

## AVVISO DI SELEZIONE PER LE PROGRESSIONI PROFESSIONALI ALL'INTERNO DELLE CATEGORIE.

ANNO 2023 - CONTRATTO COLLETTIVO INTEGRATIVO DEL 21.12.2021

### Art. 1 - Indizione selezione

È indetta la selezione per le progressioni professionali all'interno delle categorie per l'anno 2023, secondo i criteri e le modalità previsti nell'accordo per le progressioni professionali del 10 novembre 2009 e nel contratto collettivo integrativo concernente le progressioni professionali dei dipendenti dell'ASPAL definitivamente sottoscritto in data 21.12.2021, così come integrato in data 27 maggio 2022 e integrato in data 3 agosto 2023 con l'Addendum per la distribuzione delle somme residuali.

### Art. 2 – Contingenti

I contingenti del personale ammesso alle progressioni professionali per l'anno 2023 sono provvisoriamente individuati, ai sensi dell'art. 1 comma 2 dell'accordo 10 novembre 2009, sino all'esaurimento delle risorse disponibili, come specificato dall'art. 2 del citato contratto collettivo integrativo del 21.12.2021, distinto per categoria e livello economico sono i seguenti:

Categoria e livello economico di partenza	n. dipendenti
A3	1
B1	49
B2	9
B3	4
B4	2
B5	1
B6	4
C1	14
C2	56
C3	19
C4	4
C5	7
D1	251
D2	185
D3	33
D4	2
D5	7
D6	1
<b>Totale</b>	<b>649</b>

I predetti contingenti sono soggetti a modifiche in relazione alla conclusione delle procedure relative all'annualità 2022, al completo utilizzo delle risorse a regime previsto dall'art. 4 del medesimo contratto e, comunque, alla verifica degli aventi diritto.

### **Art. 3 - Requisiti di ammissione**

È ammesso alla selezione:

- a. il personale a tempo indeterminato dell'ASPAL 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 31.12.2022 e che sia in servizio al 1° gennaio 2023. È 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”*.
- b. Il personale transitato all'ASPAL in applicazione dell'art. 37, comma 1 della L. R. 9/2016, computando, ai fini della permanenza effettiva, i periodi di lavoro maturati alle dipendenze delle amministrazioni di provenienza, nella medesima categoria di inquadramento.
- c. Il personale ex ESAF proveniente dalla società Abbanoa S.p.a., ed inquadrato 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 della società Abbanoa S.p.a. in categoria e livello economico corrispondente.
- d. Il 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 2023 e che abbia maturato i medesimi requisiti.

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.

### **Art. 4 - Presentazione della domanda – Termini e modalità**

La presentazione della domanda di partecipazione alla selezione potrà avvenire, a pena di esclusione, unicamente online a decorrere dalle **ore 12:00 del 08/1/2024 e fino alle ore 14:00 del 31/01/2024**. Il dipendente che intenda presentare domanda dovrà farlo collegandosi al *link* <https://www.hmsconsulting.it/soluzioni-web> per definire la procedura per la redazione della stessa. Dal *link* sarà scaricato un applicativo che, eseguito nel computer, permetterà l'accesso alla procedura per la compilazione della domanda. Per il primo accesso il dipendente dovrà usare come **USER** il proprio codice fiscale (in maiuscolo) e come **Password** la scritta “aspal” (in minuscolo senza virgolette) e gli sarà richiesto di modificare la password. Effettuato il cambio password, con le nuove credenziali il dipendente aprirà la finestra dove potrà essere compilata la domanda che, **successivamente, dovrà essere salvata/stampata, firmata e presentata, a pena di esclusione, presso il Protocollo Generale o presso il Centro per l'Impiego di assegnazione ovvero tramite PEC al seguente indirizzo [agenzialavoro@pec.regione.sardegna.it](mailto:agenzialavoro@pec.regione.sardegna.it) unitamente alla copia di un documento di identità in corso di validità, entro il termine perentorio delle ore 14:00 del 02/02/2024.**

**Nell'oggetto della domanda dovrà essere riportata la seguente dicitura: “Domanda PEO 2023 - ” seguita dal proprio nome e cognome.**

**Qualora la domanda sia firmata digitalmente non sarà necessario allegare il documento di identità.**

Considerato che le domande di cui sopra sono rilasciate in autocertificazione ai sensi del DPR 445/2000, nel caso in cui le stesse vengano inviate in maniera difforme da quanto sopra indicato saranno escluse.

**Altre modalità di compilazione e presentazione della domanda non saranno ritenute valide.**

Un apposito manuale operativo sarà disponibile nel sito ASPAL sezione "Concorsi e Selezioni"; durante i termini di apertura del presente bando sarà disponibile un servizio di assistenza per la redazione della domanda sia tramite contatto telefonico al numero 324-8394033 (dalle ore 9.00 alle ore 13 e dalle ore 14.30 alle 17.30) sia via mail all'indirizzo [helpdesk@hmsconsulting.it](mailto:helpdesk@hmsconsulting.it).

Al fine di rendere più celere ed efficiente la procedura, resta inteso che chi ha presentato la domanda per la prima annualità (2021) e non si è collocato in posto utile nella graduatoria della stessa annualità, non dovrà ripresentare la domanda per le annualità successive. Il requisito relativo all'esperienza di servizio maturata nel livello economico in ASPAL, infatti, sarà aggiornata d'ufficio.

Solo coloro che intendano far valere ulteriori requisiti utili per la presente procedura (titoli di studio, esperienze maturate ai sensi dell'art. 3 del presente avviso), dovranno obbligatoriamente ripresentare la domanda completa di tutti i requisiti richiesti.

Poiché la procedura di progressione della seconda annualità (2022) non si è ancora conclusa con la determinazione degli ammessi e degli esclusi, in via cautelativa, chi ha presentato la domanda in quella annualità è tenuto a ripresentarla.

Si precisa che, nel caso specifico del calcolo dell'anzianità di servizio maturata in ASPAL, qualora i dati dichiarati dai candidati siano contrastanti con i dati in possesso dell'amministrazione, saranno presi in considerazione i dati in possesso dell'ASPAL.

Restano fermi tutti i requisiti sopra specificati ed in particolare la presenza in servizio alla data di decorrenza delle progressioni.

#### **Art. 5 - Modalità di effettuazione della selezione, valutazione dei titoli e formazione della graduatoria**

Sulla base delle domande pervenute e del contingente per l'anno 2023, per ogni categoria e livello economico, è predisposta la relativa graduatoria sulla base dei punteggi attribuiti secondo quanto segue:

<b>REQUISITI MERITO E ESPERIENZA</b>	<b>CAT. A</b>	<b>CAT. B</b>	<b>CAT. C</b>	<b>CAT. D</b>
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

#### **Il possesso dei requisiti è valutato al 31.12.2022. I titoli di studio devono essere posseduti al momento di decorrenza della progressione (01.01.2023).**

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

<b>A - Titoli di studio e professionali</b>	<b>CAT. A</b>	<b>CAT. B</b>	<b>CAT. C</b>	<b>CAT. D</b>
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
---	----	----	----	----

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 del 10 novembre 2009, 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>	<b>CAT. A</b>	<b>CAT. B</b>	<b>CAT. C</b>	<b>CAT. D</b>
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>	<b>CAT. A</b>	<b>CAT. B</b>	<b>CAT. C</b>	<b>CAT. D</b>
Punteggio	da 0 a 38	da 0 a 38	da 0 a 38	da 0 a 38

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:

- 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.

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:

- dei risultati individuali accertati dal sistema vigente di valutazione;

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 punti;
- 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;
- 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/la Direttore/Direttrice di servizio (Dirigente) cui è assegnata/o la/il dipendente. La Direttrice 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, la valutazione è effettuata dal/la superiore gerarchico della struttura.

7. Ai fini di una più motivata valutazione, il/la dirigente valutatore/trice acquisisce ogni elemento utile ai fini del giudizio, anche confrontandosi con i/le 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/la valutatore/trice 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), è attribuito, a cura dell'organo competente, il punteggio medio ricavabile dalle valutazioni assegnate dalla Direzione Generale/partizione amministrativa o ufficio di appartenenza.
10. In caso di vacanza del/la dirigente e di temporanea assenza, la valutazione è espressa direttamente dalla Direttrice Generale. La stessa Direttrice Generale, inoltre, valuta la/il dipendente temporaneamente incaricata/o di funzioni di direzione di servizio privo del/la dirigente titolare e tutto il personale assegnato al servizio medesimo, data l'incompatibilità del ruolo di valutatore/trice del/la dipendente facente funzioni, in quanto a sua volta destinatario/a delle stesse procedure di progressione professionale.
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.

#### **Art. 6 - Pubblicità**

Il presente avviso è pubblicato sul sito dell'ASPAL nella sezione "Concorsi e Selezioni ASPAL" (<https://agenziaregionaleperilavoro.regione.sardegna.it/index.php?xsl=2362&s=44&v=9&c=93502&nodesc=2&c1=4920&tipodoc=2&tipoconc=1>).

**Link per accedere alla procedura on line:** <https://www.hmsconsulting.it/soluzioni-web>