

COPIA**DELIBERAZIONE COMMISSARIALE N° 18**

OGGETTO: Individuazione delle figure professionali mancanti nel Settore Esercizio e Manutenzione dell'Ente attraverso la valorizzazione del personale operaio consortile – *Approvazione accordo sindacale.*

L'anno **duemilasedici**, il giorno **ventisei** del mese di **aprile (26.04.2016)**, negli uffici della sede consortile di Oristano

IL COMMISSARIO STRAORDINARIO

Ing. Andrea Abis, tale nominato con D.P.G.R.S. n° 108 in data 13.10.2015, con l'assistenza del Segretario **Dott. Maurizio Scanu** - Direttore Generale dell'Ente,

PREMESSO:

- che questo Consorzio non è dotato di un Piano di Organizzazione Variabile del Personale dipendente, strumento con il quale vengono individuate le esigenze organizzative e vengono definite le qualifiche da attribuire al personale sulla base dei criteri di classificazione previsti dall'art. 2 del Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro per i dipendenti dei Consorzi di Bonifica e di Miglioramento Fondiario;
- che, prima dell'avvio della corrente stagione irrigua, si è ravvisata l'esigenza di adottare un nuovo schema organizzativo del Settore Esercizio e Manutenzione delle opere consortili ritenendolo meglio rispondente a criteri di economicità e di efficienza del servizio reso al territorio;

VISTA la deliberazione della Giunta Regionale della Sardegna n. 7/15 del 17.02.2015, con la quale è stato disposto che, in considerazione della difficile situazione finanziaria del comparto dei Consorzi di Bonifica della Sardegna, gli stessi non procedano a nuove assunzioni di personale, o a trasformazioni del tipo di contratto di lavoro e/o alla promozione del personale dipendente attraverso lo strumento del merito comparativo;

VISTA la deliberazione Commissariale n. 3 in data 28 gennaio 2016, con la quale è stato approvato lo stralcio del Programma Esercizio e Manutenzione 2016 relativo alla assunzione del personale operaio da utilizzarsi per la manutenzione ed esercizio delle opere consortili;

VISTA la deliberazione Commissariale n. 15 in data 4 aprile 2016, con la quale si è proceduto alla approvazione definitiva del Programma per il riassetto del Settore Esercizio e Manutenzione delle opere consortili per l'annualità 2016;

VISTO il punto 6 del suddetto programma recante indicazioni circa l'attuale fabbisogno di personale operaio per la gestione ed esercizio delle opere consortili, che ha evidenziato la forte carenza di alcune figure professionali specializzate, la cui assenza può inficiare il conseguimento degli obiettivi individuati nel progetto di riorganizzazione del settore;

CONSIDERATO che la suddetta sezione del Programma indica l'esigenza di una riqualificazione del personale già in servizio da attuarsi tramite concorsi interni con prove pratiche, che consentano di verificare le effettive capacità dei candidati ai quali assegnare le nuove qualifiche;

VISTO l'atto di indirizzo in materia di assunzione di personale da parte dei Consorzi di Bonifica emanato dalla Giunta Regionale con deliberazione n. 24/24 in data 22 aprile 2016, con il quale si dispone il superamento delle condizioni di blocco dettate con la deliberazione n. 7/15 del 17.02.2015 e si autorizza lo svolgimento di procedure di merito comparativo tra il personale già in servizio presso i Consorzi di Bonifica, per il soddisfacimento del fabbisogno di qualifiche o ruoli vacanti, ricorrendo a nuove assunzioni solo qualora le selezioni interne non consentano la copertura delle posizioni anzidette;

CONSIDERATO che l'Amministrazione consortile ha, durante recenti incontri, rappresentato sia alle Organizzazioni Sindacali dei lavoratori che alle Organizzazioni Agricole, l'intenzione di procedere alla selezione delle figure professionali necessarie prioritariamente attraverso procedure di merito comparativo tra il personale interno, e solo secondariamente con l'assunzione di nuovo personale specializzato, ricevendo dalle stesse parere positivo;

CONSIDERATO che è stato ritenuto opportuno regolamentare la procedura per la selezione delle figure professionali, necessarie per il funzionamento del nuovo schema organizzativo, con la stipula, avvenuta in data 13 aprile u.s., di un accordo sindacale, allegato al presente atto per farne parte integrante e sostanziale, nel quale vengono stabiliti criteri e punteggi da utilizzare nella procedura di merito comparativo;

DATO ATTO che l'accordo stipulato diverrà esecutivo solo in caso il competente Servizio dell'Assessorato Regionale dell'Agricoltura rilasci il visto di legittimità previsto dall'art. 40 della L.R. n. 6/2008;

VISTO il C.C.N.L. per i dipendenti dei Consorzi di Bonifica attualmente in vigore;

VISTA la Legge Regionale n. 6/2008;

VISTO lo Statuto consortile vigente;

DELIBERA

- di approvare l'accordo sindacale stipulato in data 13.04.2016, relativo alla "Individuazione delle figure professionali mancanti nel Settore Esercizio e Manutenzione attraverso la valorizzazione del personale operaio consortile", allegato al presente atto per farne parte integrante e sostanziale;

Il suddetto accordo diverrà esecutivo solo a seguito di rilascio del visto di legittimità da parte dell'Assessorato dell'Agricoltura e Riforma Agro-Pastorale della Regione Sardegna ai sensi dell'art. 40 della Legge Regionale n. 6/2008.

Letto, approvato e sottoscritto

IL SEGRETARIO
(Dott. Maurizio Scanu)
F.to Scanu

IL COMMISSARIO STRAORDINARIO
(Ing. Andrea Abis)
F.to Abis

Controfirma del Direttore Generale (art. 7 – comma 8 dello Statuto consortile vigente)

Il Dott. Maurizio Scanu, Direttore Generale dell'Ente, tale nominato con deliberazione Commissariale n. 39 del 05.02.2009 resa esecutiva con provvedimento n. 4370 del 09.03.2009, certifica la conformità della Presente deliberazione alle leggi, allo statuto ed ai regolamenti vigenti.

Oristano, li 28 APR 2016

IL DIRETTORE GENERALE
(Dott. Maurizio Scanu)

E' copia conforme all'originale per uso amministrativo

Oristano, li 28 APR 2016



IL SEGRETARIO

Si certifica che:

copia della presente deliberazione è in pubblicazione all'Albo Pretorio del Consorzio dal 28 APR 2016 per 15 gg. consecutivi, e che la stessa

- ☒ è stata trasmessa all'Assessorato dell'Agricoltura e Riforma A.P. della Regione Autonoma della Sardegna – Serv.Territorio rurale, Ambiente e Infrastrutture in data 28 APR 2016 con nota n° 3912/III.14
- ☐ non è stata trasmessa all'Assessorato Agricoltura della R.A.S. in quanto atto non soggetto a controllo preventivo ai sensi della L.R. 23.05.2008 n. 6 art. 40.

Oristano, li 28 APR 2016

IL SEGRETARIO

Si certifica che _____ sono state presentate opposizioni entro i 30 giorni successivi al primo di pubblicazione.

Oristano, li _____

IL SEGRETARIO

VISTO DELL'ORGANO DI CONTROLLO:



CONSORZIO DI BONIFICA DELL'ORISTANESE
D.P.G.R.S. n° 239 del 04.12.1996



ACCORDO SINDACALE

relativo a:

Copertura delle figure mancanti nel Settore Esercizio e Manutenzione attraverso la valorizzazione del personale operaio consortile

L'anno duemilasedici, il giorno tredici del mese di Aprile (13.04.2016), nella sede del Consorzio di Bonifica dell'Oristanese, Via Cagliari n. 170

tra

il **CONSORZIO DI BONIFICA DELL'ORISTANESE**, rappresentato dal Commissario Straordinario Ing. Andrea Abis, assistito dal Dott. Maurizio Scanu, Direttore Generale dell'Ente e dal Dott. Serafino Angelo Meloni, Direttore del Servizio Agrario;

e

- la **FLAI – CGIL** Federazione Lavoratori Agroindustria, rappresentata dal Segretario Provinciale Andrea Sanna;
- la **FAI – CISL** Federazione Agricola Alimentare Ambientale Industriale, rappresentata dal Segretario Provinciale Alessandro Perdixi;
- la **FILBI – UIL** Federazione Italiana Lavoratori Bonifica e Irrigazione, rappresentata dal Segretario Provinciale Franco Mattana;

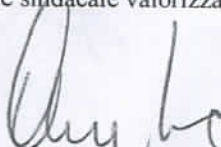
e

- la **RSA FLAI – CGIL** Federazione Lavoratori Agroindustria, composta dai signori Podda Fabrizio, Salis Giovanni e Simone Scanu;
- la **RSA FAI – CISL** Federazione Agricola Alimentare Ambientale Industriale, composta dai signori: Accalai Maurizio, Pintus Sandra e Francesco Casu;
- la **RSA FILBI – UIL** Federazione Italiana Lavoratori Bonifica e Irrigazione, composta dai signori: Manca Lanfranco, Muroli Gianpiero e Sergio Manca;

Premesso:

- Che il Consorzio intende coprire le esigenze di personale specializzato evidenziato da un recente studio interno per la riorganizzazione delle attività di campagna, ed intitolato "Programma per il Riassetto del settore Esercizio e manutenzione delle Opere Consortili - anno 2016" esaminato con le RSA negli incontri tenutisi in Oristano in data 27.01.2016, 15.03.2016 e 23.03.2016 al termine dei quali le RSA hanno espresso parere favorevole all'approvazione del Programma presentato.
- Che da tale documento emerge, tra l'altro che a seguito del mancato turn-over del personale operaio fuoruscito per pensionamento, e nonostante la riorganizzazione interna operata, l'ente

accordo in sede sindacale valorizzazione operai 2



necessita di alcune figure specializzate per garantire l'efficace gestione delle attività di manutenzione delle opere di bonifica ed irrigazione. Si tratta in particolare delle seguenti figure:

Qualifiche	Fabbisogno
Autista	1
Conducente di motobarca	1
Escavatorista	2
Meccanico	1
Muratore	3
Saldatore	4
Tubista	3
Totale	15

- Che il Consorzio, sia negli incontri coi Sindacati che con le Organizzazioni Agricole, come pure nel documento trasmesso alla RAS con nota prot. N° 2058/12 del 5.03.2016 ha evidenziato l'intenzione di provvedere alla copertura di tale fabbisogno, prioritariamente attraverso procedure di promozione del personale interno, sia fisso che avventizio, che possieda i requisiti per svolgere tali attività, e solo secondariamente attraverso l'assunzione di nuovo personale specializzato. Ciò al duplice scopo di valorizzare il personale interno e evitare aggravii di spesa non strettamente necessari.
- Che sia i dipendenti consortili che le Organizzazioni Sindacali e le RRSSAA hanno numerose volte chiesto che si attuino all'interno dell'Ente politiche volte alla valorizzazione del personale interno, pertanto la proposta attuale dell'Ente va nella direzione auspicata e viene accolta favorevolmente.
- Che la procedura che si intende seguire è quella prevista dall'art. 45 del CCNL vigente per i dipendenti dei Consorzi di Bonifica ovvero la promozione (per merito comparativo).

Ritenuto opportuno trovare un accordo per procedere ad una selezione per merito comparativo ai sensi dell'art. 45 del CCNL con le seguenti condizioni

- Che sia aperta al personale sia fisso che avventizio che volontariamente intenda presentare la propria candidatura
- che preveda di far partecipare alla selezione anche il personale che non appartiene alla fascia immediatamente inferiore a quella da assegnare;

Visto lo schema di bando di selezione, predisposto dall'Amministrazione, che si allega.

Considerato, che le PARTI, come sopra costituite concordano sull'utilità e correttezza del percorso evidenziato al fine di dare copertura alle esigenze di personale sopra riportate e soddisfare le legittime aspettative del personale consortile.

VISTO il C.C.N.L. per i dipendenti dei Consorzi di Bonifica e Irrigazione attualmente in vigore;

Tutto ciò premesso e considerato;

il CONSORZIO, le RRSSAA e le Organizzazioni Sindacali come sopra rappresentate

CONVENGONO E STIPULANO

quanto segue:

ART. 1 - Premesse

Le premesse costituiscono parte integrante del presente Accordo;

ART. 2 – Procedura di copertura delle figure mancanti

Il Consorzio procederà alla copertura delle 15 figure mancanti indicate in premessa, anche al fine di valorizzare il personale operaio interno, secondo lo schema sotto definito:

- 1) richiedere alla Regione l'autorizzazione alla copertura di figure mancanti mediante una procedura di promozione per merito comparativo, superando i vincoli posti con la delibera di Giunta n° 7/15 del 17.02.2015;
- 2) approvare, non appena ottenuto il nulla-osta da parte della Regione, la delibera commissariale che dispone ed approva i criteri da utilizzare nella selezione, da sottoporre al controllo della RAS;
- 3) individuare le commissioni di valutatori esterni per l'esame dei candidati;
- 4) effettuare le selezioni applicando l'art. 45 del CCNL e quanto previsto nella delibera che dispone la selezione, e nei criteri da questa approvati;
- 5) al seguito della selezioni, con ulteriore delibera commissariale, approvare le graduatorie e l'elenco degli idonei.
- 6) con la stessa delibera, promuovere il personale fisso ed avventizio che risulta idoneo seguendo la graduatoria fino al numero previsto nel fabbisogno, sempreché vi sia un numero sufficiente di idonei, dando la precedenza, a parità di punteggio, al dipendente fisso su quello avventizio, poi al dipendente con qualifica superiore su quello inferiore;
- 7) per il personale avventizio assunto con la qualifica già posseduta, dopo la selezione e l'attribuzione della nuova qualifica e del corrispondente inquadramento professionale: al termine del periodo di assunzione effettuare la comunicazione al CSL della conclusione del contratto indicando la nuova qualifica assegnata,
- 8) per il personale avventizio "promosso" : dall'anno successivo chiamare ed assumere tali dipendenti con le nuove qualifiche assegnate.

ART.3 – Criteri e punteggio da utilizzare nella valutazione del merito comparativo

La procedura di promozione per merito comparativo avverrà utilizzando i criteri di valutazione indicati nel documento allegato.

ART. 5 – Validità dell'accordo

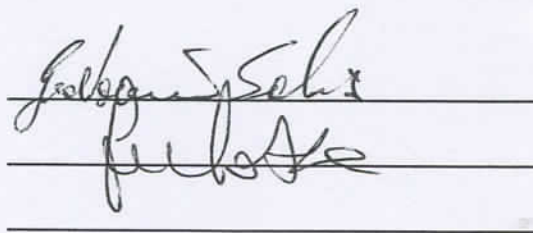
Il presente accordo e le procedure ivi descritte diverranno esecutivi dopo l'approvazione della relativa delibera da parte dell'organo di controllo.

Per quanto qui non espressamente previsto valgono il CCNL.

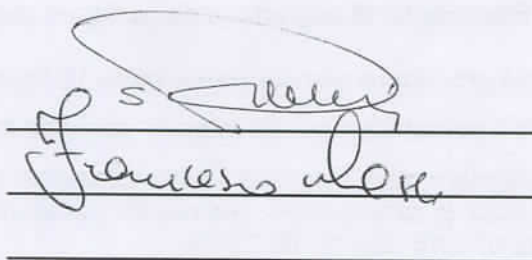
Letto, approvato e sottoscritto.

ORISTANO, 13 APR 2016

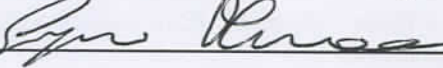
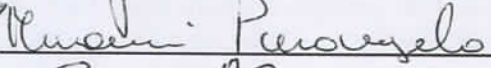
Per la FLAI - CGIL



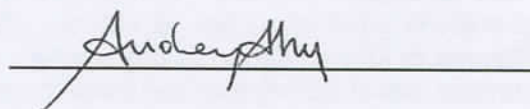
Per la FAI - CISL



Per la FILBI - UIL



Per il CBO



Allegato alla D.C. N° .. del

Criteri e punteggio da utilizzare nella valutazione del merito comparativo

per la copertura di:

- 1 posto di Autista di camion-gru - parametro D116
- 1 posto di Conducente di motobarca - parametro C118
- 2 posti di Escavatorista - parametro D116
- 1 posto di Meccanico - parametro C118
- 3 posti di Muratore - parametro D116
- 4 posti di Saldatore - parametro D116
- 3 posti di Tubista - parametro D116

mediante promozione in conformità all'art. 45 del vigente CCNL dei dipendenti dei Consorzi di Bonifica.

CRITERI GENERALI DI AMMISSIBILITA'

Viene ammesso a scrutinio il personale fisso o avventizio che alla data in cui si delibera di assegnare le mansioni superiori è in possesso dei seguenti requisiti:

- a) Per tutti: aver presentato domanda di partecipazione alla selezione indicando il profilo professionale per il quale si intende partecipare;
- b) Per il personale a tempo indeterminato: presenza in servizio da almeno un anno;
- c) Per il personale avventizio: aver prestato servizio nell'Ente per almeno 12 mesi complessivi anche se in diverse annualità;
- d) Per tutti: possesso del titolo di studio di scuola media inferiore;
- e) Per la qualifica di autista: possesso della patente C;

RIPARTIZIONE GENERALE DEL PUNTEGGIO

1)	Attitudini alle mansioni e valutazione del lavoro svolto	punti a disposizione	33
2)	Assiduità nel lavoro	punti a disposizione	25
3)	Assenza di provvedimenti disciplinari	punti a disposizione	20
4)	Titoli integrativi attinenti alle mansioni da svolgere	punti a disposizione	15
5)	Frequenza a corsi di formazione	punti a disposizione	7
Totale punti			100

ARTICOLAZIONE DEI PUNTI A DISPOSIZIONE PER VALUTARE LE ATTITUDINI E IL LAVORO SVOLTO

(Totale punti 33)

Ai fini della valutazione dell'attitudine alle mansioni da svolgere ed alla valutazione del lavoro svolto verranno attribuiti due distinti punteggi che sommati consentiranno di esprimere il giudizio complessivo da riportarsi con un punteggio compreso tra un minimo di 0 punti e un massimo di 33 punti.

L'attitudine alle mansioni da svolgere verrà valutata da una commissione all'uopo nominata che a seguito di prova (o prove) pratica assegnerà un punteggio compreso tra 0 e 25 punti;

Il lavoro svolto verrà valutato dall'ufficio di appartenenza mediante il riconoscimento di un punteggio compreso da 0 a 8.

ARTICOLAZIONE DEI PUNTI A DISPOSIZIONE PER VALUTARE L'ASSIDUITA' NEL LAVORO

(Totale punti 25)

Verranno valutate tutte le assenze riferite al periodo 2014-2015. A tal fine non verranno considerate assenze quelle per gravidanza e parto, malattia o infortunio per causa di servizio, ricoveri ospedalieri, permessi per motivi sindacali o svolgimento di mansioni pubbliche e naturalmente per ferie.

L'attribuzione del punteggio avverrà secondo la tabella che segue fino ad azzerare il punteggio totale a disposizione.

Assenze	fino a 3 giorni	da 4 a 10 giorni	più di 10 giorni
Punti da detrarre per ogni assenza	-1	-2	-3

ARTICOLAZIONE DEI PUNTI A DISPOSIZIONE PER VALUTARE L'ASSENZA DI PROVVEDIMENTI DISCIPLINARI NEI 24 MESI PRECEDENTI LA VALUTAZIONE

(Totale punti 20)

Per ogni provvedimento disciplinare verranno dedotti i punti indicati nella tabella che segue, fino ad azzerare il punteggio a disposizione. Verranno considerati i provvedimenti intervenuti nei 24 mesi precedenti la valutazione.

Provvedimenti disciplinari	Punti	Esempio
Assenza di provvedimenti	20	-
Per ogni censura scritta	- 4	1 censura = $20 - 4 = 16$ p. 2 censure = $20 - (2 \cdot 4) = 12$ p.
Per ogni sospensione dal servizio:		
- fino a 10 giorni	- 8	
- superiore a 10 giorni	- 16	

ARTICOLAZIONE DEI PUNTI A DISPOSIZIONE PER VALUTARE I TITOLI VARI

(Totale punti 15)

Per ogni titolo posseduto in aggiunta a quello richiesto verrà attribuito il punteggio indicato nella tabella che segue fino al raggiungimento del massimo punteggio previsto.

Titoli	
Punti per ogni diploma (di scuola superiore o di laurea) rilasciato da strutture pubbliche, attinente le attività da svolgere	10
Punti per ogni corso di perfezionamento (specializzazione universitaria per i laureati) in materie attinenti le attività da svolgere organizzato da strutture pubbliche, seguito con profitto	5
Per ogni comprovata partecipazione a corsi di formazione professionale attinenti le mansioni da svolgere con	

attestato finale favorevole:	
a) triennale	4
b) biennale	3
c) annuale	2
Punti per ogni diploma (di scuola superiore o di laurea) rilasciato da strutture pubbliche in materie diverse da quelle attinenti le attività da svolgere	5

ARTICOLAZIONE DEI PUNTI A DISPOSIZIONE PER VALUTARE LA FREQUENZA DI CORSI DI FORMAZIONE

(Totale punti 7)

Per corsi di formazione si intendono i corsi di formazione o aggiornamento organizzati da strutture diverse da quelle di cui al precedente punto (Titoli), attinenti le mansioni da svolgere e frequentati con esito positivo. Sono esclusi i corsi di formazione organizzati dal Consorzio in ottemperanza a obblighi di legge.

Per ogni corso di formazione verrà attribuito il punteggio sotto indicato fino al raggiungimento del massimo punteggio previsto.

- 1 punto per ogni corso della durata almeno pari a 20 ore.

IDONEITA'

Ai fini dell'idoneità occorre conseguire almeno il 60 per cento dei punti complessivi e comunque non meno del 20 per cento dei punti complessivi nella nota di merito relativa alle attitudini a disimpegnare mansioni inerenti la qualifica da assegnare ed alla valutazione del lavoro svolto.

A parità di punteggio, costituiscono titolo di precedenza, nell'ordine: l'appartenenza alla categoria di lavoratori a tempo indeterminato; la fascia di provenienza; l'anzianità nella fascia di provenienza; l'età.