



COMUNE DI GUSPINI

Provincia del Medio Campidano

* * *

CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO INTEGRATIVO DEL PERSONALE DEL COMUNE DI GUSPINI

Quadriennio normativo 2006-2009



[Handwritten signatures]
P. Roscillo Stefano Scam Spina Albi Sbr

INDICE

Contratto collettivo decentrato integrativo di lavoro 2006/2009 del personale del Comune di Guspini

- Articolo 1** - Campo di applicazione;
- Articolo 2** - Durata, decorrenza, tempi e procedure di applicazione del contratto;
- Articolo 3** - Composizione delle delegazioni;
- Articolo 4** - Regole per la convocazione;
- Articolo 5** - Norme di garanzia per i servizi pubblici essenziali;
- Articolo 6** - Procedure di relazioni sindacali;
- Articolo 7** - Protocollo delle relazioni sindacali;
- Articolo 8** - Informazione;
- Articolo 9** - Concertazione;
- Articolo 10** - Contrattazione;
- Articolo 11** - Diritti di informazione e concertazione a livello territoriale;
- Articolo 12** - Assemblee sindacali del personale;
- Articolo 13** - Agibilità sindacali;
- Articolo 14** - Formazione e aggiornamento professionale;
- Articolo 15** - Disposizioni in favore dei comuni di minori dimensioni demografiche;
- Articolo 16** - Quantificazione e criteri di utilizzazione del lavoro straordinario;
- Articolo 17** - Quantificazione del fondo annuale per le politiche di sviluppo delle risorse umane e per la produttività;
- Articolo 18** - Utilizzo delle risorse;
- Articolo 19** - Produttività Collettiva di Risultato;
- Articolo 20** - Compensi legati alla Produttività Collettiva;
- Articolo 21** - Indennità di turno, reperibilità, rischio e disagio;
- Articolo 22** - Indennità di rischio;
- Articolo 23** - Indennità maneggio valori;
- Articolo 24** - Indennità di disagio;
- Articolo 25** - Indennità per specifiche responsabilità organizzative;
- Articolo 26** - Criteri generali di selezione per la progressione economica nella categoria;
- Articolo 27** - Criteri valutativi per la progressione orizzontale nelle categorie;
- Articolo 28** - Procedura di assegnazione dei passaggi economici;
- Articolo 29** - Cadenza annuale dei passaggi economici;
- Articolo 30** - Monitoraggio, verifiche e integrazioni;
- Articolo 31** - Copertura assicurativa;
- Articolo 32** - Patrocinio legale;
- Articolo 33** - Pari opportunità;
- Articolo 34** - Sicurezza sul luogo di lavoro D.Lgs. 81/2008

Contratto collettivo decentrato integrativo di lavoro 2006/2009 del personale del Comune di Guspini.

In data 25 febbraio 2010 ha avuto luogo l'incontro della Delegazione Trattante.

All'incontro sono presenti:

Parte Pubblica:

Dr.ssa Carla Sesta Segretario Generale

Dr.ssa Simonetta Usai Direttore di Area dei Servizi Amministrativi.

ed i seguenti soggetti sindacali:

Parte Sindacale:

Rappresentanza sindacale unitaria (R.S.U.):

Scanu Stefano

Mocci Paolo

Spano Caterina

Organizzazioni Sindacali territoriali di categoria:

CGIL/FP

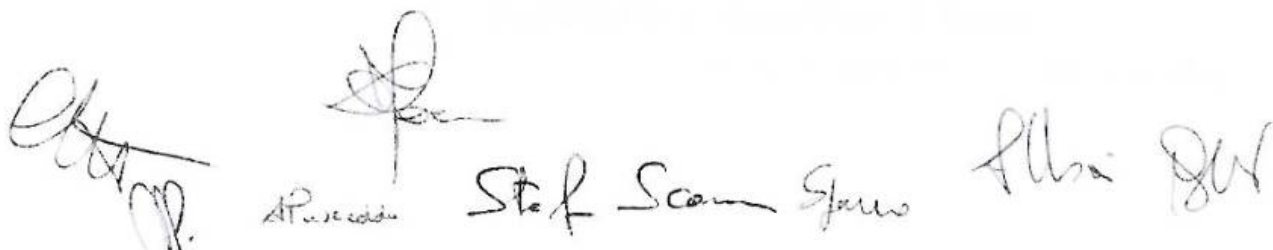
U.I.L./E.E.L.L. Pusceddu Alessandro

CISL/FPS Mereu Pier Luigi

Al termine della riunione le parti prendono atto che l'ipotesi di accordo scaturita dai lavori della delegazione trattante è stata sottoposta ai sensi dell'art.5, comma 3 del CCNL 01/04/1999, come sostituito dall'art.4 del CCNL del 22/01/2004, al controllo del Collegio dei Revisori dei Conti che ha attestato con verbale datato 11.02.2010 la compatibilità dei costi dell'ipotesi di contratto decentrato integrativo con i vincoli di bilancio.

La Giunta Comunale con deliberazione n° 5 del 21 gennaio 2010 ha autorizzato il Segretario Generale alla sottoscrizione definitiva del contratto conformemente all'ipotesi di accordo.

Tutto ciò premesso le parti sottoscrivono in un unico originale l'allegato contratto collettivo decentrato integrativo di lavoro del personale dipendente del Comune di Guspini.



Articolo 1 - Campo di applicazione

1. Il presente Contratto Collettivo Decentrato Integrativo Aziendale disciplina i rapporti tra l'Amministrazione Comunale di Guspini, ed il personale dipendente con rapporto di lavoro a tempo indeterminato o determinato, escluso quello con qualifica dirigenziale.
2. Il Contratto Collettivo Decentrato Integrativo si applica dal giorno successivo alla data di stipulazione.
3. All'insorgere di controversie o dubbi interpretativi di rilevanza generale in merito all'applicazione del presente contratto, le parti che lo hanno sottoscritto procedono con modalità analoghe a quanto previsto dall'art. 9 del CCNL 2002-2005 e all'art.49 del D.Lgs. 30.03.2001 n°165.

Articolo 2 - Durata, decorrenza, tempi e procedure di applicazione del contratto

1. Il presente Contratto Collettivo Decentrato Integrativo Aziendale concerne il periodo dalla sottoscrizione sino al suo rinnovo.
2. La stipulazione si intende avvenuta al momento della sottoscrizione del contratto da parte dei soggetti negoziali, in seguito al controllo sulla compatibilità dei costi del CCDIL, da parte del Collegio dei revisori.
3. In particolare, per quanto riguarda la Parte sindacale, esso è sottoscritto dalla RSU, previa consultazione dei lavoratori, e dai rappresentanti sindacali delle OO. SS. TT. firmatarie del CCNL.
4. La Giunta comunale autorizza il Presidente della Delegazione trattante di parte pubblica alla sottoscrizione definitiva del Contratto Collettivo Decentrato Integrativo.
5. L'Ente trasmette all'ARAN entro cinque giorni dalla sottoscrizione, il testo contrattuale con la specificazione delle modalità di copertura dei relativi oneri, con riferimento agli strumenti annuali e pluriennali di bilancio.
6. Il presente contratto è valido per tutta la vigenza del Contratto collettivo di lavoro del comparto degli enti locali e regioni dell'11 Aprile 2008, di seguito denominato CCNL, fatta salva la facoltà di una delle parti di richiederne la revisione almeno tre mesi prima dell'inizio di un nuovo esercizio finanziario.
7. In caso di disdetta, le disposizioni contrattuali rimangono in vigore fino a quando non siano sostituite dal successivo contratto decentrato.
8. Per gli esercizi successivi al 2006, vengono definite con apposito accordo annuale le somme relative alla costituzione e alla destinazione del fondo per le politiche di sviluppo delle risorse umane e per la produttività di cui agli artt. 15 e 17 del CCNL del 1/4/1999 e art.36 del CCNL del 22/01/2004, la cui previsione nel presente contratto è a soli fini programmatori, fatte salve eventuali integrazioni richieste d'intesa tra le parti.
9. 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.
10. Durante tale periodo e per il mese successivo alla scadenza del contratto, le parti negoziali non assumono iniziative unilaterali né procedono ad azioni conflittuali.

Articolo 3 - Composizione delle delegazioni

1. La Delegazione trattante costituita è così composta:

a) Parte Pubblica:

- Direttore Generale o Segretario Comunale – Presidente;
- Responsabile Posizione Organizzativa Servizio Affari del Personale – Componente.

Essa può essere integrata con i Direttori di area, di volta in volta individuati, in relazione alle singole problematiche affrontate.

b) Parte Sindacale:

- dalle RSU;
- dai Rappresentanti delle Organizzazioni Sindacali Territoriali firmatarie del CCNL vigente.

Alle sedute di contrattazione possono sempre intervenire, in qualità di uditori, il Sindaco o suo delegato e/o l'Assessore al Personale.

2. L'ente provvede a costituire la delegazione di parte pubblica abilitata alle trattative.

Articolo 4 - Regole per la convocazione

1. La delegazione trattante è convocata in accordo tra le parti ed è disposta dalla Parte pubblica, nel rispetto delle seguenti procedure:

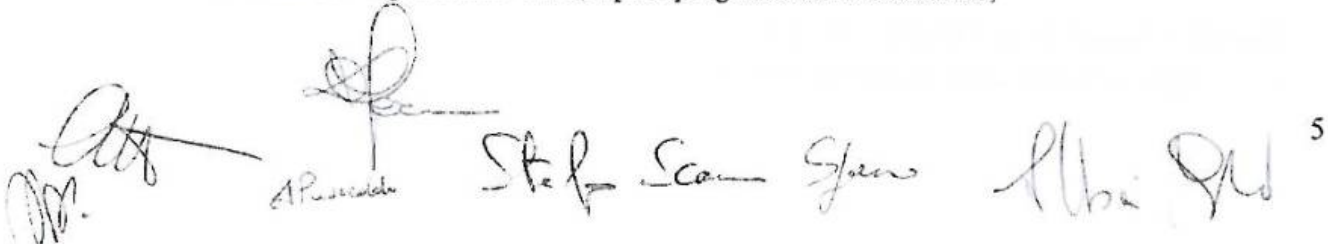
- a l'avviso della convocazione contenente l'indicazione delle materie da trattare è, di norma, recapitato a tutti i componenti, con almeno 5 giorni di preavviso;
- b la convocazione può essere richiesta alla Parte pubblica, con espressa motivazione, dalla Parte sindacale, in tal caso, la Parte pubblica convoca la delegazione trattante entro 15 giorni dalla richiesta e, in caso di urgenza dichiarata, entro i 5 giorni successivi;
- c la richiesta di convocazione è corredata dalla documentazione necessaria e dalle proposte sulle singole materie poste all'ordine del giorno.

Articolo 5 - Norme di garanzia per i servizi pubblici essenziali

1. Fatto salvo quanto previsto dalla legge n. 146 / 1990, come modificata e integrata dalla Legge 11 aprile 2000 n. 83, e dagli articoli 1 e segg. del C.C.N.L. 1994 - 1997, è garantita all'utenza l'erogazione dei servizi - pubblici essenziali al fine di assicurare e salvaguardare i diritti della persona costituzionalmente tutelati.

2. Pertanto, in caso di agitazione sindacale con manifestazioni di sciopero, le OO.SS. firmatarie del CCNL, comunicano all'amministrazione formale preavviso di dieci giorni e specificano la durata e le modalità, attenendosi alla seguente regolamentazione:

- a sono individuati e garantiti i servizi che già vengono erogati in regime di ordinarietà senza inserire altre attività che non vengono normalmente espletate;
- b gli scioperi dichiarati o in corso di effettuazione sono immediatamente sospesi in caso di avvenimenti eccezionali di particolare gravità o di calamità naturali tali da richiedere la ripresa del servizio;
- c i servizi essenziali e di pronta reperibilità sono garantiti anche durante i periodi di sciopero;
- d è garantita una obiettiva turnazione del personale comandato ad assicurare i servizi essenziali salvaguardando ferie, riposi programmati e assemblee;


AP Personale Stefano Scam Gian Alberto

- e. le professionalità e le qualifiche che costituiscono i contingenti di personale che sono esonerati dallo sciopero per garantire la continuità delle prestazioni indispensabili inerenti i servizi pubblici essenziali, sono individuate preventivamente;
- f. i nominativi sono comunicati dai Direttori di Area alle OO.SS. ed ai singoli dipendenti interessati 5 giorni prima dello sciopero;
- g. questi ultimi possono chiedere di essere sostituiti qualora intendano aderire allo sciopero;
- h. i lavoratori esonerati dallo sciopero e che garantiscono i servizi pubblici essenziali hanno diritto alla retribuzione.

3. Per quanto non previsto dal presente accordo si rimanda alle norme e a quanto previsto dal C.C.N.L.

4. I servizi minimi essenziali e i relativi contingenti di personale esonerati dal partecipare allo sciopero sono individuati nella tabella che segue.

5. Tabella 1 - Servizi minimi essenziali e contingenti

Servizio interessato	Categoria	Dipendenti in reperibilità	Attività
Stato civile/elettorale	C/D	1 unità	Ricevimento registrazioni nascita/morte Scadenze di Legge
Servizi cimiteriali	B	1 unità	Trasporto, ricevimento e inumazione salme
Servizio cantieri, rete stradale.	C	1 unità	Custodia e sorveglianza degli impianti, prevenzione per la tutela fisica dei cittadini in presenza di ordinanze contingibili ed urgenti con squadre in reperibilità
Polizia municipale	C	1 unità per turno	Attività richiesta da Autorità giudiziaria e interventi di trattamento /sanitario obbligatorio; / attività antinfortunistica / e di pronto intervento; / attività della centrale operativa; vigilanza casa municipale)
Protezione civile	C/D		Con personale in reperibilità
Servizi del personale (nel caso che si verificano contemporaneamente le 3 condizioni: lo sciopero sia proclamato per i soli dipendenti del servizio personale, per l'intera giornata lavorativa e nei giorni tra il 5 e il 15 di ogni mese)	C/D	1 unità	Pagamento delle retribuzioni e degli assegni di sostentamento; compilazione e controllo delle distinte di versamento dei contributi previdenziali

Articolo 6 - Procedure di relazioni sindacali

- 1. I Soggetti sindacali nei luoghi di lavoro sono:
 - a. le rappresentanze sindacali unitarie (RSU);

- b. gli organismi di tipo associativo delle associazioni sindacali (CGIL, CISL E UIL).
2. Le Parti, nel riaffermare l'autonomia dell'attività di decisione ed i diversi ruoli e responsabilità dell'Amministrazione e delle OO. SS. dei lavoratori, ritengono indispensabile che il complessivo sistema di relazioni sindacali, si articoli attraverso rapporti periodici a livello aziendale regolati da specifiche procedure.
3. Tale sistema di relazioni costituisce il presupposto, da una parte, per dare maggiore efficacia al sistema contrattuale e, dall'altra, per favorire il raggiungimento di elevati standard dei servizi pubblici erogati e concorrere a sostenere lo sviluppo economico ed occupazionale e, soprattutto, a dare risposte immediate ai bisogni della collettività attraverso una maggiore efficienza e competitività del sistema delle Autonomie Locali.

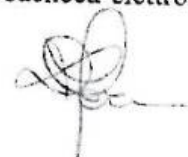
Articolo 7 - Protocollo delle relazioni sindacali

1. Nell'intento di definire un quadro dei rapporti sindacali che regoli in modo stabile e duraturo le modalità attraverso le quali, responsabilmente le parti si impegnano a dare attuazione agli istituti della informazione, concertazione e contrattazione, anche in osservanza del disposto del CCNL, si conviene quanto segue:
- A l'Amministrazione fornisce tempestivamente tutte le informazioni, anche quelle di carattere finanziario, riguardanti atti e procedure, di valenza generale inerenti:
- il rapporto di lavoro;
 - l'organizzazione degli uffici;
 - la consistenza e la variazione delle dotazioni organiche;
 - la gestione delle risorse umane;
 - la sicurezza e la prevenzione nei luoghi di lavoro in applicazione della 81/2008;
 - il trasferimento di attività o servizi anche nel caso di appalti o convenzioni o altre forme previste dalla legge.
- B Annualmente, prima della predisposizione del bilancio di previsione, è effettuata una riunione di informazione con particolare riguardo a:
- la programmazione delle attività dell'ente;
 - l'analisi delle spese previste;
 - l'andamento dell'occupazione;
 - la convocazione di dette riunioni è disposta non meno di sette giorni prima di quello stabilito e contemporaneamente è fornita tutta la necessaria documentazione, eventualmente anche su supporto informatico oltre che cartaceo.
2. In tutti i casi in cui venga avviata l'informazione, la contrattazione o la concertazione su qualche argomento, le parti si impegnano a non prendere iniziative unilaterali in merito, finché la stessa sia esaurita o conclusa con un verbale di accordo da esse sottoscritto, in caso di contrattazione, o che prenda atto delle posizioni diversificate, in caso di concertazione.
3. La concertazione e l'informazione, sono attivate ogni qualvolta una delle parti, nel rispetto del CCNL vigente, lo richieda.
4. La concertazione si conclude, di massima, decorsi trenta giorni dall'inizio delle trattative.
5. Tutti gli accordi sono forniti in copia a tutti i soggetti firmatari e, ove possibile, anche su supporto informatico a coloro che ne facciano richiesta.
6. Al fine di rendere agevole l'attività di informazione delle rappresentanze sindacali, l'Amministrazione concede, nel caso sia presente sulla rete internet, l'uso di una bacheca elettronica, ov-



A. Ruscillo

Stef. Sam. Spino



Albe

vero di una parte del proprio sito con una specifica casella di posta elettronica, per permettere alle OO. SS. TT. e alla RSU aziendale la ricezione e la trasmissione di messaggi e documentazione inerente la contrattazione ed i problemi sindacali.

7. Le Parti riconoscono, pertanto, l'opportunità di prevedere specifici momenti di incontro a livello aziendale tra la Parte Pubblica e loro Rappresentanti, le R. S. U. e le corrispondenti Strutture Sindacali territorialmente o provincialmente competenti firmatarie del CCNL.

8. Tali periodici incontri avvengono con le modalità di seguito definite ed hanno l'obiettivo di realizzare tra le Parti momenti di:

- a. informazione, intendendosi con questa voce la trasmissione ed esposizione di documenti, dati, programmi ed iniziative;
- b. concertazione, intendendosi con questa voce:
 - la discussione preventiva su tematiche di rilievo finalizzata alla conoscenza e valutazione approfondita dei reciproci orientamenti ed opinioni ed alla evidenziazione delle possibilità di convergenze sui diversi aspetti;
 - l'esame di atti o altre iniziative promosse dall'Amministrazione nelle materie oggetto di concertazione, finalizzato al raggiungimento di un accordo sul loro contenuto.
- c. contrattazione, intendendosi con questa voce l'attività con la quale le parti si propongono di definire, attraverso la stipula di un accordo che medi gli interessi differenziati di cui sono espressione, gli istituti rimessi alla stessa dal CCNL, al fine di dare attuazione concreta agli scopi generali delle relazioni sindacali previsti al primo comma del precedente articolo 4.

9. Le Parti concordano, infine, sull'opportunità di inserire la procedura di verifica delle competenze e degli ambiti negoziali aziendali definiti dal CCNL.

10. Richiamata la piena autonomia decisionale e di responsabilità di gestione degli organi aziendali nell'ambito delle prerogative di legge e statutarie e la piena autonomia d'azione dei Sindacati, le Parti al fine di migliorare il processo delle Relazioni Sindacali, concordano le seguenti procedure per lo sviluppo dei momenti di rapporto in cui si articola il sistema.

Articolo 8 - Informazione

1. L'Ente trasmette alla RSU, e comunica alle corrispondenti Strutture, competenti per territorio e ambito provinciale, delle Organizzazioni Sindacali firmatarie del CCNL, i documenti ed i dati inerenti gli specifici argomenti oggetto di informazione.

2. L'informazione alle rappresentanze sindacali e alle RSU è periodica e tempestiva ed è assicurata sugli atti di valenza generale, anche di carattere finanziario, che concernono il rapporto di lavoro, l'organizzazione degli uffici, la gestione complessiva delle risorse umane e i processi di ristrutturazione aziendale.

3. L'informazione è preventiva sulle materie oggetto di contrattazione e concertazione.

Articolo 9 - Concertazione

1. La concertazione ha inizio dopo 4 giorni dalla richiesta e si conclude di massima entro 30 giorni.

2. Essa si effettua sulle seguenti materie:

- a. articolazione dell'orario di servizio;
 - b. calendari delle attività scolastiche;
 - c. criteri per la mobilità interna ed esterna, anche a seguito di disposizioni legislative o trasferimento di attività;
 - d. piani occupazionali;
 - e. criteri per la valutazione delle posizioni organizzative e conferimento dei relativi incarichi;
 - f. metodologie di valutazione;
 - g. individuazione di ulteriori profili professionali.
3. Con riferimento alla procedura di cui al presente articolo, le parti possono concordare lo svolgimento di un numero di incontri superiore a quello previsto, a condizione che vengano rispettati i limiti temporali complessivi indicati.

Articolo 10 - Contrattazione

1. In sede di contrattazione collettiva decentrata integrativa sono regolate le seguenti materie:
- a. i criteri per la ripartizione e destinazione delle risorse finanziarie di cui all'art.15 del CCNL del 1/4/1999, ridiscipline dall'art.31 del CCNL 2002-2005, per le finalità previste dall'art. 17 del CCNL del 1/4/1999 e dall'art.36 del CCNL del 22/01/2004, nel rispetto della disciplina prevista dallo stesso articolo;
 - b. i criteri generali relativi ai sistemi di incentivazione del personale sulla base di obiettivi e programmi di incremento della produttività e di miglioramento della qualità del servizio; i criteri generali delle metodologie di valutazione basate su indici e standard di valutazione ed i criteri di ripartizione delle risorse destinate alle finalità di cui all'art 17 comma 2 lett.a);
 - c. le fattispecie, i criteri, i valori e le procedure per la individuazione e la corresponsione dei compensi relativi alle finalità previste nell'art. 17 comma 2, lett.e), f), g) del CCNL del 1/4/1999 e dall'Art.36 del CCNL del 22/1/2004;
 - d. i programmi annuali e pluriennali delle attività di formazione professionale, riqualificazione e aggiornamento del personale per adeguarlo ai processi di innovazione;
 - e. le linee di indirizzo e i criteri per la garanzia e il miglioramento dell'ambiente di lavoro, per gli interventi rivolti alla prevenzione e alla sicurezza sui luoghi di lavoro, per l'attuazione degli adempimenti rivolti a facilitare l'attività dei dipendenti disabili;
 - f. implicazioni in ordine alla qualità del lavoro e alla professionalità dei dipendenti in conseguenza delle innovazioni degli assetti organizzativi, tecnologiche e della domanda di servizi;
 - g. le Pari Opportunità, per le finalità e con le procedure indicate dall'art. 28 del DPR 19 Novembre 1990, n. 333. anche per le finalità della legge 10 aprile 1991, n. 125;
 - h. i criteri delle forme di incentivazione delle specifiche attività e prestazioni correlate alla utilizzazione delle risorse indicate nell'art. 15, comma 1. lettera k);
 - i. le modalità e le verifiche per l'attuazione della riduzione d'orario di cui all'art. 22 CCNL del 1/4/1999;
 - l. le modalità di gestione delle eccedenze di personale secondo la disciplina e nel rispetto dei tempi e delle procedure dell'art. 33 del D.Lg.vo n. 165/2001;
 - m. i criteri generali per le politiche dell'orario di lavoro.
2. La contrattazione collettiva decentrata integrativa riguarda, altresì, le materie previste dall'art.16, comma 1 del CCNL stipulato in data 31.3.1999 appresso riportate:



- a) completamento ed integrazione dei criteri per la progressione economica all'interno della categoria di cui all'art.5, comma 2;
 - b) modalità di ripartizione delle eventuali risorse aggiuntive per il finanziamento della progressione economica e per la loro distribuzione tra i fondi annuali di cui all'art.14.
3. Fermi restando i principi dell'autonomia negoziale e quelli di comportamento indicati dall'art. 3, comma 1 del CCNL 01.04.1999, decorsi trenta giorni dall'inizio delle trattative, eventualmente prorogabili, in accordo tra le parti, fino ad un massimo di ulteriori trenta giorni, le parti riassumono le rispettive prerogative e libertà di iniziativa e decisione, limitatamente alle materie di cui al comma 1, lett. e), f), g) ed l).
4. Il contratto collettivo decentrato integrativo non può essere in contrasto con vincoli risultanti dai contratti collettivi nazionali o comportare oneri non previsti rispetto a quanto indicato nel comma 1 art.4 del CCNL 1.4.99, salvo quanto previsto dall' art. 15 comma 5 del medesimo contratto.
5. Le clausole difformi sono nulle e non possono essere applicate.

Articolo 11 - Diritti di informazione e concertazione a livello territoriale

1. L'Ente comunica alle Organizzazioni sindacali firmatarie del CCNL i documenti ed i dati inerenti gli specifici argomenti oggetto di informazione secondo quanto previsto al precedente articolo 8.
2. Alle stesse strutture sindacali è inviata un'informazione periodica e tempestiva sugli atti di valenza generale, anche di carattere finanziario, che concernono il rapporto di lavoro, l'organizzazione degli uffici, la gestione complessiva delle risorse umane e i processi di ristrutturazione aziendale, le convocazioni di Delegazione trattante e di contrattazione decentrata integrativa.
3. Gli incontri periodici di informazione o concertazione a livello territoriale vertono, in particolare, sui seguenti argomenti:
 - a. politiche ed assetti settoriali con particolare riferimento alle strategie ed ai livelli di investimento;
 - b. legislazione del lavoro;
 - c. procedure concorsuali e selettive;
 - d. mercato del lavoro e politiche formative;
 - e. norme nazionali ed europee che regolamentano i criteri di sicurezza nei posti di lavoro, per la salvaguardia della integrità fisica dei lavoratori e normativa nazionale ed europea in materia di sicurezza e igiene del lavoro e tutela ambientale;
 - f. pari opportunità;
 - g. problematiche relative ai lavoratori portatori di handicap;
 - h. contrattazione decentrata integrativa di lavoro;
 - i. risultanze delle ricerche di settore relative al grado di soddisfazione degli utenti.

Articolo 12 - Assemblee sindacali del personale

1. Il personale dell'Ente ha diritto di riunirsi in assemblea sindacale per 12 ore annue pro capite, senza decurtazione della retribuzione.
2. Stessi diritti sono riconosciuti al personale con rapporto di lavoro a tempo parziale ed a tempo determinato.

3. Le assemblee, che possono riguardare la generalità o gruppi di lavoratori, possono essere indette, singolarmente o congiuntamente, dalle OO.SS. aziendali (Comitato Iscritti CGIL - C.I.S.L. - U.I.L.), territoriali, provinciali e unitariamente dalle RSU.
4. L'ordine del giorno attiene a materie di interesse sindacale e del lavoro.
5. La convocazione, l'orario, la proposta di uso locali interni e la partecipazione di dirigenti sindacali esterni sono comunicati all'Amministrazione, di norma, almeno 5 giorni prima.
6. L'Amministrazione mette a disposizione i locali per lo svolgimento della riunione.
7. In caso di assemblea l'Amministrazione individua, di concerto con le OO.SS., nel termine di 3 giorni prima della data fissata, i contingenti minimi di personale che potrà partecipare in reperibilità all'assemblea.
8. Qualora riguardi anche il personale dei servizi scolastici, questi potrà partecipare senza limitazione alcuna anche se l'assemblea è prevista per l'inizio o per la fine dell'orario scolastico; in tal caso è garantita la somministrazione del pasto, anche freddo.
9. Le OO.SS. sono tenute a comunicare l'elenco dei lavoratori presenti in assemblea, e nel caso di cui al seguente comma, in mancanza di registrazione a badge, l'orario di ingresso o di uscita.
10. I dipendenti, in caso di partecipazione all'assemblea, rilevano con timbratura sia l'uscita che il rientro in servizio.
11. Nel caso in cui l'ora di inizio dell'assemblea coincida con l'ora di inizio dell'orario di servizio o l'ora di termine di fine servizio la corrispondente timbratura è omessa, fatto salvo l'obbligo per le OO.SS. di comunicare l'orario di ingresso o di uscita dall'assemblea.

Articolo 13 - Agibilità sindacali

1. I permessi sindacali retribuiti dei dirigenti sindacali dipendenti dell'Amministrazione, sono utilizzati nel rispetto del monte ore spettante alla organizzazione sindacale territoriale di appartenenza ed alla RSU, secondo le modalità previste dal CCNL del 7 agosto 1998 e successive modificazioni e integrazioni, oltre che dalle altre norme vigenti in materia.
2. Il monte ore spettante è comunicato, all'inizio di ogni anno, all'Amministrazione dall'organizzazione sindacale di appartenenza con l'indicazione dei criteri di legge adottati.
3. In applicazione dell'art. 30 della legge n. 300/1970 sono, inoltre, previsti oltre il monte ore di cui sopra, permessi per riunioni di organismi direttivi statuari nazionali, regionali e provinciali secondo la disciplina di cui all'art. 11 del citato CCNL quadro.
4. L'Amministrazione comunica con separato conteggio i permessi fruiti a tale titolo.
5. Le convocazioni dell'Amministrazione per partecipazione a trattative, o concertazione rientrano nel monte ore spettante alle OO.SS.
6. Oltre il monte ore di cui sopra, le OO.SS. possono richiedere per i loro dirigenti sindacali, in applicazione dell'art. 12 del CCNL quadro, permessi non retribuiti per la partecipazione a congressi o convegni di natura sindacale.
7. Al fine di semplificare le procedure anche in termini di copertura previdenziale, l'Amministrazione non opera trattenute nei confronti del dipendente, ma provvede a richiedere le somme corrispondenti, al lordo di tutti gli emolumenti, alla organizzazione sindacale territoriale che ha presentato la richiesta di permesso che è tenuta al rimborso nel termine di 30 giorni dalla richiesta.



Al Presidente

Stefano

Scam

Spaw

Albe ¹¹

8. Lo svolgimento di attività sindacale da parte dei componenti la RSU o dei dirigenti sindacali dipendenti dell'Amministrazione, durante l'orario di servizio, è autorizzata previa richiesta all'Amministrazione, di norma nei 5 giorni precedenti, con l'indicazione del personale interessato, la data di svolgimento dell'attività e la durata prevista.

9. Il predetto personale è tenuto a registrare mediante badge magnetico, con l'inserimento del codice apposito, l'inizio ed il termine dell'attività sindacale previamente comunicata, salvo impedimenti; in quest'ultimo caso, il personale interessato provvede a mezzo di autocertificazione.

Articolo 14 - Formazione e aggiornamento professionale

1. La formazione del personale costituisce strumento decisivo per affrontare i processi di riforma dell'attività amministrativa, con particolare riguardo al tema dell'informazione agli utenti.

2. Per il migliore assolvimento delle finalità istituzionali, avviate con il processo di riforma dai provvedimenti "Bassanini", e far fronte ai necessari processi di riordinamento e di ristrutturazione organizzativa, nonché al fine di favorire i nuovi modelli di inquadramento professionale derivanti dalla nuova classificazione del personale, l'Ente promuove forme permanenti di intervento per la formazione, riconversione, l'aggiornamento, la qualificazione, la riqualificazione, la specializzazione garantendo, in particolare, le pari opportunità.

3. L'Amministrazione si impegna a definire le risorse attraverso un significativo incremento dei finanziamenti già esistenti da destinare alla formazione, nel rispetto delle effettive capacità di bilancio, anche mediante l'ottimizzazione delle risorse dell'Unione Europea ed il vincolo di reinvestimento di una quota delle risorse rese disponibili dai processi di riorganizzazione e di modernizzazione.

4. In conformità a quanto previsto dal Protocollo d'intesa sul lavoro pubblico del 12 marzo 97 e dalla Legge Regionale n. 19, l'Amministrazione prevede ogni anno almeno una somma equivalente all'1% della spesa complessiva del personale e il 20 per cento del contributo regionale di cui sopra nel rispetto delle effettive capacità di bilancio.

5. Nel novembre di ogni anno, nell'ambito della discussione sul piano occupazionale, individua i corsi di formazione e di aggiornamento del personale relativi all'anno successivo, tenendo conto delle modifiche organizzative introdotte.

6. Nel piano relativo ai corsi per il personale è assicurata pari opportunità a tutti i lavoratori anche con criteri di rotazione compatibilmente con l'esigenza di privilegiare i settori dove più incisivi sono i processi innovativi di carattere tecnico e normativo e che, quindi, maggiormente necessitano della partecipazione a processi di formazione e di assistenza consulenziale.

7. Le parti concordano sulla necessità di favorire l'avvio di processi formativi di interesse generale nella forme previste dal CCNL.

8. Per il perseguimento e l'applicazione della classificazione professionale del personale, le parti convengono sulla esigenza di avviare attraverso un significativo incremento dei finanziamenti già esistenti, appositi corsi di formazione e di aggiornamento professionale finalizzati alla progressione dello sviluppo orizzontale e verticale della carriera nel rispetto delle effettive capacità di bilancio.

9. Il personale durante la formazione professionale è considerato in servizio a tutti gli effetti e i relativi oneri sono interamente a carico dell'Ente.

10. Qualora la partecipazione al corso di formazione, o di aggiornamento professionale, comporti lo spostamento dalla sede o l'effettuazione di prestazioni lavorative oltre l'ordinario orario di servizio, compete ai dipendenti il trattamento di missione ed il rimborso delle spese di viag-

gio, oltre che se spettante, il riconoscimento del lavoro straordinario o del riposo compensativo equipollente.

11. Gli attestati conseguiti nel corso di formazione dal singolo dipendente vengono acquisiti dall'ufficio del personale che provvede ad aggiornare il curriculum professionale.

Articolo 15 - Disposizioni in favore dei comuni di minori dimensioni demografiche

1. Il Comune di Guspini, non avendo tra il personale a tempo indeterminato compreso nella propria dotazione organica, personale di qualifica dirigenziale, non è tenuto alla costituzione del fondo per la retribuzione di posizione e di risultato.

2. Gli oneri relativi al pagamento di dette indennità sono a carico dei fondi propri di bilancio, in attuazione dell'art. 109 del D.Lgs n. 267/2000.

3. Dalla data di effettivo affidamento degli incarichi di direzione delle funzioni apicali degli enti, al personale interessato non sono più corrisposti i compensi per salario accessorio.

Articolo 16 - Quantificazione e criteri di utilizzazione del lavoro straordinario

1. Per la corresponsione dei compensi relativi al lavoro straordinario è utilizzata la somma, nel limite massimo, di € 21.605,34, fatta eccezione per lo straordinario collegato ad adempimenti di legge o calamità naturali o eventi eccezionali ai sensi dell'art. 14, secondo comma, del CCNL 1/4/1999.

2. L'Amministrazione comunale fornisce, alla fine di ogni quadrimestre, entro il giorno 15 del mese successivo, la situazione relativa all'utilizzo del lavoro straordinario suddiviso per servizi, indicando quali ore siano state liquidate e quali ore siano state recuperate da parte del personale dipendente.

3. Sulla base dei dati forniti, una delle parti può richiedere l'esame congiunto dell'utilizzo di questo istituto contrattuale.

4. Si conviene che l'effettuazione di lavoro straordinario avviene solo previa motivata autorizzazione del Direttore di Area.

5. All'obbligo della prestazione corrisponde la concreta possibilità di pagamento della stessa e, pertanto, deve rientrare nel budget assegnato.

6. Fermo restando che il recupero delle ore di straordinario è esclusiva facoltà del dipendente, l'Amministrazione comunale procede a erogare, se dovuta, ai dipendenti che recuperano ore di lavoro straordinario, la maggiorazione oraria corrispondente alla prestazione straordinaria effettuata.

7. In sede di consuntivo, eventuali risparmi sul fondo relativo al lavoro straordinario vengono utilizzati per impinguare il fondo per le politiche di sviluppo delle risorse umane e per la produttività.

Articolo 17 - Quantificazione del fondo annuale per le politiche di sviluppo delle risorse umane e per la produttività

1. Le risorse di cui all'art. 15 del CCNL del 1/4/1999, così come ridiscipline dall'art 31 del CCNL 2002-2005 per le politiche di sviluppo delle risorse umane e per la produttività, di seguito definite risorse decentrate, costituiscono lo strumento principale del sistema di incentivazione

per i lavoratori, nonché formale riconoscimento, dal punto di vista giuridico professionale, della prestazione resa. Per tali motivi le parti si impegnano alla corretta ed equa gestione ed erogazione del salario accessorio.

2. Il fondo è costituito da risorse aventi carattere di certezza, stabilità e continuità, e risorse variabili da definire in sede di contrattazione annuale.

3. Le risorse fisse sono rappresentate da quelle derivanti dalla applicazione delle seguenti disposizioni:

- a) art.15 c.1 lett. a - art.31 c.2 lett.b CCNL 95 - oneri, rischi, disagi, reperibilità anno 98;
- b) art.15 c.1 lett. a - art.31 c.2 lett.c CCNL 95 - responsabilità;
- c) art.15 c.1 lett. a - art.31 c.2 lett.d CCNL 95 - prestazione individuale;
- d) art.15 c.1 lett. a - art.31 c.2 lett.e CCNL 95 - produttività collettiva;
- e) art.15 c.1 lett. a - art.31 c.2 lett.a CCNL 95 - quota parte straord.ex q.7 e 8 posiz.org.;
- f) art.15 c.1 lett. b - art.32 CCNL 95 - risorse aggiuntive destinate nel 98 al trattamento accessorio;
- g) art.15 c.1 lett. c - art.32 CCNL 95 - risparmi di gestione;
- h) art.15 c.1 lett. f - tratt.differenziati ex art.2 D.Lgs. 29/93;
- i) art.15 c.1 lett. g - risorse LED anno 98;
- j) art.15 c.1 lett. h - art.37c.4 CCNL 95 indennità di direzione;
- k) art.15 c.1 lett. i - riduzioni di organico q.dirig;
- l) art.15 c.1 lett. j - 0.52% monte salari 97'(3.361.059.312) inflazione;
- m) art.15 c.1 lett. l - trasfer. Pers. per decentramento funzioni;
- n) art.14 c.4 CCNL 98/01 - importo residuo lavoro straordinario;
- o) art.15 c.5 - effetti incremento dotazione organica;
- p) art. 4 c.1 CCNL 2000/2001 - integr.fondo 1,1% monte salari 99;
- q) art. 4 c.2 CCNL 2000/2001 - RIA personale cessato;
- r) art.32 c. 1) - CCNL 2002/2003 - integrazione 0,62% monte salari 2001;
- s) art.32 c. 2) e 3) - CCNL 2002/2003 - integrazione 0,50% monte salari 2001.

4. L'importo è suscettibile di incremento ad opera di specifiche disposizioni dei contratti collettivi nazionali di lavoro nonché per effetto di ulteriori applicazioni della disciplina dell'art. 15, comma 5, del CCNL dell'1.4.1999, limitatamente agli effetti derivanti dall'incremento delle dotazioni organiche.

5. Risorse Variabili: le risorse di cui sopra sono integrate annualmente con importi variabili, derivanti dalla applicazione delle seguenti discipline contrattuali vigenti e nel rispetto dei criteri e delle condizioni ivi prescritte:

- a) art.15 c.1 lett. d - L.449/97 art. 43 - sponsor;
- b) art.15 c.1 lett. k - leggi varie (merloni, notifiche, ISTAT, ICI, ecc);
- c) art.15 c.1 lett. n - per le camere di commercio;
- d) art.15 c.1 lett. e - risparmi derivanti da trasformazioni in part-time;
- e) art.15 c.1 lett. m - art.14 c 4 CCNL 98/01 - riduz.contratt.straord.3%;
- f) art.15 c.2 - integrazione max 1.2% m.s. 97;
- g) art.15 c.5, per gli effetti non correlati all'aumento delle dotazioni organiche ivi compresi quelli derivanti dall'ampliamento dei servizi e dalle nuove attività, del CCNL dell'1.4.1999;
- h) art. 4, commi 3 e 4, del CCNL del 5.10.2001, risorse derivanti da specifiche disposizioni di legge;
- i) art. 54 del CCNL del 14.9.2000 quota parte del rimborso spese di notifica;
- j) L.R.19 quota 80% del contributo regionale.

Articolo 18 - Utilizzo delle risorse

1. Le risorse di cui al precedente articolo 17 sono utilizzate per:

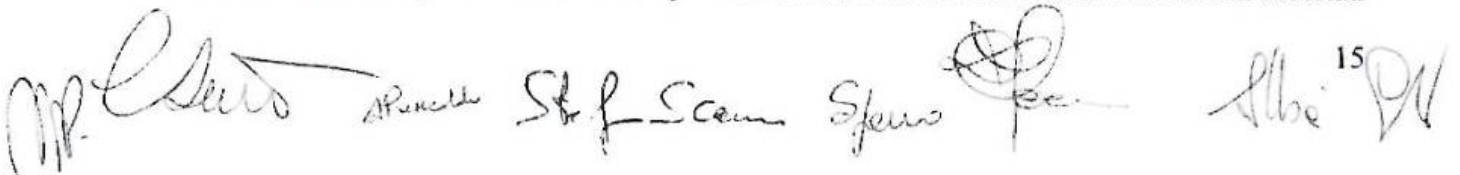
- a) Finanziare i seguenti istituti economici a carattere di continuità con quote delle risorse "stabili" di cui all'art.31, c.2, CCNL 2004:
- Progressioni orizzontali;
 - Indennità di comparto;
 - Lavoro straordinario;
 - Finanziamento LED;
 - Indennità CCNL 6/7/95;
 - Indennità di turno, reperibilità, maggiorazione orario notturno/festivo;
 - Indennità di rischio.
- b) Finanziare una quota non inferiore al 50% delle risorse variabili di cui all'art.17, comma 2, lett.a) CCNL 1.4.99 per la "produttività collettiva", da assegnare a tutto il personale dipendente;
- c) Finanziare le indennità per responsabilità e disagio con le quote derivanti dalle economie delle risorse stabili e con quote derivanti dalle risorse variabili;
- d) Finanziare il raggiungimento di specifici obiettivi di produttività e di qualità specificamente individuati con deliberazione di Giunta Comunale entro 30 giorni dall'approvazione del bilancio, ai sensi dell'art.15 comma 2 del CCNL 1/04/1999.

Articolo 19 - Produttività Collettiva di Risultato

1. La "produttività collettiva", da assegnare a tutto il personale dipendente, è finalizzata a promuovere l'efficienza e l'efficacia degli Enti e il miglioramento dei servizi, tramite la realizzazione di piani di attività e di progetti previa individuazione degli obiettivi da parte della G.C. per l'anno di riferimento entro 30 giorni dall'approvazione del bilancio. Tali obiettivi andranno realizzati attraverso piani di lavoro formalizzati nella scheda prevista dal sistema di valutazione vigente a cura dei Direttori di Area che con la struttura si dovranno far carico dell'attuazione.
2. La suddetta scheda dovrà essere consegnata ai propri collaboratori entro 15 giorni dall'assegnazione degli obiettivi ai Direttori. La stessa sarà resa nota a cura dell'ufficio personale alle RSU e alle OO.SS.
3. La verifica intermedia dovrà essere fatta sull'effettivo periodo di raggiungimento degli obiettivi assegnati e comunque non oltre la metà dell'esercizio del Peg, come previsto nel regolamento di valutazione.
4. L'erogazione dei compensi destinati a incentivare la produttività e il miglioramento dei servizi (produttività collettiva) avverrà soltanto a conclusione del periodico processo di valutazione delle prestazioni e dei risultati utilizzando le modalità previste dal sistema di valutazione nel rispetto dei parametri vigenti. La scheda di valutazione dovrà essere predisposta graduando le responsabilità dei dipendenti in funzione delle attività previste nella declaratoria allegata al CCNL vigente. La valutazione dovrà essere effettuata entro il mese di gennaio dell'anno successivo a quello di riferimento e con la liquidazione del saldo entro il mese di marzo.

Articolo 20 - Compensi legati alla produttività collettiva

1. I compensi finalizzati a incentivare la produttività ed il miglioramento dei servizi per le finalità individuate negli atti di programmazione gestionale annuale dell'Amministrazione comunale, dovranno essere erogati con le modalità previste dal sistema di valutazione ed i risultati accertati



dal Nucleo di valutazione, nel rispetto delle condizioni sotto indicate e secondo i seguenti parametri:

Categoria	Parametro
D3	150
D	130
C	118
B3	112
B	106
A	100

- a) quantificazione del numero dei dipendenti per ogni singola categoria e posizione;
 - b) parametrizzazione stipendiale delle posizioni funzionali singolarmente e in modo omogeneo, facendo riferimento ai parametri sopra indicati;
 - c) moltiplicazione del parametro per il numero dei dipendenti di ogni qualifica e somma di tutti i punti parametrici;
 - d) divisione dell'ammontare dell'intero fondo per l'ammontare dei punti parametrici per ottenere il valore monetario del punto;
 - e) Ottenuto il valore del punto parametrico base, lo si moltiplica per il totale dei punti parametrici di ogni qualifica: da qui l'ammontare del fondo per ogni qualifica.
2. Le risorse assegnate sono liquidate in modo selettivo, secondo i risultati accertati dal sistema permanente di valutazione.
3. La valutazione minima di risultato che da diritto a percepire i compensi legati alla produttività deve essere pari a 60/100 punti.
4. Per i valori tra il 60% e l'89% il compenso previsto deve essere erogato in rapporto percentuale al punteggio conseguito nella valutazione (esempio: punteggio pari a 60/100 = compenso 60% per cento della somma dovuta).
5. Per prestazioni maggiori o uguali al 90% del punteggio massimo raggiungibile, il dipendente riceverà il 100% della somma dovuta.
6. Gli eventuali residui che dovessero determinarsi a seguito di valutazione verranno ripartiti fra coloro i quali hanno raggiunto il punteggio di almeno 90%.
7. Le ulteriori modalità di corresponsione del premio sono le seguenti:
- a. in caso di passaggio di categoria nel corso dell'anno di riferimento, gli importi da corrispondere saranno pro quota riferiti all'effettiva categoria di appartenenza;
 - b. nel caso di inizio o di cessazione del rapporto di lavoro nel corso dell'anno l'ammontare del premio è proporzionato al servizio prestato nel corso dell'anno stesso;
 - c. la previsione del premio massimo e della relativa liquidazione è riferita ai parametri di qualifica come sopra concordati e alla valutazione della prestazione individuale, o di gruppo, a condizione che i progetti abbiano raggiunto i risultati totali previsti.
8. Concorrono alla formazione del fondo per la produttività collettiva tutte le risorse finalizzate ad incentivare il personale previste da specifiche disposizioni di Legge (a titolo esemplificativo ma non esaustivo Legge 109, ICI, notifiche, ISTAT ecc.).

Articolo 21 - Indennità di turno, reperibilità, rischio e disagio

1. Le prestazioni individuali di turno, reperibilità, rischio e disagio danno diritto alla corrispondenza di specifiche indennità secondo la disciplina contrattuale vigente.
2. L'indennità di rischio, turno e reperibilità è corrisposta al personale interessato secondo le modalità, gli importi e i criteri previsti dal vigente CCNL.
3. Le indennità sono corrisposte in busta paga mensilmente.

Articolo 22 - Indennità di rischio

1. L'indennità di rischio è dovuta per le attività già previste nell'allegato B) ex DPR 347/83, e per le attività assimilabili a quelle previste nel documento di valutazione dei rischi predisposto dal responsabile della sicurezza.
2. A tal fine il Direttore di Area redige apposita scheda riepilogativa delle attività soggette a rischio sulla base del documento di valutazione messo a disposizione dal Datore di Lavoro.
3. Detta indennità come previsto nell'art.37 del CCNL del 14.9.2000 deve essere corrisposta mensilmente in misura di Euro 30 mensili (Art.41 CCNL 22.1.2004) per il periodo di esposizione a rischio.

Articolo 23 - Indennità maneggio valori

1. L'indennità di maneggio valori è attribuita al personale che ha disponibilità di cassa (econo-
mo e chi lo sostituisce) ed è corrisposta in misura giornaliera, a presenza, secondo le seguenti
fasce di valori maneggiati:
 - a) €. 1,00 per ogni giorno in servizio sino a €. 25.822,84 di valori maneggiati;
 - b) €. 1,55 per ogni giorno in servizio di valori maneggiati superiori a €. 25.822,84 .
2. I valori maneggiati da prendere come base di riferimento sono quelli certificati al 31 dicembre dell'anno precedente.

Articolo 24 - Indennità di disagio

1. L'indennità di disagio è dovuta al personale collocato nelle categorie B) e C) che nello svol-
gimento della propria attività operi prevalentemente in condizioni di disagio particolarmente ri-
levanti quali:
 - a. Attività lavorativa espletata prevalentemente all'esterno e soggetta a disagio derivante da
eventi atmosferici per i quali non percepisce l'indennità di rischio (non rientrano in questa
fattispecie la Polizia Municipale per la quale il contratto ha già riconosciuto una specifica
tutela);
 - b. attività in orari differenziati non rientranti nel turno e/o reperibilità;
 - c. attività prestata per interventi contingibili ed urgenti, in assenza di un servizio di Reperibi-
lità.
2. I compensi per l'indennità di disagio sono erogati nella seguente misura:
 - €. 300,00 annue per le indennità di cui alle lettere a);
 - €.22,00 per ogni prestazione di servizio nei giorni di sabato e/o domenica relativamente al-
le indennità di cui alla lettera b);
 - €.20,00 per ogni chiamata relativamente alle indennità di cui alla lettera c).

 The bottom of the page features several handwritten signatures and initials in black ink. From left to right, there is a large signature that appears to be 'M. C.', followed by 'A. P.', 'S. F.', 'S. C.', 'S. P.', a circular stamp or signature, and finally 'Albi' with a small '17' above it. There are also some other less distinct marks and initials.

3. Le prestazioni di cui alla lettera a) devono essere prevalenti nell'ambito dell'orario di lavoro e in misura non inferiore alle 20 ore settimanali, sono espresse in valori annui ed erogate mensilmente sulla base dell'effettiva presenza in servizio.

4. L'indennità di cui alla lettera b) compete al personale preposto a servizi che hanno l'articolazione dell'orario di lavoro anche nelle giornate domenicali e festive, in forma continuativa e programmata; è corrisposta in misura giornaliera e non deve essere remunerata con la reperibilità o il turno.

5. Per il Servizio Anagrafe il personale interessato avrà diritto per la prestazione del Sabato all'indennità di cui al punto b), in misura giornaliera.

6. L'indennità di cui alla lettera c) è corrisposta in misura giornaliera al personale chiamato in servizio:

- a per particolari esigenze, contingibili ed urgenti, non derogabili ad altra giornata lavorativa;
- b in occasione di particolari eventi per attività non derogabili ad altra giornata lavorativa.

7. Tutte le indennità di disagio sono fra loro cumulabili.

Articolo 25 - Indennità per specifiche responsabilità organizzative

1. Indennità per specifiche responsabilità (art. 17 - comma 2° - lettera f CCNL del 1/4/1999 e art.36 comma 1 del CCNL 2004):

A). Al personale collocato o incaricato in posizioni di lavoro che comportano specifiche responsabilità individuate secondo la disciplina del CCDI è riconosciuta l'indennità di cui all'art. 17, comma 2°, lett. f), del CCNL 1.04.1999 e art.36 comma 1 del CCNL 2004, sulla base dei criteri di seguito indicati:

- a) Personale appartenente alla Cat. D incaricato con atto formale delle funzioni di Capo Settore con responsabilità, ai sensi della L.241/90, dei procedimenti assegnati al Settore.
- b) Le funzioni di Capo Settore possono essere attribuite, in forma temporanea, anche a personale appartenente alla Cat. C) secondo i seguenti criteri:
 - assenza nel Settore interessato di personale appartenente alla Cat. D);
 - assenza nel Settore interessato, per un periodo non inferiore a 90 gg. consecutivi, di personale appartenente alla Cat. D) in congedo straordinario;
 - Revoca dell'incarico di Capo Settore al personale appartenente alla Cat. D a seguito di provvedimento del Direttore di Area adeguatamente motivato;
 - Gli incarichi assegnati al personale di Categoria C) dovranno essere di complessità adeguata alla Categoria stessa, nel rispetto delle norme contrattuali; restano pertanto in capo alla Posizione Organizzativa i procedimenti complessi.
- c) Personale appartenente alle Categorie B e C incaricato con atto formale delle funzioni di Capo Cantiere e Capo Turno Vigilanza che comportano specifiche responsabilità per coordinamento di attività o gruppi di lavoro.

B). I compensi per le indennità di responsabilità di cui all'art.17 – comma 2° - lett. F e art.36 comma 1 del CCNL 2004 sono erogati nella seguente misura:

- €. 1.500,00 annue relativamente alle fattispecie di cui alle lettere a e b) e €.2.500,00 annue nel caso di assenza del Direttore di Area per un periodo superiore ai 30 giorni consecutivi, escluso il congedo per ferie, raggugliato al periodo;
- €. 1.000,00 annue relativamente alle fattispecie di cui alle lettere c).

Le suddette indennità verranno corrisposte mensilmente sino al permanere dell'incarico e sono onnicomprensive di ogni altra indennità, ad eccezione dell'indennità di rischio.

2. Indennità per specifiche responsabilità - Art. 36 comma 2 lettera i) del CCNL 2004:

A) Al personale appartenente alle categorie B, C e D collocato o incaricato in posizioni di lavoro che comportano specifiche responsabilità individuate secondo la disciplina introdotta dall'art. 36 comma 2 lettera i) del CCNL 2002 -2005, è riconosciuta l'indennità nella misura massima di €. 300 sulla base dei criteri di seguito riportati:

- Responsabilità attribuita con atto formale derivanti dalle qualifiche di:
 - Ufficiale di stato civile e anagrafe
 - Ufficiale elettorale
 - Responsabile dei tributi secondo le previsioni normative.
- Responsabilità attribuita con atto formale derivante dai compiti di responsabilità eventualmente affidati agli:
 - Archivistici informatici
 - Agli addetti agli uffici per le relazioni con il pubblico
 - Ai formatori professionali.
- Compensare:
 - Le funzioni di ufficiale giudiziario attribuite ai messi notificatori
 - Le specifiche responsabilità affidate con atto formale al personale addetto ai servizi di protezione civile
 - Le specifiche responsabilità affidate con atto formale al personale addetto alla sicurezza sul lavoro in base alla normativa vigente.

B) I compensi per l'indennità derivanti da specifiche responsabilità di cui al presente punto non sono cumulabili con quelle previste per responsabilità ai sensi dell'art.17 - comma 2° - lett. f) di cui al punto 1) se corrisposte allo stesso titolo.

Articolo 26 - Criteri generali di selezione per la progressione economica nella categoria

1. La selezione si svolge in unica sessione per tutto il personale in servizio nell'anno cui si riferisce la progressione, che ne abbia fatto domanda nei termini e con le modalità stabilite nel bando da indirsi entro il mese di marzo, a conclusione del procedimento di valutazione per l'attività svolta nell'anno precedente.
2. Al termine della procedura è formata una graduatoria distinta per posizione, dei candidati risultati idonei, in ordine decrescente, in base al punteggio ottenuto.
3. Ottiene il passaggio economico successivo il personale incluso nella graduatoria secondo l'ordine della stessa, nel limite dello stanziamento a disposizione nell'esercizio di riferimento, ripartito per posizione proporzionalmente all'onere da sostenersi per la progressione in ciascuna posizione, in modo tale che l'onere economico complessivo dei passaggi economici attribuiti non superi lo stanziamento a disposizione. Qualora si verificassero delle economie sufficienti ad assegnare altra PEO, le stesse verranno utilizzate all'interno della categoria (B - C - D) secondo la graduatoria unica di categoria. Le ulteriori somme residue saranno utilizzate nell'ambito della graduatoria generale dei dipendenti appartenenti a tutte le categorie, secondo l'ordine della stessa e in base alle disponibilità delle risorse.
4. Matura il diritto alla partecipazione alla selezione per la progressione orizzontale il personale che ha tre anni di anzianità nella categoria e posizione economica al 1 gennaio dell'anno cui si riferisce la selezione.
5. Il personale pervenuto in mobilità usufruisce degli stessi benefici.

The bottom of the page features several handwritten signatures and initials in black ink. From left to right, there is a large signature that appears to be 'M. Esposito', followed by 'A. Pisciotta', 'S. F. Scan', 'S. Pisciotta', and a signature that looks like 'Alba D'. The number '19' is written in the bottom right corner.

Articolo 27 - Criteri valutativi per la progressione orizzontale nelle categorie

1. Ai fini dell'attribuzione della nuova posizione economica verrà considerato il sistema di valutazione attivato presso questo Comune per l'anno di riferimento.
2. Il punteggio verrà attribuito nel seguente modo:
 - a) Media della valutazione degli ultimi tre anni a partire dall'ultimo anno cui si riferisce la selezione (Es. Anno 2009 valutazione riferita agli anni 2009-2008-2007).
3. A parità di punteggio si utilizzerà l'anzianità di servizio nella Posizione Economica al 1 gennaio dell'anno di riferimento.
4. A parità di punteggio a seguito dell'applicazione dei commi 2 e 3 si terrà conto della valutazione dell'anno di riferimento.
5. Il punteggio minimo per l'inserimento nella graduatoria degli idonei è di 60/100.

Articolo 28 - Procedura di assegnazione dei passaggi economici

1. Per ogni tipologia di passaggio è inviato a ogni dipendente un avviso pubblico nel quale saranno indicati la data di scadenza di presentazione della domanda e la documentazione necessaria.
2. L'esame della domanda è effettuato entro 60 giorni successivi dalla presentazione.
3. La graduatoria è resa pubblica mediante avviso affisso all'albo pretorio.
4. Ad ogni dipendente sarà trasmessa a cura dell'ufficio personale la graduatoria e la determinazione di approvazione.
5. Ogni dipendente ha diritto a prendere visione di tutta la documentazione relativa alla procedura interessata presso il Settore Personale.
6. Il dipendente ha facoltà di presentare ricorso interno prima di attivare altre procedure di contenzioso.
7. L'Amministrazione ha 30 giorni di tempo entro i quali prendere in esame i ricorsi e formulare la relativa risposta con le eventuali correzioni o modifiche.
8. Di tutto quanto sopra è data informazione alla RSU e alle OO.SS.

Articolo 29 - Cadenza annuale dei passaggi economici

1. Qualora vi siano risorse economiche disponibili nel Fondo per le Peo, nel mese di marzo di ogni anno è avviata la procedura per la selezione ai fini dell'attribuzione dei passaggi economici.
2. I passaggi economici attribuiti a seguito della selezione, hanno decorrenza dal 1° gennaio dell'anno cui si riferisce la selezione.

Articolo 30 - Monitoraggio, verifiche e integrazioni

1. Al fine di approfondire e monitorare la situazione di specifiche problematiche inerenti all'attività dell'ente in relazione all'applicazione del presente CCDIL le parti si impegnano riunirsi nel mese di giugno per concordare eventuali miglioramenti alle condizioni pattuite ed integrarle con gli istituti previsti nel CCNL e non regolati dal presente accordo.

Articolo 31 - Copertura assicurativa

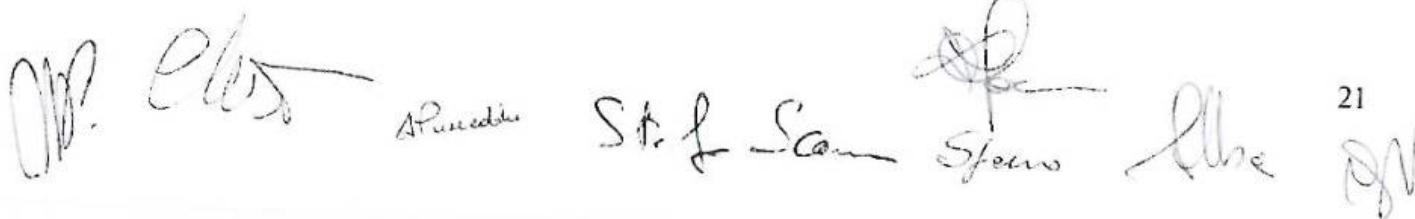
1. Ai dipendenti è stipulata apposita polizza assicurativa nei limiti e nei casi previsti dalla Legge.
2. L'Ente stipula apposita polizza assicurativa in favore dei dipendenti autorizzati a servirsi del proprio mezzo di trasporto, in occasione di missioni o per adempimenti di servizio fuori dall'ufficio, limitatamente al tempo strettamente necessario per l'esecuzione delle prestazioni di servizio.
3. La polizza di cui al secondo comma è rivolta alla copertura dei rischi, non compresi nella assicurazione obbligatoria di terzi, di danneggiamento al mezzo di trasporto di proprietà del dipendente, nonché di lesioni o decesso del dipendente medesimo e delle persone di cui sia stato autorizzato il trasporto.
4. Le polizze di assicurazione relative ai mezzi di trasporto di proprietà dell'azienda sono in ogni caso integrate con la copertura, nei limiti e con le modalità di cui ai commi precedenti, dei rischi di lesioni o decesso del dipendente addetto alla guida e delle persone di cui sia stato autorizzato il trasporto.
5. I massimali delle polizze di cui ai precedenti commi non possono eccedere quelli previsti per i corrispondenti danni previsti dalla legge per l'assicurazione obbligatoria.
6. Gli importi liquidati dalle società assicuratrici in base alle polizze stipulate da terzi responsabili e di quelle previste dai precedenti commi sono detratti dalle somme eventualmente spettanti a titolo di equo indennizzo per lo stesso evento.

Articolo 32 - Patrocinio legale

1. L'azienda, anche a tutela dei propri diritti ed interessi, ove si verifichi l'apertura di un procedimento di responsabilità civile nei confronti di un suo dipendente per fatti o atti direttamente connessi all'espletamento del servizio e all'adempimento dei compiti d'ufficio, assume a proprio carico, a condizione che non sussista conflitto di interessi, ogni onere di difesa sin dall'apertura del procedimento facendo assistere il dipendente da un legale nominato dall'Ente, in accordo con il Dipendente. A tal fine si utilizzano i benefici derivanti dalla stipula di apposita polizza legale o giudiziale di cui all'art.31.
2. In caso di sentenza di condanna esecutiva per fatti commessi con dolo o colpa grave, l'Ente ha diritto di ripetere dal dipendente tutti gli oneri sostenuti per la sua difesa in ogni grado di giudizio.

Articolo 33 - Pari opportunità

1. L'Amministrazione si impegna ad attuare le misure necessarie per favorire la pari opportunità predisponendo una specifica attività di formazione sull'applicazione dell'art. 4 della legge n. 125/1991 e segg. e sulle disposizioni del vigente CCNL, per i componenti della specifica commissione.

Handwritten signatures and initials at the bottom of the page, including names like 'A. Puccinelli', 'S. f. Sam', 'Spino', 'Albe', and 'DN'.

Articolo 34 - Sicurezza sul luogo di lavoro D.Lgs. 81/2008

1. Le parti, considerano prioritario il raggiungimento dei massimi livelli di sicurezza all'interno dell'Ente nel pieno rispetto della normativa vigente.
2. A questo fine l'Amministrazione si incontra almeno una volta l'anno con il Rappresentante dei Lavoratori per la Sicurezza (RLS), per discutere:
 - a) le priorità d'intervento in materia di salute e sicurezza;
 - b) la relativa copertura finanziaria del piano concordato;
 - c) le modalità di gestione e di verifica del piano stesso.L'attuazione degli interventi si farà coinvolgendo il rappresentante dei lavoratori per la sicurezza, cui saranno assicurate tutte le prerogative di legge e contrattuali.
3. Per consentire al RLS di svolgere adeguatamente il proprio ruolo l'Amministrazione si impegna a fornirgli tempestivamente tutte le informazioni necessarie.
4. Il RLS ha diritto ad una formazione particolare in materia di salute e sicurezza, concernente, oltre la normativa di riferimento, anche i rischi esistenti nel proprio ambito di rappresentanza, tale da assicurargli adeguate nozioni sulle principali tecniche di controllo e prevenzione dei rischi, secondo quanto disposto dagli artt. 36 e 37 del D.Lgs 81/2008.
5. L'Amministrazione provvede ad organizzare le attività formative in materia di sicurezza, salute e dei rischi per tutto il personale, prevedendo inoltre la formazione sistematica dei lavoratori neo assunti. La formazione avviene in orario di lavoro e gli oneri sono a carico dell'Amministrazione.
6. L'attività di formazione sarà periodicamente ripetuta in relazione all'evoluzione dei rischi o all'insorgenza di nuovi rischi.
7. Ogniquale volta vengano attuate riorganizzazioni del lavoro, a fronte di norme o provvedimenti riguardanti il D. Lgs. 81/2008, viene richiesto il parere del RLS.



COMUNE DI GUSPINI

SETTORE PERSONALE

DICHIARAZIONE CONGIUNTA N° 1

Le parti concordano:

che il presente contratto decentrato integrativo di lavoro del personale dipendente decorre dal 1 gennaio 2009.

Il contratto CCDI del precedente quadriennio 2002-2005 ha prodotto i suoi effetti sino al 31.12.2008 compresa l'applicazione delle PEO per l'anno 2008.

Letto, approvato, sottoscritto

Addì, 10 dicembre 2009

Parte Pubblica:

- F.to Dr.ssa Carla Sesta "Segretario Comunale" – Presidente della Delegazione Trattante;
- F.to Dr.ssa Simonetta Usai "Direttore Area Amministrativa, alla Persona, Pubblica Istruzione, Sport";

Per la Parte Sindacale:

- I componenti la R.S.U. Aziendale – F.to Mocci Paolo, F.to Scanu Stefano, F.to Spano Caterina;
- U.I.L. – Enti Locali F.to Pusceddu Alessandro;
- CISL – F.P.S. F.to Mereu Pier Luigi.

COMUNU DE GUSPINI
PROVINTZIA DE SU
CAMPIDANU DE MESU



COMUNE DI GUSPINI
PROVINCIA DEL MEDIO CAMPIDANO
Via Don Minzoni, 10
09036 GUSPINI (VS)
Centralino: 070 97601 - Fax: 070 970180
www.comune.guspini.vs.it

DIREZIONE AREA AMMINISTRATIVA, ALLA
PERSONA, PUBBLICA ISTRUZIONE, SPORT
Settore Personale
Tel. 070 9760239
ufficio.personale@comune.guspini.vs.it

Direttore
Dr.ssa Simonetta Usai
Resp. te. del procedimento
Rag. Cisella Ortu
Istruttore direttivo/amministrativo
Rag. Cisella Ortu
Redattore
Rag. Cisella Ortu

INVIATO TRAMITE
 Posta ordinaria
 Raccomandata
 Fax
 E-mail
 Consegna a mano

