CONTRATTO COLLETTIVO INTEGRATIVO DI TUTTI I DIPENDENTI, ESCLUSI QUELLI CON QUALIFICA DIRIGENZIALE, DELL'AMMINISTRAZIONE REGIONALE 28 febbraio 2007 *(Testo coordinato con successive modificazioni ed integrazioni - 28 maggio 2008 - 18 marzo 2009 -9 agosto 2010 - 28 ottobre 2011 - 29 luglio 2013)*

28 febbraio 2007 - A seguito della certificazione dell'Ufficio del Controllo Interno di Gestione, in data 15 febbraio 2007, prot. N. CG/77, sulla compatibilità dei costi del contratto integrativo dei dipendenti dell'Amministrazione regionale, il giorno 28 febbraio 2007, alle ore 9,30 ha avuto luogo l'incontro tra:

La delegazione dell'Amministrazione regionale rappresentata da:
Direttore della Direzione Generale dell'organizzazione e del Personale - f.to Dott. Giuseppe Manca
Direttore Generale dell'Assessorato al Bilancio - f.to Dott.ssa Tiziana Zucca
Direttore Generale della Ragioneria regionale - f.to Dott.ssa Marcella Marchioni

e i rappresentanti delle Organizzazioni Sindacali firmatarie del contratto collettivo regionale:
CGIL–FP f.to Antonio Cois e Laura Meloni - UIL–FPL f.to Gampaolo Spanu e Umberto Speranza - SADiRS f.to Luciano Melis

Si da atto che la mancanza della RSU, le cui procedure di elezione sono in corso, non ha costituito un ostacolo allo svolgimento delle trattative e, pertanto, ai sensi dell'art. 10 del C.C.R.L. vigente, le parti stipulano il seguente contratto collettivo integrativo per tutto il personale dipendente, escluso quello con qualifica dirigenziale, dell'Amministrazione regionale.

28 maggio 2008 - A seguito della certificazione dell'Ufficio del Controllo Interno di Gestione, prot.n.326 del 23 maggio 2008, le parti, come sopra rappresentate ai sensi dell'art.7 del CCRL vigente, sottoscrivono il seguente contratto collettivo integrativo di lavoro del personale dell'Amministrazione regionale.

La delegazione dell'Amministrazione regionale rappresentata da:
Direttore della Direzione Generale dell'organizzazione e del Personale - f.to Dott. Giuseppe Manca
Direttore Generale dell'Assessorato al Bilancio - f.to Dott.ssa Tiziana Zucca
Direttore Generale della Ragioneria regionale - f.to Dott.ssa Marcella Marchioni

f.to La RSU

I rappresentanti delle Organizzazioni Sindacali firmatarie del contratto collettivo regionale:
F.to CGIL–FP - f.to CISL-FPS - f.to UIL–FPL - f.to FEDRO - f.to SADIRS - f.to FENDRES-SAFOR

18 marzo 2009 - Le parti, come sopra rappresentate, vista la nota prot.n.153/VI del 9 marzo 2009 dell'Ufficio del Controllo Interno di Gestione prende atto delle modifiche normative intervenute nell'ipotesi di accordo del 25 febbraio 2009, sottoscrivono il seguente contratto collettivo di lavoro del personale dell'Amministrazione regionale.

La delegazione dell'Amministrazione regionale rappresentata da:
Direttore della Direzione Generale dell'organizzazione e del Personale - f.to Dott. Giuseppe Manca
Direttore Generale dell'Assessorato al Bilancio - f.to Dott.ssa Tiziana Zucca
Direttore Generale della Ragioneria regionale - f.to Dott.ssa Marcella Marchioni

f.to La RSU

I rappresentanti delle Organizzazioni Sindacali firmatarie del contratto collettivo regionale:
F.to CGIL–FP - f.to CISL-FPS - f.to UIL–FPL - f.to FEDRO - f.to SADIRS - f.to FENDRES-SAFOR

9 agosto 2010 - Le parti, come sopra rappresentate, vista la nota prot.n.550/VI del 6 agosto 2010 nella quale l'Ufficio del Controllo Interno di Gestione prende atto delle modifiche normative intervenute nell'ipotesi di accordo del 22 luglio 2010, sottoscrivono il seguente contratto collettivo di lavoro del personale dell'Amministrazione regionale.

La delegazione dell'Amministrazione regionale rappresentata da:
Direttore della Direzione Generale dell'organizzazione e del Personale - f.to Dott. Giuseppe Manca
Direttore Generale dell'Assessorato al Bilancio - f.to Dott. Franco Sardi
Direttore Generale della Ragioneria regionale - f.to Dott.ssa Marcella Marchioni

I rappresentanti delle Organizzazioni Sindacali firmatarie del contratto collettivo regionale:
f.to UIL–FPL - f.to FEDRO - f.to FENDRES-SAFOR

28 ottobre 2011 - 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 contratto medesimo, il seguente contratto collettivo 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 .

La delegazione dell'Amministrazione regionale rappresentata da:
Direttore della Direzione Generale dell'organizzazione e del Personale - f.to Dott. Giuseppe Manca
Direttore Generale dell'Assessorato al Bilancio - f.to Dott. Franco Sardi
Direttore Generale della Ragioneria regionale - f.to Dott.ssa Marcella Marchioni

f.to La RSU

I rappresentanti delle Organizzazioni Sindacali firmatarie del contratto collettivo regionale:
F.to CGIL–FP - f.to CISL-FPS - f.to UIL–FPL - f.to SADIRS-UGL - f.to FENDRES-SAFOR - f.to SAF

29 luglio 2013 - Vista la decisione dell'Ufficio del Controllo Interno di Gestione nota prot.n.601 del 23 luglio 2013, le parti, come sopra rappresentate, sottoscrivono il seguente contratto collettivo di lavoro del personale dell'Amministrazione regionale concernente l'"Accordo per i riconoscimento dell'ultrattività del contratto collettivo integrativo per l'Amministrazione Regione Sardegna sottoscritto il 28 ottobre 2011, nelle more della nuova contrattazione collettiva": .

La delegazione dell'Amministrazione regionale rappresentata da:
Direttore della Direzione Generale dell'organizzazione e del Personale - f.to Dott.ssa Gesuina Tomainu
Direttore Generale dell'Assessorato al Bilancio - f.to Dott. Franco Sardi
Direttore Generale della Ragioneria regionale - f.to Dott.ssa Marcella Marchioni

f.to La RSU

I rappresentanti delle Organizzazioni Sindacali firmatarie del contratto collettivo regionale:
f.to CISL-FPS - f.to UIL–FPL - f.to FEDRO - f.to SADIRS-UGL - f.to SAF

Art. 1 - Ambito di applicazione
Il presente contratto integrativo si applica a tutto il personale dipendente, escluso quello con qualifica dirigenziale, dell'amministrazione regionale a tempo indeterminato e a tempo determinato e, nell'ambito della disciplina degli artt.101, 11 e 12 del contratto collettivo regionale di lavoro vigente, definisce: i criteri per l'organizzazione del lavoro, per l'articolazione dell'orario di lavoro e per il rispetto delle pari opportunità tra uomo e donna; la specificazione e l'adattamento dei criteri previsti dal CCRL vigente in ordine alla retribuzione di rendimento e di posizione; le linee di indirizzo ed i criteri per la garanzia del miglioramento dell'ambiente di lavoro.

Art. 1 Effetti *(CCI 28 maggio 2008)*
Il presente CCIL tiene conto che sono in corso le trattative per il rinnovo del Contratto Collettivo Regionale di Lavoro (CCRL) per il quadriennio 2006-2009 e che, in questo contesto è prevista la revisione delle disposizioni concernenti la valutazione.
Pertanto in questa contrattazione si concorda che, per l'anno 2007, la valutazione abbia effetti esclusivamente per l'attribuzione della retribuzione di rendimento e che sia condotta con le modalità seguite per l'anno 2006 adeguate e semplificate some segue.

Art. 2 - Durata del contratto integrativo
Il presente contratto è valido dal 1° gennaio 2006. fatte salve le diverse decorrenze previste nel presente accordo e mantiene la sua efficacia fino alla stipula del nuovo contratto integrativo, comunque non superiore alla durata quadriennale. Esso decade all'approvazione del nuovo CCRL, se nello stesso vengono modificate le norme relative alla contrattazione integrativa.
Dall'entrata in vigore del presente accordo cessa la validità dei contratti integrativi stipulati nelle singole Direzioni Generali e partizioni amministrative.

Art. 1 - Durata del contratto integrativo (accordo *(CCI 18 marzo 2009)*
Il presente accordo modifica, nelle parti espressamente indicate, il contratto integrativo di lavoro vigente. Il presente accordo è valido dal 1 gennaio 2008, mantiene la sua efficacia fino alla stipula del nuovo contratto integrativo.

Art. 1 *(CCI 22 luglio 2010)*
Il presente accordo è valido dalla data della sua sottoscrizione definitiva e modifica, nelle parti espressamente indicate, il contratto integrativo di lavoro vigente.

Art. 3 - Verifica sui tempi e procedure per la contrattazione integrativa
Le verifiche sui tempi, modalità e procedure circa l'attuazione del presente C.C.I. sono sottoposti a monitoraggio semestrale da parte della delegazione trattante per l'Amministrazione e dai soggetti sindacali di cui all'art. 7 del CCRL vigente, escluse le organizzazioni non firmatarie del presente contratto.

Art. 4 - Organizzazione del lavoro
L'organizzazione del lavoro deve tendere al miglioramento quali - quantitativo dei servizi e alla valorizzazione delle risorse umane ed è improntata a criteri di economicità, efficienza, trasparenza dei procedimenti e deve assicurare l'integrità psico-fisica e lo sviluppo professionale dei dipendenti.
La responsabilità dei procedimenti amministrativi fa capo, di norma, ai titolari delle posizioni organizzative, ferma restando la responsabilità dei dirigenti secondo la normativa vigente.

Art. 5 – Incarichi *(come integrato dall'art.2 del CCI 28 maggio 2008)*
Per il 2007 gli incarichi comportanti la titolarità di posizioni organizzative, (coordinamento di settore, alta professionalità e studio e ricerca), come individuate nel rispetto di criteri generali stabiliti dalla Giunta regionale sulla materia, sono attribuiti a dipendenti di categoria D, con provvedimento motivato, che tenga conto:
- delle capacità professionali, anche sulla base dei risultati conseguiti nelle precedenti esperienze di lavoro;
- delle attitudini possedute in relazione alla natura dell'incarico;
- dei titoli culturali e delle specializzazioni attinenti all'incarico.

Per particolari esigenze di servizio, anche temporanee, o per esigenze straordinarie ed eccezionali, o per la realizzazione di specifici progetti, possono essere attribuiti incarichi individuali non comportanti la titolarità di posizioni organizzative anche a dipendenti di categoria C e B secondo le modalità previste per gli altri incarichi.
Gli atti con i quali vengono attribuiti gli incarichi ne definiscono l'oggetto, il livello di responsabilità, i tempi di attuazione e gli obiettivi da raggiungere.
Gli incarichi previsti dal CCRL vigente dovranno essere resi noti tempestivamente e comunque entro e non oltre 30 giorni mediante pubblicazione all'albo della Direzione generale o partizione amministrativa che li attribuisce. La norma si applica anche agli incarichi

conferiti dalla data del 1.1.2007. Lo stato di utilizzo del fondo deve essere comunicato semestralmente ai soggetti di cui all'art.7 del CCRL.

Art. 6 - Retribuzione degli incarichi

Il totale delle risorse per la retribuzione degli incarichi nell'anno 2006 è di € 3.849.000
La retribuzione di posizione mensile degli incarichi di cui all'art. 5, per l'anno 2006 è determinata come segue:
- coordinamento di unità organizzative: da un minimo di € 320,00 ad un massimo di € 774,00;
- alta professionalità: da un minimo di € 250,00 ad un massimo di € 774,00;
- studio e ricerca: da un minimo di € 250,00 ad un massimo di € 774,00;
- per gli incarichi non comportanti titolarità di posizione organizzativa: da un minimo di € 200,00 ad un massimo di € 345,00.

Le retribuzioni degli incarichi previsti nel presente articolo devono trovare copertura nelle risorse appositamente destinate e assegnate alla direzione generale o partizione amministrativa di competenza.
La retribuzione di posizione e degli altri incarichi incentivanti è comprensiva del lavoro straordinario ed è corrisposta per 12 mensilità proporzionalmente all'effettiva durata dell'incarico.
Dal 1° gennaio 2007 la retribuzione minima di posizione mensile degli incarichi di cui all'art. 5, è così determinata:
- coordinamento di unità organizzative: € 600,00;
- alta professionalità: € 500,00;
- studio e ricerca: € 500,00;
- per gli incarichi non comportanti titolarità di posizione organizzativa: € 250,00.

Art. 7 - Orario di lavoro *(come sostituito dall'art.2 del CCI 22.7.2010)*

L'orario ordinario di lavoro è di 36 ore settimanali distribuite, di norma, su 5 giornate lavorative e 2 rientri pomeridiani. L'art. 31 CCRL vigente prevede il seguente orario convenzionale:

Mattina	**Ingresso**	**Uscita**		
(dal lun. al ven.)	8.00	14.00		
Pomeriggio	**Ingresso**	**Uscita**		
(2 giornate lav.)	16.00	19.00		

Le parti concordano che l'articolazione concreta dell'orario di lavoro si basa sulle seguenti fasce di flessibilità:

Mattina	**Ingresso**	**Uscita**		
(dal lun. al ven.)	7.00 - 9.00	13.00 - 15.00		
Pomeriggio	**Ingresso**	**Uscita**		
(2 giornate lav.)	14.00 – 16.00	17.00 – 20.00		

Pertanto, i dipendenti devono essere presenti sul luogo di lavoro nelle fasce orarie obbligatorie: dalle ore 09.00 alle ore 13.00 e alle ore 16.00 alle ore 17.00.
I due rientri pomeridiani sono stabiliti, di norma, nei pomeriggi del martedì e del mercoledì.
Tuttavia per esigenze di servizio, d'intesa con il dipendente, o su richiesta del medesimo, compatibile con le esigenze di servizio, possono essere stabilite giornate differenti.
La pausa giornaliera ha una durata di almeno un'ora, tuttavia per esigenze personali e/o di servizio il dipendente può essere autorizzato dal dirigente della struttura a fruire di un intervallo ridotto, non inferiore ai 30 minuti.
Il dipendente può fruire su specifica autorizzazione del dirigente, e tenuto conto delle esigenze di servizio, di permessi per esigenze personali, non superiori alle tre ore giornaliere da recuperarsi obbligatoriamente entro il mese successivo, in difetto l'amministrazione, fatte salve le sanzioni disciplinari, procederà al recupero economico. I suddetti permessi non sono cumulabili con altre tipologie di permessi al fine di ottenere una assenza giornaliera totale. Invece per quanto concerne il cumulo dei suddetti permessi al fine di ottenere una assenza totale pomeridiana le relative modalità saranno disciplinate nella circolare da emanarsi successivamente. I permessi orari devono essere compresi o nella fascia oraria convenzionale di lavoro prevista dall'art. 31 del C.C.R.L. vigente (8.00 -14.00 e 16.00 -19.00) o nella particolare articolazione dell'orario di lavoro concordata e autorizzata dal dirigente. In caso di utilizzo di permessi retribuiti l'eventuale prestazione lavorativa supplementare, svolta in eccesso rispetto all'orario convenzionale, non da luogo al pagamento dell'indennità da lavoro straordinario ma è soggetta a compensazione nella fascia di flessibilità.
Il personale impiegato in turni avvicendati è retribuito secondo quanto previsto dall'art. 34, comma 3, del CCRL vigente. Le fasce orarie di turnazione sono determinate dal direttore generale della struttura su proposta del direttore di servizio, sentiti i soggetti sindacali di cui all'art. 7 del CCRL vigente.

Art. 7 bis. Particolari articolazioni dell'orario di lavoro *(come integrato dall'art.3 del CCI 22.7.2010)*

I dipendenti, per eccezionali e contingenti esigenze personali compatibili con quelle di servizio, possono essere autorizzati a fruire per periodi determinati di particolari articolazioni dell'orario di lavoro, secondo le 5 tipologie (Tipologie A,B,C,D,E) di seguito rappresentate:

Tipologia A Orario articolato su 5 giorni senza rientri

Mattina	**Orario convenzionale**	**Ingresso**	**Uscita**	**Fascia obbligatoria**
(dal lun. al ven.)	7,48-15,00	7,00-8,36	14,12-15,00	**8,36-14,12**

Tipologia B Orario articolato su 5 giorni con un solo rientro

Mattina	Orario convenzionale	Ingresso	Uscita	Fascia obbligatoria
(4 giornate senza rientro)	8,00-14,45	7,00-9,00	13,45-15,00	9,00-13,45
Mattina	**Orario convenzionale**	**Ingresso**	**Uscita**	**Fascia obbligatoria**
(1 giornata con rientro)	8,00-14,00	7,00-9,00	13,00-15,00	9,00-13,00
Pomeriggio				**Fascia obbligatoria**
(1 giornata lavorativa)	15,00-18,00	14,00-16,00	**17,00-19,00**	16,00-17,00

Tipologia C Orario articolato su 5 giorni con 3 giornate di rientro e flessibilità fino alle 9.30

Mattina	Orario convenzionale	Ingresso	Uscita	Fascia obbligatoria
2 mattine di 4 ore e 30 minuti	9,00-13,30	8,30-9,30	13,00-14,00	9,30-13,00
Mattina	**Orario convenzionale**	**Ingresso**	**Uscita**	**Fascia obbligatoria**
(3 giornate di rientro)	9,15-13,15	9,00-9,30	13,00-13,30	9,00-13,00
Pomeriggio	**Orario convenzionale**	**Ingresso**	**Uscita**	**Fascia obbligatoria**
(3 giornate lavorative)	14,30-19,30	14,00-16,00	17,00-19,30	16,00-17,00

Tipologia D Orario articolato su 5 giorni con quattro giornate di rientro

Mattina	Orario convenzionale	Ingresso	Uscita	Fascia obbligatoria
(1 giornata senza rientro)	9.00-13.00	8.30-9.00	13.00-13.30	9,30-13,00
Mattina	**Orario convenzionale**	**Ingresso**	**Uscita**	**Fascia obbligatoria**
(4 giornate con rientro)	8.30-13.30	8.00-9.00	13.00-14.00	9,00-13,00
Pomeriggio	**Orario convenzionale**	**Ingresso**	**Uscita**	**Fascia obbligatoria**
(4 giornate lavorative)	15.00-18.00	14.00-16.00	17.00-19.00	16,00-17,00

Tipologia E Orario articolato su 5 giorni con due giornate di rientro e ingresso alle 9.15

Mattina	Orario convenzionale	Ingresso	Uscita	Fascia obbligatoria
(5 giornate)	9.15-15.00	9.15	15.00	9.15-15.00
Pomeriggio 1	**Orario convenzionale**	**Ingresso**	**Uscita**	**Fascia obbligatoria**
	15.30-19.05	15.30	19.05	15.30-19.05
Pomeriggio 2	**Orario convenzionale**	**Ingresso**	**Uscita**	**Fascia obbligatoria**
	15.30-19.10	15.30	19.10	15.30-19.10

In presenza di motivate e contingenti esigenze di servizio e col consenso dei lavoratori interessati, la prestazione può essere articolata per periodi determinati secondo le precedenti tipologie C, D, E e secondo la seguente tipologia F.

Tipologia F Orario articolato su 5 giorni con due giornate di rientro e tre giornate articolate solo in orario pomeridiano

Mattina	Orario convenzionale	Ingresso	Uscita	Fascia obbligatoria
(2 giornate di 9 ore)	8.00-14.00	7.00-9.00	13.00-15.00	9.00-13.00
Pomeriggio	**Orario convenzionale**	**Ingresso**	**Uscita**	**Fascia obbligatoria**
(2 giornate di 9 ore)	15.00-18.00	14.00-16.00	17.00-19.00	16.00-17.00
Pomeriggio	**Orario convenzionale**	**Ingresso**	**Uscita**	**Fascia obbligatoria**
(3 giornate solo pomeriggi)	14.00-20.00	14.00	20.00	14.00-20.00

Le particolari articolazioni dell'orario possono essere autorizzate nel limite del 10% del personale che opera presso ciascuna Direzione Generale o Partizione Amministrativa, garantendo, anche attraverso il criterio della rotazione e della parità di accesso, la continuità del servizio durante tutto l'orario convenzionale previsto dal comma 3 dell'art. 31 del C.C.R.L. e durante gli orari di apertura degli uffici al pubblico.

L'orario particolare può essere revocato con congruo preavviso in presenza di sopraggiunte e motivate esigenze di servizio o a seguito di mutamenti delle situazioni personali dei dipendenti.

I dipendenti che fruiscono di orario particolare sono esclusi dalla prestazione di lavoro straordinario; le minori prestazioni potranno essere recuperate esclusivamente durante le fasce di flessibilità.

Ferme le regole di cui sopra, rimane fuori dal contingente l'orario particolare richiesto dai dipendenti che fruiscono dei riposi giornalieri previsti dagli artt. 39, 40 e 41 del D.Lgs. 26 marzo 2001 n. 151.

1 - NOTA A VERBALE:

Le parti riconoscono carattere sperimentale all'eliminazione del divieto di cumulo dei permessi nella fascia pomeridiana, vincolando la sua operatività alle specifiche modalità da determinarsi nella successiva circolare, e al sistema delle particolari articolazioni dell'orario di lavoro; prevedono quindi, decorso un semestre, un monitoraggio, su richiesta di una della parti, per verificare i risultati, le incongruenze e concordare eventuali modifiche.

Le parti convengono inoltre che la circolare da emanarsi successivamente debba contenere la disciplina puntuale dell'orario rigido 8 – 14 / 17 – 20 per il quale qualsiasi ritardo è considerato assenza ingiustificata comportante la decurtazione stipendiale, della percezione del buono pasto dopo un ora di lavoro pomeridiano e con interruzione per la pausa pranzo e della definizione dei criteri per l'accesso al contingente del 10 %.

Art. 8 Conto individuale delle ore
E' istituito il conto individuale delle ore.
In esso confluiscono le ore o frazione di ore di lavoro straordinario autorizzate ed effettuate, di cui il dipendente chiede l'accantonamento. La richiesta deve essere formulata entro la fine del mese di riferimento.
Le ore accantonate durante l'anno possono utilizzarsi come riposo compensativo o come riduzione dell'orario giornaliero di lavoro comprensivo della fascia obbligatoria, necessariamente entro la fine del mese di dicembre di ciascun anno.
Il dirigente, ai sensi dell'art. 38 del CCRL vigente, rende possibile l'utilizzo delle ore come riposi compensativi tenendo conto delle esigenze organizzative, con riferimento ai tempi, alla durata ed al numero dei lavoratori contemporaneamente ammessi alla fruizione.
Trascorsi 15 giorni dalla richiesta, e senza risposta in merito del dirigente, il dipendente usufruisce delle ore come riposi compensativi, entro la settimana successiva. Nel caso in cui il Direttore di Servizio esprima parere negativo motivato, lo stesso dovrà autorizzare il godimento del riposo entro i tre mesi successivi anche oltre il 31 dicembre dell'anno di riferimento.
Nell'ipotesi in cui il lavoratore per sua libera scelta, decida di non chiederne la fruizione nell'anno di riferimento perde le ore accantonate che vengono liquidate come lavoro straordinario.
Le ore accantonate sono evidenziate mensilmente nel cartellino di rilevazione delle presenze.
Il sistema diviene operativo dal 1° gennaio 2007.
Sono esclusi dall'applicazione del presente articolo i dipendenti titolari di incarichi.

Art. 9 - Servizio mensa
Nelle Direzioni Generali ovvero partizioni amministrative in cui si rende necessaria per esigenze di servizio una particolare articolazione dell'orario di lavoro si deroga al limite massimo mensile per i buoni mensa previsto dall'articolo 86 del C.C.R.L. vigente, fermo restando il limite massimo annuale.
La deroga di cui al comma precedente si applica anche al personale regionale distaccato, in comando o assegnato ad altra pubblica amministrazione.

Art. 10 - Misure per realizzare le pari opportunità
L'Amministrazione adotta le iniziative necessarie finalizzate a favorire l'eliminazione degli atteggiamenti discriminatori che di fatto impediscono o limitano l'effettiva uguaglianza tra uomini e donne nel lavoro e nello sviluppo professionale e l'espletamento delle funzioni familiari.
In particolare l'Amministrazione si impegna ad assicurare:
a) l'equilibrio nella partecipazione dei due sessi ai corsi di formazione professionale;
b) l'equilibrio, a parità di requisiti professionali, dei lavoratori e delle lavoratrici nelle attribuzioni di incarichi;
c) un'adeguata informazione su tutti gli atti e le iniziative idonei a favorire le pari opportunità;
d) la predisposizione delle azioni positive e la costituzione del Comitato per le pari opportunità.

Art. 11 - Norme anti – mobbing
In attesa di una più puntuale definizione della materia, le parti prendono atto che non può essere sottovalutato il fenomeno del "mobbing", che costituisce pericolo e minaccia di grave stress psicologico del personale interessato; nell'intento di edificare e mantenere un clima di lavoro sereno, nell'interesse dei dipendenti e dell'intera comunità le Direzioni Generali si impegnano ad attuare tutte le misure di prevenzione e repressione di atti e comportamenti persecutori e vessatori, lesivi della dignità della persona, perpetrati nei confronti del dipendente da un superiore o da colleghi.
La Direzione generale del Personale si impegna nell'ambito di una costante azione di prevenzione del fenomeno, ad adottare misure formative periodiche nei confronti di tutto il personale ed in particolare dei dipendenti che svolgono funzioni di coordinamento, anche al fine di monitorare e prevenire situazioni critiche.
Nei confronti degli autori di azioni di mobbing, accertate con sentenza passata in giudicato, le Direzioni Generali applicano le sanzioni previste dall'art.6 dell'allegato E al C.C.R.L. vigente (codice disciplinare).

Art. 12 - Integrità psico -fisica dei dipendenti
Al fine di garantire l'integrità psico-fisica dei dipendenti, presso tutte le sedi dell'Amministrazione Regionale devono essere adottate idonee misure, secondo le procedure previste dalla legislazione vigente, per la tutela della salute, la sicurezza dei lavoratori e la prevenzione delle malattie professionali.
Nell'ipotesi in cui l'amministrazione disponga l'invio dei dipendenti a visita medica collegiale, il dipendente è a tutti gli effetti considerato in servizio.

Art. 13 – Formazione
La formazione è un diritto dovere per tutti i dipendenti, compresi quelli in distacco o in aspettativa sindacale. L'aggiornamento di tutto il personale è assunto dall'Amministrazione come metodo permanente di costante adeguamento delle competenze all'evoluzione del contesto organizzativo, normativo, tecnologico e operativo di riferimento anche in considerazione di variazioni non sempre prevedibili.
L'amministrazione predispone il piano annuale della formazione e lo sottopone alla concertazione tra le parti, negoziando programmi, modalità, criteri e finalità.
I criteri per l'inserimento del personale nelle attività formative, basati sul principio della rotazione, sono comunicati ai soggetti sindacali di cui all'art. 7 del CCRL vigente e ai dipendenti.
Le direzioni generali informano le organizzazioni sindacali firmatarie del presente contratto sull'attività annuale di formazione.

Art. 14 - Straordinario di emergenza
Le direzioni generali informano le organizzazioni sindacali sull'utilizzo dello straordinario di emergenza.

Art. 15 - Fondo per la retribuzione di rendimento *(come sostituito dall'art.4 del CCI 28 maggio 2008)*
Il fondo per la retribuzione di rendimento è ripartito fra le direzioni generali o partizioni amministrative assegnatarie di quote del fondo medesimo in proporzione al numero dei dipendenti formalmente assegnati e in servizio nelle stesse tenendo conto delle categorie di inquadramento. Alla distribuzione della quota del fondo così ripartita partecipa il personale dipendente di ciscuna direzione generale o partizione amministrativa in modo uniforme in tutta l'Amministrazione, secondo le modalità previste nelle disposizioni che seguono:
a) nella misura del 60% sulla base della valutazione della prestazione collettiva;
b) nella misura del 40% sulla base della valutazione della prestazione individuale.

Art. 16 - Prestazione collettiva *(vedi note interpretative a fine documento – come modificato dall'art.5 del CCI 28.5.2008 e dall'art.2 del CCI 18 marzo 2009)*
La valutazione collettiva è riferita al complesso delle attività svolte in ciascun servizio in cui si articola la direzione generale e risulta collegata al grado di raggiungimento degli obiettivi del servizio contenuti nel Programma Operativo Annuale (P.O.A.).
La valutazione collettiva è espressa con un giudizio sintetico secondo la seguente graduazione:

non adeguato	0%
adeguato	60 %
buono	80 %
ottimo	100 %

La quota di fondo riferita alla prestazione collettiva della direzione generale o partizione amministrativa, prevista dall'art.15-lett.a), è attribuita ai dipendenti in rapporto alla valutazione del servizio e al periodo di assegnazione allo stesso, tenendo conto delle categorie di appartenenza previste dal CCRL vigente, della percentuale di part-time autorizzato e delle riduzioni per le assenze.
Per le assenze relative a ferie, assemblee e permessi sindacali, infortunio sul lavoro, malattia per causa di servizio, donazione di sangue – organi – midollo osseo, nonché per le assenze obbligatorie (art. 47 comma 4 CCRL vigente), comprese quelle per gravidanza a rischio e per l'allattamento (art.35 e 40 T.U. n.15/2001) e le assenze ai sensi dell'art.33 della L.104/1992, non verrà operata alcuna trattenuta.
Invece, per le assenze relative a malattia (art.48, comma 9, CCRL vigente), volontariato, 150 ore per diritto allo studio e permessi di cui all'art.40-lett.a) del CCRL vigente, richiami militari temporanei non verrà operata alcuna trattenuta, fino ad un massimo di 45 giornate lavorative. Per ogno giornata lavorativa di assenza superiore ai 45 giorni è operata la trattenuta di 1/250°. Oltre i 130 giorni lavorativi la trattenuta è del 100%.
In tutti gli altri casi, non specificamente indicati, non verrà operata alcuna trattenuta fino ad un massimo di 15 giornate lavorative.
Per ogni giornata lavorativa di assenza superiore ai 15 giorni è operata la trattenuta di 1/250°. Oltre i 130 giorni lavorativi la trattenuta è del 100%.
Le assenze conteggiate ad ore, previste per ciascuna categoria sopra definita, sono sommate tra loro ai fini del calcolo della franchigia e si considera una giornata lavorativa ogni 7 ore e 12 minuti del risultato così ottenuto, le ore e/o i minuti che eventualmente residuano da detta somma non sono presi in considerazione.
Le somme non assegnate sulla base della valutazione della prestazione collettiva sono ripartite a seguito della valutazione individuale, ai dipendenti della direzione generale e partizione amministrativa, che hanno conseguito un giudizio "molto positivo" o "positivo", proporzionalmente all'importo stabilito per ciscuno.

Art. 17 - Prestazione individuale *(come sostituito dall'art.6 del CCI 28.5.2008 e integrato dall'art.3 del CCI 18 marzo 2009)*
La valutazione individuale è riferita all'insieme delle capacità e conoscenze professionali necessarie allo svolgimento della prestazione lavorativa, nonché all'adeguatezza del comportamento organizzativo in relazione alla categoria professionale di appartenenza e al grado di raggiungimento degli obiettivi del servizio, anche con riferimento alle risorse materiali messe a disposizione
La valutazione individuale annuale del dipendente ha luogo secondo le schede A e B allegate al presente contratto.
Nella scheda A è espresso il giudizio sintetico attribuito al dipendente secondo le seguenti formulazioni: molto positivo, positivo, sufficiente, non classificato. I giudizi derivano dai punteggi espressi nella scheda B come segue:
- punteggio da 70 a 56 = I classifica = molto positivo
- punteggio da 55 a 40 = II classifica = positivo
- punteggio da 39 a 30 = III classifica = sufficiente
- punteggio da 29 a 00 = IV classifica = insufficiente
- non classificato

La scheda A, una volta sottoscritta, deve essere consegnata, salvo oggettiva impossibilità, a ciascun dipendente dal proprio direttore di servizio. Il valutato potrà far riportare sue osservazioni nello spazio apposito della scheda.
La scheda B contiene gli indicatori (fattori e pesi) e i relativi punteggi attraverso i quali il dirigente valutatore perviene al giudizio e sono resi noti al dipendente nel colloquio individuale, nel corso del quale il peso da attribuire a ciascun fattore costituisce oggetto di esame congiunto. Nel caso in cui gli indicatori portino ad un giudizio inferiore a "molto positivo" la scheda deve essere integrata da congrua motivazione riferita ai singoli fattori della prestazione. La scheda B, sottoscritta dal dipendente a conclusione del colloquio individuale, costituisce atto istruttorio e resta nella disponibilità del dirigente valutatore.
Se, invece, il dipendente nel corso dell'anno è trasferito ad altro servizio e/o direzione generale, è valutato da ciascun dirigente della struttura presso la quale ha prestato la propria attività.
Il dirigente in occasione della cessazione dell'incarico procede alla valutazione del personale assegnato alla struttura

Art. 18 - Effetti delle sanzioni disciplinari *(vedi note interpretative a fine documento)*
Il totale del rendimento attribuito a ciascun dipendente, derivante dalla somma della quota parte della valutazione della prestazione collettiva e della prestazione individuale, è decurtata, a seguito della chiusura del procedimento disciplinare, in percentuale, in caso di sanzioni disciplinari superiori al rimprovero verbale, secondo la seguente gradazione:
- richiamo scritto: riduzione del 5%;
- multa di importo non superiore a 4 ore di retribuzione : riduzione del 30 %;
- sospensione dal lavoro e dal trattamento economico sino ad un massimo di 5 giorni: riduzione del 70 %;

- sospensione dal lavoro e dal trattamento economico superiore ai 5 giorni e in caso di licenziamento disciplinare (con o senza preavviso): non è corrisposta alcuna retribuzione di rendimento.
Le decurtazioni per sanzioni disciplinari sono fra loro cumulabili.

Art. 19 – Procedura per la retribuzione di rendimento *(come sostituito dall'art.7 del CCI 28.5.2008)*
La quota del fondo riferita alla valutazione della prestazione individuale, prevista all'art.15-lett.b), è attribuita ai dipendenti in rapporto al giudizio conseguito secndo le seguenti percentuali:
- molto positivo 100%
- positivo 80%
- sufficiente 60%
- insufficiente 0%
- non classificato 0%

Il compenso come sopra determinato, sarà parametrato alla categoria di appartenenza dei singoli dipendenti prevista dal CCRL vigente, alla percentuale di part-time autorizzato e, nel caso in cui il dipendente nel corso dell'anno abbia avuto un passaggio di categoria, al numero di giorni prestati nelle differenti categorie.
Ai dipendenti in distacco sindacale deve essere attribuita la retribuzione di rendimento nella percentuale prevista per la media dei giudizi della direzione generale di appartenenza, salvo conguaglio in base alle disposizioni che saranno concordate nella contrattazione collettiva.
La procedura della valutazione per la retribuzione di rendimento deve essere completata entro il 31 maggio 2008. La quota da erogare ai dipendenti è liquidata in un'unica soluzione.

NOTA A VERBALE
Considerati gli esiti complessivi della valutazione del 2007, pe parti ritengono di dover ribadire che il giudizio sulla prestazione individuale del dipendente non può essere influenzato dalla categoria di appartenenza e che la valutazione deve essere compiuta secondo le regole valide per tutte le categorie.

Art. 20 – Interpretazione autentica
In caso di controversie sull'interpretazione del presente contratto, le parti che lo hanno sottoscritto si incontrano su richiesta scritta entro 30 giorni per definire consensualmente il significato della clausola controversa.

Scheda A - GIUDIZIO SINTETICO VALUTAZIONE ANNO 2007

DATI ANAGRAFICI

Cognome ..... Nome .....

Matricola ..... Categoria .....

Direzione Generale ..... Servizio .....

VALUTAZIONE

GIUDIZIO DELLA PRESTAZIONE COLLETTIVA

[ ]

[ ] E

MOTIVAZIONE

.....
.....
.....
.....
.....

DATA ..... DIRIGENTE ..... DIRETTORE GENERALE .....

OSSERVAZIONI DEL DIPENDENTE

.....
.....
.....
.....
.....
.....

	DATA	FIRMA DIPENDENTE
Per presa visione	.....	.....
Per accettazione	.....	.....
Per riesame	.....	.....

Scheda B VALUTAZIONE PRESTAZIONE INDIVIDUALE ANNUAL E CATEGORIE B, C, D

La valutazione è articolata nelle sotto riportate sette aree. La valutazione di ogni area è dato dal prodotto tra il punteggio assegnato e il relativo peso. Il punteggio da attribuire ad ogni fattore va da 1 a 10. Si dovrà tenere presente che il punteggio 6 identificherà una prestazione sufficiente ed adeguata alla posizione di lavoro ricoperta e che il punteggio 10 identificherà una prestazione eccellente. Il peso da assegnare ad ogni area va da 0,5 fino 4 per multipli di 0,5. Tutte le aree devono essere pesate. La somma dei pesi deve essere sempre uguale a 7. La valutazione complessiva del dipendente è determinata dalla somma delle valutazioni di tutte le aree.

AREE	PESI (da 0,5 a 4)	PUNTEGGIO (da 1 a 10)	VALUTAZIONE
1) Quantità dell'attività prodotta	.....	.....	.....
2) Qualità dell'attività prodotta	.....	.....	.....
3) Costanza della prestazione	.....	.....	.....
4) Competenza professionale	.....	.....	.....
5) Capacità organizzativa	.....	.....	.....
6) Capacità comunicativa	.....	.....	.....
7) Collaborazione	.....	.....	.....

VALUTAZIONE COMPLESSIVA
.....

Alla valutazione così ottenuta dovrà essere parametrato il giudizio nel seguente modo:

- PUNTEGGIO DA 70 A 56 = MOLTO POSITIVO
- PUNTEGGIO DA 55 A 40 = POSITIVO
- PUNTEGGIO DA 39 A 30 = SUFFICIENTE
- PUNTEGGIO DA 29 A 0 = INSUFFICIENTE
- NON CLASSIFICATO

GIUDIZIO 2008 ----------

Motivazione sintetica sugli elementi che hanno caratterizzato la valutazione:

.....

.....

.....

.....

.....

DATA FIRMA DIPENDENTE

Per presa visione ....

Scheda B VALUTAZIONE PRESTAZIONE INDIVIDUALE ANNUALE CATEGORIA A

La valutazione è articolata nelle sotto riportate sette aree. E' prevista per tutte l'attribuzione di un punteggio da 1 a 10. Si dovrà tenere presente che il punteggio 6 identificherà una prestazione sufficiente ed adeguata alla posizione di lavoro ricoperta e che il punteggio 10 identificherà una prestazione eccellente. Il totale del punteggio attribuito alla prestazione sarà determinato dalla somma dei punteggi delle sette aree.

AREE	PUNTEGGIO (DA 1 A 10)
1) Conoscenza	.....
2) Responsabilità	.....
3) Prontezza	.....
4) Precisione	.....
5) Comunicativa	.....
6) Collaborazione	.....
7) Costanza della prestazione	.....
VALUTAZIONE COMPLESSIVA	.....

Al punteggio così ottenuto dovrà essere parametrato il giudizio nel seguente modo:

- PUNTEGGIO DA 70 A 56 = MOLTO POSITIVO
- PUNTEGGIO DA 55 A 40 = POSITIVO
- PUNTEGGIO DA 39 A 30 = SUFFICIENTE
- PUNTEGGIO DA 29 A 0 = INSUFFICIENTE
- NON CLASSIFICATO

GIUDIZIO 2008 ----------

Motivazione sintetica sugli elementi che hanno caratterizzato la valutazione:

.....

.....

.....

.....

DATA FIRMA DIPENDENTE

Per presa visione ....

QUANTIFICAZIONE FONDO DI RENDIMENTO ANNO 2007

€ 6.056.000,00	quota storica fondo di rendimento (1° comma, lett. a) art. 102 CCRL 2002-2005 + quota incremento fondo di rendimento - a regime (1° comma, lett. d) e) art. 102 CCRL 2002-2005)
€ 42.855,00	quota storica fondo di rendimento personale ex Esit transitato alla Regione (1° comma, lett. a) art. 102 CCRL 2002-2005 + quota incremento fondo di rendimento - (1° comma, lett. d) e) art. 102 CCRL 2002-2005 - annualità-2007)
€ 6.098.855,00	TOTALE QUOTA STORICA fondo di rendimento 2007 a regime
€ 53. 000,00	quota fondo di rendimento personale ex Esit transitato alla Regione (1° comma, lett. a) art. 102 CCRL 2002-2005 – annualità 2006 + quota incremento fondo di rendimento- (1° comma, lett. d) e) art. 102 CCRL 2002-2005 – annualità 2002-2003, 2004, 2005 e 2006) non a regime
€ 692.148,00	quota incremento fondo di rendimento - (1° comma, lett. b) art. 102 CCRL 2002-2005) economie sugli stanziamenti per la retribuzione dello straordinario – anni 2005 - 2006-) non a regime
€ 7.575,00	importo del fondo di rendimento 2006 non liquidato.
€ 6.851.578,00	Totale fondo di rendimento 2007

QUANTIFICAZIONE FONDO DI POSIZIONE 2008

€ 3.849.000,00	fondo di posizione 2007
€ 20.126,00	incremento fondo risorse ex Esit
€ -139.000,00	riduzione fondo per trasferimento Argea
€ 200.000,00	incremento fondo finanziaria 2008 (CFVA)
€ 40.000,00	incremento fondo finanziaria 2008 (CRP)
€ **3.971.000,00**	**TOTALE FONDO 2008** (come arrotondato nel bilancio 2008)
€ 4.126,00	residui del 2007
€ **3.975.126,00**	**TOTALE DA RIPARTIRE NEL 2008**

NOTA N.1
Con riferimento all'art. 6 le parti ritengono che in sede di contrattazione collettiva debba essere disciplinato l'orario di lavoro dei dipendenti titolari di incarichi (coordinamento di settore , alta professionalità e studi e ricerca), ai fini di garantire una congrua presenza in servizio.
AMMINISTRAZIONE OOSS

_____ _____
_____ _____
_____ _____

NOTA N. 2
Sempre in merito a questa problematica, si ritiene necessaria anche la definizione di una norma relativa alla sostituzione temporanea del dipendente titolare di incarico in caso di assenza prolungata.
AMMINISTRAZIONE OOSS

_____ _____
_____ _____
_____ _____

NOTA N.3
Con riferimento all'art. 7 le parti concordano che in sede di contrattazione collettiva vada esaminata la problematica della pausa ristoro durante l'orario antimeridiano, al fine di valutare la possibilità di disciplinarla giuridicamente.
AMMINISTRAZIONE OOSS

_____ _____
_____ _____
_____ _____

NOTA N.4
Le parti prendono atto della necessità di rinviare alla futura contrattazione collettiva gli aspetti normativi degli incarichi di emergenza e degli altri obbligatori previsti dalla legge 626/94 e l'adozione di specifiche misure di tutela.
AMMINISTRAZIONE OOSS

_____ _____
_____ _____
_____ _____

NOTA N.5
Le parti ritengono che l' 103 del CCRL (come sostituito dall'art. 27 dell'ultimo contratto siglato in data 06/12/2005) debba essere riformulato adeguandolo alle effettive fasi di approvazione della legge di bilancio e alla tempistica degli atti di programmazione del lavoro.
AMMINISTRAZIONE OOSS

_____ _____
_____ _____
_____ _____

NOTA N. 6
Le parti si impegnano a definire a breve termine la casistica delle attività lavorative maggiormente a rischio nell'amministrazione per la salute dei dipendenti, nonchè i tempi e le modalità per sottoporre a visita di controllo il personale addetto a tali attività.
AMMINISTRAZIONE OOSS

_____ _____
_____ _____
_____ _____

NOTA N. 7
Le parti propongono di istituire un comitato paritetico per lo studio ed il monitoraggio del fenomeno del mobbing nell'amministrazione regionale con i seguenti compiti:
a) raccolta dei dati relativi all'aspetto quantitativo e qualitativo del fenomeno del mobbing;
b) individuazioni delle possibili cause del fenomeno;
c) formulazione di proposte di azioni positive in ordine alla prevenzione ed alla repressione delle situazioni di criticità;
d) formulare proposte per la definizione dei codici di condotta.
Il comitato è costituito da quattro componenti designati dalle organizzazioni sindacali del comparto e da un pari numero di rappresentanti dell'amministrazione regionale. Il Presidente del comitato viene designato tra i rappresentanti dell'amministrazione regionale ed il vicepresidente dai componenti di parte sindacale
L'amministrazione regionale favorisce l'operatività del comitato e garantisce tutti gli strumenti idonei al suo funzionamento. In particolare valorizza e pubblicizza con ogni mezzo, nell'ambito lavorativo, i risultati del lavoro svolto dallo stesso. Il comitato è tenuto a svolgere una relazione annuale sull'attività svolta.
Il comitato di cui al presente articolo rimane in carica per la durata di un quadriennio e, comunque, fino alla costituzione del nuovo. I componenti del comitato possono essere rinnovati nell'incarico per un solo mandato.
AMMINISTRAZIONE OOSS

_____ _____
_____ _____
_____ _____

NOTA DI INTERPRETAZIONE DEL CONTRATTO COLLETTIVO INTEGRATIVO

Nella fase di prima applicazione del sistema di valutazione e distribuzione del rendimento previsto dal Contratto Integrativo di tutti i dipendenti, esclusi quelli con qualifica dirigenziale, dell'Amministrazione regionale sottoscritto il 28 febbraio 2007 è sorta la necessità di addivenire ad una interpretazione congiunta di alcuni istituti previsti nel suddetto contratto.
Pertanto, in data 20 aprile 2007, alle 8,30, presso i locali della direzione generale del Personale, la delegazione dell'Amministrazione regionale e le Organizzazioni Sindacali firmatarie del contratto collettivo integrativo regionale, convengono quanto segue:
L'Art.16 (secondo comma) così formulato - "*La quota di fondo è attribuita ai dipendenti in rapporto al periodo di assegnazione alla direzione generale, o alla partizione ad essa assimilata per tali finalità, tenendo conto delle categorie di appartenenza previste dal CCRL vigente, della percentuale di part time autorizzato e delle riduzioni per le assenze escluse quelle per congedo ordinario, infortunio sul lavoro e/o malattia per causa di servizio, assenze obbligatorie (art. 47 comma 4 e 5 C.C.R.L. vigente*) va inteso nel senso che, fra le assenze obbligatorie devono essere comprese le assenze per gravidanza a rischio, di cui all'art. 5 della L. 1204/1970, mentre l'indicazione del congedo parentale facoltativo, previsto al comma 5 dell'art 47 C.C.R.L. vigente, sia un refuso e come tale da escludere.
Pertanto le assenze per congedo parentale sono incluse fra le assenze con franchigia di 15 giorni.

Amministrazione regionale
Dott. Giuseppe Manca f.to Giuseppe Manca
Dott.ssa Tiziana Zucca f.to Tiziana Zucca
Dott.ssa Marcella Marchioni f.to Marcella Marchioni
Organizzazioni sindacali
C.G.I.L. – F.P f.to Antonio Cois
U.I.L. – F.P.L f.to Giampaolo Spanu
S.A.Di.R.S. f.to Luciano Melis

Le parti ritengono che le assenze conteggiate ad ore previste in ciascuna categoria (art 16: assenze che non comportano riduzioni, assenze con franchigia di 15 gg e assenze con franchigia di 45 gg) devono essere sommate tra loro e concordano che una intera giornata lavorativa corrisponda a ogni 7 ore e 12 minuti del risultato così ottenuto; le ore / i minuti che eventualmente residuano da detta somma non sono considerate.

Amministrazione regionale
Dott. Giuseppe Manca f.to Giuseppe Manca
Dott.ssa Tiziana Zucca f.to Tiziana Zucca
Dott.ssa Marcella Marchioni f.to Marcella Marchioni
Organizzazioni sindacali
C.G.I.L. – F.P f.to Antonio Cois
U.I.L. – F.P.L. f.to Giampaolo Spanu
S.A.Di.R.S. f.to Luciano Melis

Art.16: (penultimo e ultimo comma) "*Le somme non assegnate sulla base della valutazione della prestazione collettiva sono ripartite a seguito della valutazione individuale ai dipendenti che hanno conseguito una classifica I, II e III fino ad un massimo pari al 50% dell'importo stabilito per ciascuna classe.*
Nel caso in cui residuino ulteriori somme esse vengono ripartite con i medesimi criteri a seguito della valutazione individuale nell'ambito degli altri servizi della direzione generale"
Le parti ritengono che, per evitare che ai dipendenti di un servizio, sul quale sia stata espressa una valutazione della prestazione collettiva inferiore alla massima, possa essere attribuita una retribuzione per la valutazione di tale prestazione superiore a quella che percepiscono i dipendenti di un servizio che abbia ottenuto la valutazione massima, e, inoltre, per impedire la mancata distribuzione di tutte le somme, la norma sopraindicata vada interpretata nel seguente modo:
- nella prima fase del riparto delle somme non assegnate sulla base della prestazione collettiva l'importo attribuibile a ciascun dipendente, pari alla somma tra la retribuzione derivante dalla valutazione della prestazione collettiva e l'integrazione derivante dalla ripartizione dei resti, non potrà essere maggiore di quello che sarebbe derivato da una valutazione massima del servizio al lordo della retribuzione per assenze.
Nel caso in cui residuino ulteriori somme esse vengono ripartite fra tutti i dipendenti della direzione generale che abbiano conseguito nella valutazione individuale una classifica di I, II o III.

Amministrazione regionale
Dott. Giuseppe Manca f.to Giuseppe Manca
Dott.ssa Tiziana Zucca f.to Tiziana Zucca
Dott.ssa Marcella Marchioni f.to Marcella Marchioni
Organizzazioni sindacali
C.G.I.L. – F.P f.to Antonio Cois
U.I.L. – F.P.L. f.to Giampaolo Spanu
S.A.Di.R.S.

Art. 18 *" Il totale del rendimento attribuito a ciascun dipendente, derivante dalla somma della quota parte della valutazione della prestazione collettiva e della prestazione individuale, è decurtata, a seguito della chiusura del procedimento disciplinare, in percentuale, in caso di sanzioni disciplinari superiori al rimprovero verbale, secondo la seguente gradazione: …."*
Le parti stabiliscono che i resti derivanti dalle decurtazioni per sanzioni disciplinari restano nella disponibilità del fondo.

Amministrazione regionale
Dott. Giuseppe Manca f.to Giuseppe Manca
Dott.ssa Tiziana Zucca f.to Tiziana Zucca

Dott.ssa Marcella Marchioni f.to Marcella Marchioni
Organizzazioni sindacali
C.G.I.L. – F.P f.to Antonio Cois
U.I.L. – F.P.L. f.to Giampaolo Spanu
S.A.Di.R.S. f.to Luciano Melis

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

28 ottobre 2011

Le parti, visto il rapporto di certificazione dell'Ufficio del Controllo Interno di Gestione, inviato con nota prto.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 rappoto 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.
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

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/specialistic	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 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;
   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.
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.

ACCORDO PER IL RICONOSCIMENTO DELL'ULTRATTIVITA' DEL CONTRATTO COLLETTIVO INTEGRATIVO PER L'AMMINISTRAZIONE REGIONE SARDEGNA SOTTOSCRITTO IL 28 OTTOBRE 2011, NELLE MORE DELLA NUOVA CONTRATTAZIONE COLLETTIVA

29 luglio 2013

Vista la decisione dell'Ufficio del Controllo Interno di Gestione, nota prot.601 del 23 luglio 2013, le parti, come sopra rappresentate, sottoscrivono il seguente contratto collettivo integrativo di lavoro del personale dell'Amministrazione regionale concernente l' "*Accordo per il riconoscimento dell'ultrattività del contratto collettivo integrativo dell'Amministrazione Regione Sardegna sottoscritto il 28 ottobre 2011, nelle more della nuova contrattazione collettiva".*

premesso che

- il 10 novembre 2009 è stato definitivamente sottoscritto l'Accordo sulle progressioni professionali all'interno delle categorie o aree (da ora in avanti "Accordo");
- il 28 ottobre 2011 è stato sottoscritto il contratto collettivo integrativo di lavoro per le progressioni professionali di tutti i dipendenti, esclusi quelli con qualifica dirigenziale, dell'Amministrazione regionale;
- il suddetto contratto integrativo – attuativo "per gli anni 2007 e seguenti" delle disposizioni in materia di progressioni professionali contenute nell'Accordo – è stato sottoscritto con l'obiettivo di definire situazioni pregresse e con l'intento di demandare alla successiva contrattazione collettiva l'individuazione di modalità e criteri di progressione professionale, da attuarsi a regime, maggiormente rispondenti alle finalità proprie dell'istituto;
- il comma 3 dell'art. 3 del suddetto contratto integrativo stabilisce che l'Amministrazione indica la selezione per coloro che posseggono due anni di permanenza effettiva nel livello economico entro il 31 dicembre 2009 e predisponga una sola graduatoria che tenga conto dei contingenti annuali per singolo livello economico con le rispettive decorrenze giuridiche ed economiche;
- il comma 7 dell'art. 3 del suddetto contratto integrativo prevede che 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;
- per le annualità successive al quadriennio 2007/2010 già nel contratto integrativo del 28 ottobre 2011 si era inteso consentire l'effettuazione della progressione professionale per il personale rimasto escluso dalla precedente progressione;
- il predetto D.L. 78/2010 ha inoltre previsto, per tutte le pubbliche amministrazioni, il blocco della contrattazione collettiva del triennio 2010 – 2012 e ciò non ha consentito di raggiungere gli obiettivi della contrattazione collettiva sopra evidenziati;

rilevato che

- Sono tuttora in vigore le disposizioni che limitano la crescita dei trattamenti economici anche accessori del personale e che, pertanto, la riapertura della contrattazione collettiva regionale - che potrà intervenire per i soli fini giuridici non essendo disponibili ulteriori risorse economiche e rimanendo vigenti i limiti di incremento di spesa posti con il citato D.L. n. 78/2010 - non potrà consentire la definizione delle situazioni pregresse;
- Gli obiettivi per l'anno 2011 e seguenti riportati in premessa possono essere raggiunti sulla base delle risorse contrattuali quantificate ai sensi dell'art. 102 ter CCRL, da utilizzarsi quale parametro applicativo, non potendo essere distribuite in quanto, come detto, per gli anni in questione le progressioni professionali possono essere disposte solo ai fini giuridici;
- ai sensi dell'art. 3 comma 5 del Contratto collettivo regionale di lavoro le disposizioni contrattuali, nelle quali devono intendersi ricomprese le norme del contratto collettivo integrativo, restano in vigore fino a quando non siano state sostituite dal successivo contratto regionale

le parti come sopra indicate

riconoscono concordemente che per il raggiungimento degli obiettivi e delle finalità riportate in premessa i criteri previsti dal comma 3 dell'art. 3 del contratto collettivo integrativo di lavoro sottoscritto il 28 ottobre 2011 devono estendersi anche agli anni 2011, 2012 e 2013; pertanto la procedura delle progressioni professionali, già attivata per gli anni 2007/2010, prosegue al fine di consentire per il triennio 2011/2013 l'inserimento nelle graduatorie ivi previste del personale che abbia maturato almeno due anni di permanenza effettiva nel livello economico entro il 31 dicembre del 2012 e che nel quadriennio 2007/2010 non abbia effettuato progressioni professionali nell'ambito della attuale categoria di appartenenza.
I contingenti relativi agli anni 2011, 2012 e 2013 sono individuati, ai sensi dell'art. 1 comma 2 dell'Accordo, in base alle risorse a regime contrattualmente previste per ciascuna annualità.
Ai sensi dell'art. 9, comma 21 del D.L. n. 78/2010, le progressioni professionali decorrenti dal 1 gennaio 2011 e successive annualità avranno effetti esclusivamente giuridici.
A far data dalla decorrenza giuridica il periodo viene riconosciuto come sevizio effettivo nel livello, anche ai fini dei futuri accordi attuativi relativi alle progressioni professionali all'interno della categoria.
AI fini delle progressioni giuridiche, per il personale dipendente ex SRA interessato dai procedimenti di mobilità verticale per il transito dalla categoria B alla categoria C, la decorrenza dell'anzianità giuridica ed economica nel livello C1 si intende a far data dal 24/12/2008.