



REGIONE AUTONOMA DELLA SARDEGNA

CORAN
COMITATO PER LA RAPPRESENTANZA NEGOZIALE

Accordo sulle progressioni professionali all'interno della categoria o area

10 novembre 2009



REGIONE AUTONOMA DELLA SARDEGNA

CORAN
COMITATO PER LA RAPPRESENTANZA NEGOZIALE

**ACCORDO SULLE PROGRESSIONI PROFESSIONALI
ALL'INTERNO DELLA CATEGORIA O AREA**

A seguito della certificazione della Corte dei Conti sull'attendibilità dei costi quantificati in relazione all'accordo relativo alle progressioni professionali all'interno della categoria o area nonché della compatibilità dei medesimi con gli strumenti di programmazione finanziaria espressa con propria deliberazione n. 75/2009 del 5 novembre 2009 depositata in data 9 novembre 2009, il giorno 10 novembre 2009 alle ore 16.30 ha avuto luogo l'incontro tra:

Avv. Francesco Macis

Prof.ssa Piera Loi

Avv. Sandro Piseddu

Componenti il Coran in rappresentanza dell'Amministrazione regionale e i rappresentanti delle seguenti Organizzazioni e Confederazioni sindacali:

CGIL-F.P. Regionale

CISL FPS Regionale

CISL FPS SINDER Regionale

UIL FPL

UIL FPL Dip. Reg.

SADIRS -UGL

SAF

FEDRO

FENDRES SAFOR

CONFSAL

Al termine della riunione le parti hanno sottoscritto l'allegato accordo sulle progressioni professionali all'interno della categoria o area.



REGIONE AUTONOMA DELLA SARDEGNA

CORAN
COMITATO PER LA RAPPRESENTANZA NEGOZIALE

FEDRO

Art. 1

Progressione professionale all'interno della categoria

1. Il passaggio, nell'ambito della stessa categoria, al livello retributivo immediatamente superiore a quello di appartenenza, avviene, sulla base dei contingenti stabiliti con cadenza annuale¹, a partire dal 1.1.2007, in ciascuna sede di contrattazione integrativa, nel limite delle risorse disponibili nei fondi di cui all'art. 102 ter.

SAF

2. I contingenti di personale ammessi alla progressione professionale sono individuati in ciascuna sede di contrattazione integrativa, sulla base della ripartizione delle risorse disponibili nei fondi relativi in proporzione al numero dei dipendenti in servizio nei singoli livelli economici e in possesso del requisito previsto dal successivo comma. Le risorse così ottenute, divise per il costo di ogni singolo passaggio dal livello inferiore a quello successivo, determinano il numero dei transiti possibili per ciascun livello economico.

FENDRES-SAFOR

3. E' requisito per la partecipazione alle selezioni di cui al presente articolo la permanenza effettiva nel livello economico per un periodo di tempo non inferiore ai 2 anni accertata al 31/12 dell'anno precedente a quello di decorrenza delle progressioni professionali e maturata alle dipendenze delle Amministrazioni del comparto regionale.

4. Il passaggio avviene mediante selezione, indetta contestualmente dalle rispettive Amministrazioni regionali, sulla base della valutazione delle competenze professionali acquisite e delle prestazioni annuali dei dipendenti, valutate dai dirigenti dai quali essi dipendono. La selezione avviene sulla base dei seguenti criteri:

SADIRS-UGL

- a) titoli di studio e professionali e percorsi formativi con contenuti correlati all'attività svolta. Il criterio dei percorsi formativi non può essere utilizzato ove l'Amministrazione non garantisca la formazione a tutto il personale interessato;
- b) esperienza di servizio maturata nel livello economico di appartenenza;
- c) valutazione della competenza professionale.

5. I criteri di cui al comma precedente sono valutati secondo il seguente punteggio:

UIL

Dipendenti del comparto regionale

REQUISITI MERITO E ESPERIENZA	CAT. A	CAT. B	CAT. C	CAT. D
titoli di studio e professionali	10-20	10-20	20-30	20-30
esperienza di servizio maturata nel livello economico di appartenenza	30-40	30-40	30-40	30-40
valutazione della competenza professionale	40-50	40-50	40-50	40-50

CISL

CGIL

CORAN

¹ Con riserva di modificare la cadenza in relazione alle norme in itinere oppure in relazione alla corrispondente formazione del fondo per le progressioni professionali.



REGIONE AUTONOMA DELLA SARDEGNA

CORAN
COMITATO PER LA RAPPRESENTANZA NEGOZIALE

Dipendenti del Corpo forestale e di vigilanza ambientale

REQUISITI MERITO E ESPERIENZA	AREA A	AREA B	AREA C
titoli di studio e professionali	20-30	20-30	20-30
esperienza di servizio maturata nel livello economico di appartenenza	30-40	30-40	30-40
valutazione della competenza professionale	40-50	40-50	40-50

6. Le modalità e la graduazione da utilizzare per l'attribuzione dei punteggi di cui al precedente comma sono stabilite in sede di contrattazione integrativa tenendo conto della specificità di ogni singola categoria e del comparto dell'Amministrazione. Il punteggio complessivo da attribuire non può superare i 100 punti.

7. La valutazione della competenza professionale deve avvenire mediante scheda apposita volta ad accertare la crescita professionale maturata dal dipendente rispetto all'ultima progressione, tenuto conto anche dell'intero percorso lavorativo. E' espressa dal dirigente di servizio e confermata dal direttore generale o dal responsabile delle altre partizioni amministrative. La scheda contiene un apposito spazio destinato all'autovalutazione del dipendente. I contenuti delle schede di valutazione, anche differenziandoli a seconda della categoria di riferimento, sono concordati in sede di contrattazione integrativa, alla quale è demandata altresì la competenza ad adottare soluzioni rispetto alle procedure di valutazione riferite ad anni precedenti.

8. A parità di punteggio prevale il criterio dell'anzianità anagrafica.

Art. 2

Ripartizione del fondo progressione

1. Il fondo di cui all'art. 102 ter assegnato all'Amministrazione è ripartito tra Amministrazione regionale e Corpo forestale, per quanto attiene alle risorse contrattuali, in proporzione al personale in servizio negli anni di riferimento e per ciò che attiene alle somme relative alla retribuzione individuale di anzianità, in relazione all'effettiva collocazione del personale cessato.

2. In sede di rinnovo contrattuale, in considerazione dei processi di riforma del comparto contrattuale, dovranno essere attuati principi di perequazione nella ripartizione dei fondi di cui all'art. 102 ter per tutto il comparto con particolare riguardo per le amministrazioni di nuova costituzione.

3. Le economie di ciascun anno del fondo di cui all'art. 102 ter confluiscono nel medesimo fondo per l'anno successivo.

4. Il costo della progressione del personale che beneficerà dei transiti, appartenenti ad enti soppressi o riformati, graverà sui fondi dell'ente di appartenenza alla data delle progressioni.

FEDRO

SAF

FENDRES-SAFOR

SADIRS-UGL

UIL

CISL

CGIL

CORAN



Art. 3
Norma transitoria per l'anno 2006

1. Le progressioni professionali relative all'anno 2006 sono disposte a favore dei dipendenti che non ne abbiano usufruito in precedenza e che abbiano maturato un'anzianità effettiva nel livello economico non inferiore a 2 anni al 31.12.2005, compresi i periodi di servizio regionale maturati nelle amministrazioni del comparto e nel medesimo livello, anche a tempo determinato, e riconosciuti da leggi regionali, sulla base di una graduatoria derivante dall'applicazione dei criteri selettivi di cui all'accordo del 20 giugno 2005.

2. Sono validi inoltre i periodi di servizio riconosciuti ai fini giuridici da specifiche norme di legge.

Art. 4
Personale in comando o distacco

1. Il personale in posizione di comando o distacco è ammesso alle selezioni per la progressione professionale sulla base dei criteri di cui al presente accordo.

2. La valutazione di cui all'art. 1, comma 4, è effettuata su proposta del dirigente dell'Amministrazione presso la quale viene svolta la prestazione lavorativa e confermata dal Direttore generale dell'Amministrazione di appartenenza.

Art. 5
Personale in distacco sindacale

1. Il personale in distacco sindacale è ammesso alle selezioni per la progressione professionale sulla base dei criteri di cui al presente accordo.

2. La valutazione di cui all'art. 1, comma 4, è effettuata sulla base della media dei valori attribuiti al personale della medesima categoria.

Art. 6
Modifiche contrattuali

1. All'articolo 68, comma 2, del CCRL del 15.05.2001 e successive modificazioni, le parole "a decorrere dal 1.1.2007" sono sostituite dalle seguenti "a decorrere dal 1.1.2006".

2. L'art. 69 del CCRL del 15.05.2001 e successive modificazioni è abrogato.



REGIONE AUTONOMA DELLA SARDEGNA

CORAN
COMITATO PER LA RAPPRESENTANZA NEGOZIALE

DICHIARAZIONI A VERBALE

Dichiarazione a verbale SAF: il SAF, Sindacato autonomo del Corpo Forestale, dichiara di sottoscrivere il presente accordo in quanto l'unico attualmente all'interno dell'attuale quadro normativo. Ritiene comunque il sistema delle professioni professionali inadeguato alla specificità del CFVA ed alla sua attività operativa basata su moduli gerarchicamente organizzati. Pertanto alla luce delle riforme in atto, soprattutto in relazione alla contrattazione separata per il CFVA, dichiara che, nel prossimo contratto normativo, per il Corpo Forestale dovrà essere previsto un sistema di progressione professionale analogo a quello vigente presso il Corpo Forestale dello Stato e già adottato dalla Regione Sicilia.

SAF

Dichiarazione a verbale CGIL-FP, CISL-FPS, UIL-FPL, SADIRS, SAF:

Le organizzazioni sindacali esprimono perplessità sulla tabella dell'art. 1 punto 5 e si impegnano nella contrattazione integrativa ad introdurre meccanismi che consentano di utilizzare punteggi uguali indipendentemente dalla categoria di appartenenza.

In relazione alle modifiche intervenute nell'assetto del comparto contrattuale negli ultimi anni, ed in particolare all'ingresso di consistenti contingenti di personale provenienti da altri ambiti contrattuali nell'Agenzia Agris e nell'Enas, si evidenzia la necessità di provvedere all'adeguamento dei fondi per le progressioni professionali anche con risorse aggiunte rispetto a quelle recate dal rinnovo biennale 2008/2009. Il numero dei dipendenti trasferiti alle amministrazioni succitate è infatti di tale rilievo (circa 160 nel caso di Agris e 82 nel caso Enas) rispetto alle relative dotazioni organiche, da comportare un intervento compensativo che non può gravare unicamente sulle disponibilità contrattuali. Condividendo ovviamente la norma dell'art. 2 comma 2 del presente accordo, si rileva che essa dovrà operare prioritariamente rispetto alle nuove assunzioni e ai fini del miglior equilibrio nel comparto.

CGIL-FP

CISL-FPS

SADIRS

SAF

UIL-FPL