

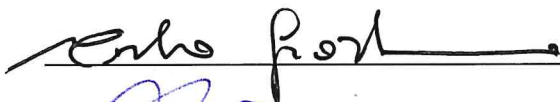
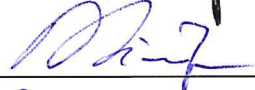

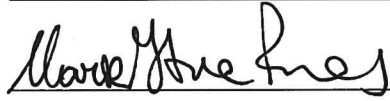
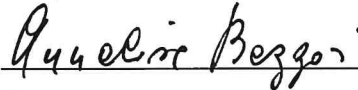
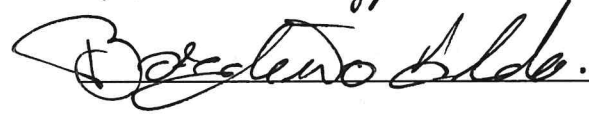
**CONTRATTO COLLETTIVO INTEGRATIVO DI LAVORO PER LE PROGRESSIONI PROFESSIONALI DEI  
 DIPENDENTI, ESCLUSI QUELLI CON QUALIFICA DIRIGENZIALE, DELL'ENTE REGIONALE PER IL DIRITTO  
 ALLO STUDIO UNIVERSITARIO DI SASSARI – TRIENNIO 2021-2022-2023**

Il giorno 17 DIC. 2021 presso la sede dell'Ente Regionale per il diritto allo  
 Studio Universitario di Sassari in Sassari, via M. Coppino n. 18, ai sensi dell'art. 12, commi 1 e 2, del  
 CCRL 15.05.01 e ss.mm.ii.,

TRA la delegazione trattante dell'Ente Regionale per il diritto allo Studio Universitario di Sassari  
 rappresentata da:

Direttore Generale Dott. Arch. Libero Meloni 

E la delegazione di parte sindacale, composta dai rappresentanti delle Organizzazioni Sindacali  
 firmatarie del CCRL e/o dell'Accordo del 21.07.2021 relativo al personale dell'Agenzia Forestas

- CGIL – FP 
- CISL – FPS 
- UIL – FPL 
- SADIRS 
- FEDRO 
- SIAD 
- FAI CISL \_\_\_\_\_
- UILA UIL \_\_\_\_\_
- SNAF FNA \_\_\_\_\_
- CISAL \_\_\_\_\_
- CLARES \_\_\_\_\_

ERIDS\_SS - ERSU - 1 - 2021-12-21 - 0019002

Visto il provvedimento dell'Ufficio del Controllo Interno di Gestione relativo agli adempimenti di cui all'art. 65, comma 4, della L.R. n. 31/1998 emesso il 15/12/2021, trasmesso con nota protocollo n. 0000919 del 15/12/2021 ed acquisito al protocollo E.R.S.U. col n. 18765 in pari data, è sottoscritto, nei limiti del provvedimento medesimo, il seguente contratto collettivo integrativo di lavoro per le progressioni professionali del personale dipendente dell'Ente Regionale per il diritto allo Studio Universitario di Sassari.

#### ARTICOLO 1

1. Con il presente contratto le parti danno attuazione, per gli anni 2021, 2022 e 2023, alle disposizioni in materia di progressioni professionali all'interno delle categorie del personale dell'Ente Regionale per il diritto allo Studio Universitario di Sassari 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 dal Coran e dalle OO.SS. rappresentative del Comparto Regione – Enti regionali.

#### ARTICOLO 2

1. Per l'attuazione delle progressioni professionali del personale dell'Ente Regionale per il diritto allo Studio Universitario di Sassari sono utilizzate le risorse economiche disponibili per tale istituto nell'apposito fondo dell'annualità 2021 e, successivamente, quelle che risulteranno disponibili per le annualità 2022 e 2023 ai sensi dell'art. 10 del CCRL economico per il triennio 2016/2018 (sottoscritto definitivamente il 4 dicembre 2017), che ha sostituito il testo dell'art. 102 ter del CCRL del 15 maggio 2001, ed oltre ogni ulteriore risorsa derivante da leggi, normative e contratti di lavoro. Ciascun dipendente può effettuare una sola progressione professionale nell'arco del triennio 2021-2023 regolato dal presente contratto integrativo.

#### ARTICOLO 3

1. Il presente contratto si applica, per la prima annualità, al personale a tempo indeterminato dell'Ente Regionale per il diritto allo Studio Universitario di Sassari 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 31/12/2020 e che sia in servizio al 1° gennaio 2021. Per le successive annualità 2022 e 2023 lo

Handwritten signatures and initials at the bottom of the page, including "AB", "CP", "P. M. P.", "J. S.", "B. S.", "M. S.", and "CISL EP" with a signature.

stesso requisito dei due anni di permanenza deve essere maturato rispettivamente alla data del 31/12/2021 ed alla data del 31/12/2022, mentre quello relativo alla presenza in servizio va accertato rispettivamente alla data del 1° gennaio 2022 (seconda annualità) ed alla data del 1° gennaio 2023 (terza annualità).

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".

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 nell'Ente Regionale per il diritto allo Studio Universitario di Sassari e la permanenza effettiva nel livello retributivo viene valutata a partire dall'ultimo livello posseduto prima dell'inquadramento nell'Ente stesso, 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 inquadrato nell'Ente, 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.
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 al comma 1.

BB

MB

CR

leel  
MSP

CISLER  
3  
Pign

La decorrenza delle progressioni è comunque non anteriore al 1° gennaio dell'anno nel quale è sottoscritto il presente contratto integrativo.

6. L'Ente Regionale per il diritto allo Studio Universitario di Sassari indice, per ciascuna delle tre annualità previste dal presente Accordo, la selezione per tutte/i 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'Ente Regionale per il diritto allo Studio Universitario di Sassari 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 risulti inserito nel 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.

#### 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 specificato nel precedente art. 2.
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

CISL FIP

AB

ch

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.

## 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, 5 e 6, dell'Accordo, ai 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	19	19	19	14
Diploma 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'Ente Regionale per il diritto allo Studio Universitario di Sassari 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	- 13,33 punti per anno intero (13,34 per il primo anno) - 1,11 per mese o frazione di mese superiore ai 15			

AB

CP

CISL FP

Jeck

5

PPB

massimo di 40 punti).	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

#### 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:
  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 dal dipendente.

Nel caso che la/il dipendente abbia conseguito:

  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;
  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;
  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.

CP

AB

CISLFP

del

del

M. B.

5. La proposta di valutazione è formulata dal dirigente di servizio, dal coordinatore dell'unità di progetto avente qualifica dirigenziale o dal capo di gabinetto cui è assegnata/o la/il dipendente. Il Direttore generale, tenuto conto della proposta, esprime la valutazione finale che può essere anche motivatamente difforme dalla proposta.
6. Per le/i dipendenti incardinati presso la direzione generale, le partizioni organizzative quali gli uffici del controllo interno di gestione, ispettivo, e gli altri uffici non dipendenti da una direzione generale, la valutazione è effettuata dal superiore gerarchico della struttura. Per il funzionario coordinatore di unità di progetto la valutazione è effettuata dall'organo sovraordinato competente.
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.
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/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), nonché per il personale che presta servizio presso il Consiglio regionale, è attribuito, a cura della direzione generale, il punteggio medio ricavabile dalle valutazioni assegnate dalla direzione generale / partizione amministrativa o ufficio di appartenenza.
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/il 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.  
Nel caso in cui la valutazione deve essere resa da un funzionario coordinatore di unità di progetto il personale assegnato a tali unità è valutato dal direttore generale.
11. In caso di parità di punteggio prevale il criterio della maggiore anzianità anagrafica. Dovendosi riscontrare un'ulteriore parità di punteggio si utilizzerà il criterio della maggiore anzianità di servizio.

AA      CR      CISLFO      Gek      PPLB

**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.

**Quantificazione Fondo per le progressioni professionali dell'Ente Regionale per il diritto allo Studio Universitario di Sassari 2021**

FONDO PER LE PROGRESSIONI PROFESSIONALI E.R.S.U. DI SASSARI ANNO 2021				
ART. 102TER CCRL	VOCI	IMPORTO NETTO	ONERI RIFLESSI AL 36,285	TOTALE
Comma 1 lett. a)	RIA cessati 2013	4.875,64	1.769,13	6.644,77
	RIA cessati 2014	7.817,60	2.836,62	10.654,22
	RIA cessati 2015	2.857,26	1.036,76	3.894,02
	RIA cessati 2016	0,00	0,00	0,00
	RIA cessati 2017	8.960,84	3.251,44	12.212,28
	RIA cessati 2018	2.689,26	975,80	3.665,06
	RIA cessati 2019	18.613,84	6.754,03	25.367,87
	RIA cessati 2020	8.144,36	2.955,18	11.099,54
Comma 1 lett. b)	Differenziale retributivo cessati 2015	4.718,00	1.711,93	6.429,93
	Differenziale retributivo cessati 2016	0,00	0,00	0,00
	Differenziale retributivo cessati 2017	21.426,44	7.774,58	29.201,02
	Differenziale retributivo cessati 2018	5.666,22	2.055,99	7.722,21
	Differenziale retributivo cessati 2019	45.329,76	16.447,90	61.777,66
	Differenziale retributivo cessati 2020	22.664,88	8.223,95	30.888,83
Comma 1 lett. c)	Risorse a regime dal 2018 (Nota RAS Prot. n.P. 9426 del 28/03/2018)	145,25	52,70	197,95
Comma 2	Ulteriori risorse dal 2016	10.627,23	3.856,09	14.483,32
	Ulteriori risorse dal 2017	5.941,99	2.156,05	8.098,04
	Ulteriori risorse dal 2018	7.518,44	2.728,06	10.246,50
TOTALE FONDO PER LE PROGRESSIONI PROFESSIONALI 2021		177.997,00	64.586,21	242.583,21
Spesa a regime progressioni 2018, 2019 e 2020		79.067,38	28.689,60	107.756,98
<b>TOTALE FONDO PER LE PROGRESSIONI PROFESSIONALI 2021 decurtato della spesa a regime progressioni 2018, 2019 e 2020</b>		<b>98.929,62</b>	<b>35.896,61</b>	<b>134.826,23</b>

CISLFP  
 [Signature] CP [Signature] AS [Signature] [Signature]



**Totale stanziamento di bilancio 2021/2023 Capitoli SC02.0158, SC02.0159 e SC02.0160**

2021	2022	2023
134.826,23	134.826,23	134.826,23

Sassari 17 DIC. 2021

Il Direttore Generale Dott. Arch. Libero Meloni

CGIL – FP

CISL – FPS

UIL – FPL

SADIRS

FEDRO

SIAD

FAI CISL \_\_\_\_\_

UILA UIL \_\_\_\_\_

SNAF FNA \_\_\_\_\_

CISAL \_\_\_\_\_

CLARES \_\_\_\_\_

ERIDS\_SS - ERSU - 1 - 2021-12-21 - 0019002

