

CONTRATTO COLLETTIVO INTEGRATIVO DI LAVORO PER LE PROGRESSIONI PROFESSIONALI DEI DIPENDENTI, ESCLUSI QUELLI CON QUALIFICA DIRIGENZIALE, DELL'AGENZIA SARDA DELLE ENTRATE - TRIENNIO 2024 – 2025 - 2026

Il giorno 30 dicembre 2024 presso La Direzione generale dell'Agencia Sarda delle Entrate, ai sensi dell'art. 12, commi 1 e 2, del CCRL 15.05.01 e ss.mm.ii., sono presenti la delegazione trattante dell'Agencia Sarda delle Entrate rappresentata da:

Direttore Generale

Dott.ssa Stefania Masala

e la delegazione di parte sindacale, composta dai rappresentanti delle Organizzazioni Sindacali firmatarie del CCRL:

CGIL – FP

CISL – FPS

UIL – FPL

CLARES

FESAL

SNAF

–

parti, come sopra rappresentate, sottoscrivono il seguente accordo:

ARTICOLO 1

1. Con il presente contratto le parti danno attuazione, per gli anni 2024, 2025 e 2026, alle disposizioni in materia di progressioni professionali all'interno delle categorie del personale dell'Amministrazione regionale contenute nell'“Accordo sulle progressioni professionali

all'interno della categoria o area" (d'ora in avanti Accordo), sottoscritto il 10 novembre 2009 ed 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'Agenzia Sarda delle Entrate sono utilizzate le risorse economiche disponibili per tale istituto nell'apposito Fondo dell'annualità 2024, e successivamente quelle che risulteranno disponibili per le annualità 2025 e 2026, ai sensi dell'art. 12 del CCRL economico per il triennio 2022 – 2024 (certificato dalla sezione di Controllo della Corte dei Conti con deliberazione n. 222/2024), che ha sostituito l'art. 102 ter del CCRL del 15 maggio 2001, e dell'art. 4 del medesimo CCRL, che ha sostituito l'art. 68 del CCRL del 15 maggio 2001 ed ogni ulteriore risorsa derivante da leggi, normative e contratti di lavoro.
2. Le risorse disponibile sono allocate nel capitolo **SC 01.0595**, come segue:

2024	2025	2026
€ 41.800	€ 41.800	€ 41.800

3. Ciascun dipendente può effettuare una sola progressione professionale nell'arco del triennio 2024-2026 regolato dal presente contratto integrativo.

ARTICOLO 3

1. Il presente contratto si applica, per la prima annualità, al personale a tempo indeterminato dell'Agenzia Sarda delle Entrate regionale avente due anni di permanenza effettiva nel livello retributivo di appartenenza, ai sensi dell'Accordo sulle progressioni del 10.11.2009, art. 1 comma 3, maturata alle dipendenze delle amministrazioni del Comparto regionale alla data del 31/12/2023 e che sia in servizio al 1° gennaio 2024. Per le successive annualità 2025 e 2026 lo stesso requisito dei due anni di permanenza deve essere maturato rispettivamente alla data del 31/12/2024 ed alla data del 31/12/2025, mentre quello relativo alla presenza in servizio va accertato rispettivamente alla data del 1° gennaio 2025 (seconda annualità) ed alla data del 1° gennaio 2026 (terza annualità).

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, ed i periodi di servizio a tempo indeterminato maturati in altre Amministrazioni del Sistema Regione o pubbliche in generale, in categoria uguale, o corrispondente a quella di inquadramento nell'Amministrazione regionale.
3. 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 2024 e che abbia maturato i requisiti.
4. 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.
La decorrenza delle progressioni è comunque non anteriore al 1° gennaio dell'anno nel quale è sottoscritto il presente contratto integrativo.
5. L'agenzia 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 nel precedente comma 3. 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.
6. Al fine di rendere più celere ed efficiente la procedura, resta inteso che le/i dipendenti che presentano la domanda per la prima annualità (2024) e non vengono collocati in posto utile nelle graduatorie della stessa annualità, non dovranno ripresentare la domanda per l'annualità successiva (2025), 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 2025. Restano fermi tutti i requisiti sopra specificati ed in particolare la presenza in servizio alla data di decorrenza della progressione.

ARTICOLO 4

1. I contingenti del personale ammesso alle progressioni professionali, per ciascuna decorrenza, sono così individuati, ai sensi dell'art. 1 comma 2 dell'Accordo del 10.11.2009, sino all'esaurimento delle risorse disponibili, come specificato nel precedente 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, 5 e 6, dell'Accordo sulle progressioni del 10.11.2009, 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	18,5	18,5	18	12
Diploma di laurea triennale	19	19	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, i punteggi aggiuntivi dello 0,25 per le due specifiche casistiche (titoli post laurea e titoli professionali) sono cumulabili tra loro e con il punteggio indicato per uno degli altri titoli di studio, con il limite massimo attribuibile di punti 20.

A ciascun titolo di studio è attribuito l'esatto punteggio sopraindicato. I punteggi relativi ai titoli di studio non sono fra loro cumulabili, con l'eccezione di quanto sopra previsto.

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)	13,33 punti per anno intero 1,11 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

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 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 almeno due volte nelle ultime tre valutazioni concluse la prima classe di merito, il punteggio da assegnare nella proposta di valutazione è di 36 punti;
 3. per almeno una volta nelle ultime tre valutazioni concluse la prima classe di merito, il punteggio da assegnare nella proposta di valutazione è di 34 punti.
5. La proposta di valutazione è formulata dalla/dal dirigente di servizio cui è assegnato la/il dipendente. Il direttore generale tenuto conto della proposta, esprime la valutazione finale che può essere anche motivatamente difforme dalla proposta.
6. Ai fini di una più motivata valutazione, la/il dirigente valutatore acquisisce ogni elemento utile ai fini del giudizio, anche eventualmente confrontandosi con i precedenti responsabili della struttura, dandone poi conto nelle osservazioni in nota alla scheda.
7. Per il personale che presta 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.
8. Per tutte/i le/i dipendenti per i quali non è possibile acquisire elementi oggettivi (schede di valutazione o altro) è attribuito, a cura della Direzione generale, il punteggio medio ricavabile dalle valutazioni assegnate dalla direzione generale/partizione amministrativa o ufficio di appartenenza. Si applica l'art. 72 ter comma 4 del CCRL vigente (personale in aspettativa sindacale).
9. In caso di vacanza della/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 della/del dipendente facente funzioni, in quanto a sua volta destinatario delle stesse procedure di progressione professionale.

10. 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.

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.

Direttore Generale ASE _____

CGIL – FP _____

CISL – FPS _____

UIL – FPL _____

CLARES _____

FESAL _____

SNAF _____

Cagliari, 30 dicembre 2024