

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)

Il giorno 6 novembre 2018, alle ore 11.00, presso la sede legale dell'Agenzia sarda per le politiche attive del lavoro (ASPAL), in via Is Mirrionis 195 a Cagliari, si sono riuniti:

Il Direttore Generale dell'ASPAL:

Dott. Massimo Temussi 

Il Direttore del Servizio Risorse Umane e Formazione:


Dott.ssa Silvia Cocco 

Il Direttore del Servizio Contabilità e Bilancio:


Dott. Gianluca Calabrò _____

La delegazione di parte sindacale formata dai rappresentanti delle Organizzazioni Sindacali firmatarie del contratto collettivo regionale di lavoro:

C.G.I.L. – F.P. 

C.I.S.L. – F.P.S. ANTONIO P. B. 

U.I.L. – F.P.L. Walter Sanna  G. PAOLO SPANU  EN SPANU 

F.E.D.R.O. GABRIELLA MORCIA con nota di verbale allegata 

S.A.Di.R.S. UGL _____

SAF _____

SIAD _____

e la Rappresentanza Sindacale Unitaria – RSU –

Roberto Bullitta



Euro Geronzi

Visto il rapporto di certificazione dell'Ufficio del controllo interno di gestione, inviato con nota n. 877/VI.4.1.1 del 26-10-2018, le parti, come sopra rappresentate, sottoscrivono il seguente contratto collettivo integrativo:

ARTICOLO 1

1. Con il presente contratto le parti danno attuazione, per gli anni 2018, 2019, 2020 e, in via residuale, per il 2021, alle disposizioni in materia di progressioni professionali all'interno delle categorie del personale dell'ASPAL contenute nel "Accordo sulle progressioni professionali all'interno della categoria o area" (da ora in avanti Accordo) sottoscritto il 10 novembre 2009 e il 18 novembre 2009.

ARTICOLO 2

1. Per l'attuazione delle progressioni professionali del personale dell'ASPAL sono utilizzate le risorse economiche disponibili per tale istituto ai sensi: dell'art. 2 dell'Accordo, dell'art. 1 comma 4 della L.R. 28/2016 e s.m.i., dell'art. 11 della L.R. 21/2018 e della deliberazione della Giunta regionale n. 68/3 del 20 dicembre 2016, dell'art. 10 del contratto collettivo regionale triennio 2016/2018, sottoscritto definitivamente il 4 dicembre 2017, che ha sostituito il testo dell'art. 102 ter del CCRL del 15 maggio 2001, oltre ogni ulteriore risorsa derivante da leggi, normative e contratti di lavoro.

ARTICOLO 3

1. Il presente contratto si applica al personale a tempo indeterminato non dirigente dell'ASPAL avente cinque anni di permanenza nel livello retributivo di appartenenza maturata alle dipendenze delle Amministrazioni del comparto regionale, ai sensi dell'art.1 comma 3 dell'Accordo. La permanenza effettiva è conseguente all'avvenuto inquadramento nel livello economico, sia per gli effetti giuridici che per gli effetti economici.

Con riferimento ai dipendenti che hanno effettuato le precedenti progressioni professionali con decorrenza giuridica nella annualità 2013, ai fini del calcolo della permanenza effettiva in servizio nel livello retributivo, deve essere considerata la data della decorrenza giuridica. Il periodo viene riconosciuto come servizio effettivo nella posizione

2. Il presente accordo si applica anche al personale transitato all'ASPAL in applicazione dell'art. 37 comma 1 della L.R. n. 9 del 2016, computando ai fini della permanenza effettiva i periodi di lavoro maturati alle dipendenze delle amministrazioni di provenienza, nella medesima categoria di inquadramento.
3. Sono computati anche eventuali periodi maturati con contratti di lavoro dipendente a tempo determinato, di cui all'art. 63 del C.C.R.L. vigente, nelle amministrazioni del comparto regionale. Ai fini del possesso del requisito della permanenza effettiva, sono validi inoltre i periodi di lavoro prestati a tempo determinato con l'Agenzia regionale per il lavoro ai sensi dell'articolo 5 della LR n.3/2013, anche nel caso siano stati effettuati in categoria superiore rispetto a quella di successivo inquadramento ai sensi

Handwritten signatures and notes:
eisc F.P.
U.L. F.P.C.
F.P. - GG/16
RSU
R. Sullita
FERRI
G.P.M.

dell'articolo 37 comma 4 della L.R. n. 9/2016.

4. Il presente contratto si applica anche al personale non dirigente inquadrato nei ruoli dell'ASPAL per mobilità, per i periodi di lavoro svolti presso le amministrazioni di provenienza in categoria e livello economico corrispondente, e che abbiano maturato almeno due anni di servizio presso l'ASPAL.
5. Il presente accordo si applica anche al personale ex ESAF, proveniente dalla società Abbanoa S.P.A., inquadrato nei ruoli ordinari dell'ASPAL, per i periodi di lavoro maturati alle dipendenze della società Abbanoa S.P.A. in categoria e livello economico corrispondente.
6. Le progressioni professionali hanno decorrenza giuridica ed economica dal 1° gennaio dell'anno successivo a quello dell'accertamento del possesso del requisito di cinque anni di permanenza effettiva nel livello retributivo di appartenenza, ai sensi dei precedenti commi, rispettivamente accertato al 31/12/2017 per le graduatorie anno 2018, al 31/12/2018 per le graduatorie anno 2019, al 31/12/2019 per le graduatorie anno 2020 ed al 31/12/2020 per le graduatorie anno 2021.
7. L'ASPAL, nelle more della definizione del processo di riclassificazione del personale e fino all'esaurimento dell'applicazione del presente accordo, indice per ciascuna annualità la selezione per tutti coloro, in servizio alle date di decorrenza di cui al comma 6, che abbiano maturato almeno cinque anni di permanenza effettiva nel livello economico entro il 31 dicembre dell'anno precedente, e, sulla base delle domande pervenute, predispone graduatorie che tengano conto dei contingenti annuali per singolo livello economico con le rispettive decorrenze giuridiche ed economiche, e dei punteggi conseguiti dal personale avente titolo per ciascuna annualità, in quanto in possesso dei requisiti di partecipazione alle selezioni come previsto dal presente articolo.
8. Al fine di rendere più celere ed efficiente la procedura, resta inteso che chi ha presentato la domanda per la prima annualità (2018) e non si è collocato in posto utile nella graduatoria della stessa annualità, accertato il requisito del possesso dei 5 anni di permanenza effettiva nel livello retributivo di appartenenza maturata al 31/12/2017, non dovrà ripresentare la domanda per le annualità successive, salvo eventuali integrazioni documentali. Restano fermi tutti i requisiti sopra specificati ed in particolare la presenza in servizio alla data di decorrenza delle progressioni.9

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 specificate nell'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 e 5 dell'Accordo, ai

RSU
R. Bullito
FCARO

UIL FPL
en Sp

3
FP. CC 12

RSU FP
h

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	20	20	19	14
Diploma di 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'Agenzia 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).	- 4 punti per anno intero - 0,33 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

FEDDO

FP-CGII

UIL FPL

ANSC F.P.

RSU

ARTICOLO 6

1. 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.
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:
 - a) la conoscenza professionale;
 - b) l'abilità tecnica o capacità operativa;
 - c) l'iniziativa e l'autonomia lavorativa;
 - d) l'integrazione personale nella struttura, intesa come livello di partecipazione all'organizzazione.
3. Per la categoria A ai fattori 1 e 3 è attribuito un punteggio massimo di 8, ai fattori 2 e 4 è attribuito il punteggio massimo di 12. Per le categorie B, C e D 3 è attribuito un 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 dal dipendente.

Nel caso in cui il dipendente abbia conseguito:

- a) per almeno tre volte nelle ultime cinque valutazioni concluse la prima classe di merito, il punteggio da assegnare nella proposta di valutazione è di 40 punti;
 - b) per almeno due volte nelle ultime cinque valutazioni concluse la prima classe di merito, il punteggio da assegnare nella proposta di valutazione è di 38 punti;
 - c) per almeno una volta nelle ultime cinque valutazioni concluse la prima classe di merito, il punteggio da assegnare nella proposta di valutazione è di 36 punti;
6. Per il personale che presta servizio presso altre amministrazioni si dovranno acquisire gli elementi utili per la valutazione dalle amministrazioni presso le quali il dipendente ha prestato servizio.
 7. Per tutti i dipendenti per i quali non è possibile acquisire elementi oggettivi o per i quali non sono disponibili le schede di valutazione per i 5 anni (schede di valutazione o altro) è attribuito il punteggio medio ricavabile dalle valutazioni finali complessive.
 8. In caso di parità di punteggio prevale il criterio dell'anzianità anagrafica e, dovendosi riscontrare un'ulteriore parità di punteggio, si utilizzerà in primis il criterio di anzianità di servizio complessiva e, verificandosi un'ulteriore parità di punteggio, il criterio del carico familiare.

FEARO

FP-CGIL

5 UIC APC

EPIC F.P.

PSU

Handwritten signatures and initials in blue ink, including a large signature that appears to be "G. D." and another that looks like "L. Spanu".

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. Sarà garantito l'accesso agli atti al personale che concorre alla selezione, in modo da consentire al richiedente la ricostruzione del punteggio e dell'intero procedimento fino alla pubblicazione graduatoria finale.

FEDRO
[Signature]

FP CGIL
[Signature]

UIL FPL
[Signature]

ELSL F.P.
[Signature]

RSU
R. Bellotti
[Signature]

FONDO PER LE PROGRESSIONI PROFESSIONALI

L'articolo 1 della legge 28/2016, comma 4, ha previsto che "Gli enti e le agenzie del comparto di contrattazione collettiva regionale sono autorizzati a stanziare, nell'ambito della disponibilità dei rispettivi bilanci, risorse per le finalità di cui al comma 3 in misura proporzionale alla consistenza del proprio personale rispetto a quello dell'Amministrazione regionale sulla base del parametro stabilito dalla Giunta regionale".

Con deliberazione n. 68/3 del 20.12.2016, avente ad oggetto "Direttive per gli enti e le agenzie regionali. L.R.11 novembre 2016, n. 28, art. 1, comma 4", la Giunta regionale ha disposto in merito alle risorse da iscrivere nei fondi per le progressioni professionali dell'Amministrazione e degli enti e delle agenzie del comparto di contrattazione collettiva regionale è stato pertanto, definito il parametro che consente agli enti e alle agenzie regionali l'iscrizione delle risorse aggiuntive nel proprio fondo per le progressioni, nell'ambito della disponibilità dei rispettivi bilanci.

Per l'Agenzia sarda per le politiche attive del lavoro (ASPAL), istituita con la legge regionale 17 maggio 2016, n. 9, la Giunta regionale ha ritenuto di dover prendere quale riferimento l'attuale consistenza del personale (n.624 unità), determinando gli importi, comprensivi degli oneri riflessi e dell'Irap a carico del datore di lavoro, che l'Agenzia è autorizzata a stanziare nell'ambito delle disponibilità del proprio bilancio.

Inoltre si deve tenere conto delle risorse assegnate all'Aspal per il completamento delle fase transitoria 2013-2015 delle progressioni. Le risorse sono state assegnate e comunicate con nota n.032404 del 05.12.2016 recante "attuazione del comma1 art. 1 della legge 11.11.2016 n. 28 e relativa al completamento delle procedure per le progressioni professionali".

Con nota n. 9426/IV. 4 del 28.03.2018, la Direzione generale dell'organizzazione e del personale ha comunicato l'ammontare delle risorse da destinare alla contrattazione integrative, derivanti dal rinnovo del contratto collettivo del triennio 2016-2018 per il personale dipendente, sottoscritto in data 04.12.2017.

Con nota n. 55311 del 12-07-2018, è stato comunicato all'Assessorato del Personale che l'incremento derivante dal rinnovo del contratto collettivo del triennio 2016-2018 per il personale dipendente, sottoscritto in data 04-12-2017 (art. 10) è pari a € 2.058,73, come indicato nella sopra citata nota n. 9426/IV.4

Le risorse per le progressioni professionali al lordo degli oneri riflessi risultano così determinate

FONDO PER LA RETRIBUZIONE DELLE PROGRESSIONI PROFESSIONALI	
ANNO 2016	IMPORTO
Risorse aggiuntivi individuate dalla DGR 68/3 del 20/12/20016 - per n. 624 dipendenti	153.179,53
Nota AA.GG. prot. 32404 del 5.12.2016 (competenza anno 2015)	3.433,99
Nota AA.GG. prot. 32404 del 5.12.2016 (competenza anno 2016)	3.433,99
Economie differenza tra livello retributivo posseduto e quello iniziale all'atto della cessazione - anno precedente	19.476,76
Retribuzione individuale di anzianità personale cessato anni precedenti 2015	3.063,73

Febbraio

UW

FP-CGIL

UIL FR
Wolter
EUSPANN

ESK F.P.

RSU
B. B. B. B. B.
M. G. G. G.
E. G. G. G.

Importo fondo retribuzione progressioni professionali 2016	182.588,00
ANNO 2017	IMPORTO
Importo fondo retribuzione progressioni professionali 2016 (di cui € 3433,99 Nota AA.GG. prot. 32404)	179.154,01
Risorse aggiuntivi individuate dalla DGR 68/3 del 20/12/2016 - per n. 624 dipendenti	85.647,06
Economie differenza tra livello retributivo posseduto e quello iniziale all'atto della cessazione - anno precedente	1.460,29
Retribuzione individuale di anzianità personale cessato anno 2016	5.842,11
Importo fondo retribuzione progressioni professionali 2017	272.103,47
ANNO 2018	IMPORTO
Importo fondo retribuzione progressioni professionali 2017 (di cui € 3.433,99 Nota AA.GG. prot. 32404)	272.103,47
Risorse aggiuntive individuate dalla DGR 68/3 del 0/12/20016 - per n. 624 dipendenti	108.369,75
Incremento derivante dal rinnovo del contratto collettivo del triennio 2016-2018 per il personale dipendente, sottoscritto in data 04.12.2017 (art. 10) compresi oneri finanziari e IRAP	2.058,73
Importo fondo retribuzione progressioni professionali 2018	382.531,95
ANNO 2019	IMPORTO
Importo fondo retribuzione progressioni professionali 2018	382.531,95
Importo fondo retribuzione progressioni professionali 2019	382.531,95

Fedro
 FP CG12
 UIC APC
 EISC F.P.
 RSO
 R. Bullite
 H.G.
 E.G.

(Handwritten signatures and initials)

NOTA A VERBALE

Queste Segreterie sindacali e RSU dell'Agenzia evidenziano come nell'articolo 3 siano state prese in considerazione e disciplinate le diverse fattispecie dei dipendenti presenti in ASPAL, ai sensi dell'articolo 37 della legge regionale numero 9/2016, ritenendo doveroso definire un quadro omogeneo di regole e consentire la partecipazione alla nuova fase delle progressioni di tutti i dipendenti attualmente presenti in Agenzia.

Per questa finalità è stato necessario integrare, con alcune nuove previsioni, le disposizioni del contratto collettivo regionale di lavoro del novembre 2009 sulle progressioni professionali.

Per quanto riguarda specificatamente il comma 4, relativo al personale acquisito con la mobilità volontaria ai sensi dell'articolo 38 bis della L.R. n. 31/98, si sottolinea che le scriventi hanno riproposto la stessa esatta disposizione inserita, per la stessa fattispecie, nel CCI Progressioni firmato presso AREA ai primi di settembre 2018 di cui si allega copia.

Cagliari 6 novembre 2018

UIL FPL

Two handwritten signatures in blue ink, one above the other, representing the UIL FPL.

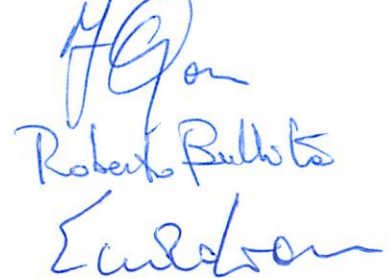
CGIL

A single handwritten signature in blue ink representing the CGIL.

CISL FP

Two handwritten signatures in blue ink, one above the other, representing the CISL FP.

RSU

Three handwritten signatures in blue ink, one above the other, representing the RSU.



Fe. D. R. O.
FEDERAZIONE DIPENDENTI REGIONALI ORGANIZZATI

Dichiarazione a verbale

La FeDRO firma il presente contratto integrativo solo per permettere l'avvio della procedura delle progressioni considerato il poco tempo utile a disposizione prima della fine dell'anno.

Tuttavia la FeDRO mette in evidenza che i commi 2, 3 e 4 dell'art. 3 (requisiti per la partecipazione) sono in violazione palese dell'art. 1 comma 3 del contratto collettivo delle progressioni sottoscritto il 10 novembre 2009 con il CoRAN, oltre che in contrasto con tutte le norme che regolano l'istituto delle progressioni nella P.A. .

Tali violazioni del contratto collettivo danneggiano tutti i dipendenti che invece possiedono i requisiti previsti dal contratto collettivo per la partecipazione alle progressioni professionali.

Cagliari 23 ~~ottobre~~ 2018 *Am*

06 ~~Novembre~~ 2018
Am

FeDRO

Shoffe

Almeida