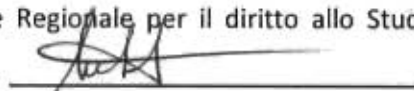


CONTRATTO COLLETTIVO INTEGRATIVO DI LAVORO DEL PERSONALE DIPENDENTE, ESCLUSO QUELLO CON QUALIFICA DIRIGENZIALE, DELL'ENTE REGIONALE PER IL DIRITTO ALLO STUDIO UNIVERSITARIO DI SASSARI.

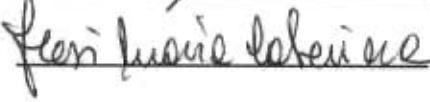
Il giorno 30.05.14 presso la sede dell'Ente Regionale per il diritto allo Studio Universitario in Sassari, via Michele Coppino n. 18, è riunita per la contrattazione integrativa successiva all'Accordo sulle progressioni professionali all'interno della categoria o area sottoscritto in data 10 novembre 2009 la delegazione trattante rappresentata da:

Il Direttore Generale dell'Ente Regionale per il diritto allo Studio Universitario di Sassari dott.ssa Maria Assunta Serra 

I rappresentanti delle Organizzazioni Sindacali firmatarie del contratto collettivo regionale di lavoro:

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

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

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

S.A.Di.R.S. / UGL 

FENDRES SAFOR 

FE.D.R.O. 

SAF 

La RSU 

A seguito della certificazione da parte dell'Ufficio del Controllo Interno di Gestione della conforme ipotesi contrattuale del 07/11/2013 ai sensi e per gli effetti di cui all'art. 11 del vigente CCRL e dell'art. 65, comma 4, della L.R. 31/1998 (nota ns. prot. 0014853/13 del 20/12/2013), le parti come sopra rappresentate sottoscrivono il seguente contratto collettivo integrativo di lavoro del personale che appartiene all'Ente Regionale per il diritto allo Studio Universitario di Sassari.

#### ARTICOLO 1

1. Con il presente contratto le parti danno attuazione, per gli anni 2011, 2012 e 2013, alle disposizioni in materia di progressioni professionali all'interno delle categorie del personale dell'Ente Regionale per il diritto allo Studio Universitario di Sassari contenute nell' "Accordo sulle progressioni

*El Bona*  
*CGIL*  
*SAF*  
*U.I.L. - F.P.L.*

professionali all'interno della categoria o area" (da ora in avanti Accordo) sottoscritto il 10 novembre 2009 e il 18 novembre 2009.

## ARTICOLO 2

1. Per l'attuazione delle progressioni professionali del personale dell'Ente Regionale per il diritto allo Studio Universitario di Sassari sono considerate le risorse contrattualmente previste per tale istituto ai sensi dell'art. 2 dell'Accordo.

2. Ai sensi dell'art. 9, comma 21, del D.L. 78/2010, le progressioni professionali decorrenti dal 1 gennaio 2011 e successive annualità avranno effetti esclusivamente giuridici.

## ARTICOLO 3

1. Il presente contratto si applica al personale a tempo indeterminato dell'Ente Regionale per il diritto allo Studio Universitario di Sassari avente 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 nelle amministrazioni del comparto regionale ai sensi dell'art. 63 del CCRL vigente.

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

3. L'Ente Regionale per il diritto allo Studio Universitario di Sassari 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 2012 e che nel quadriennio 2007 - 2010 non abbiano effettuato progressioni professionali nell'ambito dell'attuale categoria di appartenenza, e, sulla base dei dati in possesso dei propri uffici, della scheda di valutazione di ogni singolo dipendente predisposta e redatta in base all'articolo 1, comma 7, dell'Accordo e di altra eventuale documentazione integrativa, predispone una sola graduatoria che tenga conto dei contingenti annuali per singolo livello economico, con le rispettive decorrenze giuridiche, e dei punteggi conseguiti dal personale avente titolo per ciascuna annualità. Con esclusivo riferimento al triennio 2011 - 2013 il personale ammesso alla selezione effettua un solo transito. A far data dalla decorrenza giuridica il periodo viene riconosciuto come servizio effettivo nel livello, anche ai fini dei futuri accordi attuativi relativi alle progressioni professionali all'interno della categoria.

CISL FP  
M. P. P. P.  
WIL-FPL  
F. P.  
RP

4. Nei commi precedenti non sono considerati coloro che sono transitati in altra amministrazione del comparto regionale prima del 31 dicembre 2012.

5. 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

I contingenti dei transiti relativi agli anni 2011, 2012 e 2013 sono individuati, ai sensi dell'art. 1, comma 2, dell'Accordo, in base alle risorse a regime contrattualmente previste per ciascuna annualità.

#### 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
<b>A</b> – Titoli di studio e professionali	20	20	20	20
<b>B</b> - Esperienza di servizio maturata nel livello economico	40	40	40	40
<b>C</b> - Valutazione della competenza Professionale	40	40	40	40

2. A ciascuno dei criteri è attribuito un punteggio secondo la seguente graduazione:

<b>A - Titoli di studio e professionali</b>	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'Ente non ha garantito parità di accesso a tutti i dipendenti.

*al Personale*  
*CILFA*  
*SP*  
*UIL-FPI*  
*Am.*  
*PO*

*butti*

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	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:

- 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 triennio 2010 - 2012, la prima classe di merito nel giudizio sintetico prima indicato, il punteggio minimo complessivo da assegnare nella proposta di valutazione è di 36 punti.

CISL FP  
 M. A.

Allegato

2010

2011

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

*[Handwritten signature]*

5. La proposta di valutazione è formulata dal dirigente cui è assegnato il dipendente (direttore generale, di servizio, di partizioni organizzative) 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 dalla direzione generale / partizione amministrativa di appartenenza.
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 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.

C. S. C. P.  
M. M.

A. P. P.

S. S.

S. S.

U. L. - F. P. L.  
S. S.

S. S.