

Ente acque della Sardegna

CONTRATTO COLLETTIVO INTEGRATIVO DEL PERSONALE DIPENDENTE DELL'ENTE ACQUE DELLA SARDEGNA PER L'ANNO 2011

Tra il Direttore Generale dell'Ente acque della Sardegna
Ing. Giorgio Sanna
e

le Organizzazioni sindacali regionali firmatarie del contratto regionale

PREMESSO CHE

- la quantificazione del Fondo per la retribuzione di rendimento, di posizione e per le progressioni professionali ENAS annualità 2011, salve ulteriori integrazioni, è la seguente:
- la quantificazione del **Fondo per la retribuzione di posizione, rendimento e progressioni professionali ENAS annualità 2011**, salve ulteriori integrazioni, è la seguente:
 - **Fondo per la retribuzione di posizione:**
€ 340.000,00 importo dato dallo stanziamento del bilancio di previsione 2011 iscritto al cap. 11.26.05/2011 (personale dipendente);
 - **Fondo per la retribuzione di rendimento:**
€ 438.311,83 importo dato dallo stanziamento del bilancio di previsione 2011 iscritto al cap. 11.26.01/2011 (personale dipendente);
 - **Fondo per le progressioni professionali:**
€ 269.185,57 importo dato dalla riquantificazione dello stanziamento del bilancio di previsione 2011 iscritto al cap. 11.26.06/2011 (personale dipendente), salva riquantificazione di detto fondo;

SI CONVIENE QUANTO SEGUE

ART. 1 AMBITO DI APPLICAZIONE

Il presente contratto integrativo si applica a tutto il personale dipendente, escluso il personale con qualifica dirigenziale, dell'Ente acque della Sardegna con contratto a tempo indeterminato e determinato e nell'ambito della disciplina di cui agli artt. 4 e 5 del CCRL 8.10.2008 e disciplina le seguenti materie:

- criteri per l'organizzazione del lavoro;
- l'articolazione dell'orario di lavoro della sede centrale e delle sedi periferiche;
- buoni pasto;
- turni avvicendati ed interventi di reperibilità;
- specificazione ed adattamento dei criteri previsti dal vigente CCRL per la retribuzione di rendimento e di posizione;
- specifici accordi per l'applicazione dell'istituto delle progressioni professionali orizzontali;
- utilizzo risorse lavoro straordinario;
- attività antimobbing;
- integrità psico-fisica dei dipendenti, ambiente di lavoro;
- misure positive per garantire pari opportunità tra uomini e donne sul luogo di lavoro;
- formazione del personale dipendente.

ART. 2 DURATA

Il presente accordo sostituisce, per la parte normativa i precedenti Contratti Integrativi ENAS.

Gli effetti giuridici dell'accordo decorrono dal giorno successivo alla data di sottoscrizione.

Il presente CCI, salvo modifiche o nuove disposizioni del CCRL nonché diverse decorrenze previste nel presente accordo, mantiene la sua efficacia fino alla stipulazione del nuovo contratto integrativo e decade all'approvazione del nuovo CCRL, se nello stesso vengono modificate le norme relative alla contrattazione integrativa.

Ente acque della Sardegna

Copia del presente contratto collettivo integrativo è trasmesso all'Ufficio Controllo Interno di Gestione entro 10 giorni dalla sottoscrizione, a cura della Direzione Generale.

ART. 3 CRITERI PER L'ORGANIZZAZIONE DEL LAVORO

L'organizzazione del lavoro deve tendere al miglioramento delle condizioni di lavoro e alla valorizzazione professionale delle risorse umane impiegate, secondo principi di flessibilità nella gestione delle stesse.

L'azione amministrativa deve realizzare la piena separazione tra le funzioni di indirizzo e controllo e i compiti gestionali che fanno capo ai dirigenti.

L'assetto organizzativo della struttura deve essere articolato tenuto conto dei principi di responsabilità e professionalità, al fine di consentire la massima funzionalità delle risorse umane e materiali rispetto agli obiettivi finali dell'Amministrazione stessa, secondo i seguenti criteri:

- collaborazione e responsabilità di tutto il personale per il risultato dell'attività lavorativa;
- determinazione per ciascun tipo di procedimento, della unità organizzativa e del funzionario responsabile del procedimento;
- chiarezza e trasparenza nella gestione amministrativa e pubblicità degli atti e dei procedimenti nel rispetto delle norme vigenti;
- collegamento e integrazione dell'attività delle strutture attraverso la comunicazione interna e la interconnessione mediante sistemi informativi automatizzati.

La responsabilità dei procedimenti amministrativi, fa capo, di norma, ai titolari di posizioni organizzative, ferma restando la responsabilità dei singoli dirigenti.

Gli atti interni dell'Amministrazione inerenti l'organizzazione del lavoro devono altresì essere finalizzati ad assicurare economicità, speditezza, efficienza, efficacia, e rispondenza al pubblico interesse dell'azione amministrativa, secondo le modalità previste dalle vigenti disposizioni di legge e di regolamento.

Ai fini di un sempre maggior livello di armonizzazione del lavoro si ritiene opportuno pianificare il lavoro seguendo le linee sotto elencate:

- impostazione della pianificazione operativa del lavoro ad inizio anno;
- verifiche periodiche in corso d'anno;
- verifiche finali alla fine dell'anno.

ART. 4 ORARIO DI LAVORO SEDE CENTRALE E SEDI PERIFERICHE

Fermo restando quanto disciplinato dall'art. 31 del CCRL 15.5.2001 come modificato dall'art.10 del CCRL 8.10.2008, nel rispetto delle esigenze organizzative di questa Amministrazione e dell'esigenze dell'utenza, per l'intero personale l'orario di lavoro settimanale è di 36 ore, articolato in cinque giorni.

L'orario di lavoro della sede centrale di Cagliari e della sede distaccata di viale Elmas, civico 116, è fissato in 6 ore e 45' giornaliere ed un rientro pomeridiano di 2 ore e 15'.

E' ammessa la possibilità, su richiesta espressa del lavoratore, di effettuare un orario giornaliero di 6 ore e due rientri pomeridiani di 3 ore ciascuno.

Il rientro pomeridiano è convenzionalmente fissato nella giornata di mercoledì, Per esigenze di servizio o su richiesta del singolo dipendente possono essere stabilite giornate differenti.

E' consentita la flessibilità dell'orario, sia in ingresso che in uscita e pertanto, l'orario di servizio giornaliero per il personale della sede centrale di via Mameli e di viale Elmas, 116 in Cagliari, è il seguente:

Ente acque della Sardegna

MATTINA (dal lunedì al venerdì)	Ingresso 7.00 – 9.00	Uscita 13.45 – 15.45
POMERIGGIO	Ingresso 14.30 – 15.30	Uscita 16.30 – 19.30

I dipendenti della sede centrale e della sede distaccata di viale Elmas, civico 116, devono essere presenti sul luogo di lavoro nelle seguenti fasce orarie:

- antimeridiana: dalle ore 09.00 alle ore 13.00;
- pomeridiana: dalle ore 15.30 alle ore 18.00 (il dipendente dovrà garantire la presenza obbligatoria di almeno un'ora entro la predetta fascia).

Resta confermata la pausa pasto di almeno trenta (30) minuti tra l'orario di servizio del mattino e il rientro pomeridiano.

E' riconosciuta la facoltà, prevista dal CCRL, di effettuare, nei giorni di rientro pomeridiano, una prestazione lavorativa continuativa di sette (7) ore prima della pausa, fermo restando l'obbligo di completare il rimanente orario di lavoro pomeridiano garantendo il rispetto della presenza di almeno un'ora entro la fascia oraria obbligatoria di cui sopra .

Per il personale in servizio presso le sedi periferiche, l'orario di servizio settimanale, articolato in cinque giorni lavorativi, è fissato in 7 ore giornaliere ed un recupero pomeridiano di 1 ora, fatta salva l'esigenza accertata dal dirigente responsabile di prevedere turni avvicendati, per determinati periodi dell'anno o per oggettive esigenze del servizio o dell'utenza.

Vale anche per il personale delle sedi periferiche, l'obbligo della pausa di almeno mezz'ora tra la prestazione del mattino e la prestazione lavorativa pomeridiana

L'intero personale dipendente può usufruire, su specifica autorizzazione del dirigente e tenuto conto delle esigenze di servizio, di permessi per esigenze personali, non superiori alle tre ore giornaliere da recuperare obbligatoriamente entro il mese successivo. In difetto l'Amministrazione, salve le sanzioni disciplinari, procederà al relativo recupero.

ART. 5 BUONO PASTO

Il numero dei buoni pasto è computato in relazione al servizio prestato, entro il limite massimo calcolato su base annua, nel numero di 100 buoni pasto per dipendente, così come disposto dall'art. 86, comma 2, del CCRL 15.5.2011, come modificato dall'art. 26 del CCRL 8.10.2008.

L'interruzione per la pausa pranzo è ammessa a partire dalle ore 13,00.

E' consentita l'anticipazione della pausa pranzo prima della conclusione dell'orario di lavoro antimeridiano (6 ore e 45' o 6 ore nel caso dell'articolazione dell'orario di lavoro con due rientri pomeridiani) a condizione che, nell'arco dell'intera giornata lavorativa, vengano effettuate almeno 7 ore e 45' o 7 ore di lavoro, rispettivamente.

Nel caso di rientro pomeridiano e/o prestazione di lavoro straordinario, il buono pasto compete qualora il dipendente effettui una presenza lavorativa minima di un'ora, dopo la pausa.

Per il personale impiegato in turni avvicendati, ai fini della spettanza del buono pasto, la presenza in servizio deve essere garantita entro le fasce orarie 13,00 – 15,00 o 19,00 – 21,00.

ART. 6 TURNI AVVICENDATI

Ente acque della Sardegna

Qualora l'attività di esercizio e manutenzione delle opere di competenza dell'Ente richieda la continuità del servizio anche nei giorni festivi e nell'arco delle 24 ore, il Direttore di servizio competente, sulla base di quanto previsto nel presente contratto, può proporre al Direttore Generale l'attivazione di turni di lavoro avvicendati nelle fasce orarie diurne 06,00 – 14,00; pomeridiane 14,00 – 22,00 e notturne 22,00 – 06,00.

Il personale impiegato in turni avvicendati è retribuito secondo quanto previsto all'art. 11, comma 2 del CCRL 08.10.2008.

Resta confermato che il personale inserito in turni non può beneficiare dell'orario flessibile.

Art. 7 REPERIBILITÀ

La Direzione Generale, con il supporto dei Direttori di Servizio direttamente interessati all'esercizio e alla gestione delle opere, predisporre il piano dei turni di reperibilità necessario a garantire il regolare funzionamento e la sicurezza degli impianti del sistema idrico multisettoriale di cui l'Ente ha la responsabilità gestionale.

Nella predisposizione del piano dei turni di reperibilità, da sottoporre al confronto con le OO.SS., l'Ente si avvale della disciplina in deroga di cui all'art. 36 lett. e) del CCRL del 15.5.2001, ma rimane assoggettato, oltre che alla normativa di settore, anche alle prescrizioni del Decreto legislativo 9 aprile 2008, n. 81 in materia di tutela della salute e della sicurezza nei luoghi di lavoro, che impone al datore di lavoro, al dirigente ed al preposto, nell'ambito delle rispettive competenze, di "prendere le misure appropriate affinché soltanto i lavoratori che hanno ricevuto adeguate istruzioni e specifico addestramento accedano alle zone che li espongono ad un rischio grave e specifico." (Artt. 18 lett. e) e 19 lett. b)).

Art. 8 FONDO PER LA RETRIBUZIONE DI RENDIMENTO. SISTEMA DI VALUTAZIONE E CRITERI DI DISTRIBUZIONE

Le risorse del Fondo per la retribuzione di rendimento per l'anno 2011 ammontano ad € 438.311,83 (quattrocentotrentotto trecentoundici/83), salve ulteriori integrazioni.

Per l'anno 2011 e per tutta la durata del presente accordo, si stabilisce di confermare il seguente sistema di valutazione:

- nella misura del 60% sulla base della valutazione della prestazione collettiva ;
- nella misura del 40% sulla base della valutazione della prestazione individuale.

Per quanto riguarda la prestazione collettiva, questa verrà valutata dal Direttore Generale e riguarderà il complesso di attività svolte da ciascun servizio (vedi scheda **allegato A**)

La valutazione collettiva è espressa con un giudizio sintetico secondo la seguente gradazione:

NON ADEGUATO.....	0%
ADEGUATO	60%
BUONO	80%
OTTIMO	100%

La valutazione individuale è riferita all'insieme delle capacità e conoscenze professionali necessarie allo svolgimento della prestazione lavorativa, nonché all'adeguatezza del comportamento organizzativo in relazione alla categoria professionale di appartenenza, anche con riferimento al grado di raggiungimento degli obiettivi del Servizio.

Costituisce oggetto di valutazione individuale, in base agli indici di cui alle allegare schede (**allegato B e B1**) la prestazione annuale del dipendente.

Le schede, una volta compilate a cura del dirigente responsabile della struttura di appartenenza del soggetto, dovranno essere sottoscritte da ciascun dipendente.

Ente acque della Sardegna

La valutazione di cui sopra, è articolata nelle seguenti "aree di valutazione" per la categoria B, C, e D:

- competenza professionale;
- capacità organizzativa;
- quantità e qualità dell'attività prodotta;
- capacità comunicativa;
- collaborazione;
- costanza nella prestazione;

La valutazione di ogni area è data dal prodotto tra il punteggio assegnato e il relativo peso.

Il punteggio da attribuire ad ogni area di valutazione va da 1 a 10 e da 1 a 20 per l'area "quantità e qualità dell'attività prodotta". Nel caso di valutazione con punteggio da 1 a 10 e da 1 a 20, la votazione 6, nel primo caso, e 12, nel secondo, identificherà un'attività lavorativa sufficiente ed adeguata alla posizione di lavoro ricoperta e che il punteggio 10 e 20 identificherà una prestazione di lavoro eccellente.

Il peso da assegnare ad ogni area di valutazione è pari ad 1.

Tutte le suddette aree devono essere pesate e la somma dei pesi deve essere uguale a 6.

La valutazione complessiva dei dipendenti della categoria B, C, e D è determinata dalla somma delle valutazioni di tutte le aree di valutazione.

Alla valutazione così ottenuta dovrà essere attribuito per i suddetti dipendenti un "giudizio sintetico" che corrisponderà ad un punteggio come di seguito riportato:

Giudizio sintetico: NON CLASSIFICATO	
Giudizio sintetico: INSUFFICIENTE	punteggio: da 0 a 29
Giudizio sintetico: SUFFICIENTE	punteggio: da 30 a 39
Giudizio sintetico: POSITIVO	punteggio: da 40 a 55
Giudizio sintetico: MOLTO POSITIVO	punteggio: da 56 a 70

Per i dipendenti della categoria A, la valutazione è articolata nelle seguenti "aree di valutazione":

- conoscenza;
- responsabilità;
- prontezza;
- precisione;
- comunicativa;
- collaborazione;
- costanza della prestazione;

Alla valutazione di ogni area è assegnato un punteggio.

Il punteggio da attribuire ad ogni area va da 1 a 10. Si dovrà tener presente che il punteggio 6 identificherà un'attività lavorativa sufficiente ed adeguata alla posizione di lavoro ricoperta e che il punteggio 10 identificherà una prestazione di lavoro eccellente.

A tutte le suddette aree dovrà essere attribuito un punteggio la cui somma darà luogo ad un "punteggio complessivo" a cui corrisponderà un giudizio sintetico come di seguito indicato:

Giudizio sintetico: NON CLASSIFICATO	
Giudizio sintetico: INSUFFICIENTE	punteggio: da 0 a 29
Giudizio sintetico: SUFFICIENTE	punteggio: da 30 a 39
Giudizio sintetico: POSITIVO	punteggio: da 40 a 55
Giudizio sintetico: MOLTO POSITIVO	punteggio: da 56 a 70

Per effetto delle predette procedura, la quota del fondo riferita alla valutazione della prestazione individuale, pari al 40%, verrà corrisposta ai dipendenti in rapporto al giudizio conseguito sulla base delle seguenti percentuali:

MOLTO POSITIVO	100%
POSITIVO	80%
SUFFICIENTE	60%

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 decurtazione 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' ANTIMOBBING

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.

CISE FP
Mint

Glam

ALL-FC
Buss.
P. P. P.



Ente acque della Sardegna

A tal fine le proposte formulate dal Comitato previsto dall'art. 27 bis del CCRL vigente e presentate all'ENAS verranno attuate, compatibilmente con le risorse disponibili, in accordo con le OO. SS. firmatarie del presente contratto.

Nel piano della formazione del personale dovranno essere previsti idonei interventi formativi e di aggiornamento del personale come previsto dall'art. 27 bis del CCRL.

Art. 16 INTEGRITA' PSICO-FISICA DEI DIPENDENTI

Al fine di garantire l'integrità psico-fisica del personale, la Direzione generale vigila sulla corretta attuazione di tutte le misure per la tutela della salute e sicurezza dei lavoratori e la prevenzione delle malattie professionali, all'uopo utilizzando l'apposita articolazione presente in questo Ente, in materia di Prevenzione e Protezione.

Le Rappresentanze Sindacali fra i lavoratori provvedono ad individuare i Rappresentanti dei Lavoratori per la Sicurezza per l'espletamento dei compiti previsti dall'art. 50 del D.Lgs. 81/2008.

Ogni qual volta l'Amministrazione sottoponga il personale alle visite mediche periodiche secondo le prescrizioni del Decreto legislativo 9 aprile 2008, n. 81 in materia di tutela della salute e della sicurezza nei luoghi di lavoro, il dipendente è considerato a tutti gli effetti in servizio.

ART. 17 MISURE FINALIZZATE A REALIZZARE LE PARI OPPORTUNITA'

L'Amministrazione adotta ogni iniziativa finalizzata a garantire l'effettiva uguaglianza tra uomini e donne sul luogo di lavoro, agevolare l'equilibrio tra vita professionale e familiare e assicurare pari sviluppo professionale tra uomini e donne.

L'Ente promuove l'attuazione delle azioni positive previste dall'art. 51 del CCRL 1998/2001.

All'elaborazione delle "azioni positive", provvede l'apposito Comitato Paritetico per le Pari Opportunità previsto dalla suddetta disposizione contrattuale.

L'Amministrazione s'impegna ad adottare, in accordo con le RSU (ove presenti) e le OO.SS. e nel rispetto dei vincoli normativi ed economici, iniziative utili ad assicurare la massima integrazione dei lavoratori disabili nella struttura lavorativa, assicurando la necessaria informazione e formazione.

ART. 18 FORMAZIONE

La formazione è un diritto-dovere per tutti i dipendenti, compreso il personale in comando/distacco e distacco sindacale.

L'Ente si impegna ad assumere iniziative in materia di formazione in grado di assicurare il diritto dovere di ciascun dipendente di ottenere una effettiva crescita professionale attraverso la partecipazione ad iniziative propriamente di formazione ed interventi volti a garantire la conoscenza dei processi innovativi, legislativi e regolamentari.

L'Amministrazione si impegna, altresì, a predisporre, la prima fase del Piano di formazione concertato con le OO.SS. in data 21.09.2010 a cui seguirà, sempre nel corso del 2011, la formalizzazione dei criteri per l'avviamento della formazione specialistica.

La Direzione Generale informerà i soggetti di cui all'art. 7 del CCL 15.5.2001 di ulteriori iniziative da assumere in materia di programmi di formazione.

Il Servizio competente in materia di formazione rende noto con congruo anticipo il programma dei corsi, il calendario di svolgimento degli stessi e i nomi dei partecipanti.

Le OO.SS. aziendali e la R.S.U., qualora presente, ricevono apposita informativa ogniqualvolta sia realizzato un corso e venga iscritto un dipendente ad un corso catagolo.

CUBEP
P. Min

P. Am



UIC-EP
P. Min

Ente acque della Sardegna

ART. 19 NORMA DI RINVIO

Per quanto non espressamente previsto nel presente contratto integrativo, si rinvia alle disposizioni contenute nel vigente CCRL RAS, Enti, Agenzie.

ART. 20 TEMPI, MODALITA', PROCEDURE DI ATTUAZIONE E DIRITTI DI INFORMAZIONE

Le verifiche sui tempi, modalità e procedure di attuazione del presente contratto sono sottoposti a verifica su richiesta monitoraggio semestrale da parte di entrambe le delegazioni firmatarie del contratto stesso.

Per i diritti di informazione si rinvia integralmente all'art. 13 del CCRL 15.5.2001.

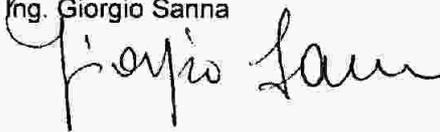
ART. 21 INTERPRETAZIONE AUTENTICA

Nel caso in cui sorgessero controversie sull'interpretazione del presente contratto, le parti che lo hanno sottoscritto si incontreranno, previa richiesta scritta, entro trenta giorni per stabilire consensualmente la definizione autentica da darsi al testo controverso.

Letto, approvato e sottoscritto

Data 11/4/2011

Il Direttore Generale
Ing. Giorgio Sanna



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

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

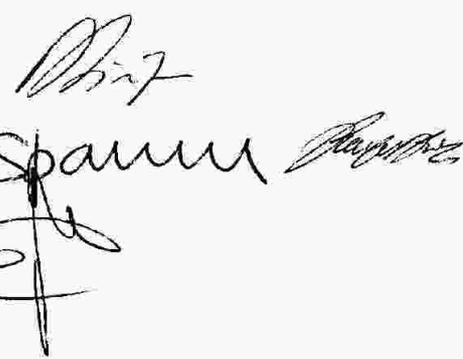
U.I.L. F.P.L.

S.A.D.I.R.S.

FED.RO

S.A.F.

FENDRES - SAFOR



Ente acque della Sardegna

**Scheda A – GIUDIZIO SINTETICO
VALUTAZIONE ANNO 2011**

VALUTAZIONE
DELLA PRESTAZIONE COLLETTIVA DEL
SERVIZIO _____

GIUDIZIO SINTETICO

MOTIVAZIONE

DATA

IL DIRETTORE GENERALE

Man
Fam
[Signature]
En Sp

Ente acque della Sardegna

Scheda B – VALUTAZIONE PRESTAZIONE INDIVIDUALE ANNO 2011 CATEGORIA A

DATA ANAGRAFICI	
Cognome	Nome
Categoria	
Servizio	Sede

AREE

PUNTEGGIO (da 1 a 10)

- | | |
|-------------------------------|----------------------|
| 1) Conoscenza | <input type="text"/> |
| 2) Responsabilità | <input type="text"/> |
| 3) Prontezza | <input type="text"/> |
| 4) Precisione | <input type="text"/> |
| 5) Comunicativa | <input type="text"/> |
| 6) Collaborazione | <input type="text"/> |
| 7) Costanza della prestazione | <input type="text"/> |

PUNTEGGIO COMPLESSIVO

- punteggio da 70 a 56 = MOLTO POSITIVO
- punteggio da 55 a 40 = POSITIVO
- punteggio da 39 a 30 = SUFFICIENTE
- punteggio da 29 a 0 = INSUFFICIENTE
- non classificato

GIUDIZIO ANNO 2011

Motivazione sintetica sugli elementi che hanno caratterizzato la valutazione

DATA

FIRMA DIRIGENTE

DATA

FIRMA DIRETTORE GENERALE

Per convalida

Per presa visione

FIRMA DIPENDENTE

Handwritten signatures and initials on the right side of the page.

Ente acque della Sardegna

Scheda B1 – VALUTAZIONE PRESTAZIONE INDIVIDUALE ANNO 2011 CATEGORIA B, C, D

DATA ANAGRAFICI	
Cognome	Nome
Categoria	
Servizio	Sede

AREE	PESO (1)	PUNTEGGIO (da 1 a 20)	VALUTAZIONE
------	-------------	--------------------------	-------------

1) Quantità e qualità dell'attività prodotta	1		
----------------------------------------------	---	--	--

	PESO (1)	PUNTEGGIO (da 1 a 10)	VALUTAZIONE
--	-------------	--------------------------	-------------

2) Costanza della prestazione	1		
-------------------------------	---	--	--

3) Competenza professionale	1		
-----------------------------	---	--	--

4) Capacità organizzativa	1		
---------------------------	---	--	--

5) Capacità comunicativa	1		
--------------------------	---	--	--

6) Collaborazione	1		
-------------------	---	--	--

VALUTAZIONE COMPLESSIVA

- punteggio da 70 a 56 = MOLTO POSITIVO
- punteggio da 55 a 40 = POSITIVO
- punteggio da 39 a 30 = SUFFICIENTE
- punteggio da 29 a 0 = INSUFFICIENTE
- non classificato

GIUDIZIO ANNO 2011

Motivazione sintetica sugli elementi che hanno caratterizzato la valutazione

DATA

FIRMA DIRIGENTE

DATA

FIRMA DIRETTORE GENERALE

Per convalida

Per presa visione

FIRMA DIPENDENTE

Flam
MT
En Sp. P...