

**CONTRATTO COLLETTIVO INTEGRATIVO DI LAVORO PER LE PROGRESSIONI PROFESSIONALI DEI  
DIPENDENTI, ESCLUSI QUELLI CON QUALIFICA DIRIGENZIALE, DELL'ERSU DI CAGLIARI**

Il giorno **13 luglio 2018** presso la sede legale dell'ERSU di Cagliari, ai sensi dei commi 1 e 2 art. 12 CCRL 15.05.01 e s.m.i., sono presenti la delegazione trattante dell'E.R.S.U. di CAGLIARI rappresentata dal:

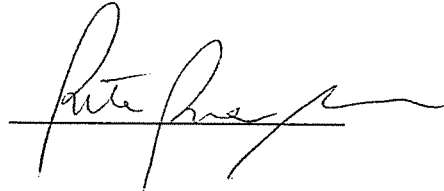
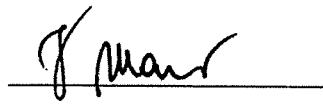
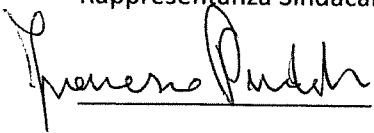
**Direttore Generale**

Dott. Giulio CAPOBIANCO



E la delegazione di parte sindacale rappresentata dalla:

Rappresentanza Sindacale Unitaria - RSU

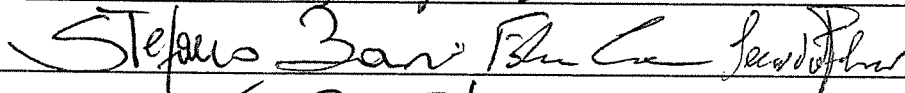


e dai rappresentanti delle Organizzazioni Sindacali firmatarie del contratto collettivo di lavoro:

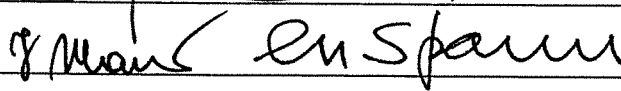
C.G.I.L. - F.P.



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

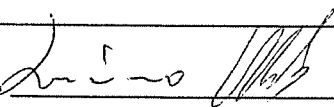


U.I.L. - F.P.L.

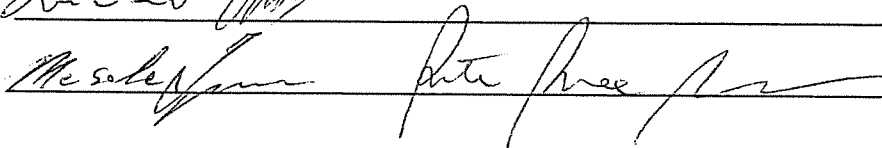


F.e.D.R.O.

S.A.DI.R.S. U.G.L.

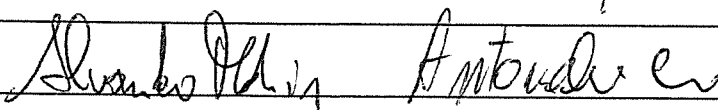


FENDRES SAFOR



S.A.F.

SIAD



Le parti, come sopra rappresentate, sottoscrivono il seguente contratto:

### ARTICOLO 1

1. Con il presente contratto le parti danno attuazione, per gli anni 2018, 2019 e, in via residuale, per il 2020, alle disposizioni in materia di progressioni professionali all'interno delle categorie del personale dell'E.R.S.U. di CAGLIARI contenute nel "Accordo sulle progressioni professionali all'interno della categoria o area" (da ora in avanti Accordo) sottoscritto il 10 novembre 2009.

### ARTICOLO 2

1. Per l'attuazione delle progressioni professionali del personale dell'E.R.S.U. di CAGLIARI sono utilizzate le risorse economiche disponibili per tale istituto ai sensi: dell'art. 2 dell'Accordo, dell'art. 1 comma 4 della L.R. 28/2016 e s.m.i. e della deliberazione della Giunta n. 68/3 del 20 dicembre 2016, dell'art. 10 del contratto collettivo triennio 2016/2018, sottoscritto definitivamente il 4 dicembre 2017, che ha sostituito il testo dell'art. 102 ter del CCRL del 15 maggio 2001, oltre ogni ulteriore risorsa derivante da leggi, normative e contratti di lavoro.

### ARTICOLO 3

1. Il presente contratto si applica al personale a tempo indeterminato dell'E.R.S.U. di CAGLIARI avente cinque anni di permanenza effettiva nel livello retributivo di appartenenza maturata alle dipendenze delle Amministrazioni del comparto, 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. Sono computati anche i periodi maturati nel medesimo livello economico con contratti di lavoro dipendente a tempo determinato, di cui all'art. 63 del C.C.R.L. vigente, nelle amministrazioni del comparto.

Il presente contratto si applica anche al personale ex Esaf proveniente dalla società Abbanoa s.p.a., inquadrato nei ruoli ordinari dell'E.R.S.U. di CAGLIARI, per i periodi di lavoro maturati alle dipendenze della società Abbanoa S.p.a. in categoria e livello economico corrispondente;

2. Le progressioni professionali hanno decorrenza giuridica ed economica dal 1 gennaio dell'anno successivo a quello dell'accertamento del requisito di cinque anni di permanenza effettiva nel livello retributivo di appartenenza maturata alle dipendenze delle Amministrazioni del comparto, rispettivamente accertato al 31/12/2017 per le graduatorie anno 2018, al 31/12/2018 per le graduatorie anno 2019 e al 31/12/2019 per le graduatorie anno 2020.

3. L'E.R.S.U. di CAGLIARI, nelle more della definizione del processo di riclassificazione del personale e fino all'esaurimento dell'applicazione del presente contratto, indice per ciascuna annualità la selezione per tutti coloro, in servizio alle date di decorrenza di cui al comma 2, che abbiano maturato almeno cinque anni di permanenza effettiva nel livello economico entro il 31 dicembre dell'anno precedente, e, sulla base delle domande pervenute, predispone graduatorie che tengano conto dei contingenti annuali per singolo livello economico con le rispettive decorrenze giuridiche ed economiche, e dei punteggi conseguiti dal personale

*Handwritten signatures and initials:*  
- Large signature on the left.  
- Initials: RA, SAURS, SIAA, FENBRES-SAFOR, CISL, SBOC, and others.  
- A small number '2' is written near the bottom right.  
- The name 'VIC' is written at the bottom right.

avente titolo per ciascuna annualità, in quanto in possesso dei requisiti di partecipazione alle selezioni come previsto dall'art. 3 comma 1 del presente contratto.

4. Al fine di rendere più celere ed efficiente la procedure resta inteso che, chi ha presentato la domanda per la prima annualità (2018) e non si è collocato in posto utile nella graduatoria della stessa annualità, accertato il requisito del possesso dei cinque anni di permanenza effettiva nel livello retributivo di appartenenza maturata alle dipendenze delle Amministrazioni del comparto al 31/12/2017, non deve ripresentare la domanda per le annualità successive, salvo eventuali integrazioni documentali. Restano fermi tutti i requisiti sopra specificati ed in particolare la presenza in servizio alla data di decorrenza della progressione.

#### ARTICOLO 4

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

#### 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, 5 e 6, dell'Accordo, ai quali sono attribuiti i seguenti punteggi massimi:

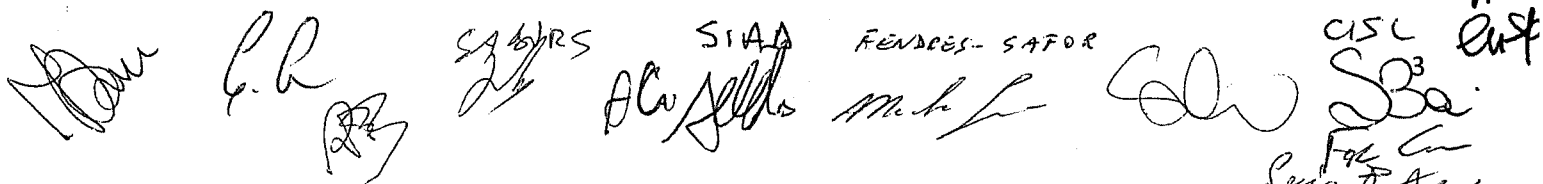
REQUISITI MERITO E ESPERIENZA	CAT. A	CAT. B	CAT. C	CAT. D
A - Titoli di studio e professionali	20	20	20	20
B - Esperienza di servizio maturata nel livello economico	40	40	40	40
C - Valutazione della competenza Professionale	40	40	40	40

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'E.R.S.U. di CAGLIARI non ha garantito parità di accesso a tutti i dipendenti.


  
 SAGBRS SIAA FENDES-SAFOR CISL

<b>B - Esperienza di servizio maturata nel livello economico</b>	CAT. A CAT. B CAT. C CAT. D
Punteggio da attribuire per anno / mese o frazioni mese di anzianità giuridica all'interno del livello economico (fino ad un massimo di 40 punti)	- 4 punti per anno intero - 0,33 per mese o frazione di mese superiore ai 15 giorni

<b>C - Valutazione della competenza professionale</b>	CAT. A	CAT. B	CAT. C	CAT. D
punteggio	da 0 a 40	da 0 a 40	da 0 a 40	da 0 a 40

## 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:

- a. dei risultati individuali accertati dal sistema vigente di valutazione;
- b. dell'autovalutazione espressa dal dipendente.

Nel caso che il dipendente abbia conseguito:

- a) per almeno tre volte nelle ultime cinque valutazioni concluse, la prima classe di merito, il punteggio da assegnare nella proposta di valutazione è di 40 punti;
- b) per almeno due volte nelle ultime cinque valutazioni concluse, la prima classe di merito il punteggio da assegnare nella proposta di valutazione è di 38 punti;
- c) per almeno una volta nelle ultime cinque valutazioni concluse, la prima classe di merito il punteggio da assegnare nella proposta di valutazione è di 36 punti;


  
 SLAS FENDRES-SAFOR  
 CISL  
 S3e4  
 F3e4  
 G. F.

5. La proposta di valutazione è formulata dal dirigente di servizio cui è assegnato il dipendente. Il direttore generale tenuto conto della proposta, esprime la valutazione finale che può essere anche motivatamente difforme dalla proposta.
6. Per i dipendenti incardinati presso la direzione generale la valutazione è effettuata dal Direttore Generale stesso.
7. 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 complessive assegnate.
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 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. In caso di parità di punteggio prevale il criterio dell'anzianità anagrafica e dovendosi riscontrare un'ulteriore parità di punteggio si utilizzerà in primis il criterio di anzianità di servizio complessiva e, verificandosi un'ulteriore parità di punteggio, il criterio del carico familiare.

## ARTICOLO 7

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.

*[Handwritten signatures and notes at the bottom of the page]*

UIC  
IM  
Luigi

SAARS  
SIAA  
FENDRES-SAFER  
CISL  
S. Se.  
F. de C.  
Serv. P. de C.

Contratto Integrativo per le progressioni professionali  
ERSU DI CAGLIARI: Costituzione del fondo per le progressioni professionali e relative risorse

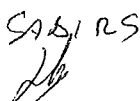
FONDO PROGRESSIONI	2018
Ria a regime cessati 2011 (disponibili dal 2015)	4.111,88
Ria a regime cessati 2012 (disponibili dal 2015)	9.171,00
Ria a regime cessati 2013 (disponibili dal 2015)	5.348,72
Ria a regime cessati 2014	8.305,25
Ria a regime cessati 2015	9.825,97
Ria a regime cessati 2016	4.262,68
Ria a regime cessati 2017	8.221,85
Differenziale retributivo cessati anno 2015 (art. 1 co2 LR 28/2016)	7.794,92
Differenziale retributivo cessati anno 2016 (art. 1 co2 LR 28/2016)	9.449,78
Differenziale retributivo cessati anno 2017 (art. 1 co2 LR 28/2016)	23.460,33
Risorse a regime decorrenti dal 2016 (art. 1 co2 LR 08/2017)	21.356,76
Risorse a regime decorrenti dal 2017 (art. 1 co2 LR 08/2017)	11.941,18
Risorse a regime decorrenti dal 2018 (art. 1 co2 LR 08/2017)	15.109,23
Incremento fondo progressioni dal 2018/regime (art 10) nota RAS prot.9426/2018	290,33
<b>TOTALE FONDO</b>	<b>138.649,88</b>

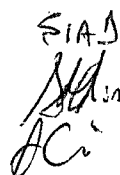
Si specifica che nessun dipendente dell'ERSU di Cagliari ha effettuato precedenti progressioni professionali con decorrenza giuridica nelle annualità 2011/2013.

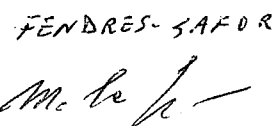
Il fondo è costituito al lordo dei contributi e dell'IRAP a carico dell'Ente quantificati nella misura percentuale del 39%.

Il fondo al netto dei contributi e IRAP per l'annualità 2018 è pertanto pari a € 99.748,11.




SABIRS  


SIAS  


FENDRES-SAFOR  


UILG-FPL  
Ensparelli  
VIC  
FM

CISL  
6  
