



**REGIONE AUTONOMA DELLA SARDEGNA**

ASSESSORATO DEGLI AFFARI GENERALI, PERSONALE E RIFORMA  
DELLA REGIONE

**ACCORDO**

**PIANO PER IL SUPERAMENTO DEL PRECARIATO**

**Legge regionale n. 2/2007 – art. 36**

1. Stabilizzazione Per la stabilizzazione, la legge prevede un piano quadriennale, la cui approvazione spetta alla giunta regionale, su proposta dell'assessore del personale in accordo con le organizzazioni sindacali ammesse alla contrattazione collettiva regionale. All'applicazione invece sono tenuti l'amministrazione regionale, gli enti e le agenzie del comparto di contrattazione collettiva istituito dalla legge regionale n. 31/1998.
- In una logica di riassetto e riordino generale dell'amministrazione, del corpo forestale, degli enti e delle agenzie con particolare riguardo alle riforme e alla riorganizzazione sarà valutata l'ipotesi di una ridefinizione delle dotazioni in modo da renderle più rispondenti alle attuali esigenze.  
Le parti concordano sull'opportunità di procedere in tempi brevi.
2. Destinatari I destinatari del piano sono i lavoratori che hanno stipulato con le amministrazioni predette uno o più contratti di lavoro a tempo determinato o di collaborazione coordinata e continuativa o altri contratti di lavoro subordinato di natura flessibile o atipica, e che in esecuzione degli stessi,;
- al 29 maggio 2007 abbiano maturato 30 mesi di attività lavorativa anche non continuativa; oppure:
  - al 30 giugno 2007 abbiano in atto un contratto di lavoro riconducibile ad una delle tipologie indicate e abbiano maturato alla stessa data 30 mesi, anche non continuativi.
3. Presupposti e Procedure Al tempo indeterminato si accede con modalità diverse che dipendono dalla procedura che sta alla base dell'instaurazione del rapporto di lavoro. Infatti,
- a. se il relativo contratto poggia su una procedura di "natura concorsuale", l'inquadramento avverrà a domanda;
  - b. se invece il contratto di lavoro è sorto con altre modalità, l'inquadramento è subordinato al superamento di una procedura selettiva concorsuale pubblica; in questa ipotesi la stabilizzazione viene favorita attraverso l'inserimento nel bando di apposite clausole riferite alle prestazioni rese in esecuzione dei contratti di cui si tratta.
4. Elementi essenziali del concorso Il rilievo giuridico che assume la "natura concorsuale" della procedura che sta alla base del rapporto di lavoro flessibile richiede, per ragioni di chiarezza, che ne siano puntualizzati gli elementi costitutivi. La procedura è tale se:
- a) è aperta a tutti,
  - b) ha avuto adeguata pubblicità con mezzi idonei,
  - c) è fondata su una valutazione dei requisiti professionali e culturali, ed è comparata con altre, in modo da formare una graduatoria,
  - d) la professionalità è riconducibile di norma ad un titolo di studio, il cui possesso è



REGIONE AUTONOMA DELLA SARDEGNA

ASSESSORATO DEGLI AFFARI GENERALI, PERSONALE E RIFORMA DELLA  
REGIONE

Direzione generale dell'organizzazione e del personale

comunque essenziale per l'attribuzione della categoria regionale d'inquadramento  
e) la valutazione è effettuata da una commissione tecnica costituita allo scopo.

5. Ricognizione

Per la redazione del Piano è stata effettuata una puntuale ricognizione mediante pubblico avviso con invito ai lavoratori interessati a comunicare il loro interesse alla stabilizzazione e gli elementi utili, in merito al rapporto di lavoro instaurato con l'amministrazione datrice di lavoro, per stabilire la condizione necessaria per accedere alla stabilizzazione.

Sulla base delle dichiarazioni emerge che hanno prestato attività lavorativa per almeno 30 mesi 201 unità di cui 91 nell'Amministrazione regionale e 110 negli enti/agenzie.

Le 91 unità relative all'Amministrazione scendono a 68 dato che è in corso la stabilizzazione di 23 unità in base a diverse disposizioni legislative.

Le 68 unità dell'amministrazione (che invece potranno accedere alla stabilizzazione con le modalità dell'art. 36 Fin.) sono distinguibili secondo il seguente schema:

Attività scrivibili alla CATEGORIA C	<b>Domande 15</b>
<i>Area dei servizi amministrativi:</i>	7
<i>Area dei servizi tecnici:</i>	8

Attività ascrivibili alla CATEGORIA D	<b>Domande 53</b>
<i>Area amministrativa:</i>	
competenze giuridiche	32
competenze in materia di beni culturali	4

<i>Area tecnica:</i>	
competenze in materia di trasporti	5
competenze tecnico-scientifiche	4
competenze ambientale e territoriale	8

Le 110 unità degli enti ed agenzie comprendono 34 rapporti di lavoro a tempo determinato e 76 altre tipologie lavorative; sono distinguibili come segue:

Attività ascrivibili alla CATEGORIA B	<b>Domande: 4</b>
---------------------------------------	-------------------

Attività ascrivibili alla CATEGORIA C	<b>Domande: 30</b>
<i>Area dei servizi amministrativi</i>	10
<i>Area dei servizi tecnici</i>	20

Attività ascrivibili alla CATEGORIA D	<b>Domande: 42</b>
<i>Area amministrativa</i>	
competenze giuridiche	1
competenze economico-contabili	3
competenze in materia di politiche del lavoro	8

<i>Area tecnica</i>	
competenze tecnico-scientifiche	11
competenze ambientale e territoriale	19
	30



REGIONE AUTONOMA DELLA SARDEGNA  
ASSESSORATO DEGLI AFFARI GENERALI, PERSONALE E RIFORMA DELLA  
REGIONE

Direzione generale dell'organizzazione e del personale

6. Coerenza con i fabbisogni nell'ambito delle dotazioni organiche
- Si dà atto che il piano non dispone di uno specifico finanziamento: è dunque subordinato agli stanziamenti previsti in bilancio a copertura delle dotazioni organiche dell'amministrazione, delle agenzie e degli enti.  
Le altre condizioni poste per le stabilizzazioni sono:
- l'esistenza di posti disponibili nelle dotazioni organiche e, all'interno di tali disponibilità,
  - l'individuazione delle figure ritenute più necessarie per la funzionalità degli uffici.
- Allo stato le dotazioni organiche rispondono a logiche di contenimento (dipendenti anche dalla legge di trasferimento di funzioni e compiti agli enti locali, nell'amministrazione, e, negli enti, dalla loro riorganizzazione o accorpamento) e in linea generale va dato atto che i posti disponibili sostanzialmente costituiscono un reale fabbisogno, sul quale possono essere individuate le figure da assumere anche con forme di stabilizzazione.
7. Inquadramento a domanda
- Per la stabilizzazione a domanda la legge prevede una distinta procedura di inquadramento. Pertanto, una volta formalmente accertate le condizioni di legge, le direzioni generali competenti dell'amministrazione, degli enti e delle agenzie, entro 20 giorni utili dall'adozione della deliberazione della giunta regionale, attivano immediatamente la procedura d'inquadramento.
- in C e in D
- Poiché la legittimazione all'inquadramento nella categorie C e D poggia sul concorso preordinato all'instaurazione del rapporto di lavoro flessibile, gli eventuali diversi periodi di lavoro sono sommabili, anche se svolti in esecuzione di contratti di diverso tipo; in questa fattispecie rientrano i periodi resi in forza di contratti reiterati o trasformati in forma diversa da quella originaria quali il lavoro a termine, la collaborazione coordinata e continuativa e la formazione-lavoro; per la stessa ragione, sono inoltre sommabili i periodi resi nell'amministrazione, negli enti, nelle agenzie del comparto regionale, fermo che l'inquadramento deve essere richiesto all'ente ultimo datore di lavoro.
- in B
- Per l'inquadramento nelle categorie A e B la legge n. 31/1998 prescrive come modalità di accesso la procedura di avvio al lavoro tramite il competente ufficio, su tale procedura pertanto dovrà poggiare la domanda di stabilizzazione e il relativo inquadramento.
- Stabilizzazione nel quadriennio
- Se le domande di stabilizzazione eccedono i posti attualmente disponibili, per ciascuna figura professionale indicata nell'avviso, si provvede alla predisposizione di appositi elenchi ordinati sulla base dei periodi di servizio prestato o delle attività rese nelle amministrazioni del comparto; a parità di servizio si applicano le norme vigenti in materia di preferenza.  
Dagli elenchi si attinge per la copertura dei posti che il piano riserva, nel quadriennio, alla stabilizzazione.  
Degli atti adottati, è data comunicazione alla competente direzione generale del personale della Regione per il monitoraggio.



REGIONE AUTONOMA DELLA SARDEGNA  
ASSESSORATO DEGLI AFFARI GENERALI, PERSONALE E RIFORMA DELLA  
REGIONE

Direzione generale dell'organizzazione e del personale

8. Stabilizzazione mediante procedura selettiva pubblica
- Per la stabilizzazione mediante procedura selettiva concorsuale pubblica, occorre operare all'interno del programma di reclutamento definito dall'amministrazione, dalle agenzie e dagli enti.
- graduatorie aperte
- Si dà atto che, con riferimento all'attuale programmazione triennale, risultano in corso di efficacia o di approvazione graduatorie di concorsi pubblici della categoria D, per cui, nella predisposizione del nuovo programma, dovrà essere evitata la sovrapposizione di nuovi bandi per figure riferibili a tali aree.
- procedure selettive pubbliche bandibili
- A titolo meramente esemplificativo possono essere individuate le seguenti aree:  
per la categoria D
- giuridico amministrativa;
  - tecnica dell'agricoltura (agronomi e assimilabili);
  - tecnica dell'urbanistica (ingegneri civili, urbanisti, architetti);
  - ricerca (agronomia, zootecnia, biologia)
  - comunicazione
- per la categoria C
- amministrativa (segreteria, ragioneria, contabilità);
  - tecnica dell'agricoltura
  - tecnica per le infrastrutture e l'edilizia;
  - tecnico-informatica
9. Procedure selettive pubbliche e Premialità
- L'obiettivo della stabilizzazione è conseguibile attraverso procedure selettive concorsuali pubbliche, considerando in modo particolare le esperienze lavorative maturate nell'amministrazione, negli enti e nelle agenzie con i contratti di lavoro precisati al punto 2.
- A queste esperienze sarà attribuito un peso rilevante se svolte per almeno 30 mesi, e sarà proporzionalmente aumentato il punteggio per i periodi superiori.
10. Avvio delle procedure. Programmazione
- Per l'avvio delle procedure selettive attraverso le quali viene realizzata la stabilizzazione di cui al punto 3, lettera b, occorre premettere che l'attuale dotazione organica dell'amministrazione, per effetto dei molteplici interventi previsti dalla Finanziaria 2007 (passaggi di categoria dei dipendenti ex Esit, passaggi di categoria dipendenti regionali, inquadramenti personale comandato, stabilizzazione collaboratori beni culturali e librari, stabilizzazione collaboratori Pon - Atas e Podis) nella categoria D non presenta disponibilità, mentre nella categoria C la disponibilità è limitata a 6 posti, peraltro soggetta al momento al blocco di cui all'art. 6, comma 4 della Finanziaria. Ne consegue la necessità di programmare nel tempo le procedure di stabilizzazione per concorso.
- E' necessario e opportuno procedere secondo le seguenti fasi:
1. Avvio delle procedure – gennaio 2008;
  2. verificare i posti vacanti al 31 dicembre di ogni anno;
  3. bandire le relative procedure selettive unificate per detti posti;
  4. annualmente procedere ad aggiornare, con deliberazione della giunta regionale, il contingente delle assunzioni, in relazione alle vacanze che si determinano nell'anno medesimo, tenendo conto della coesistenza delle graduatorie in atto e delle effettive esigenze dell'amministrazione, e salvaguardando l'applicazione delle disposizioni contenute nell'art. 6, comma 4, lettere b, e c della legge regionale 2/2007.



REGIONE AUTONOMA DELLA SARDEGNA

ASSESSORATO DEGLI AFFARI GENERALI, PERSONALE E RIFORMA DELLA  
REGIONE

Direzione generale dell'organizzazione e del personale

11. Coordinamento  
normativo ed operativo

L'articolo 36 non risulta coordinato con l'articolo 6, comma 4, laddove non consente assunzioni nelle categorie A, B e C e le consente nella categoria D solo attingendo dalle graduatorie dei concorsi in atto alla data di entrata in vigore della legge.

Per superare tale vincolo l'Assessore si impegna a promuovere apposite norme di coordinamento nella prossima legge finanziaria prevedendo:

- la proroga annuale dei rapporti di lavoro in atto con i soggetti che abbiano già maturato il periodo richiesto per accedere alla stabilizzazione per la durata del piano;
- la soppressione dei posti nella dotazione organica limitata al 50% delle cessazioni con incentivo;
- la limitazione del blocco delle assunzioni preordinate all'applicazione dell'art. 36 a decorrere dal 1 gennaio 2008;
- che gli incarichi di collaborazione non possono avere durata complessiva superiore a 6 mesi non rinnovabili nel biennio successivo;
- l'estensione della limitazione delle spese per gli incarichi alle risorse provenienti dai finanziamenti statali e comunitari.

Si concorda sull'opportunità che venga sviluppato il ruolo di coordinamento dell'assessorato al personale nel monitorare gli incarichi esterni attribuiti dalle direzioni generali, dagli enti e dalle agenzie.

FP CGIL *[Signature]*  
UIL-FPL *[Signature]*  
CISL *[Signature]*  
SILDIR *[Signature]*

CA. 20/11/07  
*[Signature]*