

**CONTRATTO COLLETTIVO INTEGRATIVO
PER LE PROGRESSIONI PROFESSIONALI
DEL PERSONALE DIPENDENTE NON DIRIGENTE DELL'ARPAS
ANNO 2026**

CONTRATTO COLLETTIVO REGIONALE DI LAVORO

21 gennaio 2026

CONTRATTO COLLETTIVO INTEGRATIVO DI LAVORO PER LE PROGRESSIONI PROFESSIONALI DEI DIPENDENTI CON QUALIFICA NON DIRIGENZIALE DELL'AGENZIA REGIONALE PER LA PROTEZIONE DELL'AMBIENTE DELLA SARDEGNA (ARPAS)

PREMESSE

- La L.R. n. 6/2006 ha istituito l'Agenzia Regionale per la Protezione dell'Ambiente della Sardegna (ARPAS), con le funzioni di monitoraggio e controllo ambientale del territorio regionale, secondo quanto stabilito dalla L. 61/94 e dal D. Lgs. 152/2006 e s.m.i.;
- All'ARPAS sono trasferite le competenze in materia di controllo e monitoraggio ambientale, supporto tecnico-scientifico alle autorità competenti in materia ambientale, elaborazione di dati e informazioni di interesse ambientale, e supporto tecnico-scientifico nella valutazione di impatto ambientale e nei procedimenti autorizzativi;
- Al personale dell'Agenzia si applicano le disposizioni della legge regionale n. 31 del 1998 e successive modifiche ed integrazioni e i contratti collettivi regionali di lavoro dei dipendenti e dei dirigenti dell'Amministrazione regionale e degli enti;
- Il personale dell'ARPAS fa parte del comparto unico di contrattazione collettiva regionale.
- Visti i CCRL del 14/05/2001, 06/12/2005, 08/10/2008 e 18/02/2010 e successivi;
- Vista la L.R. 31/98 e ss.mm.ii., il CCRL vigente ed in particolare gli articoli 9 e 10 che prevedono che la contrattazione collettiva è articolata su due livelli: a) contratto collettivo regionale e b) contratto integrativo;
- Considerato che quindi è necessario procedere con la concertazione limitatamente alle materie indicate dall'art. 10 del CCRL vigente;
- Vista la rappresentatività del comparto Regione, in possesso dei requisiti di rappresentatività ai sensi degli art. 59 e 60 della L.R. n. 31/1998;
- Vista l'ipotesi di contratto collettivo integrativo per le progressioni professionali del personale dipendente non dirigente dell'ARPAS sottoscritta in data 10 dicembre 2025, approvata con DDG n. 2381/2025 del 11/12/2025;
- Vista l'asseverazione del Collegio dei Revisori dell'Agenzia, rilasciata in data 9 gennaio 2026, riguardo all'ipotesi di contratto collettivo integrativo decentrato medesima

²

L'anno 2026, il giorno 21 del mese di gennaio presso la sede dell'Agenzia Regionale per la Protezione dell'Ambiente della Sardegna (ARPAS), in via L. Contivecchi n.7, Cagliari, ai sensi dell'art. 12, commi 1 e 2, del CCRL15/05/2001 e ss.mm.ii., sono presenti per la contrattazione integrativa per le progressioni professionali

per l'Agenzia:

La Direttrice Generale

Dott.ssa Nicoletta Vannina Ornano

per le Organizzazioni Sindacali:

FP CGIL

Nome e Cognome

ALESSANNA FANTINI

FP CISL

Nome e Cognome

ANDREA ZORRA
MASSIMO ROCCHI

UIL FPL

Nome e Cognome

.....

FESAL RAS

Nome e Cognome

.....

CLARES

Nome e Cognome

.....

SI CONVIENE QUANTO SEGUE

ARTICOLO 1

1. Con il presente contratto le Parti danno attuazione, per l'anno 2026, alle disposizioni in materia di progressioni professionali all'interno delle categorie del personale dipendente, di qualifica non dirigenziale, dell'Agenzia regionale per la protezione dell'ambiente della Sardegna (ARPAS) contenute nell' "Accordo sulle progressioni professionali all'interno della categoria o Area" (d'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'ARPAS sono utilizzate le risorse economiche disponibili per tale istituto nell'apposito Fondo dell'annualità 2025 (costituito ai sensi dell'art.146 del CCRL del 15/05/2001, introdotto dall'art.1 dell'"Accordo per l'attuazione delle deliberazioni della Giunta regionale n 17/58 del 19.05.2022, n. 24/8 del 13.07.2023, n. 38/51 del 17.11.2023 e n. 38/16 del 2.10.2024. Transito del personale dipendente dell'Agenzia regionale per la protezione dell'Ambiente della Sardegna nel Contratto collettivo regionale di lavoro", sottoscritto il 22/01/2025), e successivamente quelle che risulteranno disponibili per l'annualità 2026, ai sensi dell'art.12 del CCRL-parte economica, per il triennio 2022 – 2024, (sottoscritto definitivamente il 20 dicembre 2024), che ha sostituito l'art.102 ter del CCRL del 15 maggio 2001, e inoltre quelle previste, ed ogni ulteriore risorsa derivante da leggi, normative e contratti di lavoro).

ARTICOLO 3

1. Il presente contratto si applica, per l'anno 2026, al personale a tempo indeterminato dell'Agenzia regionale ARPAS avente due anni di permanenza effettiva senza soluzione di continuità nel livello retributivo di appartenenza, maturata alle dipendenze delle Amministrazioni del Comparto Regione.
2. Il presente accordo si applica anche al personale, proveniente dal Sistema regione e/o da altra pubblica Amministrazione, a seguito di cessione del contratto

Mario M. Rauli Martí Ali

- o mobilità, che risulta in servizio al 1° gennaio 2026 e che abbia maturato i medesimi requisiti.
3. Il personale in posizione di comando o distacco, compreso il distacco sindacale, è ammesso alla selezione per la progressione professionale, ai sensi degli artt. 4 e 5 dell'Accordo.
 4. Le progressioni professionali hanno decorrenza giuridica ed economica dal 1° gennaio 2026, anno successivo a quello di accertamento del requisito della permanenza biennale nel livello economico di appartenenza (2024-2025), 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.
 5. L'ARPAS indice, per l'annualità interessata 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 degli elenchi degli aventi diritto, vengono predisposte d'ufficio graduatorie che tengano conto del contingente annuale per singolo livello economico e dei punteggi conseguiti dal personale avente titolo per l'annualità 2026.
 6. Al personale dell'Agenzia 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. Il contingente del personale ammesso alle progressioni professionali, per l'anno 2026, è individuato, ai sensi dell'art. 1 comma 2 dell'Accordo, sino all'esaurimento delle risorse disponibili, come specificato nel precedente art. 2.

ARTICOLO 5

1. La selezione del personale ammesso alle progressioni professionali avviene 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 di laurea vecchio ordinamento/specialistica/magistrale	20	20	20	20

I titoli di studio devono essere posseduti al 1° gennaio 2026.

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'Amministrazione non ha garantito parità di accesso a tutti i/le dipendenti.

B - Esperienza di servizio maturata nel livello economico	CAT. A	CAT. B	CAT. C	CAT. D
Punteggio da attribuire per anno o frazione di anno, 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			

L'esperienza di servizio maturata nel livello economico precedente il passaggio al CCRL sarà valutata considerando il livello economico posseduto al momento della confluenza secondo la tabella di equiparazione approvata con l'accordo di confluenza.

C - Valutazione della competenza professionale	CAT. A	CAT. B	CAT. C	CAT. D
--	--------	--------	--------	--------

Roberto M. Abacile Autó

Punteggio	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:
 - 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. I fattori sono valutati tenendo conto:
 - a) dei risultati individuali accertati dal sistema di valutazione vigente negli anni 2024 e 2025;
 - b) dell'autovalutazione espressa dalla/dal dipendente.

Nel caso in cui la/il dipendente abbia conseguito:

- per due volte nelle ultime due valutazioni concluse la prima classe di merito, il punteggio da assegnare nella proposta di valutazione è di almeno 38 punti;
- per una volta nelle ultime due valutazioni concluse la prima classe di merito, il punteggio da assegnare nella proposta di valutazione è di almeno 36 punti;

Ai fini del sistema di valutazione di Arpas precedente alla confluenza nel CCRL si allega la tabella di equiparazione parte integrante del presente accordo.

4. La proposta di valutazione è formulata dal/dalla Dirigente del Servizio e dal Direttore dell'Area di riferimento cui è assegnato il/la dipendente. La Direttrice Generale tenuto conto della proposta, esprime la valutazione finale che può essere anche motivatamente difforme dalla proposta.
5. Ai fini di una più motivata valutazione, il/la 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 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.



7. 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.
8. In caso di vacanza del Dirigente e di temporanea assenza, la valutazione è espressa direttamente dalla Direttrice Generale. La stessa Direttrice 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.
9. 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.

ARTICOLO 7

1. La presente ipotesi di contratto è subordinata alla positiva certificazione da parte del Collegio dei revisori dei conti dell'Agenzia, della compatibilità dei costi con i vincoli di bilancio e quelli derivanti dall'applicazione delle norme ex art. 3, comma 2, lett. d), L.R. n. 7/2023.

ARTICOLO 8

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.

Cagliari, 21 gennaio 2026

M. Giannì
M. M. Giannì

ALLEGATO – TABELLA DI EQUIPARAZIONE

Scala dei punteggi sistema di valutazione Arpas CCNL Sanità (min 0,5 – max 2,0)	Classe di merito RAS
2	Molto positivo
1,88	
1,75	
1,62	Positivo
1,50	
1,38	
1,25	Sufficiente
1,12	
1	
0,88	
0,75	Insufficiente
0,62	
0,5	


 Stefano Mazzoni


