

CONTRATTO COLLETTIVO INTEGRATIVO DI  
LAVORO PER LE PROGRESSIONI  
PROFESSIONALI DEI DIPENDENTI, ESCLUSI  
QUELLI CON QUALIFICA DIRIGENZIALE,  
DELL'ERSU DI CAGLIARI. –

TRIENNIO 2021 – 2022 – 2023.

CONTRATTO COLLETTIVO INTEGRATIVO DI LAVORO PER LE PROGRESSIONI PROFESSIONALI DEI  
DIPENDENTI, ESCLUSI QUELLI CON QUALIFICA DIRIGENZIALE, DELL'ERSU DI CAGLIARI. - TRIENNIO  
2021 – 2022 – 2023.

Il giorno 15/12/2021 presso l'Ersu di Cagliari, sensi dell'art. 12, commi 1 e 2, del CCRL 15.05.01 e  
ss.mm.ii., sono presenti:

la Delegazione trattante dell'Ersu di Cagliari rappresentata da:

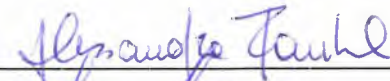
Direttore Generale

Ing. Raffaele Sundas

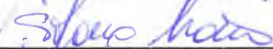


i rappresentanti delle Organizzazioni Sindacali rappresentative del Comparto Amministrazione - Enti -  
Agenzie

C.G.I.L.-FP \*



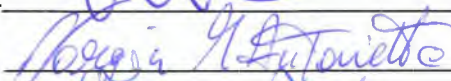
C.I.S.L. -FPS



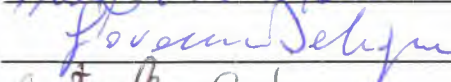
U.I.L. -FPL



F.e.D.R.O.



S.A.DI.R.S.



SIAD



CISAL

## ARTICOLO 1

1. Con il presente contratto le parti danno attuazione, per gli anni 2021, 2022 e 2023, alle disposizioni in materia di progressioni professionali all'interno delle categorie del personale dell'Ersu di Cagliari 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'Ersu di Cagliari sono utilizzate le risorse economiche disponibili per tale istituto nell'apposito Fondo dell'annualità 2021, e successivamente quelle che risulteranno disponibili per le annualità 2022 e 2023, 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. Ciascun dipendente può effettuare una sola progressione professionale nell'arco del triennio 2021-2023 regolato dal presente contratto integrativo.

## ARTICOLO 3

1. Il presente contratto si applica, per la prima annualità, al personale a tempo indeterminato dell'Ersu di Cagliari avente due 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, alla data del 31/12/2020 e che sia in servizio al 1° gennaio 2021. Per le successive annualità 2022 e 2023 lo stesso requisito dei due anni di permanenza deve essere maturato rispettivamente alla data del 31/12/2021 ed alla data del 31/12/2022, mentre quello relativo alla presenza in servizio va accertato rispettivamente alla data del 1° gennaio 2022 (seconda annualità) ed alla data del 1° gennaio 2023 (terza annualità). E' fatta salva la permanenza effettiva nel livello retributivo disposta ai sensi dell'art. 61, comma 1, della legge regionale n. 1 del 2019, che prevede che "Al personale del comparto di contrattazione regionale che abbia maturato i requisiti per le progressioni professionali per l'anno 2018 e non sia transitato nel livello economico superiore, sono riconosciuti gli effetti giuridici della progressione con decorrenza dal 1° gennaio 2018. Tale decorrenza ha valore ai fini del calcolo della permanenza effettiva in servizio nel livello retributivo".
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 ed in generale in altre pubbliche amministrazioni in categoria/area/livello uguale o corrispondente a quella di inquadramento nell'Amministrazione regionale e la permanenza effettiva nel livello retributivo, e viene valutata a partire dall'ultimo livello posseduto prima dell'inquadramento nell'Amministrazione regionale, a condizione che non sia stata riconosciuta la progressione negli ultimi due anni.
3. Il presente accordo si applica anche al personale ex Esaf proveniente dalla società Abbanoa s.p.a., ed inquadrato nell'Amministrazione regionale, riconoscendo ai fini della maturazione

CGIL FP  
Abbanoa

ES

CISL FPF  
Sipio

SIAD  
AL

Roberto  
FRARO

UIC  
UIC

SADIRS  
SADIRS

del requisito della permanenza biennale nel livello economico di appartenenza e del punteggio per l'anzianità di servizio, i periodi di lavoro maturati alle dipendenze della società Abbanoa s.p.a. in categoria e livello economico corrispondente. Il presente contratto si applica anche al personale trasferito ai sensi dell'art. 1 comma 2 della L.R. 36/2013 come modificata dall'art. 10 della L.R. 21/2018 inquadrato nei ruoli ordinari dell'Amministrazione regionale; per tale personale sono valutati a tutti gli effetti i periodi di lavoro pregressi svolti presso gli enti di provenienza in categoria e livello economico corrispondente.

4. Il presente accordo si applica anche al personale, proveniente dal sistema regione e/o da altra pubblica Amministrazione, a seguito di cessione del contratto o mobilità, che risulta in servizio al 1° gennaio 2021 e che abbia maturato i medesimi requisiti.
5. Le progressioni professionali hanno decorrenza giuridica ed economica dal 1° gennaio dell'anno successivo a quello di accertamento del requisito della permanenza biennale nel livello economico di appartenenza, di cui al precedente comma 1. La decorrenza delle progressioni è comunque non anteriore al 1° gennaio dell'anno nel quale è sottoscritto il presente contratto integrativo.
6. L'Ersu di Cagliari indice, per ciascuna delle tre annualità previste dal presente Accordo, la selezione per tutte/i le/i dipendenti aventi i requisiti di cui al precedente comma 1, e che siano in servizio alle date di decorrenza indicate nei precedenti commi 1 e 4. Sulla base delle domande pervenute, vengono predisposte graduatorie che tengano conto dei contingenti annuali per singolo livello economico e dei punteggi conseguiti dal personale avente titolo per ciascuna annualità.
7. Al fine di rendere più celere ed efficiente la procedura, resta inteso che le/i dipendenti che presentano la domanda per la prima annualità (2021) e non vengono collocati in posto utile nelle graduatorie della stessa annualità, non dovranno ripresentare la domanda per la annualità successiva (2022), salvo che per eventuali integrazioni documentali. Analogamente si procede nella ipotesi che la stessa situazione possa riguardare dipendenti che non vengano collocati in posizione utile nelle graduatorie dell'annualità 2022. Restano fermi tutti i requisiti sopra specificati ed in particolare la presenza in servizio alla data di decorrenza della progressione.
8. Al personale dell'Ersu di Cagliari che accede nella categoria superiore con procedure di mobilità verticale e che abbia maturato i requisiti di cui al comma 1 nella categoria di origine e risulti inserito nel contingente ammesso al transito al 1 gennaio dell'anno in cui avviene l'accesso nella categoria superiore, è riconosciuta la progressione professionale di cui al presente accordo dalla medesima data del 1 gennaio fino alla data di transito nella categoria superiore; conseguentemente sarà rideterminato in aumento l'eventuale assegno personale riconosciuto a seguito dell'accesso nella categoria superiore ai fini della salvaguardia del maturato retributivo.

Coll. FP  
A. Fanni

F. Sanna

#### 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.
2. A seguito dell'approvazione dell'art.5, comma 19 della L.R. n. 17 del 22/11/2021 adottata in attuazione del comma 2 dell'art.3 del D.L. n. 80 del 2021, il contingente di personale ammesso al transito nel livello retributivo superiore a decorrere dal 1 gennaio 2021 viene incrementato nella misura consentita dal conseguente incremento delle risorse disponibili. La medesima decorrenza verrà riconosciuta anche nel caso si renda necessario un intervento della contrattazione collettiva nell'esercizio futuro, avente effetti anche per l'annualità 2021 ai fini dell'attuazione della norma.

CISL FRS

Spino

SIAD  
AG

Roberto  
FEDRO

OK  
W

SADIRS  
P. Sanna

**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
<b>A - Titoli di studio e professionali</b>	20	20	20	20
<b>B - Esperienza di servizio maturata nel livello economico</b>	40	40	40	40
<b>C - Valutazione della competenza Professionale</b>	40	40	40	40

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

<b>B - Esperienza di servizio maturata nel livello economico</b>	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			

<b>C - Valutazione della competenza professionale</b>	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

CISL FFS  
Spero

UIL FPL  
SADIRS  
FS

SIAD  
FEARO

F. S. M.

CGIL FP  
A. P.

## 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, dal coordinatore dell'unità di progetto avente qualifica dirigenziale o dal capo di gabinetto 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. Per le/i dipendenti incardinate/i presso la direzione generale, le partizioni organizzative quali gli uffici del controllo interno di gestione, ispettivo, e gli altri uffici non dipendenti da una direzione generale, la valutazione è effettuata dal superiore gerarchico della struttura. Per il funzionario coordinatore di unità di progetto la valutazione è effettuata dall'organo sovraordinato competente.
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 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.
9. Per tutte/i le/i dipendenti per i quali non è possibile acquisire elementi oggettivi (schede di valutazione o altro), nonché per il personale che presta servizio presso il Consiglio regionale, è attribuito, a cura della Direzione Generale, il punteggio medio ricavabile dalle valutazioni assegnate dalla direzione generale/partizione amministrativa o ufficio 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 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 del dipendente facente funzioni, in quanto a sua volta destinatario

CISL FP  
A. P. P.

F. S. P.

CISL FP  
A. P. P.

SIAD  
AC

BEARD

UIC FP

SADIRS  
P. S. P.

delle stesse procedure di progressione professionale. Nel caso in cui la valutazione deve essere resa da un funzionario coordinatore di unità di progetto il personale assegnato a tali unità è valuto dal direttore generale.

11. In caso di parità di punteggio prevale il criterio della maggiore anzianità anagrafica maggiore anzianità. Dovendosi riscontrare una ulteriore parità di punteggio si utilizzerà il criterio della maggiore anzianità di servizio.

#### ARTICOLO 7

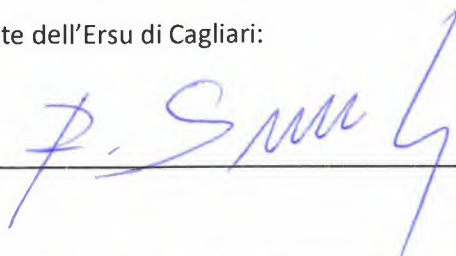
1. In caso di controversie relative all'interpretazione ed applicazione del presente contratto, le parti che lo hanno sottoscritto si incontrano, su richiesta scritta di uno dei soggetti firmatari, per definire consensualmente, entro 5 giorni dalla presentazione della richiesta, il significato della clausola controversa.

Cagliari, 15/12/2021

La Delegazione trattante dell'Ersu di Cagliari:

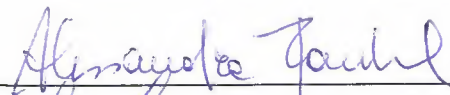
Direttore Generale

Ing. Raffaele Sundas

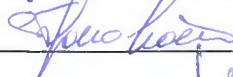


i rappresentanti delle Organizzazioni Sindacali rappresentative del Comparto Amministrazione - Enti - Agenzie

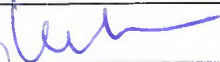
C.G.I.L.-FP



C.I.S.L. -FPS



U.I.L. -FPL



F.e.D.R.O.



S.A.DI.R.S.



SIAD



CISAL

CONTRATTO COLLETTIVO INTEGRATIVO DI LAVORO PER LE PROGRESSIONI PROFESSIONALI DEI DIPENDENTI, ESCLUSI QUELLI CON QUALIFICA DIRIGENZIALE, DELL'ERSU DI CAGLIARI. - TRIENNIO 2021 – 2022 – 2023.

Costituzione del fondo per le progressioni e relative risorse

FONDO PROGRESSIONI	ANNO 2021
Incremento fondo progressioni dal 2018/regime (art 10) nota RAS prot.9426/2018	290,33
Ria a regime cessati 2019 - somma a regime non spesa anno precedente	20.014,96
Differenziale retributivo cessati anno 2019 (art. 1 co2 LR 28/2016) - somma a regime non spesa anno precedente	48.403,32
Ria a regime cessati 2020	14.496,30
Differenziale retributivo cessati anno 2020 (art. 1 co2 LR 28/2016)	39.663,54
<b>Totale Fondo</b>	<b>122.868,45</b>

*F. Sanna*  
*Roberto Anavette FERRO*  
*Ugo* UIL FRC  
*Salvo* SARDIS  
*Stefano* CISL FPS.  
*Alessandra Tamburini* CGIL FP

SIAD  
 ACW