



REGIONE AUTÒNOMA DE SARDIGNA  
REGIONE AUTONOMA DELLA SARDEGNA

## DELIBERAZIONE N. 59/21 DEL 4.12.2018

---

**Oggetto: Ruolo unico dei dirigenti e dei dipendenti del comparto regionale di contrattazione. Articolo 7 della L.R. n. 21/2018. Prima applicazione.**

L'Assessore degli Affari Generali, Personale e Riforma della Regione ricorda alla Giunta che la legge regionale 18 giugno 2018, n. 21 (Misure urgenti per il reclutamento di personale nel sistema Regione. Modifiche alla legge regionale n. 31 del 1998, alla legge regionale n. 13 del 2006, alla legge regionale n. 36 del 2013 e alla legge regionale n. 37 del 2016) ha istituito il ruolo unico dei dipendenti del comparto di contrattazione regionale.

L'articolo 7 della menzionata legge ha previsto che entro centoventi giorni dalla data di entrata in vigore, la Giunta regionale adotti gli atti necessari per garantire l'attuazione del ruolo unico per il personale (di qualifica dirigenziale e non) appartenente al comparto regionale di contrattazione, ivi compresi la ricognizione puntuale sul dettaglio delle disposizioni abrogate e, in sede contrattuale, l'adeguamento del trattamento previdenziale integrativo, informandone il Consiglio regionale.

Sempre a norma dell'articolo 7, la Giunta regionale inoltre, entro il medesimo termine, al fine di armonizzare l'organizzazione con gli enti e le agenzie aventi personale di cui all'articolo 1, comma 3, della legge regionale n. 31 del 1998, deve anche effettuare una ricognizione delle situazioni in essere per proporre al Consiglio regionale i conseguenti atti normativi.

L'Assessore ritiene, pertanto, necessario che la Giunta regionale adotti un atto di prima applicazione ed indirizzo che definisca, nel rispetto dei termini previsti dal citato articolo 7 della L.R. n. 21/2018, il quadro temporale per l'attuazione progressiva del nuovo istituto che autorizzi gli uffici a dare avvio alla concreta attuazione del ruolo unico.

Gli articoli 1 e 5 della L.R. n. 21/2018 introducono, all'interno della definizione normativa del sistema Regione già prevista dalla L.R. n. 31/1998, un ulteriore ambito di differenziazione con riguardo all'istituzione del ruolo unico che fa riferimento al comparto di contrattazione regionale. È pertanto utile chiarire il quadro delle amministrazioni del sistema - comparto Regione coinvolte dall'istituzione del ruolo unico, anche al fine di capire come, da un punto di vista pratico, possa essere data una prima applicazione alla volontà del legislatore regionale.

Rispetto al più ampio insieme delle Amministrazioni che rientrano nel sistema Regione, il comparto di contrattazione regionale è più ristretto e comprende:



- l'Amministrazione regionale;
- le Agenzie agricole AGRIS, ARGEA e LAORE;
- gli ERSU di Cagliari e di Sassari;
- ENAS;
- AREA;
- ISRE;
- ASE;
- Agenzia Sardegna Ricerche (per il solo personale a cui si applica il contratto del comparto regionale);
- Agenzia Forestas (una volta completato l'iter previsto dall'articolo 2 della legge regionale 19 novembre 2018, n. 43);
- Agenzia della Conservatoria delle Coste;
- ASPAL.

A tal fine, l'Assessore del personale ha già coinvolto, in una riunione istruttoria tenutasi il 22 giugno, gli Enti e le Agenzie per raccogliere utili indicazioni sulle problematiche che l'introduzione del ruolo unico potrebbe comportare rispetto all'attuale gestione del personale sotto diversi aspetti: assegnazione e gestione del personale; trattamento economico; adempimenti fiscali, previdenziali, assicurativi e relativi alla sicurezza del personale e dei luoghi di lavoro.

Tali questioni, inoltre, sono state anche portate all'attenzione del Coordinamento dei Direttori generali dell'amministrazione e di tutte le amministrazioni del sistema Regione il 2 luglio 2018.

#### **Modello di gestione unitaria del personale**

Sulla base delle questioni emerse, l'Assessore del personale ritiene che la Giunta, debba innanzitutto definire il modello, condiviso con le organizzazioni sindacali, di gestione unitaria del personale del comparto di contrattazione regionale, fatti salvi gli ambiti di autonomia legislativamente attribuiti alle diverse amministrazioni coinvolte per lo svolgimento delle funzioni e dei propri compiti istituzionali.

Il documento che consente la pianificazione dell'azione di governo della Giunta è il Piano della Prestazione Organizzativa (PDPO) nel quale vengono individuati gli obiettivi da perseguire per ciascun assessorato, direzione generale, ente ed agenzia regionale. Per ciascun obiettivo devono essere individuate le risorse finanziarie, umane e strumentali per il loro raggiungimento. Il PDPO è pertanto lo strumento più adeguato per la definizione dei contingenti di personale da assegnare a



ciascuna direzione generale, ente/agenzia. A questo modello unitario di pianificazione deve essere necessariamente collegato un modello unitario di gestione.

Il predetto modello di gestione unitaria del personale, a regime, dovrà prevedere un'unica struttura gestionale, incardinata a livello centrale presso l'Assessorato del personale (L.R. n. 21/2018, art. 5, comma 2), con il compito di assegnare le unità di personale necessarie per dare attuazione agli indirizzi stabiliti dalla Giunta regionale definiti nella programmazione del fabbisogno triennale complessivo, ai sensi di quanto previsto dagli articoli 15 e 15bis della legge regionale n. 31/1998.

Dovrà, quindi, essere garantito al personale il mantenimento del trattamento economico fondamentale e previdenziale in godimento indipendentemente dalla specifica amministrazione di assegnazione e, pertanto, si rende indispensabile e prioritario prevedere strumenti adeguati per la gestione unitaria giuridica ed economica del personale, attraverso:

- la previsione nel bilancio regionale di appositi capitoli attribuiti alla Direzione generale del personale ai quali ricondurre unitariamente le spese suindicate;
- l'armonizzazione dei trattamenti accessori del personale e la definizione di modalità omogenee per la quantificazione dei relativi fondi, mediante il rinvio alla contrattazione sulla base degli indirizzi della Giunta regionale e, successivamente, con la definizione di uno o più specifici capitoli generali delle risorse finanziarie ripartibili tra le strutture;
- l'unificazione dei sistemi informativi per la gestione delle risorse umane, estendendo l'attuale sistema dell'amministrazione centrale, SIBAR HR, a tutti gli enti e le agenzie del comparto e attivando tutte le misure necessarie per rendere compatibile ed efficace l'intero sistema informativo;
- la gestione unitaria delle buste paga con l'istituzione di un unico centro servizi.

La piena attuazione del descritto modello presuppone, ovviamente, il rafforzamento della struttura centrale di gestione unitaria del personale (e la contestuale razionalizzazione degli assetti organizzativi esistenti), attraverso l'assegnazione di una quota-parte delle unità di personale che attualmente operano sulle menzionate linee di attività nelle diverse amministrazioni del comparto.

Parimenti dovranno essere individuate adeguate soluzioni logistiche, al fine di garantire unicità di sede alla struttura centrale così rafforzata.



Dovranno inoltre essere definite, con il coinvolgimento delle organizzazioni sindacali nonché delle competenti istituzioni, le problematiche connesse alle attività del datore di lavoro, all'infortunistica, alla materia previdenziale e fiscale (Agenzia delle entrate, INPS e INAIL).

### **Prima applicazione del ruolo unico.**

#### **1. Ricognizione normativa**

Nelle more della compiuta realizzazione del modello descritto, l'Assessore propone di avviare una prima fase di attuazione del ruolo unico che deve necessariamente prendere avvio da una dettagliata ricognizione normativa delle previsioni dell'ordinamento regionale, implicitamente abrogate a seguito dell'entrata in vigore della L.R. n. 21/2018. Le leggi istitutive delle amministrazioni facenti parte del comparto di contrattazione regionale, infatti, prevedono sfere di autonomia nella gestione del personale che devono essere coordinate nell'ottica della attuazione del ruolo unico.

È necessario, pertanto, che l'Assessorato del personale, d'intesa con l'Assessorato della Programmazione, Bilancio, Credito e Assetto del Territorio ed in raccordo con gli Assessorati cui sono collegate le diverse amministrazioni del comparto, elabori entro il 15.12.2018 un atto ricognitivo delle disposizioni abrogate, di quelle che necessitano di un coordinamento interpretativo, nonché degli eventuali disegni di legge da sottoporre all'approvazione della Giunta regionale.

#### **2. Gestione transitoria del personale**

In fase di prima applicazione, e fino a un diverso provvedimento della Giunta regionale, l'Assessore ritiene opportuno che venga confermata in capo alle singole amministrazioni:

- l'assegnazione del personale in servizio alla data del 31 dicembre 2018, compreso il personale del comparto attualmente in assegnazione temporanea (le tabelle in allegato rappresentano il personale assegnato alle Amministrazioni del comparto di contrattazione regionale al 30 novembre 2018);
- la gestione del trattamento giuridico ed economico fondamentale ed accessorio, nonché delle buste paga del personale già di appartenenza. Mentre il trattamento giuridico ed economico accessorio, per il personale assegnato in un ente diverso da quello di appartenenza, viene rimborsato dall'ente di assegnazione, comprese le buste paga del personale già in appartenenza;
- la gestione previdenziale principale, integrativa e la gestione fiscale;
- la responsabilità quale datore di lavoro del Direttore generale;
- la salvaguardia dei contratti integrativi in essere che disciplinano le progressioni sino al 2020;



- l'attuazione della programmazione triennale 2018/2020.

Successivamente a tale ricognizione, gli atti relativi alla mobilità dei dipendenti del ruolo unico sono adottati a seguito di apposite procedure dalla Direzione generale del personale.

### **3. Mobilità interna e assegnazione dei dirigenti**

Per quanto riguarda il personale dirigente, il ruolo unico si è rivelato attuabile già nell'immediato in seguito all'approvazione della L.R. n. 21/2018, considerando che l'attribuzione degli incarichi dirigenziali nelle diverse amministrazioni del sistema Regione, avvenuta nell'ultimo triennio (2015 /2018), è stata effettuata considerando il ruolo dirigenziale in modo unitario.

La situazione degli incarichi in atto, presso ciascuna amministrazione appartenente al comparto regionale, conseguentemente, è da intendersi confermata alla data di approvazione della presente deliberazione. Al fine di garantire la continuità dell'azione amministrativa, si ritiene inoltre opportuno individuare due momenti nell'arco dell'anno (gennaio e giugno) in cui aprire fasi di mobilità interna per la copertura delle posizioni che risultano vacanti, fatte salve le procedure di nomina conseguenti ad interventi straordinari di riorganizzazione.

### **4. Mobilità interna e assegnazione del personale**

L'istituzione del ruolo unico comporta, anche nella fase di prima applicazione e nelle more dei necessari adeguamenti normativi, che tutte le procedure di assegnazione e di mobilità interna del personale tra le strutture del comparto (direzioni generali, enti, agenzie e aziende) rientrino nella competenza del Direttore generale del personale dell'amministrazione centrale, senza la necessità quindi di autorizzazioni, pareri o nulla osta da parte delle amministrazioni di provenienza o assegnazione.

Nel PDPO del sistema/comparto Regione, la Giunta regionale definisce annualmente i contingenti del ruolo unico da assegnare alle diverse amministrazioni interessate, sulla base degli obiettivi e delle funzioni ad esse attribuiti. Gli eventuali spostamenti del personale nel corso dell'anno, principalmente attraverso opportune forme di compensazione, sono disposti dalla Direzione generale del personale, a seguito di iniziative provenienti dalla stessa direzione del personale per esigenze del comparto, ovvero a seguito di esigenze manifestate dalle direzioni generali delle diverse amministrazioni anche sulla base delle richieste presentate dai singoli.

Tutte le procedure avvengono nel quadro delle tipologie previste dall'articolo 15bis, comma 2, della L. R. n. 31/1998 a domanda o d'ufficio.



## **5. Trasferimenti di personale tra i ruoli delle Amministrazioni del sistema Regione appartenenti a diversi comparti di contrattazione**

La Direzione generale del personale, a seguito degli atti programmatici della Giunta regionale o di apposita e motivata richiesta delle amministrazioni interessate, anche sulla base di istanza da parte di singoli lavoratori, può stipulare con esse apposite intese per il trasferimento (con cessione del contratto) di personale tra i diversi ruoli del sistema Regione.

Per consentire tali mobilità la direzione generale definisce, con la partecipazione delle organizzazioni sindacali, apposite tabelle di equiparazione da sottoporre all'approvazione della Giunta regionale.

Il personale iscritto ai fondi di previdenza integrativa istituiti all'interno delle amministrazioni del comparto di contrattazione regionale, prosegue l'iscrizione in essere al momento del trasferimento ai fini dell'integrazione del trattamento pensionistico del sistema obbligatorio o ai fini dell'integrazione del trattamento di fine servizio/fine rapporto. L'iscrizione ad altri fondi di previdenza complementare (fondi pensione o altri fondi speciali), invece, potrà essere mantenuta solo laddove le relative norme istitutive e regolamenti attuativi lo consentano. In tutti i casi gli oneri sono posti a carico dell'amministrazione di destinazione.

Ai fini pensionistici, inoltre, il personale trasferito deve essere iscritto alla cassa prevista dalle norme statali vigenti in materia nell'amministrazione di destinazione; ai fini previdenziali, si applicano le disposizioni vigenti per i dipendenti dell'Ente di destinazione in materia di indennità di fine servizio o di trattamento di fine rapporto.

## **6. Gestione delle risorse finanziarie**

Nella fase transitoria, al fine di garantire la copertura finanziaria degli spostamenti del personale del ruolo unico di cui al precedente paragrafo, si ritiene opportuno costituire uno o più fondi di compensazione dei costi del personale, che servano a imputare la relativa spesa verso le strutture di destinazione e a ricevere le risorse provenienti dalla struttura di partenza. Al fine di una migliore funzionalità del sistema possono essere definite, dalla competente Direzione generale dei Servizi Finanziari, diverse modalità di imputazione dei relativi movimenti di bilancio.

## **7. Previdenza integrativa**

Il godimento del trattamento previdenziale in essere permarrà fino alla definizione di una compiuta riforma per l'armonizzazione dei differenti sistemi. La proposta di tale riforma sarà elaborata, previo confronto e condivisione sindacale, da un comitato coordinato dalla Direzione generale del



personale e composto da rappresentanti della Direzione generale dei servizi finanziari e dai responsabili dei fondi; il contenuto di tale lavoro sarà definito in indirizzi specifici della Giunta per un successivo accordo contrattuale.

#### **8. Monitoraggio e rendicontazione delle spese per il personale**

La direzione del personale dell'amministrazione regionale dovrà avviare incontri bilaterali con le competenti amministrazioni statali per la definizione della gestione unitaria del personale ai fini della rendicontazione coordinata delle spese dei trattamenti economici fondamentali e accessori, nonché degli oneri fiscali previdenziali e assicurativi. Gli accordi con la Ragioneria generale dello Stato e con la Corte dei Conti sono finalizzati a definire gli elementi del conto annuale unitario, la configurazione delle relative tabelle e la cessazione della fase transitoria con contestuale piena operatività del ruolo unico.

#### **9. Rafforzamento struttura centrale**

Al fine di garantire l'unitarietà dell'intervento, anche nella fase transitoria dovrà essere garantita una soluzione logistica che comporti l'unità fisica di tutti i servizi della direzione generale competente all'attuazione del ruolo unico.

Della presente proposta è stata data informazione alle organizzazioni sindacali con nota n. 34342 del 22.11.2018 ed è stata discussa negli incontri tenutisi nei giorni 27 novembre e 3 dicembre 2018.

La Giunta regionale, udita e condivisa la proposta dell'Assessore degli Affari generali Personale e Riforma della Regione, visto il parere favorevole di legittimità del Direttore generale dell'Organizzazione e del personale

### **DELIBERA**

- di approvare integralmente la proposta illustrata dall'Assessore degli Affari Generali, Personale e Riforma della Regione per la prima costituzione del ruolo unico del comparto regionale;
- di dare mandato all'Assessore degli Affari Generali, Personale e Riforma della Regione, con proprio decreto, di aggiornare l'assegnazione del personale in servizio presso le Amministrazioni del comparto di contrattazione regionale alla data del 31 dicembre 2018.



**REGIONE AUTÒNOMA DE SARDIGNA**  
**REGIONE AUTONOMA DELLA SARDEGNA**

DELIBERAZIONE N. 59/21  
DEL 4.12.2018

La presente deliberazione verrà trasmessa al Consiglio regionale ai sensi dell'art. 7 della legge regionale 18 giugno 2018, n. 21.

Letto, confermato e sottoscritto.

**Il Direttore Generale**

Alessandro De Martini

**Il Vicepresidente**

Raffaele Paci