

Protocollo di emergenza n. 20 del 30.12.2024

CONTRATTO COLLETTIVO INTEGRATIVO DI LAVORO PER LE PROGRESSIONI PROFESSIONALI DEI DIPENDENTI, ESCLUSI QUELLI CON QUALIFICA DIRIGENZIALE, DELL'ENTE REGIONALE PER IL DIRITTO ALLO STUDIO UNIVERSITARIO DI SASSARI – TRIENNIO 2024-2025-2026

Il giorno 30 dicembre 2024 alle ore 11:00 presso la sede di ERSU Sassari, Via Coppino, 18 all'incontro appositamente convocato, ai sensi dell'art. 12, commi 1 e 2, CCRL 15.05.01 e ss.mm.ii., è presente la delegazione trattante dell'Ente Regionale per il diritto allo Studio Universitario di Sassari rappresentata dal:

Dott. Mauro Deidda, DIRIGENTE, SOSTITUTO del Direttore Generale Dott. Arch. Libero Meloni

Con la delegazione di parte sindacale, composta dai rappresentanti delle Organizzazioni Sindacali firmatarie del CCRL di seguito indicati. Si precisa che la delegazione dell'organizzazione sindacale Clares/Cisal partecipa in videoconferenza come da richiesta acquisita agli atti dell'Ersu con protocollo di emergenza n. 17 del 30.12.2024

CGIL – FP

Carlo Giordano (firmato)

CISL – FPS

Renato Sirigu (firmato)

UIL – FPL

Paolo Mulè (firmato)

FESAL RAS

Maria Itria Piras, Giovanni Soddu (firmato)

CLARES/CISAL

Luciano Melis presente in videoconferenza

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

ARTICOLO 1

1. Con il presente contratto le parti stipulano una intesa, per gli anni 2024, 2025 e 2026, alle disposizioni in materia di progressioni professionali all'interno delle categorie del personale dell'Ente Regionale per il diritto allo Studio Universitario di Sassari contenute nell' "Accordo sulle progressioni professionali all'interno della categoria" (da ore in avanti Accordo) sottoscritto il 10 novembre 2009 e il 18 novembre 2009 dal Coran dalle OO.SS. rappresentative del Comparto Regione – Enti Regionali

ARTICOLO 2

1. Per l'attuazione delle progressioni professionali del personale dell'Ente Regionale per il diritto allo Studio Universitario di Sassari 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. 12 del CCRL economico per il triennio 2022/2024 (certificato dalla Sezione di Controllo della Corte dei Conti con deliberazione n. 222/2024), che ha sostituito l'art. 102 ter del CCRL del 15 maggio 2001, e dell'art. 4 del medesimo CCRL, che ha sostituito l'art. 68 del CCRL del 15 maggio 2021, ed oltre ogni ulteriore risorsa derivante da leggi, normative e contratti di lavoro. Ciascun dipendente 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'Ente Regionale per il diritto allo Studio Universitario di Sassari 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 31/12/2023 e che sia in servizio 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 alla presenza in servizio come dipendente a tempo indeterminato 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/livello uguale o corrispondente a quella di inquadramento nell'Ente Regionale per il diritto allo Studio Universitario di Sassari e la permanenza effettiva nel livello retributivo viene valutata a partire dall'ultimo livello posseduto prima dell'inquadramento nell'Ente stesso, 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'Ente, riconoscendo ai fini della maturazione 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.
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 2024 per la prima annualità, o in data successiva utile per le successive annualità 2025 e 2026, 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'Ente Regionale per il diritto allo Studio Universitario di Sassari 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 (2024) e non vengono collocati in posto utile nelle graduatorie della stessa annualità, non dovranno ripresentare la domanda per la annualità successiva (2025), 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 2025, per la successiva annualità 2026. Restano fermi tutti i requisiti sopra specificati ed in particolare la presenza in servizio alla data di decorrenza della progressione.

8. Al personale dell'Ente Regionale per il diritto allo Studio Universitario di Sassari 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.

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 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'Ente

Regionale per il diritto allo Studio Universitario di Sassari 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

- 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 la/il dipendente abbia conseguito:

- 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;
- 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 assegnata/o 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 incardinati 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 le/i quali non è possibile acquisire elementi oggettivi (schede di valutazione o altro), nonché per il personale che presta servizio presso il Consiglio regionale o che si trovi in distacco sindacale, ai sensi dell'art. 72 ter, comma 4 del CCRL vigente, 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 o 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 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 valutato dal direttore generale.
11. In caso di parità di punteggio prevale il criterio della maggiore anzianità anagrafica. Dovendosi riscontrare un'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.

ARTICOLO 8

1. L'efficacia del presente accordo è subordinata alle disposizioni di cui alla delibera di Giunta Regionale 25/17 del 17.08.2024. a tenore della quale: *"...sono affidati ai collegi dei revisori dei conti istituiti presso ciascuna delle amministrazioni...il controllo della compatibilità dei costi della contrattazione integrativa..."*. L'obbligatorietà di una deliberazione del Collegio dei Revisori quale organo di controllo sui costi dei contratti integrativi è confermata dalla nota del Segretario generale della Regione (prot. 15283 del 18.12.2024), con la quale si invitano gli Enti a dare attuazione al sistema univoco di controllo dei costi derivanti dai contratti integrativi delle amministrazioni nei termini del sopra citato provvedimento deliberativo regionale.
2. Il presente accordo contrattuale sarà pertanto trasmesso al Collegio dei revisori dei Conti di ERSU Sassari per il controllo della compatibilità dei costi con i vincoli di bilancio e quelli derivanti dall'applicazione delle norme di legge ai sensi dell'art. 3 – comma 2, lettera d) L.R. n. 7/2023 necessario al fine della firma del contratto definitivo.
3. Pertanto le progressioni non potranno essere attuate qualora i fondi non vengano certificati dall'organo di revisione.

ARTICOLO 9 Quantificazione Fondo per le progressioni professionali dell'Ente Regionale per il diritto allo Studio Universitario di Sassari 2024 – Bilancio ERSU approvato e certificato

FONDO PER LE PROGRESSIONI PROFESSIONALI E.R.S.U. DI SASSARI ANNO 2024				
ART. 102TER CCRL	VOCI	IMPORTO NETTO	ONERI RIFLESSI AL 36,285	TOTALE
Comma 1 lett. a)	RIA cessati 2013	4.875,64	1.769,13	6.644,77
	RIA cessati 2014	7.817,60	2.836,62	10.654,22
	RIA cessati 2015	2.857,26	1.036,76	3.894,02
	RIA cessati 2016	0,00	0,00	0,00
	RIA cessati 2017	8.960,84	3.251,44	12.212,28
	RIA cessati 2018	2.689,26	975,80	3.665,06
	RIA cessati 2019	18.613,84	6.754,03	25.367,87
	RIA cessati 2020	8.144,36	2.955,18	11.099,54
	RIA cessati 2021	10.470,18	3.799,10	14.269,28

	RIA cessati 2022	6.266,26	2.273,71	8.539,97
	RIA cessati 2023	8.934,10	3.241,74	12.175,84
Comma 1 lett. b)	Differenziale retributivo cessati 2015	4.718,00	1.711,93	6.429,93
	Differenziale retributivo cessati 2016	0,00	0,00	0,00
	Differenziale retributivo cessati 2017	21.426,44	7.774,58	29.201,02
	Differenziale retributivo cessati 2018	5.666,22	2.055,99	7.722,21
	Differenziale retributivo cessati 2019	45.329,76	16.447,90	61.777,66
	Differenziale retributivo cessati 2020	22.664,88	8.223,95	30.888,83
	Differenziale retributivo cessati 2021	44.837,80	16.269,40	61.107,20
	Differenziale retributivo cessati 2022	20.398,56	7.401,62	27.800,18
	Differenziale retributivo cessati 2023	28.328,72	10.279,08	38.607,80
Comma 1 lett. c)	Risorse a regime dal 2018 (Nota RAS Prot. n.P. 9426 del 28/03/2018)	145,25	52,70	197,95
Comma 2	Ulteriori risorse dal 2016	10.627,23	3.856,09	14.483,32
	Ulteriori risorse dal 2017	5.941,99	2.156,05	8.098,04
	Ulteriori risorse dal 2018	7.518,44	2.728,06	10.246,50
TOTALE FONDO PER LE PROGRESSIONI PROFESSIONALI 2024		297.232,62	107.850,86	405.083,48
Spesa a regime progressioni 2018,2019,2020,2021,2022		155.566,18	56.447,19	212.013,37
TOTALE FONDO PER LE PROGRESSIONI PROFESSIONALI 2024* decurtato della spesa a regime progressioni 2018,2019,2020,2021,2022		141.666,44	51.403,67	193.070,11

Totale stanziamento di bilancio 2024/2026 Capitoli SC02.0158, SC02.0159 e SC02.0160

Anno 2024
Euro 193.070,11

Letto, confermato e sottoscritto

Sassari, li 30.12.2024

Il sostituto del Direttore Generale dott. Mauro Deidda

_____ (firmato) _____

CGIL – FP

Carlo Giordano (firmato)

CISL – FPS

Renato Sirigu (firmato)

UIL – FPL

Paolo Mulè (firmato)

FESAL RAS

Maria Itria Piras, Giovanni Soddu (firmato)

CLARES/CISAL

Luciano Melis presente in videoconferenza