

**CONTRATTO COLLETTIVO INTEGRATIVO DI LAVORO PER LE PROGRESSIONI PROFESSIONALI DELLE/DEI DIPENDENTI, ESCLUSI QUELLI CON QUALIFICA DIRIGENZIALE, DELL'AZIENDA REGIONALE PER L'EDILIZIA ABITATIVA - TRIENNIO 2024 – 2025 – 2026**

Il giorno 23/12/2024 presso la sede dell'Azienda Regionale per l'Edilizia Abitativa, ai sensi dell'art. 12, commi 1 e 2, del CCRL 15.05.01 e ss.mm.ii., sono presenti la delegazione trattante dell'AREA rappresentata da:

**Direttore Generale F.F.**

Dott.ssa Flavia Adelia Murru

e la delegazione di parte sindacale, composta dai rappresentanti delle Organizzazioni Sindacali firmatarie del CCRL

CGIL – FP

CISL – FPS

UIL – FPL

CLARES - CISAL

FESAL

SNAF

Le parti, come sopra rappresentate, sottoscrivono il seguente accordo:

**ARTICOLO 1**

1. Con il presente contratto le parti danno attuazione, per gli anni 2024, 2025 e 2026, alle disposizioni in materia di progressioni professionali all'interno delle categorie del personale dell'AREA contenute nell'Accordo sulle progressioni professionali all'interno della categoria o area" (d'ora in avanti Accordo), sottoscritto il 10 novembre 2009 ed il 18 novembre 2009, dal Coran e dalle OO.SS. rappresentative del Comparto Regione – Enti regionali.

**ARTICOLO 2**

1. Per l'attuazione delle progressioni professionali del personale dell'AREA sono utilizzate le risorse economiche disponibili per tale istituto nell'apposito Fondo dell'annualità 2024, e successivamente quelle che risulteranno disponibili per le annualità 2025 e 2026, ai sensi dell'art. 10 del CCRL economico per il triennio 2016 – 2018 (sottoscritto definitivamente il 4 dicembre 2017), che ha sostituito l'art. 102 ter del CCRL del 15 maggio 2001, ed ogni ulteriore risorsa derivante da leggi, normative e contratti di lavoro.
2. La quantificazione finale del fondo progressioni dovrà tener conto della nuova formulazione dell'art. 102 ter definita nel rinnovo contrattuale 2022-2024 così come il numero complessivo degli aventi titolo a partecipare sin dalla prima annualità 2024, dovrà prevedere anche le/i dipendenti che transiteranno nei nuovi livelli apicali istituiti nel medesimo rinnovo 2022-2024.
3. Ciascun dipendente, con almeno 2 anni nel livello economico immediatamente inferiore, può effettuare una sola progressione professionale nell'arco del triennio 2024-2026 regolato dal presente contratto integrativo.

### ARTICOLO 3

1. Il presente contratto si applica, per la prima annualità, al personale a tempo indeterminato dell'AREA avente due anni di permanenza effettiva nel livello retributivo di appartenenza o superiore, maturata alle dipendenze delle Amministrazioni del Comparto regionale, ai sensi dell'art.1 comma 3 dell'Accordo, alla data del 31/12/2023 e che sia dipendente di AREA al 1° gennaio 2024. Per le successive annualità 2025 e 2026 lo stesso requisito dei due anni di permanenza deve essere maturato rispettivamente alla data del 31/12/2024 ed alla data del 31/12/2025, mentre quello relativo alle dipendenze di AREA va accertato rispettivamente alla data del 1° gennaio 2025 (seconda annualità) ed alla data del 1° gennaio 2026 (terza annualità).
2. Ai fini del calcolo della permanenza effettiva in servizio nel livello retributivo e del punteggio per l'anzianità di servizio, sono computati anche i periodi maturati nel medesimo livello economico con contratti di lavoro a tempo determinato nelle Amministrazioni del Comparto regionale. Ai medesimi fini vengono computati i periodi di servizio a tempo indeterminato maturati nelle altre Amministrazioni del Sistema Regione e in generale in altre pubbliche amministrazioni in categoria/area/livello uguale, corrispondente o superiore a quella di inquadramento in AREA e la permanenza effettiva nel livello retributivo viene valutata a

#### 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, come specificato nel precedente art.2.

#### 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, 5 e 6, 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                         | 19     | 19     | 19     | 14     |
| Diploma di laurea vecchio ordinamento/specialistica | 20     | 20     | 20     | 20     |

I titoli di studio devono essere posseduti al momento di decorrenza della progressione.

A ciascun titolo di studio è attribuito l'esatto punteggio sopraindicato. I punteggi relativi ai titoli di studio non sono fra loro cumulabili. I percorsi formativi previsti dall'art. 1, comma 4, dell'Accordo, non sono valutabili in quanto l'Azienda 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 anno / mese o frazione di mese di anzianità giuridica all'interno del livello economico (fino ad un massimo di 40 punti) | - 13,33 punti per anno intero (13,34 per il primo anno) |        |        |        |

- 1,11 per mese o frazione di mese superiore ai 15 giorni

| 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 della/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:
  - a. dei risultati individuali accertati dal sistema vigente di valutazione;
  - b. dell'autovalutazione espressa dalla/dal dipendente.Nel caso che la/il dipendente abbia conseguito:
  1. per tre volte nelle ultime tre valutazioni concluse la prima classe di merito, il punteggio da assegnare nella proposta di valutazione è di **almeno** 38 punti;

2. per due volte nelle ultime tre valutazioni concluse la prima classe di merito, il punteggio da assegnare nella proposta di valutazione è di **almeno** 36 punti;
3. per una volta nelle ultime tre valutazioni concluse la prima classe di merito, il punteggio da assegnare nella proposta di valutazione è di **almeno** 34 punti.
5. La proposta di valutazione è formulata dal dirigente di servizio cui è assegnato la/il dipendente. Il direttore generale tenuto conto della proposta, esprime la valutazione finale che può essere anche motivatamente difforme dalla proposta.
6. 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.
7. Per il personale che presta o ha prestato servizio presso altre amministrazioni, il valutatore dovrà acquisire gli elementi utili per la valutazione dalle amministrazioni presso le quali la/il dipendente ha prestato servizio, secondo le modalità più opportune.
8. Per tutte/i le/i dipendenti per i quali non è possibile acquisire elementi oggettivi (schede di valutazione o altro), è attribuito, a cura dell'organo competente, il punteggio medio ricavabile dalle valutazioni assegnate dalla direzione generale/partizione amministrativa o ufficio di appartenenza.
9. In caso di vacanza del dirigente e di temporanea assenza, la valutazione è espressa direttamente dal direttore generale. Lo stesso direttore generale, inoltre, valuta la/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 della/del dipendente facente funzioni, in quanto a sua volta destinatario delle stesse procedure di progressione professionale.
10. In caso di parità di punteggio prevale il criterio della maggiore anzianità anagrafica. Dovendosi riscontrare una ulteriore parità di punteggio si utilizzerà il criterio della maggiore anzianità di servizio.

#### **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.

FIRMATARI:

[Redacted signature area]

A.R.E.A.

Il Direttore Generale f.f.

Dott.ssa Flavia Adelia Murru

[Redacted signature area]



azienda regionale per l'edilizia abitativa  
azienda regionale pro s'edilizia abitativa

FONDO PER LE PROGRESSIONI PROFESSIONALI (RISORSE A REGIME)

Agenzia Regionale Edilizia Abitativa

A - RISORSE A REGIME DISPONIBILI PER LE PROGRESSIONI DELL'ENTE (ai sensi dell'art. 102 ter l. a) del CCRL vigente)

|                           | importi al netto degli oneri riflessi/irap (A) | oneri riflessi/irap (B) | totale (A + B) |
|---------------------------|------------------------------------------------|-------------------------|----------------|
| Ria a regime cessati 2023 | 5.037,62                                       | 1.753,09                | 6.790,71       |
|                           |                                                |                         |                |
|                           |                                                |                         |                |
|                           |                                                |                         |                |
| Totale risorse            | 5.037,62                                       | 1.753,09                | 6.790,71       |

B - ULTERIORI RISORSE A REGIME DESTINATE ALLA CONTRATTAZIONE COLLETTIVA (ai sensi dell'art. 102 ter l. b) del CCRL vigente)

(economie a regime corrispondenti alla differenza tra il livello retributivo posseduto al momento della cessazione e quello iniziale della categoria o area di appartenenza dei dipendenti cessati dal servizio, a qualunque titolo, nell'anno precedente)

|                                                                     | importi al netto degli oneri riflessi/irap (A) | oneri riflessi/irap (B) | totale (A + B) |
|---------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------|-------------------------|----------------|
| Differenziale retributivo cessati anno 2023 (art. 1 co2 LR 26/2016) | 38.229,38                                      | 13.303,82               | 51.533,20      |
|                                                                     |                                                | -                       | -              |
|                                                                     |                                                | -                       | -              |
|                                                                     |                                                | -                       | -              |
| Totale risorse                                                      | 38.229,38                                      | 13.303,82               | 51.533,20      |

C - ULTERIORI RISORSE A REGIME DESTINATE ALLA CONTRATTAZIONE COLLETTIVA EX ART. 1 CO. 2 LR 8/2017 - ART. 1 CO. 4 LR 28/2016  
(inserire l'importo indicato nella delibera della G.R. n. 68/3 del 20.12.2016)

|                                                              | importi al netto degli oneri riflessi/irap (A) | oneri riflessi/irap (B) | totale (A + B) |
|--------------------------------------------------------------|------------------------------------------------|-------------------------|----------------|
| Risorse a regime decorrenti dal 2016 (art. 1 co2 LR 08/2017) | -                                              | -                       | -              |
| Risorse a regime decorrenti dal 2017 (art. 1 co2 LR 08/2017) | -                                              | -                       | -              |
| Risorse a regime decorrenti dal 2018 (art. 1 co2 LR 08/2017) | -                                              | -                       | -              |
| Totale risorse                                               | -                                              | -                       | -              |

D - INTEGRAZIONE ART. 11 COMMA 2 LEGGE REGIONALE N.21 DEL 18/06/2013

|                                               | importi al netto degli oneri riflessi/irap (A) | oneri riflessi/irap (B) | totale (A + B) |
|-----------------------------------------------|------------------------------------------------|-------------------------|----------------|
| Integrazione Risorse (art. 11 co2 LR 11/2018) | -                                              | -                       | -              |

E - TOTALE (A + B + C + D)

|                                                                                 | importi al netto degli oneri riflessi/irap (A) | oneri riflessi/irap (B) | totale (A + B) |
|---------------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------|-------------------------|----------------|
| Risorse fondo progressioni ente ai sensi dell'art. 102 ter del CCRL vigente (A) | 5.037,62                                       | 1.753,09                | 6.790,71       |
| Ulteriori risorse per la contrattazione ex art. 1, comma 2, LR 28/2016 (B)      | 38.229,38                                      | 13.303,82               | 51.533,20      |
| Ulteriori risorse per la contrattazione ex art. 1, comma 2, LR 8/2017 (C)       | -                                              | -                       | -              |
| Integrazione Risorse (art. 11 co2 LR 11/2018)                                   | -                                              | -                       | -              |
| Totale risorse                                                                  | 43.267,00                                      | 15.056,92               | 58.323,92      |

FONDO 2024-2026 43.267,00 € 15.056,92 € 58.323,92 €

Economie Fondo 2023 182.315,20 € 63.445,69 € 245.760,89 €  
Economie Fondo 2023 per progressioni 2022 9.082,49 € 2.846,71 € 11.929,20 €

|                                               |            |           |            |
|-----------------------------------------------|------------|-----------|------------|
| Fondo 2024                                    | 234.664,69 | 51.349,32 | 316.014,01 |
| PROGRESSIONI COMPETENZA 2023                  | 11.094,37  | 3.712,70  | 14.807,07  |
| SOMME DISPONIBILI PER FONDO PROGRESSIONI 2024 | 223.570,32 | 77.936,62 | 301.506,94 |

