

**CONTRATTO COLLETTIVO INTEGRATIVO DI LAVORO PER LE PROGRESSIONI PROFESSIONALI  
DEI DIPENDENTI, ESCLUSI QUELLI CON QUALIFICA DIRIGENZIALE, DELL'AGENZIA SARDA  
PER LE POLITICHE ATTIVE DEL LAVORO(ASPAL)  
TRIENNIO 2021 – 2022 – 2023**

Il giorno 21 dicembre alle ore \_\_\_\_\_ presso la sede legale dell'Agenzia Sarda per le Politiche Attive

del Lavoro (ASPAL), in Cagliari, via Is Mirrionis n. 195, ai sensi dell'art. 12, commi 1 e 2, del CCRL 15.05.01  
e ss.mm.ii., sono presenti la delegazione trattante dell'Agenzia Sarda per le Politiche Attive del Lavoro, di

seguito più brevemente ASPAL, rappresentata da:

- la Direttrice Generale – Dott.ssa Maika Aversano; \_\_\_\_\_

- il Direttore del Servizio Risorse Umane e Formazione – Dott. Giampiero Ucheddu; \_\_\_\_\_

- il Direttore del Servizio Bilancio e Rendicontazione – Dott. Gianluca Calabrò \_\_\_\_\_

E la delegazione di parte sindacale, composta dai rappresentanti delle Organizzazioni Sindacali firmatarie  
del CCRL e/o dell'Accordo del 21.7.2021 relativo al personale dell'Agenzia Forestas

CGIL – FP

*Manuela Forlani*

CISL – FPS

*Antonio Cirri*

UIL – FPL

*Luigi*

SADIRS

*Luigi*

FEDRO

*Stefano*

SIAD

CLARES CISAL

FAI CISL

UILA UIL

SNAF

E la rappresentanza sindacale unitaria – RSU \_\_\_\_\_

15  
Pag. 2 di 8  
Handwritten signatures and initials in blue ink at the top of the page.

effettiva in servizio nel livello retributivo".  
decorrenza dal 1° gennaio 2018. Tale decorrenza ha valore ai fini del calcolo della permanenza  
transitato nel livello economico superiore, sono riconosciuti gli effetti giuridici della progressione con  
regionale che abbia maturato i requisiti per le progressioni professionali per l'anno 2018 e non sia  
della legge regionale n. 1 del 2019, che prevede che "Al personale del comparto di contrattazione  
E' fatta salva la permanenza effettiva nel livello retributivo disposta ai sensi dell'art. 61, comma 1,  
ed alla data del 1° gennaio 2023 (terza annualità).

presenza in servizio va accertato rispettivamente alla data del 1° gennaio 2022 (seconda annualità)  
rispettivamente alla data del 31/12/2021 ed alla data del 31/12/2022, mentre quello relativo alla  
annualità 2022 e 2023 lo stesso requisito dei due anni di permanenza deve essere maturato  
dell'Accordo, alla data del 31/12/2020 e che sia in servizio al 1° gennaio 2021. Per le successive  
alle dipendenze delle Amministrazioni del Comparto regionale, ai sensi dell'art. 1, comma tre  
dell'ASPAL avente due anni di permanenza effettiva nel livello retributivo di appartenenza, maturata  
1. Il presente contratto si applica, per la prima annualità, al personale a tempo indeterminato

### ARTICOLO 3

2023 regolato dal presente contratto integrativo.  
Ciascun dipendente può effettuare una sola progressione professionale nell'arco del triennio 2021-  
normative e contratti di lavoro.

sostituito l'art. 102 ter del CCRL del 15 maggio 2001, ed ogni ulteriore risorsa derivante da leggi,  
economico per il triennio 2016 – 2018 (sottoscritto definitivamente il 4 dicembre 2017), che ha  
quelle che risulteranno disponibili per le annualità 2022 e 2023, ai sensi dell'art. 10 del CCRL  
economiche disponibili per tale istituto nell'apposito Fondo dell'annualità 2021, e successivamente  
1. Per l'attuazione delle progressioni professionali del personale dell'ASPAL sono utilizzate le risorse

### ARTICOLO 2

rappresentative del Comparto Regione – Enti regionali.  
Accordo), sottoscritto il 10 novembre 2009 ed il 18 novembre 2009, dal Coran e dalle OO.SS.  
nell'Accordo sulle progressioni professionali all'interno della categoria o area" (d'ora in avanti  
in materia di progressioni professionali all'interno delle categorie del personale dell'ASPAL contenute  
1. Con il presente contratto le parti danno attuazione, per gli anni 2021, 2022 e 2023, alle disposizioni

### ARTICOLO 1


come sopra rappresentate, sottoscrivono il seguente contratto integrativo:  
16/12/2021 con nota prot.n.154246, che si allega al presente accordo per farne parte integrante, le parti,  
13/12/2021 relativo alla progressioni professionali per il triennio 2021-2022-2023, pervenuto in data  
derivanti dall'ipotesi di contratto integrativo di lavoro del personale dipendente dell'ASPAL del  
Visto il provvedimento dell'Ufficio del Controllo Interno di Gestione attestante la compatibilità dei costi



gru  
Fiorile  
M. W. A. G.  
Pag. 3 di 8

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/area/livello uguale o corrispondente a quella di inquadramento in ASPAL e la permanenza effettiva nel livello retributivo viene valutata a partire dall'ultimo livello posseduto prima dell'inquadramento in ASPAL, 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 inquadrate in ASPAL, 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 delle amministrazioni di provenienza, nella medesima categoria di inquadramento.
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'ASPAL indice, per ciascuna delle tre annualità previste dal presente Accordo, la selezione per tutte/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'ASPAL 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 risultati inseriti nel



  
 Pag. 4 di 8

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

2. A ciascuno dei criteri è attribuito un punteggio secondo la seguente graduazione:

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

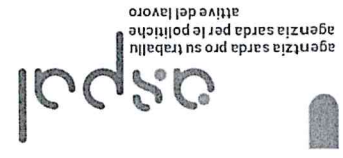
6, dell'Accordo, ai quali sono attribuiti i seguenti punteggi massimi:  
 ciascuna annualità di decorrenza delle stesse, sulla base dei criteri definiti dall'art. 1, commi 4, 5 e  
 1. La selezione del personale ammesso alle progressioni professionali avviene, con riferimento a

ARTICOLO 5

norma.  
 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 in cui si renda necessario un intervento della contrattazione collettiva nell'esercizio futuro, avente effetti anche per l'annualità 2021, ai fini dell'attuazione della norma.  
 1. I contingenti del personale ammesso alle progressioni professionali, per ciascuna decorrenza, sono individuati, ai sensi dell'art. 1, comma due dell'Accordo, sino all'esaurimento delle risorse disponibili, come specificato nel precedente art. 2.

ARTICOLO 4

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.



--	--	--	--

I titoli di studio devono essere posseduti al momento di decorrenza della progressione.

A ciascun titolo di studio è attribuito l'esatto punteggio sopra indicato. 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.

CAT. A	CAT. B	CAT. C	CAT. D
B - Esperienza di servizio maturata nel livello economico			
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			

CAT. A	CAT. B	CAT. C	CAT. D
C - Valutazione della competenza professionale			
Punteggio			
da 0 a 40			
da 0 a 40			
da 0 a 40			

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.

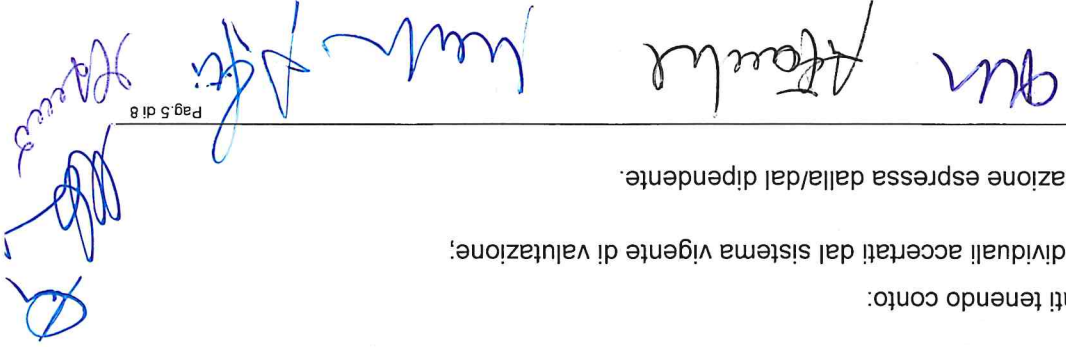
2. I fattori relativi allo sviluppo delle competenze sono espressi con riferimenti ai compiti previsti per la relativa categoria dal contratto collettivo e devono considerarsi:

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.



Handwritten signatures and scribbles at the top of the page.

controversa.

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

ARTICOLO 7

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

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/di 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.

9. Per tutte/le/i dipendenti per i quali non è possibile acquisire elementi oggettivi (schede di valutazione o altro), è attribuito, a cura dell'organo competente, il punteggio medio ricavabile dalle valutazioni assegnate dalla direzione generale/partizione amministrativa o ufficio di appartenenza.

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/di dipendente ha prestato servizio, secondo le modalità più opportune.

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.

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

5. La proposta di valutazione è formulata dal dirigente di servizio cui è assegnato la/di dipendente. Il direttore generale tenuto conto della proposta, esprime la valutazione finale che può essere anche motivatamente difforme dalla proposta.

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.

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;

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;

Nel caso che la/di dipendente abbia conseguito:



- Il Direttore del Servizio Bilancio e Rendicontazione – Dott. Gianluca Calabrò

- Il Direttore del Servizio Risorse Umane e Formazione – Dott. Giampiero Ucheddu

- La direttrice Generale Dott.ssa Maika Aversano

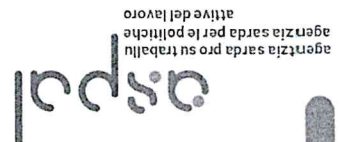
Per l'ASPAL:

SNAF	_____
UILA UIL	_____
FAI CISL	_____
CLARES CISAL	_____
SIAD	<i>Maika</i>
FEDRO	_____
SADIRS	<i>Maika</i>
UIL – FPL	<i>Maika</i>
CISL – FPS	<i>Maika</i>
CGIL – FP	<i>Maika</i>

Le parti rilevano che le risorse disponibili nel Fondo Progressioni 2021 dell'Agenzia consentono di raggiungere una percentuale di transiti, tra le/i dipendenti aventi diritto al 1.1.2021, notevolmente inferiore a quella mediamente conseguibile nell'Amministrazione regionale e, in generale, nelle altre Agenzie e negli altri Enti regionali nella stessa annualità 2021.

Ritenendo che sia giusto e necessario garantire parità di condizioni e di opportunità all'interno dello stesso Comparto contrattuale dipendenti Regione – Enti regionali, le parti si impegnano ad avviare con immediatezza, ciascuna nel proprio ambito e secondo il proprio ruolo, una forte azione nei riguardi della Giunta e del Consiglio regionali, per ottenere le disposizioni e le risorse utili a rendere omogenee, già con l'annualità 2022 e comunque nell'ambito del triennio 2021 – 2023 oggetto del presente Accordo, le percentuali di transito riferite alle/ai dipendenti dell'Agenzia in servizio al 1° gennaio 2021.

NOTA A VERBALE CONGIUNTA



Cagliari, 13 Dicembre 2021

