



Comune di Aquilonia
Provincia di Avellino



Ufficio Segreteria

CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO INTEGRATIVO

Anno 2013

CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO INTEGRATIVO anno 2013

L'anno 2013, il giorno 28 del mese di Marzo alle ore 10,30 presso la sede dell'Ente la Delegazione di Parte Pubblica ha incontrato la Delegazione Sindacale per procedere alla definizione del Contratto collettivo decentrato integrativo per l'anno 2013. Sono presenti:

A) Parte Pubblica

Dr. Margherita Torraca
Ing. Giuseppe Calabrese
Rag. Michele Piccolella

B) Delegazione Sindacale

Luigi Mauro FP CGIL
Gaetano Venezia CISL
Vincenzo Di Gironimo RSU
Nicoletta Iannece RSU
Emilio Tomasiello RSU
Nicola Coppola RSU

Art. 1 – Campo di applicazione

Il presente contratto collettivo decentrato integrativo (in seguito CCDI) **si applica per l'anno 2013** a tutto il personale con rapporto di lavoro a tempo determinato ed indeterminato dipendente dell'Amministrazione con esclusione dei Dirigenti.

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 2008/2009.

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.

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 a tale istituto.

Art. 3 – Tempi e procedure per stipula e rinnovo

Il presente contratto è valido **per l'anno 2013** con cessazione di efficacia per le clausole di mancato adeguamento alle disposizioni del D.Lgs. 150/2009

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 2013

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 CCNL 2004, così come in prosieguo specificato.

Art. 5 – Straordinario

Il fondo per il lavoro straordinario, ridotto del 3% rispetto al fondo dell'anno 2012 è costituito in € **1902,47**.

L'importo di cui al comma 1 del presente articolo sarà ripartito tra le singole AREE, di concerto tra i Capi Area.

L'importo assegnato ad ogni AREA verrà utilizzato anche per la corresponsione dei compensi relativi alle prestazioni di lavoro straordinario effettuate dal personale adibito al servizio di pronta reperibilità.

L'effettuazione di prestazioni di lavoro straordinario potrà avvenire solo **previa autorizzazione da parte del Responsabile del Servizio 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 Servizio ove il dipendente presta attività lavorativa, salvo sua regolarizzazione successiva.

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

Le prestazioni di lavoro straordinario devono essere retribuite con cadenza mensile, sulla base dei provvedimenti autorizzativi sopra indicati, mediante apposita certificazione dei Responsabili dei Servizi.

Le certificazioni attestanti attività per prestazioni di lavoro straordinario che non presentano copertura finanziaria nelle risorse del budget assegnate, ricadono nella responsabilità amministrativa e contabile dei Responsabili dei Servizi.

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.

Prestazioni straordinarie richieste al personale per calamità naturali oppure altre prestazioni legate ad attività che determinano un chiaro vantaggio economico per l'Ente, devono essere remunerate con fondi del bilancio dell'ente, giusto art. 40 comma 1 e 2 del richiamato CCNL 2002/2005;

Prospetto di ripartizione

Fondo €	Dipendenti	Assegnazione
Settori/servizi	N°	
Totale escluso dirigenti e posizioni organizzative		€.1902,47

Art. 6 – Banca delle ore

L'Amministrazione ha istituito la Banca delle ore di cui all'art. 38 bis del CCNL 14.09.2000 attraverso la costituzione di un conto individuale per ciascun dipendente nel quale confluiscono, su richiesta dello stesso, le ore di prestazione di lavoro straordinario debitamente autorizzate ed effettuate entro il tetto massimo dei limiti previsti dall'art. 5

In considerazione di quanto stabilito nel comma 1, la banca delle ore relativa a tutti i dipendenti di ogni AREA non può essere superiore alla quota di straordinario assegnata all'AREA stessa.

Nella busta paga del dipendente viene evidenziato mensilmente il numero di ore accantonate.

Le ore accantonate possono essere richieste in retribuzione oppure possono essere utilizzate come permessi o riposi compensativi fruibili per attività formative o necessità personali, tenuto conto delle esigenze tecniche, organizzative e di servizio, con riferimento ai tempi, alla durata e al

numero dei lavoratori contemporaneamente ammessi alla fruizione. Il differimento è concordato con il Responsabile di Servizio e il dipendente.

Le maggiorazioni per le prestazioni di lavoro straordinario vengono pagate il mese successivo alla prestazione lavorativa.

Le ore accantonate devono essere richieste in pagamento entro il 31 ottobre dell'anno successivo a quello di maturazione.

Le ore accantonate non costituiscono economie di bilancio fino a quando il dipendente non abbia rinunciato a richiederle in retribuzione.

Art. 7 – Determinazione Risorse decentrate

Rilevato che l'art. 9, comma 2 bis, della Legge n. 122/2010, dispone quanto segue:

“A decorrere dal 1° gennaio 2011 e sino al 31 dicembre 2013 l'ammontare complessivo delle risorse destinate annualmente al trattamento accessorio del personale, anche di livello dirigenziale, di ciascuna delle amministrazioni di cui all' articolo 1, comma 2, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, non può superare il corrispondente importo dell'anno 2010 ed è, comunque, automaticamente ridotto in misura proporzionale alla riduzione del personale in servizio;

Alla luce di tanto, si conferma la costituzione del Fondo già operata per il 2010, come sotto riportato, con la sola variante della introduzione ed allocazione nel fondo stesso – parte variabile- delle risorse recate dalla lett. k) CCNL 1999 senza che per questo si verifichi incremento del fondo

Le risorse decentrate destinate alla incentivazione delle politiche di sviluppo delle risorse umane e delle produttività vengono determinate come di seguito :

Atteso che l'entità del Fondo 2010 era pari ad € **35.067,06** comprendente le seguenti risorse :

STABILI

- € 177,30 art. 14 comma 4; +
- € 17.256,19 somma consolidata degli importi corrisposti nel 1998 a titolo art. 15 lett.a) CCNL 1999, che accorpa le lett. b),c) ed e) dell'art. 31 co. 2 CCNL 1995; +
- € 2.342,65 importo corrisposto per LED ex art. 15 co. 1 lett. g) CCNL 1999; +
- € 1.821,03 incremento ex art. 15 co. 1 lett. j) CCNL 1999; -
- € 5.919,86 detrazioni per salario accessorio corrisposto a 7[^] e 8[^] Q.F., poi divenute P.O.; =
- € 15.677,31 fondo ex art.15 CCNL 1999; +
- € 3.645,84 incremento ex art.4 comma 1 CCNL 2001; +
- € 6.888,10 R.I.A. unità cessate; +
- € 2.380,14 incremento ex art.32 comma 1 CCNL 2004; +
- € 1.919,46 incremento ex art.32 comma 2 CCNL 2004; +

- € 2.131,44 incremento ex art.4 comma 1 CCNL 2006; +
- € 2.424,77 incremento ex art.8 comma 2 CCNL 2008;

TOTALE € 35.067,06

Art. 8 – Posizioni organizzative¹

Il fondo destinato a remunerare i titolari delle posizioni organizzative disciplinate dagli artt. 8 e seguenti del CCNL del 31/3/99 comprensivo della indennità di posizione e di risultato è pari ad € _____.

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. Nel rispetto dell'art. 11 del CCNL 2002/2005, i Comuni privi di dirigenza, individuano se necessario ed anche in via temporanea, le posizioni organizzative a tempo parziale di durata non inferiore al 50%.

Art. 9 – Valorizzazione delle Alte Professionalità

Gli Enti valorizzano le alte professionalità del personale della Categoria D mediante il conferimento di incarichi a termine nell'ambito della disciplina di cui all'art. 10 del vigente CCNL. Gli atti organizzativi assunti dall'Ente sono soggetti al sistema delle relazioni sindacali vigenti mediante l'attivazione dell'istituto dell'informazione preventiva sui criteri e le condizioni delle competenze e responsabilità, dei criteri per la graduazione della retribuzione e di risultato, nonché dei criteri e procedure del sistema di valutazione affidato al controllo interno.

Le risorse definite in applicazione dell'art. 32, comma 7, pari ad € ===== integrano quelle già disponibili negli Enti per la retribuzione di posizione e di risultato di cui all'art. 10 del presente CCDI.

Negli Enti privi di dirigenza il finanziamento del presente articolo è a carico del bilancio dell'Ente in applicazione del disposto dell'art. 11 del CCNL 31.03.1999.

Art. 10 – Indennità

Gli istituti del rischio, 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 Dirigente/Responsabile di Settore e/o Servizio 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:
 per il Servizio/Ufficio _____
 personale impegnato n. _____ x € _____ = € _____

¹ Solo per gli Enti con dirigenza

per il Servizio/Ufficio _____
personale impegnato n. _____ x € _____ =€ _____

per il Servizio/Ufficio _____
personale impegnato n. _____ x € _____ =€ _____

Sommano € =====

b) pagamento dell'indennità di **rischio**, pari ad € **30,00 mensili lorde**, per il periodo di effettiva esposizione al rischi.

La presente indennità viene assentita nei confronti di n. 5 unità lavorative (di cui n.4 unità di cat. A e n.1 unità di Cat. B) e si stanziano € 1.650,00

Sommano € **1.650,00**

c) per le aree di pronto intervento individuate dall'Ente è attivato il servizio di **reperibilità** nel seguente modo:

- per n. 2 addetti servizi demografici € **600,00 (4 ore sabato, da effettuarsi in alternanza tra le 2 unità addette);**
- per n. 2 Vigili € **661,12.**

Relativamente alla reperibilità si ammettono al beneficio a **titolo di protezione civile** ulteriori **9 unità** per quattro mesi per capitarie € **330,00 per un totale di € 2.970,00 (max 6 turni mensili di cui quattro feriali e due festivi)**, con la precisazione che il servizio verrà organizzato dal Responsabile del Servizio con propria determinazione.

Sommano € **4.231,12**

d) al personale adibito in via continuativa a servizi che comportano **maneggio di valori** di cassa è corrisposta un'indennità giornaliera per maneggio valore come appresso determinata:

per l'addetto a _____, somma annua pari ad € _____
per l'addetto a _____, somma annua pari ad € _____
per l'addetto a _____, somma annua pari ad € _____

Sommano € _____

e) pagamento indennità **orario/festivo/notturno/ notturno festivo** pari ad €=====

f) pagamento dell'indennità di **disagio** per i seguenti profili dipendenti:

n. _____ x € _____ x mesi _____ = € _____
n. _____ x € _____ x mesi _____ = € _____
n. _____ x € _____ x mesi _____ = € _____

Sommano € _____

g) pagamento di **indennità** per compensare l'eventuale esercizio di compiti che comportano **specifiche responsabilità**, secondo la sottoelencata graduazione e costo, art. 17 lett. f) CCNL 1.4.99 come modificato dall'art. 36 del CCNL 2002/2005

- dipendenti di Cat.: D, C e B cui sia attribuita la responsabilità degli uffici e servizi formalmente individuati secondo il sistema organizzativo autonomamente definito ed adottato, variabile da € 0 a € 2.500,00.

Per quanto concerne l'indennità di questo istituto, vi si destinano € 4.700,00 di cui € 4.000,00 n.4 unità di Cat.C ed € 700,00 n.1 unità di Cat.B (per quest'ultima unità a decorrere dalla data di notifica del relativo decreto).

Il totale ammonta a € 4.700,00

- 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 = € _____
• ufficiale elettorale	n. _____ x € 300,00 = € _____
• formatore professionale	n. _____ x € 300,00 = € _____
• messi notificatori (fun. Uff. giud.)	n. _____ x € 300,00 = € _____
• Responsabili tributi stabiliti per legge	n. _____ x € 300,00 = € _____
• Archivistici informatici	n. _____ x € 300,00 = € _____
• Addetti all'URP	n. _____ x € 300,00 = € _____
• Addetti protezione civile	n. _____ x € 300,00 = € _____

Sommano € _____

N.B. per compensare altri eventuali, particolari compiti che comportano specifiche responsabilità non previste nella casistica di cui sopra, quantunque formalmente individuati, con apposito atto, dal dirigente e/o responsabile, quali ad esempio: *responsabili di procedimenti, responsabili di coordinamento e controllo, capo squadra*, ecc. si farà ricorso alla produttività nel rispetto delle previsioni di cui all'art. 17 comma 2 lett. a.

Art. 11 – Compensi per produttività

Il fondo è costituito nel suo ammontare da una somma pari a € **10.247,68** ed è finalizzato a compensare gli effettivi incrementi della produttività e di miglioramento quali-quantitativo dei servizi erogati, legati alla produttività collettiva ed individuale, così come previsto dall'art. 37 del vigente CCNL.

L'importo di cui al comma 1, può essere adeguato con le economie a qualsiasi titolo derivanti dalla gestione dei fondi di cui al presente contratto, fatta eccezione per quello relativo alle P.E.O.

Il fondo è utilizzato per promuovere il miglioramento organizzativo dell'attività gestionale e progettuale dell'ente finalizzato al conseguimento di un più alto livello di efficienza ed efficacia dei servizi.

Pertanto, ad ogni Dirigente/Responsabile viene assegnata la risorsa economica individuata con i criteri di cui sopra, che verrà destinata per incentivare la produttività correlata ad effettivi

incrementi quali-quantitativi dell'AREA/Servizio e per consentire a tutti i dipendenti di partecipare al raggiungimento degli obiettivi definiti dall'Amministrazione e desumibili, di norma, attraverso i P.d.O e i P.E.G.

I responsabili utilizzano le suddette somme dando priorità al riconoscimento della produttività determinatasi in conseguenza dell'assegnazione, con atto formale, di particolari compiti di responsabilità individuale, nel rispetto dell'art. 17 comma 2 lett. a) del CCNL del 31.3.99 e non rientranti nei casi di cui all' art. 12 lett. g).

I Responsabili delle Aree hanno l'obbligo di predisporre uno o più piani di produttività annuali, che coinvolgendo l'insieme del personale, collegati agli obiettivi come sopra indicati.

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, 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 e previo nulla osta del responsabile del servizio, qualora persona diversa, proponendone la suddivisione tra i dipendenti impegnati

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.

Sono esclusi dalla partecipazione alla produttività collettiva ed individuale:

- a. i dipendenti inseriti negli incentivi derivanti da specifiche disposizioni di legge, i cui compensi da liquidare nell'anno, per tale specificità, siano superiori al 30% della quota di produttività spettante come sopra determinata;
- b. i dipendenti inseriti negli incentivi per attività di progettazione e di pianificazione, i cui compensi da liquidare nell'anno, per tale specificità, siano superiori al 30% della quota di produttività spettante come sopra determinata;
- c. il personale per il quale è espressamente esclusa l'applicazione di questo istituto.

I compensi della produttività sono corrisposti con lo stipendio del mese di febbraio dell'anno successivo a quello interessato; la liquidazione è prevista nel mese successivo alla conclusione del piano, quando questo interessa un periodo temporale inferiore all'anno.

Qualora non si raggiunga l'obiettivo prefissato e lo stesso venga raggiunto parzialmente, secondo la valutazione del responsabile del piano e/o del responsabile del servizio, verrà erogata ai partecipanti, la somma percentuale corrispondente alla maggiore produttività, a condizione che l'obiettivo raggiunto sia superiore al 50% di quello prefissato.

I risultati conseguiti saranno oggetto di monitoraggio e valutazione da parte dell'apposito organismo costituito per la valutazione dell'attività dei responsabili dei servizi 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.

Art. 12 – Riduzione dell'orario di lavoro

Al personale adibito a regimi di orario articolato in più turni o a programmazione plurisettimanale finalizzata all'ampliamento dei servizi all'utenza, è applicata una riduzione di orario fino a raggiungere le 35 ore medie settimanali, a parità di retribuzione.

Per l'attuazione di quanto sopra, si propone la modifica degli assetti organizzativi dei servizi interessati, attraverso una proposta di attuazione da parte dei Responsabili interessati.

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 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.

L'Ente destina per la formazione e l'aggiornamento professionale un importo complessivo non inferiore all'1,1% del costo del personale dipendente comprensivo degli oneri riflessi. Al predetto importo si aggiungono le somme destinate alla formazione e non spese nell'esercizio finanziario precedente.

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 Dirigente/Responsabile del Personale sulla base delle esigenze formative indicate da ciascun Dirigente/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.

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 Dirigente/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 Dirigente/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.

Un comitato formato dai dirigenti definisce annualmente, tenuto conto degli obiettivi dell'Ente e delle linee guida contenute nel presente contratto, la proposta di piano formativo e di aggiornamento del personale, individuando la tipologia dei corsi, le modalità di effettuazione degli stessi e di partecipazione dei dipendenti, tenendo distinte la formazione settoriale da quella intersettoriale.

Il Dirigente/Responsabile del Personale curerà l'attuazione tecnico-amministrativa dell'attività formativa.

Il piano di formazione viene comunicato alle RSU.

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 istituiti 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, purchè 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

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 CCDI sono inapplicabili tutte le disposizioni dei precedenti contratti decentrati con questo 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.

Letto, confermato e sottoscritto, li 28.03.2013

LE DELEGAZIONI
di parte:

Pubblica:

F.to Dott.ssa Margherita Torraca

F.to Ing. Giuseppe Calabrese

F.to Rag. Michele Piccolella

SINDACALE

F.to CGIL Luigi Mauro

F.to CISL Gaetano Venezia

F.to RSU Emilio Tomasiello

F.to RSU Nicoletta Iannece

F.to RSU Vincenzo Di Gironimo

F.to RSU Nicola Coppola