



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

**CONTRATTO COLLETTIVO INTEGRATIVO DI LAVORO PER LE PROGRESSIONI PROFESSIONALI DEI
DIPENDENTI, ESCLUSI QUELLI CON QUALIFICA DIRIGENZIALE, DELL'AZIENDA REGIONALE PER
L'EDILIZIA ABITATIVA (A.R.E.A.)**

Il giorno 13 novembre 2018 presso l'Azienda Regionale per l'Edilizia Abitativa A.R.E.A., ai sensi dei commi 1 e 2 art. 12 CCRL 15.05.01 e s.m.i., sono presenti, alle ore 09:30 la delegazione trattante dell'Amministrazione rappresentata dal:

Direttore Generale Dott.ssa Flavia Adelia Murru

E la delegazione di parte sindacale rappresentata: dalla rappresentanza Sindacale Unitaria - RSU-

Valeria Serri

Vittoria Melis

Giulio Senes

e dai rappresentanti delle Organizzazioni Sindacali firmatarie del contratto collettivo regionale di lavoro

C.G.I.L. - F.P.

C.I.S.L. - F.P.

U.I.L. - F.P.L.

F.e.D.R.O.

S.A.D.I.R.S. U.G.I.

FENDRES SAFOR

S.A.F.

SIAD



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

VISTA l'ipotesi di contratto sottoscritto in data 04.09.2018;

VISTO il parere di cui la nota prot. n. 31919/III.2.3 del 06.11.2018 della Direzione generale dell'organizzazione e del Personale della RAS;

VISTA la nota prot. n. 903/VI.4.1.1 del 08.11.2018 con cui l'Ufficio del Controllo Interno di Gestione della RAS ha trasmesso il provvedimento adottato in data 07.11.2018 relativamente alle verifiche sui costi derivanti dall'ipotesi di contratto integrativo per le progressioni professionali 2018/2020 del 04.09.2018 di AREA;

Le parti, come sopra rappresentate, sottoscrivono la seguente ipotesi di contratto:

ARTICOLO 1

Durata, decorrenza e procedure di applicazione

1. Con il presente contratto le parti danno attuazione, per gli anni 2018, 2019 e in via residuale, per il 2020, alle disposizioni in materia di progressioni professionali all'interno delle categorie del personale dell'Azienda Regionale per l'Edilizia Abitativa contenute nel "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

Risorse disponibili

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

ARTICOLO 3

Ambito di applicazione

1. Il presente contratto si applica al personale a tempo indeterminato dell'Azienda Regionale per l'Edilizia Abitativa avente cinque anni di permanenza effettiva nel livello retributivo di appartenenza maturata alle dipendenze delle Amministrazioni del comparto regionale, 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. Sono computati anche i periodi maturati nel medesimo livello economico con contratti di lavoro dipendente a tempo determinato, di cui all'art. 63 del C.C.R.L. vigente, nelle amministrazioni del comparto regionale.

Con riferimento ai dipendenti che hanno effettuato le precedenti progressioni professionali con decorrenza giuridica nelle annualità 2011/2012/2013, ai fini del calcolo della permanenza effettiva

11

SADIRS

SIAB

RSU

RSU

Sp



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

in servizio nel livello retributivo, deve essere considerata la data della decorrenza giuridica, il periodo viene riconosciuto come servizio effettivo nella posizione.

Il presente contratto si applica al personale non dirigente transitato nei ruoli dell'Azienda Regionale per l'Edilizia Abitativa per mobilità volontaria o per assunzioni per concorso, relativamente ai periodi di lavoro svolti a tempo indeterminato presso le amministrazioni pubbliche nella stessa categoria di lavoro, fermo restando il requisito minimo previsto dall'art. 1 comma 3 dell'Accordo sottoscritto il 10 e 18 novembre 2009.

- al personale ex Esaf proveniente dalla società Abbanoa s.p.a., inquadrato nei ruoli ordinari dell'Amministrazione regionale, per i periodi di lavoro maturati alle dipendenze della società Abbanoa s.p.a. in categoria e livello economico corrispondente;

- Il personale trasferito per effetto dell'art. 70 della L.R. 2/2016, accede alla procedura di progressione professionale, con decorrenza giuridica ed economica dalla data di inquadramento in Amministrazione regionale, secondo i requisiti (cinque anni di permanenza effettiva nel livello retributivo di appartenenza) come specificati al comma 1 dell'articolo 3 del presente contratto, e nei limiti delle risorse disponibili nel corrispondente fondo costituito ai sensi del succitato articolo 70.

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

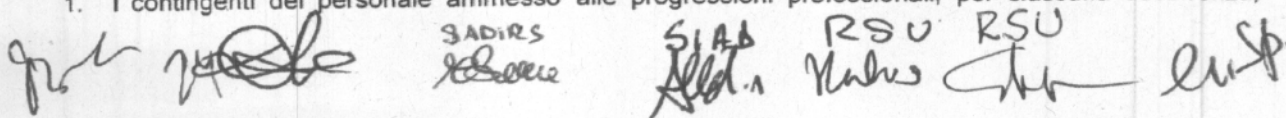
3. L'Azienda Regionale per l'Edilizia Abitativa (AREA) nelle more della definizione del processo di riclassificazione del personale e fino all'esaurimento dell'applicazione del presente contratto, indice per ciascuna annualità la selezione per tutti coloro, in servizio alle date di decorrenza di cui al comma 2, che abbiano maturato almeno cinque anni di permanenza effettiva nel livello economico entro il 31 dicembre dell'anno precedente e, sulla base delle domande pervenute, predispone d'ufficio graduatorie che tengano 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, in quanto in possesso dei requisiti di partecipazione alle selezioni come previsto dall'art. 3 comma 1 del presente contratto.

4. Gli interessati devono presentare eventuali integrazioni documentali o istanze di correzione di errori della graduatoria entro trenta giorni dalla pubblicazione sul sito di AREA. Dell'avvenuta pubblicazione è data notizia ai dipendenti mediante mail inviata alla casella di posta elettronica. Restano fermi tutti i requisiti sopra specificati ed in particolare la presenza in servizio alla data di decorrenza della progressione.

ARTICOLO 4

Contingenti

1. I contingenti del personale ammesso alle progressioni professionali, per ciascuna decorrenza,





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

sono individuati, ai sensi dell'art. 1 comma 2 dell'Accordo, sino all'esaurimento delle risorse disponibili come specificato dal succitato art. 2.

ARTICOLO 5

Criteri di Selezione

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	20	20	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'Amministrazione non ha garantito parità di accesso a tutti i dipendenti.

SADIRS

[Signature]

SIAS

[Signature]

RSU

[Signature]

RSU

[Signature]

[Signature]



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

B - Esperienza di servizio maturata nel livello economico presso AREA	CAT. A	CAT. B	CAT. C	CAT. D
Punteggio da attribuire per anno/mese o frazione mese di anzianità giuridica all'interno del livello economico (fino ad un massimo di 40 punti)	- 4 punti per anno intero - 0,33 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

Valutazione

- 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**.
- I fattori relativi allo sviluppo delle competenze sono espressi con riferimento ai compiti previsti per la relativa categoria dal contratto collettivo e devono considerarsi:
 - la conoscenza professionale;
 - l'abilità tecnica o capacità operativa;
 - l'iniziativa e l'autonomia lavorativa;
 - l'integrazione personale nella struttura, intesa come livello di partecipazione all'organizzazione.
- 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.
- I fattori sono valutati tenendo conto:
 - dei risultati individuali accertati dal sistema vigente di valutazione;
 - dell'autovalutazione espressa dal dipendente. Nel caso che il dipendente abbia conseguito:
 - per almeno tre volte nelle ultime cinque valutazioni concluse, la prima classe di merito, il punteggio da assegnare nella proposta di valutazione è di 40 punti;
 - per almeno due volte nelle ultime cinque valutazioni concluse, la prima classe di merito, il punteggio da assegnare nella proposta di valutazione è di 38 punti;
 - per almeno una volta nelle ultime cinque valutazioni concluse, la prima classe di merito il punteggio da assegnare nella proposta di valutazione è di 36 punti;
- La proposta di valutazione è formulata dal dirigente di servizio o dal capo di gabinetto cui è

SADIRS

S. AD

RSU RSU
Molis



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

assegnato il dipendente, in conformità al comma 4.

6. Per i dipendenti incardinati presso la direzione generale, la valutazione è effettuata dal superiore gerarchico della struttura.

7. 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, a cura della Direzione generale il punteggio medio ricavabile dalle valutazioni assegnate dal servizio 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 si utilizzerà in primis il criterio di anzianità di servizio complessiva e, verificandosi un'ulteriore parità di punteggio, il criterio del carico familiare.

ARTICOLO 7

Interpretazione autentica del contratto

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.

[Handwritten signature]

91

SADIRS

[Handwritten signature]

SIAD

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

RSU

[Handwritten signature]

RSU

[Handwritten signature]

NOTA CONGIUNTA

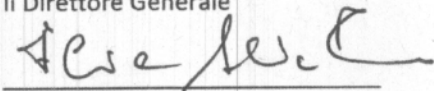
L'amministrazione, le OOSS e la RSU firmatari concordano di precisare, ai fini dell'applicazione del presente Accordo, che sono da riconoscere anche i periodi di lavoro a tempo determinato prestati, nella stessa categoria di lavoro e in altre Pubbliche Amministrazioni, dai dipendenti transitati nei ruoli dell'Azienda AREA per mobilità volontaria o a seguito di concorso. Nel testo è contenuto infatti un refuso a riguardo.

Per quanto il requisito di partecipazione per gli stessi dipendenti, si evidenzia che il possesso del periodo minimo di permanenza presso AREA (due anni) non è sostitutivo di quello previsto per tutto il personale nel comma 1 dell'art. 3 (cinque anni), ma integrativo dello stesso. Ferma restando, quindi, la necessità di possedere un periodo minimo di permanenza di 5 anni, all'interno dello stesso almeno 2 anni devono essere svolti all'interno dell'Azienda.

Le parti precisano, infine, che il refuso presente nell'articolo 3, comma 3, relativo alle modalità di indizione della selezione, deve essere superato intendendo che l'Azienda procede d'ufficio alla formazione delle graduatorie.

Cagliari 13 novembre 2018

Il Direttore Generale



le OOSS

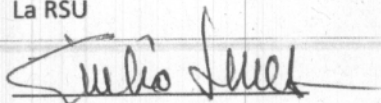
CIL-FPL EnSpann

CGIL-FP ZK 2

SIAD Albia

FEUERS Tattolo

La RSU



Vittoria Melis

BILANCIO DI PREVISIONE ANNUALE 2018

PARTE SPESA

CLASSIFICAZIONE VOCE DI BILANCIO	RESIDUI PRESUNTI AL TERMINE DELL'ESERCIZIO PRECEDENTE QUELLO CUI SI RIFERISCE IL BILANCIO (2017)	PREVISIONI DEFINITIVE DELL'ANNO PRECEDENTE QUELLO CUI SI RIFERISCE IL BILANCIO (2017)	Previsioni dell'anno cui si riferisce il bilancio	
			Previsioni anno 2018	VARIAZIONI rispetto all'anno precedente in aumento in diminuzione
DISAVANZO DI AMMINISTRAZIONE		0,00	0,00	
Fondo pluriennale vincolato di parte corrente		795.000,00	496.232,68	
Fondo pluriennale vincolato di parte capitale		0,00	7.372.301,73	
TITOLO 1 - SPESE CORRENTI				
CATEGORIA 2 - ONERI PER IL PERSONALE IN ATTIVITA' DI SERVIZIO				
08021.01.1020100014 - FONDO PER LE PROGRESSIONI PROFESSIONALI	80.000,00	80.000,00	343.468,79	263.468,79
		80.000,00	343.468,79	0,00
Totale CATEGORIA 2 - ONERI PER IL PERSONALE IN ATTIVITA'	80.000,00	80.000,00	343.468,79	263.468,79
		80.000,00	343.468,79	0,00
Totale TITOLO 1 - SPESE CORRENTI	80.000,00	80.000,00	343.468,79	263.468,79
		80.000,00	343.468,79	0,00
TOTALE GENERALE DELLE SPESE	80.000,00	875.000,00	8.212.003,20	263.468,79
		80.000,00	343.468,79	0,00

ve



REGIONE AUTONOMA DELLA SARDEGNA

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 del CCRL vigente)

	importi al netto degli oneri riflessi/irap (A)	oneri riflessi/irap (B)	totale (A + B)
Ria a regime cessati 2013 (disponibili dal 2015)	3.573,27	1.475,76	5.049,03
Ria a regime cessati 2014	12.906,74	5.330,48	18.237,22
Ria a regime cessati 2015	16.673,86	6.886,30	23.560,16
Ria a regime cessati 2016	14.414,96	5.953,38	20.368,34
Ria a regime cessati 2017	16.586,08	6.850,05	23.436,13
Totale risorse	64.154,91	26.495,98	90.650,89

B - ULTERIORI RISORSE A REGIME DESTINATE ALLA CONTRATTAZIONE COLLETTIVA EX ART. 1 CO. 2 LR 28/2016 (come modificato dalla LR 8/2017)

(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 2015 (art. 1 co2 LR 28/2016)	35.922,88	14.836,15	50.759,03
Differenziale retributivo cessati anno 2016 (art. 1 co2 LR 28/2016)	32.654,72	13.486,40	46.141,12
Differenziale retributivo cessati anno 2017 (art. 1 co2 LR 28/2016)	42.615,86	17.600,35	60.216,21
Totale risorse	111.193,46	45.922,90	157.116,36

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)	33.293,30	8.929,26	42.222,56
Risorse a regime decorrenti dal 2017 (art. 1 co2 LR 08/2017)	18.615,23	4.992,60	23.607,83
Risorse a regime decorrenti dal 2018 (art. 1 co2 LR 08/2017)	23.553,97	6.317,17	29.871,14
Totale risorse	75.462,50	20.239,04	95.701,54

D - TOTALE (A + B + C)

	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)	64.154,91	26.495,98	90.650,89
Ulteriori risorse per la contrattazione ex art. 1, comma 2, LR 28/2016 (B)	111.193,46	45.922,90	157.116,36
Ulteriori risorse per la contrattazione ex art. 1, comma 2, LR 8/2017 (C)	75.462,50	20.239,04	95.701,54
Totale risorse	250.810,87	92.657,92	343.468,79

[Signature]

CIL-FPL
Lu Spaurin

SARIS
2-11/18

FEDRO
SC

FP-CGIL
Gy

RSU
Nuchis
A. Sines (sindaco)

CISL
Nuchis

FENDRES
[Signature]

4/9/2018
07/08/2018