

Ente acque della Sardegna

CONTRATTO COLLETTIVO INTEGRATIVO PERSONALE NON DIRIGENTE ENTE ACQUE DELLA SARDEGNA

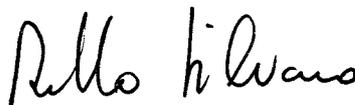
Tra il Direttore Generale f.f. dell'Ente acque della Sardegna
Ing. Roberto Silvano

e

le Organizzazioni sindacali regionali firmatarie del contratto regionale
C.G.I.L.F.P., C.I.L.S.F.P., U.I.L.- F.P.L REGIONALE , S.A.D.I.R.S.,
Si concorda quanto segue

Il giorno 22 del mese di novembre dell'anno 2011, presso la sede dell'Ente, via Mameli n. 88, in Cagliari sono presenti per la contrattazione integrativa la delegazione trattante per l'Ente Acque della Sardegna rappresentata da:

Direttore Generale - Ing. Roberto Silvano

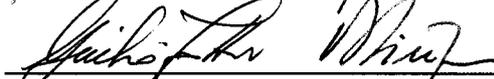


Per i rappresentanti delle Organizzazioni Sindacali firmatarie del contratto collettivo di lavoro:

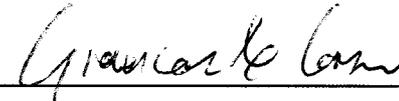
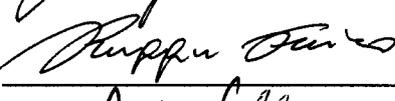
C.G.I.L. - F.P.



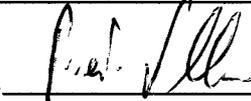
C.I.S.L. - F.P.



U.I.L. - F.P.L.



S.A.D.I.R.S. - UGL.



FEDRO _____

FENDRES SAFOR CONFSAL _____

SAF _____

Le parti come sopra rappresentate sottoscrivono il contratto collettivo integrativo di lavoro del personale non dirigente dell'Ente acque della Sardegna relativo alle progressioni professionali, a seguito dell'ipotesi del predetto contratto integrativo siglata in data 21.10.2011 e certificata dall'Ufficio Controllo Interno di Gestione con nota prot. n. 850 del 16.11.2011

ARTICOLO 1

1. Con il presente contratto le parti danno attuazione, per gli anni 2007 e seguenti, alle disposizioni in materia di progressioni professionali all'interno delle categorie del personale dell'Ente acque della Sardegna contenute nell' "Accordo sulle progressioni professionali all'interno della categoria o area" (di seguito definito Accordo) sottoscritto il 10 e 18 novembre 2009.

Ente acque della Sardegna

ARTICOLO 2

1. Per l'attuazione delle progressioni professionali del personale dell'ENAS sono utilizzate le risorse economiche rese disponibili per tale istituto ai sensi dell'art. 2 dell' Accordo e fatte oggetto di stanziamento nel relativo capitolo del bilancio ENAS.

ARTICOLO 3

1. Il presente contratto si applica al personale a tempo indeterminato dell'ENAS in possesso del requisito di due anni di permanenza effettiva nel livello retributivo di appartenenza ai sensi dell'art. 1 comma 3 dell'Accordo. La permanenza effettiva è conseguente all'avvenuto inquadramento nel livello stesso, sia per gli effetti giuridici che per gli effetti economici. Ai fini del calcolo della permanenza effettiva e dell'esperienza maturata in servizio nel livello retributivo sono computati anche i periodi maturati nel medesimo livello economico con contratti di lavoro dipendente a tempo determinato, ai sensi dell'art. 63 del CCRL vigente. Il presente accordo si applica anche al personale ex ESAF proveniente dalla società Abbanoa, ai sensi dell'articolo 1 comma 4 della LR. n. 12/2010 inquadrato nei ruoli dell'ENAS.

2. Le progressioni professionali avranno pertanto decorrenza dal 1 gennaio dell'anno successivo a quello dell'accertamento del requisito di cui sopra.

3. L'ENAS indice la selezione per tutti coloro, ancorché collocati in quiescenza, che abbiano maturato almeno due anni di permanenza effettiva nel livello economico **entro il 31 dicembre dell'anno 2009**. L'ENAS sulla base dei dati in possesso dei propri uffici, dei punteggi riportati nella scheda di valutazione di ogni singolo dipendente predisposta e redatta in base all'articolo 1, comma 7 dell'Accordo, predispone **una sola graduatoria** che tenga 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.

Con esclusivo riferimento al quadriennio 2007/2010 il personale ammesso alla selezione effettua **un solo transito**.

4. Ai fini dell'attuazione dell'art. 18 comma 44 della L.R. 12/2011 i requisiti di cui sopra devono essere posseduti entro il 31 dicembre 2009.

5. Nei commi precedenti non sono considerati coloro che sono transitati in altra amministrazione del comparto regionale prima del 31 dicembre 2009.

6. Il costo dei transiti nel livello economico superiore dei dipendenti collocati in quiescenza entro il 31 dicembre 2009 grava sulle risorse disponibili fino alla data di cessazione.

7. Le progressioni professionali decorrenti dal 1 gennaio 2011 avranno effetto esclusivamente giuridico ai sensi dell'art. 9 comma 21 del D.L. 31 maggio 2010 n. 78 come convertito nella L. 30 luglio 2010 n. 122.

ARTICOLO 4

1. Ai sensi dell'art. 1, comma 2, dell'Accordo i contingenti di personale ammessi alle progressioni professionali sono individuati sulla base della ripartizione delle risorse disponibili in proporzione al numero dei dipendenti in servizio nei singoli livelli economici ed in possesso del requisito della permanenza effettiva nel livello economico per un periodo di tempo non inferiore ai due anni accertata al 31/12 dell'anno

Ente acque della Sardegna

precedente a quello di decorrenza delle progressioni professionali* e maturata alle dipendenze delle Amministrazioni del comparto regionale.

I contingenti del personale ammesso alle progressioni professionali, per ciascuna decorrenza, sono individuati ai sensi del predetto art. 1, comma 2 dell'Accordo, sino all'esaurimento delle risorse disponibili.

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 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'ENAS 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 mese o frazione di mese (superiore ai 15 giorni) di anzianità giuridica all'interno del livello economico	0,33 (fino ad un massimo di 40 punti)			

C - Valutazione della competenza professionale	CAT. A	CAT. B	CAT. C	CAT. D
Punteggio	da 0 a 40			

Ente acque della Sardegna

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:

- dei risultati individuali accertati dal sistema vigente di valutazione espressi col giudizio sintetico di cui alla scheda A;
- dell'autovalutazione espressa dal dipendente.

Nel caso che il dipendente abbia conseguito, per almeno due anni nel quadriennio 2007-2010, la prima classe di merito nel giudizio sintetico prima indicato, il punteggio minimo complessivo da assegnare nella proposta di valutazione è di 36 punti.

5. La proposta di valutazione è formulata dal dirigente cui è assegnato il dipendente (Direttore generale o di Servizio) e, nei confronti del personale cessato dal servizio, dal dirigente della struttura di ultima assegnazione.

6. Il Direttore generale tenuto conto della proposta, esprime la valutazione finale che può essere anche motivatamente difforme dalla proposta presentata.

7. Per costruire il periodo lavorativo di riferimento, 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 servizio presso altre amministrazioni, il valutatore dovrà acquisire gli elementi utili per la valutazione dalle amministrazioni presso le quali il dipendente ha prestato servizio.

9. Per tutti i dipendenti per i quali non è possibile acquisire elementi oggettivi (schede di valutazione o altro) è attribuito il punteggio medio ricavabile dalle valutazioni di cui alla lettera C) assegnate al personale dell'Ente della medesima categoria.

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 il dipendente temporaneamente incaricato di funzioni di direzione di Servizio privo del dirigente titolare e tutto il personale assegnato al servizio

Ente acque della Sardegna

medesimo, data l'incompatibilità del ruolo di valutatore del dipendente facente funzioni, in quanto a sua volta destinatario delle stesse procedure di progressione professionale.

11. Al termine della attribuzione dei punteggi, in caso di parità di punteggio prevale il criterio dell'anzianità anagrafica e dovendosi riscontrare un ulteriore parità prevale il criterio del carico familiare.

ARTICOLO 7

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.

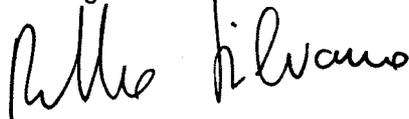
ARTICOLO 8

Al presente CCI si allegano per farne parte integrante, le schede per la valutazione della competenza professionale di cui al precedente art.6, per le categoria A e per le categorie B, C e D, rispettivamente sotto le lettere A, B, C e D.

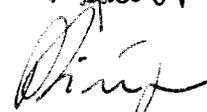
Letto, approvato e sottoscritto

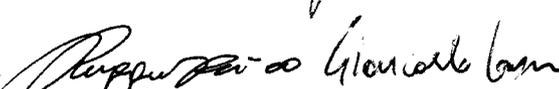
Data 22/11/2011

Il Direttore Generale f.f.
Ing. Roberto Silvano



C.G.I.L. F.P. 

F.P.S. C.I.S.L. SINDER 

U.I.L. F.P. 

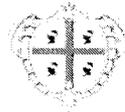
S.A.D.I.R.S. - UCC 

Allegato A- scheda valutazione personale categoria A
Allegato B- scheda valutazione personale categoria B, C, D.
Allegato C - scheda valutazione finale
Allegato D - scheda valutazione finale - autovalutazione



Ente acque della Sardegna

Via Mameli, 88 - 09123 Cagliari
Tel 070 - 6021.1 - Fax 070 - 670758



SCHEDA CATEGORIA A					
Matricola	Cognome	Nome	Categoria	Liv. Eco.	
Servizio					
I FASE*	Valutazione risultati prestazione annuale espresso nella Scheda A del Direttore generale)			(Giudizio)	
	Anno		Giudizio		
	2006				
	2007				
	2008				
	2009				
Prima classe di merito per almeno due anni nel quadriennio			SI	NO	
*Nel caso in cui sia stato conseguito il giudizio di ottimo per almeno due annualità negli anni di riferimento, il punteggio minimo da assegnare è pari a 36.					
II FASE	Valutazione dello sviluppo della competenza professionale (Max 40 punti)				
		Punteggio	Punteggio	Punteggio	
		Da 1 a 8	Da 1 a 12	finale	
	1. Conoscenza Professionale				
	2. Abilità tecnica o capacità operativa				
3. Iniziativa e autonomia lavorativa					
4. Integrazione personale nella struttura o livello di partecipazione all'organizzazione					
Per i fattori 1 e 3 il punteggio il punteggio va da 1 a 8 Per i fattori da 2 a 4 il punteggio va da 1 a 12					
III FASE	Valutazione ai sensi dell'art. 8 del			Contratto	
	Collettivo Integrativo di lavoro ENAS				
Nel caso in cui non sia possibile acquisire le schede di valutazione della prestazione annuale dell'intero periodo di riferimento, deve essere attribuito il punteggio medio relativo alle valutazioni dello sviluppo della competenza professionale della Direzione generale o di altra partizione amministrativa di appartenenza.					
Punteggio medio della Direzione generale o altra partizione amministrativa					

Firma Direttore di Servizio

Firma Direttore Generale

Firma del dipendente per presa visione

Cisli EP

MIL/FPL

SARDES - yga

Pa. Illu

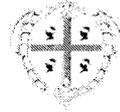
Pa. Illu

he



Ente acque della Sardegna

Via Mameli, 88 - 09123 Cagliari
Tel 070 - 6021.1 - Fax 070 - 670758



SCHEDA VALUTAZIONE FINALE

Quadriennio 2007/2010

Matricola	Cognome	Nome	Categoria	Liv. Eco.

Servizio	
-----------------	--

Valutazione Finale	
Sntesi della valutazione (MAX 40 punti)	

Motivazioni del valutatore:

Autovalutazione del dipendente:

Firma Direttore di Servizio

Firma Direttore Generale

Firma del dipendente per presa visione

CISU FP
[Signature]

USL / FPL
[Signature]
G. Carru

SADINA - UCL
[Signature]

[Signature]

ME

