

COMUNE DI USINI

PROVINCIA DI SASSARI

Telef. 079/3817000 - Fax 079/380699 - C.F. 00206220907 - E Mail comunediisini@cert.legalmail.it

Contratto Decentrato Integrativo

PARTE GIURIDICA 2004 - 2005

PARTE ECONOMICA 2004

IL SEGRETARIO COMUNALE
ROSA SPISSU

A seguito della deliberazione n. 63 del 01.04.2005, con la quale la Giunta Comunale, trascorsi 15 giorni senza rilievi dalla trasmissione dell'ipotesi di C.C.D.I. al Collegio dei Revisori dei Conti ai fini della certificazione sull'attendibilità dei costi quantificati per il medesimo e sulla loro compatibilità con gli strumenti di programmazione e di bilancio, ha espresso parere favorevole sul testo dell'ipotesi di accordo integrativo del Contratto Collettivo Decentrato Integrativo per il personale dipendente,

il giorno 7 (sette) aprile 2005, alle ore 09:00, ha avuto luogo l'incontro tra:

La Delegazione di parte pubblica, nella persona della Dott.ssa Paola Spissu, Segretario Comunale e Direttore Generale – Presidente,

ed i rappresentanti delle seguenti organizzazioni e confederazioni sindacali:

Organizzazioni Sindacali


Ruzzetto Armando	Rappresentante territoriale FPS CISL
Ogana Augusto	Rappresentante territoriale UIL FPL
Pintus Giovanni Battista	Rappresentante territoriale S.P.P.L. di Cisal/Fialp aderente CSA

Rappresentanza Sindacale Unitaria


R.S.U. Gaspa Patrizia
R.S.U. Piredda Paolino
R.S.U. D'Agliano Mario
R.S.U. Ligas Enrico

Al termine della riunione, alle ore 09:30, le parti hanno sottoscritto l'allegato C.C.D.I. del personale dipendente del Comune di Usini.

IL SEGRETARIO COMUNALE
(Dott.ssa Paola SPISSU)



Agent
Piredda
Gaspa
Ligas



Art. 1 Oggetto del Contratto decentrato.

- Il presente contratto collettivo decentrato integrativo è valido per la parte normativa dalla data di sottoscrizione dell'accordo fino al 31.12.2005 ed è valido per la parte economica dalla data di sottoscrizione dell'accordo fino al 31.12.2004;
- Il presente contratto collettivo si applica a tutto il personale dipendente del Comune di Usini.
- Sono destinatari del contratto decentrato tutti i lavoratori in servizio presso l'ente, a tempo indeterminato e a tempo determinato, ivi compreso il personale comandato o distaccato o utilizzato a tempo parziale.
- Per i lavoratori con contratto di formazione e lavoro o di lavoro interinale (8di somministrazione a tempo determinato) le risorse per il pagamento di eventuali compensi accessori devono essere previste nell'ambito del finanziamento complessivo del progetto che ha dato luogo ai relativi rapporti.
- Gli effetti del presente C.C.D.I. decorrono dal giorno successivo alla data di stipulazione, salvo specifica e diversa prescrizione e decorrenza espressamente prevista dal contratto stesso.
- Il presente contratto, alla scadenza, si rinnova tacitamente di anno in anno qualora non ne sia stata data formale disdetta da una delle parti, almeno tre mesi prima di ogni singola scadenza: In caso di disdetta, le disposizioni contrattuali rimangono integralmente in vigore fino a quando non siano sostituite dal successivo C.C.D.I..
- Le parti si riservano di riaprire il confronto qualora intervengano nuove indicazioni contrattuali o di legge che riguardino tutti o specifici punti del presente accordo.
- Le risorse utili a finanziare ciascun istituto contrattuale di cui ai successivi articoli vengono definite annualmente in sede di contrattazione decentrata integrativa. A tal fine le OO.SS. e/o le R.S.U. presentano apposita piattaforma economica entro il mese di gennaio di ciascun anno. Ricevuta la proposta l'Amministrazione convoca le parti, entro trenta giorni, per l'avvio del negoziato.

Gli uffici ed i servizi dell'Ente attuano le decisioni delle parti definite in CCDI senza ulteriori autorizzazioni di Giunta, essendo il contratto immediatamente esecutivo dopo la stipula e la certificazione sull'attendibilità dei costi e la compatibilità con gli strumenti di programmazione e bilancio da parte del Revisore dei conti.

Il presente contratto, alla scadenza, si rinnova tacitamente di anno in anno fino alla stipula del successivo Contratto collettivo decentrato integrativo.

In tale periodo, fino alla presentazione delle piattaforme contrattuali, le parti negoziali non assumono iniziative unilaterali, né procedono ad azioni dirette.

IL SEGRETARIO COMUNALE
(Dott.ssa Paola SPISSI)



[Handwritten signatures and initials]

Per tali fini, la Parte Pubblica e la Parte Sindacale sono impegnate, nel reciproco rispetto e nell'esercizio responsabile dei diversi ruoli, ad intrattenere corrette relazioni sindacali, attraverso l'attivazione di tutti gli istituti contrattuali, con le modalità e nei tempi previsti.

Art. 2. Relazioni Sindacali

Il sistema delle relazioni sindacali, nel rispetto dei distinti ruoli delle Parti, è definito in modo coerente con l'obiettivo di contemperare l'esigenza di incrementare e mantenere elevate l'efficacia e l'efficienza dei servizi erogati all'utenza, con l'interesse al miglioramento delle condizioni di lavoro e alla crescita professionale del personale.

L'Amministrazione garantisce la convocazione delle delegazioni, nei casi previsti dal CCNL, entro 15 giorni dalla ricezione della richiesta da parte delle organizzazioni sindacali.

Di ogni seduta deve essere previsto l'ordine del giorno degli argomenti da trattare, e in ogni seduta dovrà essere steso un verbale sintetico degli argomenti affrontati.

Qualora gli argomenti in discussione non siano completamente trattati o vengano rinviati verrà fissata la data dell'incontro successivo.

Nei provvedimenti adottati dall'Amministrazione o dai Responsabili di Servizio riguardanti materie oggetto di contrattazione saranno indicati i pareri delle Organizzazioni e Rappresentanze Sindacali.

Gli istituti dell'informazione e della concertazione vengono gestiti secondo le modalità e le dinamiche previste dagli artt.7 e 8 del CCNL.

Art. 3. Interpretazione autentica delle clausole controverse

Nel caso in cui insorgano controversie sull'interpretazione di clausole contenute nel presente contratto le parti si incontrano entro trenta giorni a seguito di specifica richiesta formulata da uno dei sottoscrittori per definirne consensualmente il significato. L'eventuale accordo d'interpretazione autentica sostituisce fin dall'inizio della vigenza la clausola controversa.

Art. 4. Salute e sicurezza nei luoghi di lavoro

L'Amministrazione si impegna a dare tempestiva e completa applicazione al D.Lgs. 626/1994 e successive modificazioni ed integrazioni, oltre che a tutte le norme vigenti in materia di igiene e sicurezza del lavoro e degli impianti, nonché sulla prevenzione delle malattie professionali.

In accordo e con la collaborazione del Responsabile per la sicurezza e con il Medico del Lavoro (Medico Competente) verranno individuate le metodologie da adottare per la soluzione di problemi specifici con particolare riferimento alla salubrità degli ambienti di lavoro, la messa a norma delle apparecchiature e degli impianti, le condizioni di lavoro degli addetti a mansioni operaie e ausiliarie e di coloro che percepiscono l'indennità di disagio e rischio.

L'Amministrazione si impegna ad assegnare risorse finanziarie congrue per la realizzazione degli interventi derivanti dalla analisi di cui al precedente comma.

L'Amministrazione deve coinvolgere, consultare e informare il Rappresentante per la Sicurezza come indicato dal D.Lgs. 626 /1994, e si impegna altresì a realizzare un piano pluriennale di informazione e formazione su tutto il personale in materia di sicurezza di

IL SEGRETARIO COMUNALE
(Dott. Ssa. *Anna SPASSI*)



[Handwritten signatures and initials]

salute e dei rischi, attraverso moduli formativi periodicamente ripetuti in relazione all'evoluzione o all'insorgenza di nuovi rischi.

Art. 5. Norme di garanzia del funzionamento dei servizi pubblici essenziali in caso di sciopero

1. In attuazione all'Accordo collettivo nazionale in materia di norme di garanzia del funzionamento dei servizi pubblici essenziali nell'ambito del Comparto "Regioni – Autonomie Locali", al fine di garantire la continuità delle prestazioni indispensabili in caso di sciopero viene assicurato il seguente contingente di personale:
 - n. 1 addetto al servizio manutenzione;
(individuati dal Responsabile Servizi Tecnici);
 - n.1 addetto per i servizi demografici
(individuato dal Responsabile Servizi Amministrativi);
 - N. 1 agente di polizia municipale
(individuato dal Responsabile Servizi Amministrativi);
 - n.1 addetto alla ragioneria, ove lo sciopero sia coincidente con l'ultimo giorno di scadenza di legge per l'erogazione degli stipendi (individuato dal Responsabile Servizi Finanziari);
2. durante lo sciopero i responsabili dovranno astenersi dall'autorizzare prestazioni in plus orario al personale esentato o a quello che non avesse aderito allo sciopero;
3. le rappresentanze sindacali, che indicano azioni di sciopero locali, ne daranno comunicazione con preavviso di almeno 10 giorni all'Amministrazione, precisando la durata dell'astensione del lavoro.
4. In caso di revoca dello sciopero le strutture e le rappresentanze sindacali che lo hanno indetto, dovranno darne tempestiva comunicazione all'Amministrazione ed al personale.

Per quanto non previsto dal presente articolo, si fa riferimento alle norme della premessa del C.C.N.L. 6.7.95 ed alla L. 146/90, e successive modifiche ed integrazioni.

Art. 6 Convocazione della delegazione trattante

L'amministrazione garantisce la convocazione della delegazione trattante con avviso preventivo trasmesso almeno 5 giorni prima dalla data prevista per l'incontro;

Per ogni incontro deve essere espressamente previsto l'o.d.g.;

Di ogni seduta verrà steso un verbale che dovrà riportare la sintesi degli argomenti trattati e le eventuali decisioni; lo stesso dovrà essere sottoscritto dai componenti la delegazione trattante. Nel caso in cui sia necessario un rinvio, dovrà essere fissata la data dell'incontro successivo.

7. Pari opportunità

Le parti individuano come prioritarie le seguenti Azioni Positive:

- a) flessibilità degli orari di lavoro per le lavoratrici con carichi familiari, con figli minori in rapporto agli orari dei servizi sociali, e nelle fruizione del part – time;

IL SEGRETARIO COMUNALE
(Dott.ssa Violetta SPISSU)



- b) diffusione a tutti i dipendenti della dichiarazione di principio e del codice di condotta contro le molestie sessuali sul lavoro.

8. Criteri generali per le politiche dell'orario di lavoro.

L'orario di lavoro dovrà "consentire una funzionale ed economica gestione dei servizi", "favorire un impiego utile del personale in situazione di svantaggio personale" e "garantire l'ottimale fruizione dei servizi da parte dei cittadini"

Le delegazioni convengono sulla necessità dell'articolazione degli orari di servizio introducendo, dove sia possibile, forme miste di giorni ad orario continuato ed altri con rientro pomeridiano, onde garantire una maggiore flessibilità degli orari stessi e della relativa gestione, da realizzare, contemperando, in modo equilibrato, le esigenze della utenza e quelle dei lavoratori dell'ente.

Si confermano i criteri di flessibilità di cui al verbale di concertazione con le OO.SS. e le R.S.U. del 26.04.2002 ed alla deliberazione G.C. n. 86 del 29.04.2002 di recepimento.

9. Lavoro straordinario

L'amministrazione comunale si impegna a determinare entro il mese di Febbraio di ogni anno il budget orario dei vari Servizi e a darne tempestiva comunicazione alle rappresentanze sindacali..

Si conviene che l'effettuazione del lavoro straordinario avverrà solo previa indicazione del responsabile di servizio e dovrà essere debitamente motivata.

All'obbligo della prestazione deve corrispondere la concreta possibilità del pagamento.

A domanda del dipendente il lavoro straordinario potrà essere recuperato ai sensi delle norme contrattuali in vigore, anche attraverso l'istituto della "banca delle ore".

10. Formazione ed aggiornamento

L'Ente promuove e favorisce la formazione, l'aggiornamento, la riqualificazione, la qualificazione e la specializzazione professionale del personale inquadrato in tutte le categorie e profili professionali, nel rispetto della vigente normativa che regola la materia.

A tal fine l'Ente, per l'anno 2004 e per ciascun anno a seguire, destina un importo annuo complessivo per la formazione e l'aggiornamento professionale non inferiore all'1% del costo complessivo del personale dipendente comprensivo degli oneri riflessi.

Il personale che partecipa a corsi di formazione ed aggiornamento cui l'Ente lo iscrive, è considerato in servizio a tutti gli effetti ed i relativi oneri sono a carico dell'Amministrazione. Qualora i corsi si svolgano fuori sede, compete, ricorrendone i presupposti, l'indennità di missione ed il rimborso delle spese secondo la normativa vigente.

Il Piano annuale formativo dovrà essere predisposto dall'Amministrazione, con riferimento alle esigenze dei vari servizi, e sottoposto alla contrattazione con le OO.SS. e le R.S.U.

11. Qualità del lavoro, innovazione degli assetti organizzativi e partecipazione dei dipendenti

IL SEGRETARIO COMUNALE
(Dott. ssa Paola SPISNU)



Handwritten signatures: *Paola Spisnu*, *...*, *...*, *...*

In relazione agli obiettivi di contemperare l'incremento e/o il mantenimento dell'efficacia e dell'efficienza dei servizi erogati alla collettività con il miglioramento delle condizioni di lavoro e della crescita professionale del personale, si conviene che nei casi in cui si debba procedere ad innovazioni organizzative e tecnologiche, a modificazioni procedurali o della distribuzione ed utilizzazione del personale, ad attivazione o ristrutturazione dei servizi, a cambiamenti delle dotazioni strumentali e delle sedi di lavoro, ivi compresa l'esternalizzazione di servizi pubblici, l'amministrazione, fornisce adeguata informazione anche convocando in tempi brevi la delegazione sindacale sulle relative implicazioni in ordine alla qualità del lavoro e alla professionalità dei dipendenti.

In ogni caso, almeno una volta l'anno, viene svolto un incontro per valutare l'insieme delle problematiche inerenti alla materia e le previsioni d'intervento.

Le parti, anche con riferimento alla risoluzione del Parlamento Europeo del 20 settembre 2001, riconoscono la necessità di avviare adeguate ed opportune iniziative al fine di contrastare e reprimere sul nascerE la diffusione del fenomeno del mobbing, e per prevenire il verificarsi di possibili conseguenze pericolose per la salute fisica e mentale del lavoratore interessato e, più in generale, migliorare la qualità e la sicurezza dell'ambiente di lavoro.

Art. 12 Criteri generali per la mobilità interna

La mobilità interna costituisce un importante strumento per la gestione flessibile delle risorse umane.

La mobilità all'interno dei SETTORI rientra tra le competenze proprie dei responsabili, sentito il segretario-direttore.

Compete al segretario-direttore, previa adozione da parte della Giunta Comunale del Piano operativo delle mobilità del personale e sentiti i responsabili dei settori interessati, disporre la mobilità fra SETTORI diversi.

I provvedimenti di cui sopra devono essere adeguatamente motivati e devono essere trasmessi alle Rappresentanze Sindacali contestualmente.

In caso di mobilità con contestuale cambio di profilo, dovranno essere attivate le procedure preventivamente stabilite in sede di tavolo negoziale.

Art. 13 MENSA

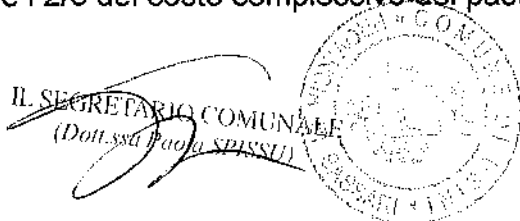
I dipendenti che effettuano orario di lavoro con rientro pomeridiano o serale, a completamento del debito orario, avranno diritto di usufruire di idoneo servizio di ristorazione tramite buoni pasto.

L'Amministrazione Comunale si impegna a stanziare annualmente i fondi relativi ad assicurare la fruizione dei buoni pasto ai dipendenti che ne hanno diritto.

Possono usufruire dei buoni pasto i dipendenti che prestino attività lavorativa al mattino con prosecuzione nelle ore pomeridiane, con una pausa non superiore a due ore e non inferiore a trenta minuti.

Il dipendente è tenuto a pagare, per ogni pasto, un corrispettivo pari ad un terzo del costo unitario pasto, mentre il costo del buono pasto sostitutivo, a carico dell'ente, dovrà corrispondere i 2/3 del costo complessivo del pasto.

IL SEGRETARIO COMUNALE
(Dott.ssa Paola SPISSU)



Art. 14 COSTITUZIONE DEL FONDO

Le risorse decentrate per l'anno 2004 sono quantificate, ai sensi dell'art. 15 C.C.N.L. 01.04.1999 e degli artt. 31 e 32 C.C.N.L. 22.01.2004, in € 82.170,36 + € 934,43 residui da annualità precedente, per complessivi € 83.104,79, come risulta da **Allegato A) "Quantificazione dal 1° gennaio 2004, delle risorse per le politiche di sviluppo delle risorse umane e per la produttività"** parte integrante e sostanziale del presente contratto decentrato.

Art. 15 UTILIZZO DELLE RISORSE DECENTRATE

Criteria generali e risorse di sviluppo delle risorse umane e della produttività

Segue prospetto di ripartizione del fondo di produttività 2004 approvato dalla delegazione trattante :

TOT. COMPLESSIVO DEL FONDO DI PRODUTTIVITA' DISPONIBILE PER L'ANNO 2004: € 83.104,79 (di cui € 82.170,36 in conto competenza e € 934,43 in conto residui//€ 51.930,65 per parte stabile e certa e € 30.239,71 + € 934,43 residui per parte variabile)

A) PROSPETTO RIEPILOGATIVO DELLE SOMME CONSOLIDATE CHE VENGONO DETTRATE DAL FONDO DESTINATE AD ISTITUTI STABILI E SOMME VINCOLATE PER LEGGE

TOT. FONDO : € 83.104,79

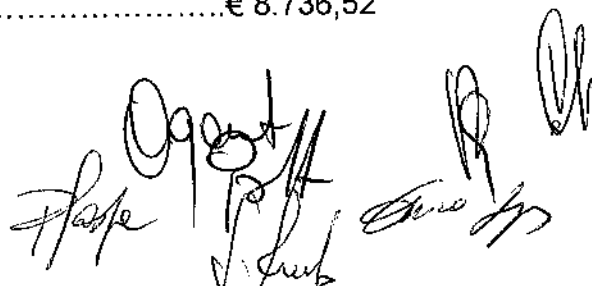
A DETRARRE GLI ONERI PER LE PROGRESSIONI ORIZZONTALI CON DECORRENZA 01.01.2000 (CHE INCIDONO SUL 2004).....€ 4.197,45
(finanziati con la parte certa e stabile del fondo)

A DETRARRE GLI ONERI PER LE PROGRESSIONI ORIZZONTALI CON DECORRENZA 01.01.2002 (CHE INCIDONO SUL 2004).....€ 3.648,66
(finanziati con la parte certa e stabile del fondo)

A DETRARRE GLI ONERI PER LE PROGRESSIONI ORIZZONTALI CON DECORRENZA 01.01.2003 (CHE INCIDONO SUL 2004).....€ 4.578,02
(finanziati con la parte certa e stabile del fondo)

A DETRARRE GLI IMPORTI DESTINATI AD INDENNITA' DI COMPARTO PER IL 2004).....€ 8.736,52
(finanziati con la parte certa e stabile del fondo)

IL SEGRETARIO COMUNALE
(Donna Paola SPISSU)



TOT. € 21.160,65

DIFFERENZA DISPONIBILE : TOT. € 61.944,14 (di cui € 61.009,71 in conto competenza e € 934,43 residui fondo 2003)

A DETRARRE SOMME VINCOLATE NELLA DESTINAZIONE :

- incentivi progettazione Ufficio Tecnico : € 14.000,00;
(art. 18 L. 109/94 e ss.mm.ii.)
- incentivi per recupero evasione ufficio tributi : € 4.000,00;
(art. 3 comma 57 L. 23.12.1996 n. 662
e art. 59 comma 1 D. Lgs. 1997 n. 456)

TOT. € 18.000,00

Per la valutazione delle prestazioni correlate a tali incentivi si confermano i criteri stabiliti dalla Giunta Comunale con proprie deliberazioni (deliberazione n. 60 del 29.03.2001 per il "Regolamento Comunale sulla disciplina del fondo interno per progettazioni e atti di pianificazione" e deliberazione n. 206 del 26.11.2004 per il "Regolamento per la determinazione dei criteri al fine dell'erogazione di compensi incentivanti al personale addetto al servizio tributi").

DIFFERENZA DISPONIBILE : TOT. € 43.944,14 (di cui € 43.009,71 in conto competenza e € 934,43 residui fondo 2003)

Tale cifra può essere destinata alle indennità, alle progressioni orizzontali ed alla produttività e Piani di Lavoro 2004.

➤ **B) PROSPETTO RIEPILOGATIVO INDENNITA' - PREVISIONE PER L'ANNO 2004 :**

INDENNITA'	FIGURE COINVOLTE E SOMME PREVEDIBILE PER IL 2004
Indennità di reperibilità Ufficio Stato Civile (art. 17 comma 2 lett. d C.C.N.L.)	n. 2 Ufficiali Stato Civile € 1.589,60
Indennità di reperibilità Ufficio Tecnico (art. 17 comma 2 lett. d C.C.N.L.)	n. 2 operai + n. 2 istruttori € 2.789,44
Indennità di turno e mancata fruizione riposo settimanale vigili urbani (art. 17 comma 2 lett. d C.C.N.L.)	n. 2 agenti polizia municipale € 3.112,20
Indennità per specifiche responsabilità procedurali (art. 17 comma 2 lett. f C.C.N.L.)	n. 6 unità + 2 per n. 1 mese (Istruttore Uff Economato, Istruttore Ufficio Tributi, Istruttore Ufficio Urbanistica, Istruttore Biblioteca e Servizi Scolastici, Ufficiali Stato Civile ed Anagrafe + Istruttori)

IL SEGRETARIO COMUNALE
(Dot.ssa Paola SPISSU)



Handwritten signatures and initials, including a large signature that appears to be 'Paola Spissu' and several other initials.

	Commercio, pubblici esercizi e polizia amministrativa, e Istruttore Ufficio Acquedotto), € 1.000,00 per unità/ TOT. 6.166,67
Indennità per situazioni di disagio (art. 17 comma 2 lett. e C.C.N.L.)	Utilizzo particolari attrezzature – n. 2 opera 20,00 mensili rapportate a presenza Esposizione sociale (personale degli Uffici demografici, addetta all'Ufficio Protocollo impiegata dell'Ufficio Tributi, tecnici dell'Ufficio Urbanistica e impiegata della Biblioteca) – TOT. n. 6 unità TOT. € 1.760,00
Indennità Ufficiali Stato Civile ed Anagrafe, responsabile tributi ed archivistica elettronico	€ 300,00 annui ciascuno x n. 4 unità TOT. € 1.200,00
Indennità per maneggio valori (art. 17 comma 2 lett. d C.C.N.L.)	n. 1 (Economo) € 1,55 per giorno presenza n. 2 (Ufficiali di Stato Civile) € 0,52 per giorno di presenza n. 2 (agenti polizia municipale) € 0,52 per giorno di presenza n. 1 (istruttore ufficio tributi) € 0,52 per giorno di presenza TOT. € 1.004,03
Indennità per rischio (art. 37 C.C.N.L. 14.09.2000)	n. 2 (operai) € 30,00 mensili ciascuno TOT € 660,00
	TOT. INDENNITA' PREVISTE : € 17.081,5

Tali indennità verranno finanziate con la parte variabile del fondo di produttività (comma 3 dell'art. 32 C.C.N.L. 22.01.2004)

- La restante parte disponibile del fondo, pari a € 26.862,20 viene destinata alla PRODUTTIVITÀ COLLETTIVA 2004 ED AI PIANI DI LAVORO 2004 nella seguente misura :

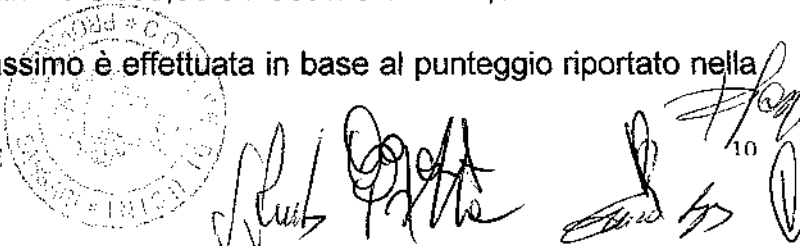
C) PRODUTTIVITA' COLLETTIVA E PIANI DI LAVORO :

C1) € 13.000,00 alla produttività collettiva, da ancorare, alla qualità dell'impegno e delle prestazioni, sulla base degli obiettivi assegnati, secondo valutazioni da effettuarsi a gennaio dell'anno successivo da parte dei Responsabili, sulla base dei criteri e delle schede di cui all'Allegato B) "Scheda di valutazione delle prestazioni relativa all'anno ___ ai fini dell'attribuzione del salario accessorio per produttività collettiva", parte integrante del presente contratto decentrato, e con i seguenti criteri :

Il limite minimo e massimo da corrispondere ai dipendenti di categoria B, C e D senza alcuna differenziazione, è fissato in minimo € 500,00 e massimo € 1.000,00.

La graduazione tra il minimo ed il massimo è effettuata in base al punteggio riportato nella

IL SEGRETARIO COMUNALE
(Donna Paola SPISU)



scheda di valutazione, così come segue :

- punti da 44 a 60 - € 500,00;
- punti da 61 a 74 - € 700,00;
- punti da 75a 100 - € 1.000,00;

Il premio incentivante viene corrisposto al personale dipendente su base annua, con riferimento alle prestazioni rese. I dipendenti di cat. D possono accedere a tale tipo di produttività soltanto qualora non siano titolari di posizione organizzativa.

C2) € 13.862,20 ai Piani di Lavoro, per la cui valutazione si confermano i criteri risultanti da verbale della delegazione trattante n. 4 del 16.01.2003 ed approvati con deliberazione G.C. n. 15 del 24.01.2003, allegati sub C) **"Criteri per l'attuazione dell'istituto della produttività collettiva"** al presente contratto decentrato, per farne parte integrante.

ART. 16 RISORSE DECENTRATE : UTILIZZO ECONOMIE

Le somme non utilizzate o non attribuite con riferimento alle finalità del corrispondente esercizio finanziario, sono portate in aumento delle risorse dell'anno successivo.

ART. 17 PROGRESSIONE ORIZZONTALE - CRITERI

La progressione economica costituisce il sistema di avanzamento all'interno delle singole categorie, tramite il passaggio alle diverse posizioni retributive individuate e si realizza nell'ambito delle risorse disponibili. Le risorse eventualmente non utilizzate nell'anno per mancato raggiungimento dei punteggi minimi previsti per l'attribuzione, costituiscono economie da utilizzare per le stesse finalità nell'anno successivo in aggiunta alla percentuale determinata.

L'attribuzione della progressione economica è effettuata dal funzionario responsabile Responsabile del Servizio, e per questo dal Direttore Generale, secondo quanto previsto dalla metodologia permanente di valutazione.

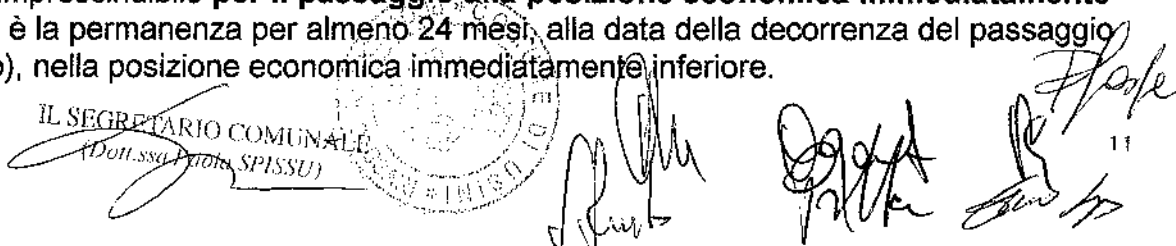
La scheda di valutazione dovrà essere compilata nel mese di GENNAIO di ogni anno e dovrà essere oggetto di esame con il dipendente interessato

Non è prevista alcuna progressione orizzontale per l'anno 2004. L'amministrazione Comunale si impegna comunque a garantire per il 2005 il diritto a concorrere per le progressioni orizzontali a tutti i dipendenti in possesso dei requisiti.

Sono confermati i criteri per le progressioni orizzontali risultanti da verbali della delegazione trattante n. 2 del 07.11.2002 e n. 4 del 16.01.2003, approvati con deliberazione G.C. n. 16 del 24.01.2003 ed allegati sub D) **"Criteri e schede di valutazione relativi alle progressioni orizzontali"** al presente contratto decentrato per farne parte integrante.

Requisito imprescindibile per il passaggio alla posizione economica immediatamente superiore è la permanenza per almeno 24 mesi, alla data della decorrenza del passaggio (1 gennaio), nella posizione economica immediatamente inferiore.

IL SEGRETARIO COMUNALE
(Dot. ssa Paola SPISSU)



Si considererà la partecipazione a corsi, convegni, seminari relativa all'ultimo anno da valutare ai fini della progressione (ed agli anni immediatamente precedenti per i quali non sia stata prevista alcuna progressione). La partecipazione a tali corsi, convegni, seminari, dovrà essere provata con attestazioni che il dipendente interessato dovrà produrre.

L'anzianità di servizio prevista non è quella complessiva, ma quella nella categoria di appartenenza. A tal proposito, per gli agenti di polizia municipale si tiene conto anche dell'anzianità di servizio svolto antecedentemente al 01.01.1998 (quando cioè erano inquadrati nella V^a q.f.).

Per "servizi plurimi aggiuntivi" si intende l'attività svolta, in maniera non occasionale, diversa e leggermente eccedente rispetto alle normali mansioni.

ART. 18 PROGRESSIONE VERTICALE - CRITERI

Per i requisiti ed i criteri relativi alla copertura di posti vacanti, non destinati all'esterno, a mezzo di progressione "verticale" dei dipendenti in organico dalla categoria inferiore di appartenenza a quella superiore, si conferma la disciplina di cui all'art. 117 ed alla tab. B) "Criteri per la progressione verticale" del "Regolamento sull'ordinamento degli uffici e dei servizi" approvato con deliberazione G.C. n. 143 del 30.07.2004, che recepisce quanto approvato dalla delegazione trattante e risultante in verbale n. 5 del 06.02.2003

19 Disposizioni finali

Procedure per l'autorizzazione alla sottoscrizione

Il presente contratto collettivo decentrato integrativo si intende operativo e immediatamente efficace tra le parti quando si sono espletate le procedure di cui all'art.5 del CCNL;

Vigenza del contratto

Il presente contratto è valido fino alla stipula del nuovo C.C.D.I.

Le parti si riservano di riaprire il confronto qualora intervenissero nuove indicazioni contrattuali o di legge che riguardino tutti o specifici punti del presente accordo.

Per quanto non espressamente previsto dal presente C.C.D.I. si fa riferimento ai CCNL in vigore.

Per La Delegazione di parte pubblica

Dott.ssa Paola Spissu Direttore Generale – Presidente

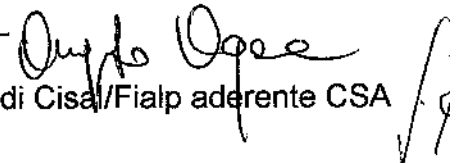


Per le Organizzazioni Sindacali

Ruzzetto Armando Rappresentante territoriale FPS CISL

Ogana Augusto Rappresentante territoriale UIL FPL

Pintus Giovanni Battista Rappresentante territoriale S.P.P.L. di Cisa/Fialp aderente CSA



Per la Rappresentanza Sindacale Unitaria

R.S.U. Gaspa Patrizia

R.S.U. Piredda Paolino

R.S.U. D'Agliano Mario

R.S.U. Ligas Enrico

