti gli indirizzi stabiliti dalla Giunta Regionale (Del. Presidente della Giunta Regionale 9 luglio 2003 n. 20/9) nonché in particolare quelli deducibili dalla delibera della Giunta Regionale del 7 dicembre n. 51/19 e da quanto disposto dall'art. 14, comma 3°, della legge finanziaria n. 7 del 21 aprile 2005 e perciò coerentemente è stata prevista una procedura di attuazione delle progressioni professionali unificata per categoria ed area, sia per i dipendenti inseriti nel ruolo unico regionale sia dei dipendenti degli Enti Strumentali, e ciò con l'obiettivo di garantire omogeneità e uniformità di applicazione per tutto il personale del comparto.

L'estensione della disciplina contenuta nell'ipotesi di accordo è stata prevista anche *nei* confronti del personale degli Istituti autonomi case popolari, e ciò al fine di assicurare omogeneità della disciplina per l'intero comparto,

L'ipotesi di accordo, ha consentito in primo luogo l'esaurimento di ogni pendenza e/o "coda contrattuale" dei CCRL del 15.05.2001 e del 28 dicembre 2002, collocandosi nell'ambito temporale di riferimento dei medesimi, ossia 1998-2001, con una estensione dell'ambito temporale al quadriennio 2001-2005, nel senso che non potranno essere effettuate ulteriori progressioni professionali con riferimento al medesimo periodo di tempo. L'accordo contiene altresì una dichiarazione a verbale congiunta delle parti mediante la quale esse manifestano il loro intento di non procedere ad ulteriori progressioni professionali nell'ambito del biennio 2006-07, in particolare con modalità di cui all'ipotesi di accordo.

L'ipotesi di accordo che regola tutti i casi di possibili progressioni professionali e del personale regionale e di quello degli enti strumentali per il periodo di tempo considerato, prevede, una spesa complessiva compatibile con le dotazioni finanziarie disponibili sul F.U. (art.9 del CCRL 28 dicembre 2002), integrate dallo stanziamento disposto dall'art.14, comma 3°, della legge finanziaria n.7 del 21 aprile 2005 al fine di consentire l'attuazione delle disposizioni in materia di progressioni professionali e la definitiva chiusura di ogni pendenza contrattuale.

In armonia a quanto disposto dal comma 4° dell'art.69 del CCRL 15 maggio 2001, l'ipotesi di accordo stabilisce i contingenti dei dipendenti che possono passare ad un livello

retributivo immediatamente superiore a quello di appartenenza. Tale contingente è determinato nella misura del 100% degli aventi diritto, tenendo conto del fatto che la progressione professionale riguarda due quadrienni contrattuali: 1998-2001 e 2002-2005 e si proietta, in qualche misura, anche nel biennio 2006-2007, e che è la prima volta che essa viene effettuata, nell'ambito del nuovo sistema di inquadramento professionale del personale regionale, previsto dalla legge 31/98.

Peraltro, prendendo atto dell'attuale e sostanziale impossibilità di dare attuazione alle disposizioni contrattuali dedicate all'istituto delle progressioni professionali (in particolare gli artt. 69 e 91 del CCRL 15.05.01) con specifico riguardo al sistema di valutazione del personale, l'ipotesi di accordo prevede una procedura selettiva sulla base dei soli criteri indicati nel punto 4 (anzianità, titolo di studio e idoneità in concorsi pubblici).

Tali criteri di selezione opereranno all'interno di due graduatorie che verranno formate nate in base al requisito di anzianità di servizio nell'attuale livello retributivo, per un periodo non inferiore a 2 anni: la prima graduatoria riguarderà i dipendenti in possesso di tale requisito alla data del 1° gennaio 2000; la seconda i dipendenti che matureranno il medesimo requisito non oltre il 31.12.2003.

Gli inquadramenti nei nuovi livelli economici avranno piena attuazione per tutti gli appartenenti ad entrambe le due graduatorie con decorrenza economica dal 1° gennaio 2005. La decorrenza giuridica risulta invece differenziata tra le due graduatorie così come prevede il punto 9 dell'ipotesi di accordo.

#### Parte economica

Per quanto riguarda la parte economica, con riferimento all'intero comparto contrattuale, il costo complessivo dell'ipotesi di accordo non eccede le risorse destinate al finanziamento delle progressioni professionali così come quantificate dettagliatamente, da ultimo, con la nota n. 725/GAB del 2 maggio 2005 dell'Assessorato degli Affari Generali, Personale e Riforma della Regione, comprensive delle maggiori somme rese disponibili dallo stanziamento disposto con Legge finanziaria n. 7 del 21 aprile 2005. Tale disponibilità ammonta a 15.529.678,00 euro, comprensivi degli oneri sociali.

#### Calcolo della spesa a regime

Il passaggio dal livello retributivo di appartenenza a quello immediatamente superiore all'interno di ciascuna categoria o area, disposta dalla presente ipotesi all'accordo, è la principale voce di costo che genera una spesa a regime.

Il numero dei dipendenti aventi titolo è stato individuato sulla base delle indicazioni contenute nella nota dell'Assessorato degli Affari Generali, Personale e Riforma della Regione – *Direzione Generale di Organizzazione e Metodo e del Personale* – n.p.19264 del 13 maggio 2004, nonché, per i dipendenti degli Enti strumentali gravanti sul fondo contrattuale, sulla base delle varie comunicazioni provenienti dai medesimi Enti.

Sinteticamente si riportano nella tabella che segue i dati relativi al costo annuo netto

**TABELLA DEL COSTO ANNUO NETTO**

ANNO 2005				
<b>A)</b>	<b>Dipendenti dell'Amministrazione Regionale</b>			
	Cat.Aree	Diff.Liv.	N.dip.	Costo annuo netto (in €)
	B2	103,61	654	948.653,16
	B3	78,40	138	151.468,80
	C2	128,95	570	1.029.021,00
	D2	244,93	919	3.151.269,38
	D3	135,05	103	194.742,10
<b>B)</b>	<b>Dipendenti del Corpo Forestale</b>			
	A2	82,01	748	858.808,72
	B2	128,37	199	357.638,82
	C2	244,93	57	195.454,14
	D3	135,05	10	18.907,00
<b>C)</b>	<b>Dipendenti degli Enti strumentali</b>			
	A1	56,40	31	24.477,60
	B1	62,36	48	41.905,92
	B2	103,61	173	250.943,42
	B3	78,40	580	636.608,00
	C1	69,59	3	2.922,78
	C2	128,95	619	1.117.480,70
	D1	75,75	2	2.121,00
	D2	244,93	443	1.519.055,86
	D3	135,05	30	56.721,00
<b>A+B+C</b>	<b>TOTALE NETTO COMPLESSIVO</b>			<b>10.558.199,40</b>

L'altra spesa a regime riguarda le maggiorazioni retributive turno e straordinario. Per entrambe non vi sono arretrati per il periodo anteriore all'entrata in vigore dell'ipotesi di accordo, mentre per il periodo successivo, la maggior spesa per lo straordinario sarà compensata con una corrispondente diminuzione del monte ore complessivo di cui all'articolo 37 del CCRL del 15.5.2001.

Quanto alla maggior spesa derivante a regime dagli effetti delle progressioni sulla maggiorazione del turno, si è proceduto ad una quantificazione e stima revisionale attendibile relativa all'intero comparto di contrattazione (Amministrazione, Corpo ed Enti), pari a 155.000,00 euro al netto degli oneri riflessi.

Pertanto, a far data dall'entrata in vigore dell'attuale ipotesi di accordo, la spesa complessiva netta a regime pari a 10.558.199,40 euro sarà incrementata dell'importo di 155.000,00 euro corrispondenti alla maggior spesa netta stimata per la maggiorazione del turno. La spesa finale netta a regime risulta pertanto pari a 10.713.199,40 euro.

Gli oneri sociali ammontano a 4.071.015,77 euro.

Il costo totale dell'ipotesi di accordo per l'intero comparto di contrattazione è pari a 14.784.215,17 euro comprensivi degli oneri sociali. Rispetto alle risorse lorde complessive disponibili a regime – pari a 15.529.678,00 euro – si evidenzia un residuo positivo pari a 745.462,83 euro.

Sinteticamente si riportano nella tabella che segue i dati relativi ai costi annui lordi:

<b>RIEPILOGO DEI COSTI TOTALI A REGIME</b>	<b>TOTALE NETTO</b>	<b>TOTALE LORDO</b>
Costo complessivo € 10.558.199,40		
Costo stimato per maggiorazione turno € 155.000,00		
	€ 10.713.199,00	
	€ 4.071.015,77	
		€ 14.784.215,17
<b>RISORSE COMPLESSIVE</b>		€ 15.529.678,00
<b>RESIDUO POSITIVO</b>		€ 745.462,83

**Il Presidente**

Prof. Avv. Pier Giorgio Corrias  
F/to Avv. Luca De Angelis