

CIGL-FP

CISL-FPS

UIL- F.L.P.

AVELLINO

CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO INTEGRATIVO
COMUNE DI CESINALI - ANNO 2017

AUTORIZZATO ALLA SOTTOSCRIZIONE CON DELIBERA DI GIUNTA COMUNALE N. 52 DEL 07-08-17 ESECUTIVA AI SENSI DI LEGGE.
ESAMINATO ED APPROVATO NELLA SEDUTA DELLA DELEGAZIONE TRATTANTE DEL 17/07/2017 CON I SEGUENTI COMPONENTI:

Parte Pubblica

1. **Dott.ssa Stefania Urciuoli** (Segretario Comunale nonché Responsabile Settore Amministrativo)
2. **Ing. Ciro Aniello Tango** (Sindaco -Responsabile Settore Tecnico-Manutentivo)
3. **Spina Pellegrino** (Responsabile Settore Contabile)
4. **Dott. Sarno Luigi** (Consigliere Comunale delegato al personale)

Parte Privata

1. **Oliva Gelsomina** (R.S.U)
2. **Spina Aniello** (R.S.U)
3. **Stabiano Salvatore** (R.S.U)
4. **Pagliuca Sebastiano** (R.S.U)

OO. SS. Territoriali

1. **C.G.I.L. - F.P.** nella persona del Dott. **Marco d'Acunto**
2. **CSA Regioni Autonomie Locali** nella persona del sig. **Antonio Vita**
3. **CISL FP** nella persona del Sig. **Antonio Santacroce**

Presidente della D.T. : **Dott.ssa Stefania Urciuoli** (Segretario Comunale).

CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO INTEGRATIVO ANNO 2017

Art. 1 - Campo di applicazione

Il presente contratto collettivo decentrato integrativo (in seguito CCDI) si applica a tutto il personale con rapporto di lavoro a tempo determinato ed indeterminato, dipendente dell'Amministrazione con esclusione dei Dirigenti.

Ai fini del presente contratto, per CCNL si intende il contratto collettivo nazionale di lavoro del comparto del personale delle Regioni-Autonomie locali, sottoscritto in data 22 gennaio 2004.

Art. 2 - Oggetto del CCDI

Il presente CCDI è stipulato ai sensi del D. Lgs n. 165/2001 ed ai sensi del CCNL relativo al Comparto Regioni - Enti Locali per il periodo 2002/2005.

Esso disciplina le materie previste dall'art.16, comma 1 del CCNL 31.03.99 e degli artt. 4, 5 e 6 del CCNL 01.04.99 come modificato dal vigente CCNL.

[Handwritten signatures and initials at the bottom of the page]

Per tutto quanto non previsto nel presente CCDI si rinvia ai contratti collettivi nazionali sopra citati.
Per tutto quanto riguarda la materia delle relazioni sindacali si rinvia al Protocollo d'intesa sulle relazioni sindacali e alla normativa contrattuale nazionale di riferimento, che opportunamente sarà allegato e parte integrante Contratto in uno agli Accordi di concertazione sulle materie assegnate a tale istituto.

Art. 3 - Tempi e procedure per stipula e rinnovo

Il presente contratto è valido per tutta la vigenza del CCNL che viene indicata nel quadriennio 2002/2005 per la parte normativa e 2002/2003 per la parte economica.

Esso è attuato dall'Amministrazione immediatamente dopo la stipula che si intende avvenuta con le procedure di cui all'art. 4 del vigente CCNL, e conserva la sua efficacia fino alla stipula del successivo contratto decentrato integrativo.

Per verifiche sullo stato di attuazione e sui singoli istituti oggetto del presente contratto, la delegazione trattante di parte pubblica convoca, dopo il 1° semestre e, comunque, entro il 1 Luglio di ogni anno, un incontro finalizzato alla verifica dell'utilizzo delle risorse e al suo adeguamento, se necessario. A tal fine il Servizio e/o Ufficio competente, trasmette in tempo utile, alle Rappresentanze Sindacali un documento avente ad oggetto il monitoraggio della spesa derivante dall'applicazione del CCDI.

Con cadenza annuale le parti si incontrano per determinare in sede di contrattazione decentrata le modalità di utilizzo delle risorse, nel rispetto della disciplina del CCNL.

Nel caso siano stipulate intese e/o accordi a livello nazionale, anche correttivi del vigente CCNL, le parti si incontrano, entro un mese dalla loro sottoscrizione e/o applicazione, per la rivisitazione del presente CCDI.

Le parti, nello spirito del nuovo Contratto, ritengono di orientare le loro decisioni circa i diversi Istituti contrattuali, su alcuni obiettivi ritenuti strategici e prioritari per una corretta gestione del personale:

- valorizzazione della risorsa umana e recupero di professionalità;
- politiche retributive incentrate sulla produttività, sul merito e sul conseguimento degli obiettivi di efficienza;
- incentivazione della formazione professionale;
- centralità della funzione dirigenziale.

Le parti precisano altresì che tutte le materie non rimesse specificatamente all'istituto della contrattazione trovano compiuta definizione nei Contratti e nella normativa in materia di Enti locali.

Art. 4 - Risorse Decentrate anno 2017

Le risorse finanziarie destinate alla incentivazione delle politiche di sviluppo delle risorse umane e della produttività sono individuate secondo le modalità definite dai commi 2 e 3 dell'art. 31 e con le integrazioni previste dall'art. 32 del vigente CCNL, così come di seguito rappresentato.

Art. 5 - Straordinario anno 2017

Il fondo per il lavoro straordinario e delle ore utilizzate o assegnate ai dipendenti individuati in posizioni organizzative per il corrente anno è costituito in € 1.900,00 (con fondi di bilancio, giusta direttiva dell'amministrazione comunale recepita con verbale n.3 del 17.07.2017).

L'importo assegnato ad ogni settore verrà utilizzato anche per la corresponsione dei compensi relativi alle prestazioni di lavoro straordinario effettuate.

L'effettuazione di prestazioni di lavoro straordinario potrà avvenire solo previa autorizzazione da parte del Responsabile del Settore ove il dipendente presta attività lavorativa.

Tale autorizzazione dovrà contenere le seguenti indicazioni:

- specificazione dei motivi che richiedono l'effettuazione di prestazioni di lavoro straordinario;
- elenco nominativo del personale autorizzato;
- periodo e durata delle prestazioni;

- indicazione della disponibilità di fondi per il pagamento delle prestazioni.

Nei casi in cui, per l'improvviso ed inaspettato verificarsi di situazioni, avvenimenti e fatti in periodi della giornata durante i quali i servizi e/o gli uffici non sono operanti, vi è l'oggettiva impossibilità della preventiva autorizzazione sopra citata, la prestazione lavorativa può essere autorizzata anche verbalmente dal Responsabile del Settore ove il dipendente presta attività lavorativa, salvo sua regolarizzazione successiva.

Fermo restando il limite delle risorse assegnate a ciascun Settore il limite individuale fissato è di 180 ore pro capite.

Le prestazioni di lavoro straordinario, non rientranti nelle risorse del budget assegnate, verranno compensate come permessi o riposi fruibili per attività formative o necessità personali.

Sulla base dei dati forniti, ciascuna delle parti, al fine di valutare le condizioni che hanno reso necessaria l'effettuazione di lavoro straordinario e per individuare le soluzioni che possono consentire una progressiva e stabile riduzione, anche mediante interventi di razionalizzazione dei servizi, potrà chiedere l'esame congiunto dell'utilizzo di tale istituto contrattuale.

Art. 6 - Determinazione Risorse decentrate

Le risorse decentrate destinate alla incentivazione delle politiche di sviluppo delle risorse umane e delle produttività vengono determinate, dall'anno 2010, ed a valere per l'anno 2016, come di seguito quantificate:

Con determinazione n. 19 del 13/06/2017 del Settore Economico-contabile è stato costituito il fondo delle risorse decentrate per l'anno 2017 per un totale di Euro 43.368,24.

La parte fissa pari a Euro 34.630,18, è stata costituita secondo la disciplina prevista dall'art. 31 del C.C.N.L. del 22/01/2004, tenendo conto degli aumenti delle risorse stabili previsti rispettivamente dall'art. 32, commi 1 e 3 CCNL 22/01/2004 (0,62% e 0,50% del monte salari 2001), dall'art. 4, comma 1, CCNL 9/05/2006 (0,50% del monte salari 2003), e dall'art. 8, comma 2, del CCNL 11/04/2008 (0,6% monte salari 2005), nonché della decurtazione "permanente" pari a Euro 847,13, prevista dall'art. 1, comma 456, della L. n. 147/2013 - Legge di Stabilità 2014.

La parte variabile pari a Euro 8.738,06 è stata costituita secondo la disciplina dell'art. 31, comma 2, del C.C.N.L. del 22/01/2004. Sono previste, in particolare, le seguenti risorse variabili:

- Euro 1.717,34 ai sensi dell'art. 15, comma 2, del CCNL 1/04/1999, da definirsi in sede di contrattazione decentrata integrativa;
- Euro 7.020,72 ai sensi dell'art. 17, comma 5, del CCNL 1/04/1999 per economie derivanti da risorse decentrate non utilizzate nell'anno 2016;

Prendendo atto pertanto di quanto sopra, il fondo costituito per Euro 43.368,24, di cui Euro 34.630,18 di "risorse stabili" ed Euro 8.738,06 di "risorse variabili", al netto delle (eventuali) riduzioni pari a Euro ===== previste dall'art. 1, comma 236, della L. n. 208/2015 - Legge di Stabilità 2016, viene ripartito ai sensi dell'art. 17 del CCNL 1/04/1999, come modificato dall'art. 36 del C.C.N.L. stipulato il 22/01/2004 e dall'art. 7 del CCNL 9/05/2006, sulla base dei criteri e degli indirizzi forniti dall'Amministrazione e dalla contrattazione decentrata come segue:

DESTINAZIONE STORICA E VINCOLATA, per un totale di Euro 32.688,96:

Le parti prendono atto che una quota pari a Euro 32.688,96 del fondo per le risorse decentrate è destinata a finanziare i seguenti istituti "stabili":

Art. 7 - Indennità di comparto

Il finanziamento dell'indennità di comparto è (art. 33 C.C.N.L. 22/01/2004) nella misura di cui allo stesso articolo 33, comma 4, lett. c).

A tal fine per l'anno 2017 verranno prelevate dal fondo di produttività risorse pari a **Euro 6.146,63**.

Ai sensi del comma 5, art. 33, C.C.N.L. 22/01/2004, le quote di indennità prelevate dalle risorse decentrate sono riacquisite nella disponibilità delle medesime risorse a seguito della cessazione dal servizio, per qualsiasi causa, del personale interessato, per le misure non riutilizzate in conseguenza di nuove assunzioni sui corrispondenti posti.

Art. 8 - Sistema delle progressioni

Il fondo per corrispondere gli incrementi retributivi collegati alla progressione economica nelle categorie è secondo la disciplina dell'art. 5 del CCNL del 31.03.1999 (lett. b), comma 2, art. 17).

Il fondo per le progressioni economiche per l'anno 2017 ammonta a **Euro 26.542,33** destinato al pagamento delle posizioni economiche già in possesso ed attribuite fino all'anno 2016.

Ai sensi dell'art. 34, comma 4, del C.C.N.L. del 22/01/2004, gli importi fruiti per progressione economica orizzontale del personale cessato dal servizio per qualsiasi causa, sono riacquisiti nella disponibilità delle risorse decentrate dalla data di decorrenza delle cessazioni.

Le parti convengono che per l'anno **2017** è programmata la progressione economica orizzontale, con decorrenza dal **01/01/2017**, per la **categorie B** (n. 1 posizioni da B3 ad B4 per complessivi €. 288,91) Da attribuire sulla base dei criteri di cui al regolamento approvato con delibera della Giunta Comunale n.77/2009.

DESTINAZIONE DEFINITA IN SEDE DI CONTRATTAZIONE DECENTRATA INTEGRATIVA, per un totale di Euro 10.679,28:

Dedotte le quote destinate a finanziare i predetti "istituti stabili", le restanti risorse disponibili per un importo pari a **Euro 10.679,28** vengono utilizzate per compensare attività, particolari responsabilità ed altri istituti premianti, sulla base dei criteri definiti in sede di contrattazione decentrata integrativa e di seguito riportati.

Art. 9 - Posizioni organizzative apicali

Negli enti privi di personale con qualifica dirigenziale, come stabilito dall'art. 5 del CCNL 2002/2005, i responsabili delle strutture apicali secondo l'ordinamento organizzativo dell'Ente, sono titolari delle posizioni organizzative disciplinate dagli artt. 8 e segg. del CCNL del 31/3/99, con oneri a carico dei rispettivi Bilanci. L'individuazione della relativa remunerazione avverrà con apposito atto di Giunta Comunale.

Art. 10 - Indennità

Gli istituti del rischio, disagio, turnazione, reperibilità, maneggio valori, responsabilità, maggiorazioni orarie festive, notturne e festive notturne non possono più, come per il passato, essere finanziati prescindendo dall'organizzazione preventiva di un servizio che per essere reso, deve prevedere per gli operatori le indennità di legge.

Le indicazioni per il finanziamento di ogni singolo Istituto, comprensivo del numero e dei profili professionali impegnati, devono essere formalizzate per iscritto da ogni Responsabile di Settore in osservanza delle disposizioni contrattuali, e pertanto sulla scorta di tali indicazioni vengono definiti i fondi per gli Istituti di seguito riportati:

a) per il pagamento dell'indennità di **turno**, che viene così determinato e quantizzato come segue:

[Handwritten signatures and initials]

Sommano € 0,00

- b) pagamento dell'indennità di **rischio**, pari ad € 30,00 mensili lorde, per il periodo di effettiva esposizione al rischio, per la figura di operatore ecologico del Settore Tecnico-manutentivo, dipendenti:

(Pagliuca Sebastiano- Pascucci Fernando - Cucciniello Rosa - Dello Iacono Francesca - Fabiano Gilda - Spina Gerarda) n. 6 x € 30 x 11 mesi = €. 1.980,00

Sommano € 1.980,00

- c) per le aree di pronto intervento individuate dall'Ente è attivato il servizio di **reperibilità dei sabati, domeniche e festivi**:
per l'Ufficio Anagrafe e Stato Civile (Urciuoli Carmela) turni annuali n. 110 €. 900,00

Sommano € 900,00

- d) pagamento indennità **orario/festivo/notturno/ notturno festivo** pari ad € 750,00

Sommano € 750,00

- e) pagamento dell'indennità di **disagio** per i seguenti dipendenti:

Spina Aniello- Stabiano Salvatore (Sett. Amministrativo) n.2x€ 85,62x12 mesi = €. 2.054,88
per l'Ufficio di Vigilanza

Sommano € 2.054,88

- f) pagamento di **indennità** per compensare l'eventuale esercizio di compiti che comportano **specifiche responsabilità**, secondo i criteri stabiliti dalla D.T. nella seduta del 04.04.2007, come da unito verbale, nel rispetto delle indicazioni fornite dall'ARAN con quesito n. 795-37B10, che si allega, con la sotto elencata graduazione e costo, art. 17 lett. f) CCNL 1.4.99 come modificato dall'art. 36 del CCNL 2002/2005:

1. dipendenti di Cat.: D, C cui sia attribuita la responsabilità univoca, degli uffici e servizi formalmente individuati secondo il sistema organizzativo autonomamente definito ed adottato, nell'ambito delle indicazioni approvate col C.C.D.I. anno 2007, variabile da € 0,00 a € 2.500,00 per i seguenti profili professionali e categorie:

Cat. C Settore Amministrativo n. 1 x € 1.200,00 = € 1.200,00

Cat. D Settore Amministrativo n.1 x € 1.200,00 = € 1.200,00

Cat. D Settore Contabile-Tributi n. 1 x € 1.200,00 = € 1.200,00

Sommano € 3.600,00

2. dipendenti di categoria: D, C e B incaricati con atto formale degli enti, per compensare le seguenti specifiche responsabilità (art. 36, c. 2 del CCNL 2002/2005)

- ufficiale stato civile ed anagrafe n. ===== x € 300,00 = € 0,00
- ufficiale elettorale n. ===== x € 300,00 = € 0,00
- formatore professionale n. ===== x € 300,00 = € 0,00
- Protezione civile (notifiche) Galluccio ... n. ===== x € 300,00 = € 0,00
- Responsabili tributi stabiliti per legge ... n. ===== x € 300,00 = € 0,00
- Archivistici informatici n. ===== x € 300,00 = € 0,00
- Addetti all'URP n. ===== x € 300,00 = € 0,00
- Addetti protezione civile n. ===== x € 300,00 = € 0,00

Sommano € 00,00

Totale generale € 9.284,88

Art. 11 - Mensa

Il fondo per il servizio di mensa anno 2017 è pari ad euro 4.700,00 (cap. 74).

Tale servizio è attivato mediante l'erogazione di ticket per un valore nominale di €. 5,16, secondo quanto stabilito all'art. 11 del CCDI anno 1999.

Art. 12 - Compensi per progetti obiettivo anno 2017

Il fondo è costituito nel suo ammontare da una somma pari a € 1.105,49 utilizzata per l'esecuzione di progetti finalizzati indicati dall'Ente.

In entrambi i casi i Responsabili dei Settori hanno l'obbligo di predisporre, entro e non oltre il mese di Marzo di ogni anno, uno o più piani di produttività annuali, che coinvolgendo l'insieme del personale, siano collegati agli obiettivi come sopra indicati.

In sede di prima applicazione i piani saranno definiti entro 15 giorni dalla stipula del contratto decentrato.

Ciascun piano e/o progetto dovrà indicare:

- Gli obiettivi
- L'importo complessivo del progetto, al netto delle quote destinate a compensare i compiti di responsabilità individuale;
- Il numero del personale diviso per categorie e per profilo professionale e le attività da svolgere;
- I tempi di attuazione;
- L'importo teorico spettante ad ogni partecipante, calcolato secondo i parametri di cui al comma 4 salvo conguaglio in sede di liquidazione;
- Il responsabile del progetto stesso.

Il responsabile ha l'obbligo di illustrare a tutti i partecipanti l'attività da esplicarsi e la relativa metodologia. A tale scopo convocherà, prima dell'avvio, apposite riunioni di servizio e predisporrà momenti di verifica intermedi, comunicando ai partecipanti gli eventuali esiti.

Il mancato rispetto da parte dei responsabili degli obblighi di cui sopra sarà valutato negativamente ai fini dell'erogazione di eventuali compensi accessori.

L'attribuzione dei compensi avverrà a seguito di verifica del risultato, certificata dal responsabile del Settore, proponendone la suddivisione tra i dipendenti impegnati secondo i parametri appresso specificati:

IMPEGNO PROFUSO

PARTECIPAZIONE

QUALITA' DELLA PRESTAZIONE

Il fondo assegnato è suddiviso rispetto ai parametri di cui sopra e precisamente:

Impegno profuso	30%
Partecipazione	30%
Qualità della prestazione	40%

I valori quali-quantitativi, in riferimento ai dipendenti impegnati, dei criteri di cui sopra sono così definiti.

IMPEGNO PROFUSO	valore massimo 10
PARTECIPAZIONE	valore massimo 10
QUALITA' DELLA PRESTAZIONE	valore massimo 10

Per un valore massimo globale acquisibile pari a 30.

La valutazione all'interno di ogni parametro è così definita:

Impegno profuso v.m. 10

Limitato	3
Significativo	7
Elevato	10

Partecipazione v.m. 10

Fino al 30% del tempo del progetto 4

[Handwritten signatures and initials]

Dal	31% al 70%	del tempo del progetto	6
Dal	71% al 100%	del tempo del progetto	10

Qualità della prestazione v.m. 10

Apprezzabile	4
Significativa	7
Elevata	10

La liquidazione del premio avviene sommando la quota individuale in ogni parametro, ottenuta secondo la seguente formula:

$$\frac{\text{Fondo previsto} \times \text{punteggio individuale}}{\text{Totale dei punti attribuiti}}$$

Durante il periodo di svolgimento del piano:

a) non si terrà conto delle assenze per:

- Ferie;
- Permessi sostitutivi delle festività soppresse;
- Assenze per malattia dovute a infortuni sul lavoro;
- Permessi sindacali retribuiti;
- Riposi compensativi;
- Permessi per donazione di sangue e similari;
- Astensione obbligatoria per maternità.

b) i provvedimenti disciplinari definitivi, riguardanti esclusivamente la prestazione lavorativa, comporteranno una decurtazione della quota prevista per l'apporto qualità della prestazione nella misura del:

- 10% in caso di censura;
- 50% per multa con importo non superiore a quattro ore;
- 100 % per sanzioni superiori.

Qualora non si raggiunga l'obiettivo prefissato e lo stesso venga raggiunto parzialmente, secondo la valutazione del responsabile del Settore, verrà erogata ai partecipanti, la somma percentuale corrispondente.

I risultati conseguiti saranno oggetto di monitoraggio e valutazione da parte dell'apposito organismo costituito per la valutazione dell'attività dei responsabili dei Settori e dagli incaricati delle posizioni organizzative.

L'attività dell'organismo di cui al comma 1 si conclude con una relazione che sarà trasmessa alle componenti sindacali della delegazione trattante.

Vengono approvati i seguenti progetti-obiettivo, dando atto, così come stabilito all'art. 12 del C.C.D.I. anno 2007 **che nel compenso assegnato al progetto finalizzato è comprensivo anche di eventuali ore aggiuntive oltre quelle d'obbligo necessarie per il raggiungimento dell'obiettivo con esclusione dei buoni pasto, da riconoscere in applicazione della vigente normativa:**

Progetti settore settore Tecnico:

- **regolamentazione orario cimitero : somma stabilita € 700,00**
- **assistenza isola ecologica : somma stabilita € 405,49**

Partecipante: **Pagliuca Sebastiano** - Cat. B3

Totale Somma stabilita: € 1.105,49

Art. 13 - Formazione

La sempre maggiore esigenza di sviluppo organizzativo e tecnologico che gli Enti hanno in relazione ai mutamenti indotti dai processi di riforma ed alla domanda di maggiore quantità, qualità ed efficacia

[Handwritten signatures and initials]

sociale dei servizi, richiedono, da parte dell'Amministrazione, la necessità di assumere la formazione come processo continuo ed, in quanto tale, deve diventare un'attività di rilevanza strategica fortemente integrata con gli altri processi decisionali e gestionali di importanza decisiva per l'Ente.

L'attività di formazione, aggiornamento, riqualificazione, qualificazione e specializzazione professionale dovrà essere adeguatamente pianificata e programmata, in modo tale da garantirne la massima diffusione e partecipazione da parte dei dipendenti inquadrati in tutte le categorie e profili professionali, incluso il personale in distacco o aspettativa sindacale e politica, ferma restando l'attinenza del profilo e/o delle mansioni svolte con lo specifico contenuto dell'intervento formativo.

A tale scopo sono destinate all'attività formativa le seguenti risorse complessive di €500,00 sul cap. 108.

Tale risorsa reperita dai fondi del bilancio ordinario, pari a non meno all'1.1% della spesa complessiva del personale, sarà utilizzata secondo le previsioni del Piano delle Attività Formative.

Il citato programma è concordato con la parte privata che sottoscrive il presente contratto.

Le somme destinate per le finalità del presente articolo e non utilizzate nell'esercizio finanziario di riferimento, previa concertazione sindacale, dovranno essere vincolate al riutilizzo nell'esercizio successivo o per le medesime finalità, o per incremento delle risorse decentrate di cui al precedente art. 6.

Nella determinazione delle linee guida e delle modalità operative, la formazione dei dipendenti si svilupperà su due livelli, che individuano le seguenti due distinte categorie di intervento:

- a) interventi di aggiornamento professionale, adeguatamente programmati e gestiti dal Responsabile del Personale sulla base delle esigenze formative indicate da ciascun Responsabile in seno al Comitato di cui al successivo comma, con risorse appositamente destinate;
- b) interventi di formazione, più specificatamente finalizzati all'acquisizione di "capacità" professionali, di carattere organizzativo e gestionale, con l'obiettivo di creare un terreno favorevole all'introduzione nell'Ente degli strumenti gestionali e organizzativi voluti dal legislatore (procedure telematiche ecc.).

Dovranno inoltre essere previsti percorsi formativi di ingresso per il personale neoassunto che prevedano:

- attività di tutoring, realizzata mediante affiancamento di un collega, individuato dal Responsabile di settore tra i dipendenti del medesimo settore. Il tutor è responsabile della corretta trasmissione delle informazioni, dei dati e delle metodologie in uso nell'Ente e nel Settore di riferimento. Il Responsabile chiamato ad esprimere il parere sull'avvenuto superamento del periodo di prova del dipendente, dovrà obbligatoriamente raccogliere il parere non vincolante del tutor che ha seguito il nuovo assunto.

Lo stesso percorso formativo di cui al comma precedente dovrà essere previsto, in linea di massima, anche per la riqualificazione del personale già in servizio che, a seguito di mobilità interna, sia adibito ad altre mansioni considerate equivalenti di altro profilo professionale.

La formazione e l'aggiornamento, nelle forme sopra indicate, dovrà privilegiare obiettivi di operatività da conseguirsi prioritariamente nei seguenti campi:

- favorire la diffusione della cultura informatica e dell'utilizzo di strumenti informatici;
- favorire l'analisi delle procedure e dell'organizzazione, con l'introduzione della cultura del dato statistico;
- favorire lo sviluppo di profili di managerialità capaci di progettare le attività, di valutare comparativamente i risultati di gestione ed in grado di analizzare i costi ed i rendimenti;
- favorire gli approfondimenti sulla normativa contrattuale e legislativa;
- favorire la formazione del personale addetto al ricevimento degli utenti e di quello da adibire all'Ufficio per le Relazioni con il Pubblico, con particolare riguardo agli aspetti contenuti nella legge 241/1990 e nel "codice di comportamento dei pubblici dipendenti";
- favorire la diffusione dell'apprendimento delle lingue straniere;
- favorire la conoscenza delle norme base di sicurezza, pronto soccorso, salute e igiene nei luoghi di lavoro;
- favorire la prevenzione degli infortuni e la sicurezza dei luoghi a rischio, con particolare attenzione riguardo a quanto contenuto nel D.Lgs. 626/1994 ed alla formazione dei rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza del luogo di lavoro, del responsabile della sicurezza e se costituito, dei componenti il servizio protezione/prevenzione;

- favorire, da un lato, una sempre maggiore specializzazione e qualificazione del personale nelle mansioni proprie del profilo professionale di appartenenza e, dall'altro, favorire l'acquisizione di conoscenze e competenze interdisciplinari che permettano maggiore flessibilità e maggiori opportunità di carriera.

Entro il 31 marzo dell'anno successivo a quello di riferimento, l'Ente informa le RSU circa gli atti di gestione adottati in attuazione del piano di formazione e aggiornamento dell'anno precedente e sui risultati conseguiti.

Il personale che partecipa ai corsi di formazione ed aggiornamento istituito o autorizzati dall'ente, 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 personale, in aggiunta a quanto previsto ai precedenti punti, può richiedere all'Ente che gli vengano riconosciuti altri corsi di formazione ed aggiornamento cui ha partecipato fuori orario di lavoro, purché sia stato rilasciato attestato finale, previo superamento di una prova di verifica del grado di apprendimento raggiunto.

I corsi di formazione ed aggiornamento previsti ai precedenti comma costituiranno, a tutti gli effetti, per il singolo lavoratore, titoli di servizio e saranno riconosciuti utili per la progressione di carriera all'interno dell'Ente.

Art. 14 - Pari Opportunità

L'amministrazione si impegna ad attuare le misure necessarie per favorire la pari opportunità predisponendo una specifica attività di formazione sull'applicazione della Legge n. 125/91 e segg. e sulle disposizioni del vigente Ccnl, per i componenti della specifica commissione.

Art. 15 - Interpretazioni autentiche del presente contratto

Quando insorgono controversie sulla interpretazione del presente contratto, le parti che lo hanno sottoscritto si incontrano entro trenta giorni dalla richiesta per definire contestualmente il significato della clausola controversa.

Al fine di cui al c.1, la parte interessata invia all'altra richiesta scritta, a mezzo lettera Raccomandata.

La richiesta deve contenere una sintetica descrizione dei fatti e degli elementi di diritto sui quali si basa; essa deve comunque fare riferimento a problemi interpretativi ed applicativi di rilevanza generale.

Conclusa la trattativa, l'Amministrazione adotta i necessari provvedimenti entro i quindici giorni successivi.

L'accordo sostituisce la clausola controversa fin dall'inizio della vigenza del contratto decentrato.

L'accordo ha effetto sulle controversie individuali aventi ad oggetto le materie regolate dall'accordo medesimo con il consenso delle parti interessate.

E' obbligo del Presidente convocare la delegazione entro i termini di cui al comma 1.

Art. 16 - Norme Finali

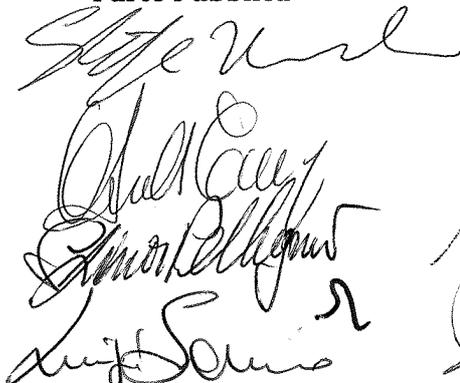
A decorrere dalla data di sottoscrizione del presente C.C.D.I. sono inapplicabili tutte le disposizioni dei precedenti contratti decentrati con esso incompatibili.

Per tutte le materie e gli istituti non disciplinati dal presente Contratto si applica il CCNL vigente.

Sono fatte salve le modifiche che intervengono per effetto della contrattazione del livello nazionale.-

LE DELEGAZIONI

Parte Pubblica



Parte Sindacale

