
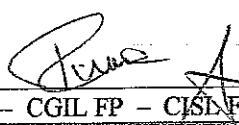
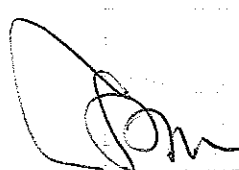




Ente Regionale per il Diritto allo Studio Universitario

CONTRATTO INTEGRATIVO

Anno 2010

  
ERSU CAGLIARI - CGIL FP - CISE/FPS - UIL FPL - SADIRS/UGL - FEDRO - FENDRES/SAFOR - SAF



Ente Regionale per il Diritto allo Studio Universitario

Le parti, come sotto individuate, riunite in data 28 gennaio 2011 presso la sede dell'Ente Corso Vittorio Emanuele 68 - Cagliari;

- Visto il CCRL del 08/10/2008, e il CCRL del 18/11/2009;

sottoscrivono


l'allegato contratto integrativo decentrato per il personale dipendente non dirigente.

Per L'E.R.S.U.

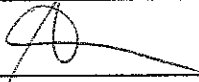
il Direttore Generale f.f. : Dott.ssa Angela Maria Porcu

Per i rappresentanti delle Organizzazioni Sindacali firmatarie del contratto collettivo regionale:

CGIL FP



CISL FPS -

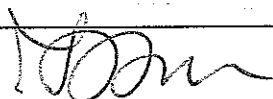


UIL FPL

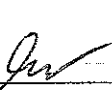
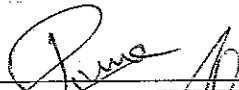
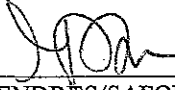
SADIRS/UGL

FEDRO

FENDRES/SAFOR



SAF

  
ERSU CAGLIARI - CGIL FP - CISL FPS - UIL FPL - SADIRS/UGL - FEDRO - FENDRES/SAFOR - SAF



Ente Regionale per il Diritto allo Studio Universitario

Art. 1 - Durata del contratto integrativo

1. Il presente accordo modifica, nelle parti espressamente indicate, il contratto integrativo di lavoro vigente. Il presente accordo è valido dal 01/01/2010, mantiene la sua efficacia fino alla stipula del nuovo contratto integrativo.

Art. 2 - Fondo per la retribuzione di rendimento

1. Il totale delle risorse per la retribuzione di rendimento nell'anno 2010 è pari ad euro 208.073,55, salve ulteriori integrazioni; le somme che si renderanno disponibili saranno ripartite con gli stessi criteri.

2. Per l'anno 2010 la quota del fondo per la retribuzione di rendimento, attribuita alla Direzione Generale in proporzione al numero dei dipendenti formalmente assegnati e tenendo conto delle categorie di inquadramento, è distribuita:

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

3. Alla distribuzione della quota del fondo partecipa tutto il personale dipendente, secondo le modalità previste dalle seguenti disposizioni, in modo uniforme in tutta l'Amministrazione, nel rispetto delle norme legislative e contrattuali.

Art. 3 - Prestazione collettiva

1. La valutazione collettiva è riferita al complesso delle attività svolte in ciascun servizio in cui si articola la direzione generale e risulta collegata al grado di raggiungimento degli obiettivi del servizio contenuti nel Programma Operativo Annuale (P.O.A.).



Ente Regionale per il Diritto allo Studio Universitario

2. La valutazione collettiva è espressa con un giudizio sintetico secondo la seguente graduazione:

| | |
|--------------|-------|
| non adeguato | 0% |
| adeguato | 60 % |
| buono | 80 % |
| ottimo | 100 % |

3. La prevista valutazione collettiva sarà espressa sentito il dott. Paolo Salis in qualità di Direttore generale in servizio fino al 19 giugno 2010, data di cessazione dal servizio, nonché la dott.ssa Carla Testa in qualità di Direttore Generale facente funzione fino alla data del 7 novembre 2010.

Art. 4 - Prestazione individuale

1. 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 e al grado di raggiungimento degli obiettivi del servizio, anche con riferimento alle risorse materiali messe a disposizione.

2. La prevista valutazione individuale sarà espressa sentito il dott. Paolo Salis in qualità di Direttore generale in servizio fino al 19 giugno 2010, data di cessazione dal servizio, nonché la dott.ssa Carla Testa in qualità di Direttore Generale facente funzione fino alla data del 7 novembre 2010, previa compilazione delle allegate schede A e B.

Art. 5 - Procedura per la retribuzione di rendimento

1. Ai dipendenti in distacco sindacale è attribuita, sia per la quota individuale che per quella collettiva, la retribuzione di rendimento nella percentuale prevista per la media dei giudizi della direzione generale di appartenenza.



Ente Regionale per il Diritto allo Studio Universitario

**Tabella indicativa di ripartizione media - prestazione collettiva -
delle somme disponibili per il salario di rendimento 2010**

Importo totale euro 124.844,13

| Categoria | N. dipendenti | Importi unitari |
|-----------|---------------|-----------------|
| B | 82 | 1.174,31 |
| C | 12 | 1.378,53 |
| D | 8 | 1.501,07 |

**Tabella indicativa di ripartizione media - prestazione individuale -
delle somme disponibili per il salario di rendimento 2010**

Importo totale euro 83.229,42

| Categoria | N. dipendenti | Importi unitari |
|-----------|---------------|-----------------|
| B | 82 | 782,87 |
| C | 12 | 919,02 |
| D | 8 | 1.000,71 |



Ente Regionale per il Diritto allo Studio Universitario

Scheda A - GIUDIZIO SINTETICO VALUTAZIONE ANNO 2010

DATI ANAGRAFICI

Cognome

Nome

Matricola

Categoria

Direzione Generale

Servizio

VALUTAZIONE

GIUDIZIO DELLA PRESTAZIONE COLLETTIVA

GIUDIZIO DELLA PRESTAZIONE INDIVIDUALE

MOTIVAZIONE

.....
.....
.....
.....

DATA

DIRETTORE GENERALE

OSSERVAZIONI DEL DIPENDENTE

.....
.....
.....

DATA

FIRMA DIPENDENTE

Per presa visione

Per accettazione

Per riesame



Ente Regionale per il Diritto allo Studio Universitario

Scheda B VALUTAZIONE PRESTAZIONE INDIVIDUALE ANNUALE CATEGORIE B, C, D

La valutazione è articolata nelle sotto riportate sette aree. La valutazione di ogni area è dato dal prodotto tra il punteggio assegnato e il relativo peso. Il punteggio da attribuire ad ogni fattore va da 1 a 10. Si dovrà tenere presente che il punteggio 6 identificherà una prestazione sufficiente ed adeguata alla posizione di lavoro ricoperta e che il punteggio 10 identificherà una prestazione eccellente. Il peso da assegnare ad ogni area va da 0,5 fino 4 per multipli di 0,5. Tutte le aree devono essere pesate. La somma dei pesi deve essere sempre uguale a 7. La valutazione complessiva del dipendente è determinata dalla somma delle valutazioni di tutte le aree.

Table with 4 columns: AREE, PESI (da 0,5 a 4), PUNTEGGIO (da 1 a 10), VALUTAZIONE. Rows include: 1) Quantità dell'attività prodotta, 2) Qualità dell'attività prodotta, 3) Costanza della prestazione, 4) Competenza professionale, 5) Capacità organizzativa, 6) Capacità comunicativa, 7) Collaborazione, and VALUTAZIONE COMPLESSIVA.

Alla valutazione così ottenuta dovrà essere parametrato il giudizio nel seguente modo:

- 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 2009 _____

Motivazione sintetica sugli elementi che hanno caratterizzato la valutazione:

.....
.....
.....
.....

DATA FIRMA DIPENDENTE

Per presa visione



Art. 6 - Effetti delle sanzioni disciplinari

1. Il totale del rendimento attribuito a ciascun dipendente, derivante dalla somma della quota parte della valutazione della prestazione collettiva e della prestazione individuale, è decurtato, a seguito della chiusura del procedimento disciplinare, in percentuale, in caso di sanzioni disciplinari superiori al rimprovero verbale, secondo la seguente gradazione:

- richiamo scritto: riduzione del 5%;
- multa di importo non superiore a 4 ore di retribuzione: riduzione del 30 %;
- sospensione dal lavoro e dal trattamento economico sino ad un massimo di 5 giorni: riduzione del 70 %;
- sospensione dal lavoro e dal trattamento economico superiore ai 5 giorni e in caso di licenziamento disciplinare (con o senza preavviso): non è corrisposta alcuna retribuzione di rendimento.

2. Le decurtazioni per sanzioni disciplinari sono fra loro cumulabili.

Art. 7 - Incarichi

1. Gli incarichi attribuiti relativamente alle articolazioni organizzative costituite ai sensi del titolo II della L.R. n. 31/98 (coordinamento di Unità Organizzativa), sono conferiti a dipendenti di categoria D, con provvedimento motivato che tenga conto:

- della natura dei programmi da realizzare in rapporto alle risorse umane economiche e strumentali assegnate;
- delle caratteristiche dei predetti programmi;
- dei requisiti culturali dei candidati e delle specializzazioni attinenti all'incarico;
- delle attitudini possedute in relazione alla natura dell'incarico;



- Ente Regionale per il Diritto allo Studio Universitario

- delle capacità professionali, anche sulla base dei risultati conseguiti nelle precedenti esperienze di lavoro;
- dell'esperienza;
- dei principi di pari opportunità e rotazione.

2. Gli incarichi attribuiti per alta professionalità o richiedenti particolari specializzazioni e per altre attività di studio e ricerca sono conferiti a dipendenti di categoria D, con provvedimento motivato che tenga conto:

- della natura dei programmi da realizzare;
- delle caratteristiche dei predetti programmi;
- dei requisiti culturali dei candidati e delle specializzazioni attinenti all'incarico;
- delle attitudini possedute in relazione alla natura dell'incarico;
- delle capacità professionali, anche sulla base dei risultati conseguiti nelle precedenti esperienze di lavoro;
- dell'esperienza;
- dell'iscrizione agli albi professionali o della abilitazione, ove necessari per lo svolgimento delle funzioni;
- dei principi di pari opportunità e rotazione.

3. Per la valutazione di tutti i parametri elencati è fatto obbligo di richiedere a tutti gli aventi diritto il curriculum professionale.

4. Per particolari esigenze di servizio, anche temporanee, o per esigenze straordinarie ed eccezionali, o per la realizzazione di specifici progetti, possono essere attribuiti incarichi individuali non comportanti la titolarità di posizioni organizzative anche a dipendenti di categoria D, C e B, secondo le modalità previste per gli altri incarichi.



Ente Regionale per il Diritto allo Studio Universitario

5. Ai sensi della delibera G.R. 34/33 del 20/07/2009 possono essere istituiti i gruppi di lavoro quale strumento atto a supportare, sul piano organizzativo, la realizzazione di obiettivi innovativi o di attività progettuali non rientranti nello standard ordinario di lavoro svolto negli uffici.

6. Gli atti con i quali vengono attribuiti gli incarichi, o sono istituiti i gruppi di lavoro, definiscono l'oggetto, il livello di responsabilità, i tempi di attuazione, gli obiettivi da raggiungere e le risorse da destinare.

Art. 8 - Fondo per la retribuzione di posizione

1. Il totale delle risorse per la retribuzione degli incarichi nell'anno 2010 è pari ad euro 120.744,00, salve ulteriori integrazioni; le somme che si renderanno disponibili saranno ripartite con gli stessi criteri.

2. La retribuzione di posizione mensile degli incarichi per l'anno 2010 è determinata come segue:

- coordinamento di unità organizzative: da un minimo di euro 570,00 ad un massimo di euro 774,00;
- per gli incarichi non comportanti titolarità di posizione organizzativa: da un minimo di euro 200,00 ad un massimo di euro 345,00;
- gruppi di lavoro di cui alla delibera G.R. 34/33 del 20/07/2009: da un minimo di euro 200,00 ad un massimo di euro 345,00.

3. La retribuzione di posizione e degli altri incarichi incentivanti, nonché quella relativa alla partecipazione ai gruppi di lavoro, è comprensiva del compenso per il lavoro straordinario ed è corrisposta per un massimo di 12 mensilità, proporzionalmente all'effettiva durata dell'incarico.



Ente Regionale per il Diritto allo Studio Universitario

Art. 9 - Fondo per le progressioni professionali

1. L'Ersu ha destinato un apposito capitolo nel bilancio annuale di previsione per l'anno 2010 per le progressioni professionali e si impegna a dare attuazione alla preintesa siglata tra le OO.SS. ed il CORAN il 23 dicembre 2010. La consistenza del fondo è pari ad euro 134.499,89, salve ulteriori integrazioni; le somme che si renderanno disponibili saranno ripartite con gli stessi criteri.

Art. 10 - Interpretazione autentica

1. In caso di controversie sull'interpretazione del presente contratto, le parti che lo hanno sottoscritto si incontrano su richiesta scritta entro 30 giorni per definire consensualmente il significato della clausola controversa.