

# Ente acque della Sardegna

INSUFFICIENTE 0%  
NON CLASSIFICATO 0%

La quota del Fondo verrà quindi attribuita ai dipendenti tenuto conto delle categorie di appartenenza previste dal CCL vigente, della percentuale di part-time e delle riduzioni per assenze, escluso il congedo ordinario, infortunio e/o malattie per causa di servizio e assenze obbligatorie (art. 47, comma 4 e 5, CCL 15.5.2001).

Per ogni giornata lavorativa di assenza oltre i 15 giorni è operata una trattenuta di 1/250. Oltre i 130 giorni lavorativi di assenza la trattenuta è del 100%.

Nel caso di assenze per malattia (art. 48 comma 9, come modificato dall'art. 13 del CCRL 08.07.2001), assenza ex art. 33 legge n. 104/92, donazione sangue, volontariato, 150 ore di permessi per diritto allo studio e permessi previsti all'art. 40 lettera a) del vigente CCRL, richiami militari e permessi sindacali, non verrà operata alcuna trattenuta fino ad un massimo di 45 giornate lavorative. Per ogni giornata di assenza oltre i 45 giorni è operata una trattenuta di 1/250.

Le somme che dovessero non essere assegnate in base alla valutazione della prestazione collettiva saranno ripartite, in seguito alla valutazione individuale, ai soli dipendenti che hanno conseguito una valutazione nei giudizi molto positivo, positivo e sufficiente.

Il compenso risultante da tale percentuale sarà parametrato alle categorie di appartenenza dei singoli dipendenti previste dal CCL vigente (categoria A 1,00; categoria B 1,15; categoria C 1,35; categoria D 1,47) e alla percentuale di part-time autorizzato.

Nel caso in cui il dipendente nel corso dell'anno abbia avuto un passaggio di categoria, il valutatore dovrà procedere alla predisposizione di due schede separate di valutazione. In questo modo la quota di retribuzione di rendimento relativa alla prestazione individuale sarà proporzionata al numero di giorni prestati nelle differenti categorie.

Se il dipendente nel corso dell'anno è stato assegnato ad altro Servizio sarà valutato da ciascun dirigente della struttura presso cui ha svolto la propria attività.

Il pagamento della retribuzione di rendimento dovrà avvenire entro tre mesi dalla data di approvazione della bozza di accordo, da parte dell'Ufficio del Controllo interno di Gestione.

## Art. 9

### EFFETTI DELLE SANZIONI DISCIPLINARI SULLA QUANTIFICAZIONE DELLA RETRIBUZIONE DI RENDIMENTO

Il totale della retribuzione di rendimenti attribuito a ciascun dipendente, ottenuto dalla somma della quota derivante dalla valutazione collettiva e della prestazione individuale, è decurtata come in appresso specificato nel caso di chiusura di procedimento disciplinare a cui abbia fatto seguito l'applicazione di sanzioni disciplinari, secondo la seguente graduazione:

- richiamo scritto: riduzione del 5%
- multa non superiore a 4 ore di retribuzione: riduzione del 30%
- sospensione dal lavoro e dal trattamento economico sino ad un massimo di 5 gg. riduzione del 70%
- sospensione dal lavoro e dal trattamento economico superiore a 5 gg. e licenziamento (con o senza preavviso): riduzione del 100%

Le decurtazioni per sanzioni disciplinari sono fra loro cumulabili.

## ART. 10

### FONDO PER LE PROGRESSIONI PROFESSIONALI

Le parti stabiliscono che la disciplina per l'applicazione dell'istituto delle Progressioni professionali verrà discussa successivamente all'esito della contrattazione collettiva in materia.

## ART. 11

### FONDO PER LA RETRIBUZIONE DI POSIZIONE 2011

# Ente acque della Sardegna

L'ammontare del Fondo per la retribuzione di posizione per l'anno 2011 è pari ad € 340.000,00.

La quota del Fondo di posizione fino al 70% è destinato alle Unità organizzative (Settori) e non meno del 30%, per le altre soluzioni organizzative, riservando almeno la metà di tali risorse per l'attribuzione di incarichi incentivanti o comunque riconducibili a gruppi di lavoro.

## ART. 12 IMPORTI DELLA RETRIBUZIONE DI POSIZIONE

Per l'anno 2011 e per tutta la durata del presente accordo, si stabilisce che la retribuzione di posizione mensile per gli incarichi è così determinata:

- coordinamento di unità organizzative (settore):** da un minimo di € 600,00 ad un massimo di € 774,00;
- alta professionalità e attività di studio e ricerca:** da un minimo di € 500,00 ad un massimo di € 774,00;
- incarichi non comportanti la titolarità di posizione organizzativa:** da un minimo di euro 250,00 ad un massimo di euro 345,00;
- Gruppi di lavoro, di cui alla Deliberazione della G.R. 34/33 del 20/07/2009:** da un minimo di euro 250,00 ad un massimo di euro 345,00;

La retribuzione di posizione sopra indicata, di cui alla lett. a), b), c) e d), è comprensiva del compenso per il lavoro straordinario ed è corrisposta per un massimo di 12 mensilità proporzionalmente all'effettiva durata dell'incarico.

La retribuzione di coordinamento di unità organizzative (settori) può essere graduata, previo accordo con le RSU (ove esistente) e le OO.SS..

## ART. 13 CRITERI PER L'ATTRIBUZIONE DEGLI INCARICHI DI POSIZIONE

Per ognuna delle posizioni organizzative, viene pubblicato un avviso, nell'ambito del circuito di comunicazione interna all'Ente, di avvio del procedimento. Entro dieci giorni dalla pubblicazione dell'avviso gli interessati, aventi i requisiti per assumere l'incarico, presentano la propria candidatura trasmettendo il proprio curriculum professionale e indicando la/e posizione/i per la/e quale/i intendono concorrere.

Nei giorni immediatamente successivi il Direttore Generale procederà all'esame dei curricula, alla attribuzione dei punteggi e alla formazione della graduatoria tra i concorrenti. Con determinazione del Direttore Generale, per ogni posizione organizzativa, verrà approvata la graduatoria finale e attribuito l'incarico.

La graduatoria verrà formulata sulla base di tre elementi:

**A1 - Valore professionale, con specifico riferimento a:** 1) professionalità dimostrata nelle materie relative all'incarico, 2) capacità di coordinamento del personale, 3) capacità di sviluppare una proficua collaborazione con la Direzione del Servizio. I giudizi ed il conseguente punteggio deriveranno sia dall'esame del curriculum presentato, sia dalla valutazione delle capacità del candidato da parte del D.G.: Punteggio minimo 1 e massimo 10. L'attribuzione del punteggio inferiore al valore di 6 comporta la non idoneità all'incarico.

**A2 - Titolo di studio posseduto.** Punteggio: diploma 5 punti, laurea di primo livello 6,5 punti, laurea magistrale 8 punti, 1 punto per ogni ulteriore diploma, per i diplomati, o laurea, per i laureati, sino al massimo di 10 punti.

**A3 - Anzianità di servizio:** il punteggio viene determinato dalla seguente espressione: (anzianità del candidato / anzianità massima tra i candidati per quel settore) x 10. L'anzianità è espressa in mesi. Le frazioni di mesi non contano.

Il punteggio complessivo del singolo candidato (attribuendo a ciascuno dei tre elementi di cui sopra il peso rispettivamente di 60, 20 e 20) è espresso dalla seguente formula:  $Punteggio = A1 \times 60 + A2 \times 20 + A3 \times 20$ .

Per ogni posizione organizzativa verrà stilata la graduatoria dei candidati. L'incarico viene assegnato al primo classificato nella graduatoria.

# Ente acque della Sardegna

L'attribuzione dell'incarico relativo alle posizioni organizzative che, espletata la procedura sopra descritta, dovessero rimanere vacanti, verrà effettuata dalla Direzione Generale che provvede con propria determinazione motivata.

## Attribuzione dell'incarico di alta professionalità.

L'attribuzione dell'incarico è affidato alla Direzione Generale che provvede con propria determinazione motivata sulla base della valutazione del curriculum professionali dei candidati.

## Attribuzione dell'incarico individuale e la formazione dei gruppi di lavoro.

Anche in questo caso, l'attribuzione dell'incarico è affidato alla Direzione Generale che provvede con propria determinazione motivata, acquisita la manifestazione d'interesse dei componenti il gruppo di lavoro.

### Art. 14

#### STRAORDINARIO E CONTO INDIVIDUALE DELLE ORE

Fermo restando quanto disciplinato dall'art. 37 del CCR RAS 1998/2001 e tenuto conto di quanto previsto all'art. 19, comma 4 del vigente contratto di lavoro, si conferma che lo straordinario deve essere preventivamente autorizzato anche per i titolari di incarichi.

I dati relativi allo straordinario effettuato devono essere resi pubblici.

E' facoltà di ciascun dipendente usufruire, in alternativa alla relativa remunerazione delle ore effettuate, del *Conto individuale delle ore* dove confluiscono le ore relative alle prestazioni effettuate in regime di lavoro straordinario.

Ciascun dipendente, entro la fine del mese di riferimento, deve comunicare al dirigente responsabile l'intenzione o meno di avvalersi del *CONTO INDIVIDUALE DELLE ORE*.

Le ore di straordinario autorizzate ed inserite nel suddetto CONTO possono essere utilizzate come riposi compensativi, come sancito dal 38 del CCR RAS 1998/2001 in vigore, o come riduzione dell'orario giornaliero di lavoro ( nel rispetto della fascia oraria obbligatoria delle ore 9.00/13.000), necessariamente entro il 31 dicembre di ciascun anno.

Il Dirigente responsabile autorizza l'utilizzo delle ore accantonate come riposi compensativi tenendo conto delle esigenze organizzative con riferimento ai tempi, alla durata e al numero dei lavoratori contemporaneamente ammessi alla fruizione.

Trascorsi quindici giorni dalla richiesta, senza che sia stata comunicata una risposta negativa da parte del dirigente, il dipendente usufruisce delle ore come riposo compensativo, entro la settimana successiva.

Nel caso in cui il Direttore di servizio competente neghi motivatamente la concessione, lo stesso dovrà autorizzare il godimento del riposo compensativo entro i tre mesi successivi anche oltre il 31 dicembre dell'anno di riferimento.

Il numero di ore accantonate da ciascun dipendente confluenti nel "*CONTO INDIVIDUALE DELLE ORE*" viene riportato nel tabulato mensile riepilogativo delle presenze del singolo dipendente.

Nell'ipotesi in cui, il lavoratore per sua scelta, decida di non chiedere la fruizione nell'anno di riferimento, le ore accantonate vengono liquidate come lavoro straordinario.

Sono esclusi dall'applicazione delle disposizioni in materia di monte ore i dipendenti in part-time e i titolari di incarichi.

### Art. 15

#### ATTIVITA' ANTIMOBING

La Direzione generale si impegna, nell'ambito di una costante azione di prevenzione del fenomeno del "mobbing", a monitorare e controllare , situazioni critiche che possano verificarsi a danno del corretto e sereno svolgimento dell'attività lavorativa nell'ambito di ciascuna struttura.

