

C.C.N.L. 2006/2009

CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO INTEGRATIVO

ANNO 2008

ENTE

COMUNE DI GROTTAMINARDA

CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO INTEGRATIVO ANNO 2008

L'anno 2008, il giorno 18 del mese di Dicembre alle ore 9,00, in prosieguo di sedute avviate il 08.10.2008, presso la sede dell'Ente la delegazione di parte pubblica ha incontrato la delegazione sindacale per procedere, in applicazione del CCNL 2006/2009 sottoscritto in data 11.4.2008 avente validità 2006/2009 per la parte normativa e validità 2006/2007 per la parte economica, alla definizione del Contratto collettivo decentrato integrativo. Sono presenti:

A) parte Pubblica

Avv. Stefania Urciuoli
Dott. Luigi Morelli
Rag. Mauro Melucci

B) delegazione Sindacale

Sig. Bruno Raffaele
Sig. Del Grosso Pietro Antonio
Sig. De Luca Ugo
Sig. De Leo Emilio
Sig. D'Acunto Marco
Sig. Ugo Petretta

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 11 aprile 2008.

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 2006/2009.

Per tutto quanto non previsto nel presente CCDI si rinvia al contratto collettivo nazionale sopra citato.

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 2006/2009 per la parte normativa e 2006/2007 per la parte economica.

Esso è attuato dall'Amministrazione con le procedure di cui all'Art. 4 del CCNL 22.01.2004, 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 2008

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 2002/2005, sottoscritto in data 22.1.2004, dall'art. 4, comma 1 CCNL 9.5.2006 e dall'art. 8 del vigente CCNL.

Art. 5 – Straordinario

Il fondo per il lavoro straordinario, ridotto del 3% rispetto al fondo dell'anno 2007 e delle ore utilizzate o assegnate ai dipendenti individuati in posizioni organizzative per il corrente anno è costituito in €. 18.068,00

L'importo di cui al comma 1 del presente articolo viene ripartito tra i singoli Settori/Servizi in sede di delegazione trattante.

L'importo assegnato ad ogni settore 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 periodica, 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.

La commissione stabilisce che i capi-settore potranno riunirsi in conferenze di servizi quadrimestralmente per spostare, eventualmente, risorse da un settore all'altro qualora ne sorga la necessità.

Prospetto di ripartizione

Fondo €.	Dipendenti	Assegnazione n. 36 ore pro-capite
Settori/servizi	N°	4
1 - Serv. Gener. e Personale	14	7.227,21
2 - Serv. Finanziari	4	2.064,91
3- Ser. Utiliz.e assetto territorio	9	4.646,05
4 - Comando VV.UU.	8	4.129,83
Totale escluso dirigenti e posizioni organizzative	35	18.068,00

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 2003, ed a valere per l'anno 2008, come di seguito quantificate:

RICOSTITUZIONE FONDO-ART.15 CCNL 1.4.99 ANNO 2007			
RISORSE DECENTRATE ART.31 COMMA 2	Previste	Spese	Residuo
Straordinario	18.627,00	11.338,35	7.288,65
Risorse certe, stabili e continue anno 2005, art. 15 lett: a, b, c, f, g, h, i, j, l.	149.704,85	141.678,26	8.026,59
Incremento risorse art.32 c. 1 (0,62% monte salario 2001)	9.081,06	9.081,06	00000
Incremento risorse art.4 c.1 spesa Personale < 39% (0,50% monte salario 2003)	9.164,76	9.164,76	00000
Totali	186.577,67	171.262,43	15.315,24
Economia risorse anno 2007			15.315,24

RISORSE DECENTRATE Anno 2008	
Risorse aventi carattere di certezza e stabilità art. 31 comma 2	
Somme relative alla Progressione Economia Orizzontale già effettuata €	24.465,11
Risorse certe, stabili e continue anno 2006, art. 15 lett.: a, b, c, f, g, h, i, j, l. CCNL 1.4.99, escluse le somme relative alla/e Progressione Economica Orizzontale già effettuata/e	135.910,91
Risorse aggiuntive derivanti dall'incremento stabile delle dotazioni organiche art. 15 c. 5 CCNL 1.4.99	0000
Incremento della retribuzione individuale di anzianità (RIA) e degli assegni ad personam in godimento da parte del personale comunque cessato dal servizio a far data dal 1 gennaio 2000, art.4 c.2 ccnl 5/10/2001	0000
Somme derivanti dalla riduzione dello straordinario, nella misura minima del 3%, art.14 c. 4 CCNL 1.4.99	559,00
Incremento risorse art. 8 c. 2 (0,6% monte salario 2005) Spesa personale < 39%.	0000
Incremento risorse art. 8 c. 3 lett. a Spesa Personale compresa tra 25% e 32% (0,3%)	0000
Incremento risorse art. 8 c. 3 lett. b, (0,9%) Spesa personale < 25%	0000
Recupero P.E.O. relativa al personale in pensione e/o inquadrato in altre categorie per progressione verticale	3.330,29
Totale	164.265,31
RISORSE DECENTRATE ART. 31 COMMA, 3 E 5:	
Somme derivanti dall'attuazione dell'art.43 della L.449/97 (sponsorizzazione) art. 4, comma 4 CCNL 5/10/01	000
Economie conseguenti alla trasformazione del rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale ai sensi e nei limiti dell'art.1, comma 57 e seguenti legge 662/96 e s.m.i.	000
Risorse che specifiche disposizioni di legge finalizzano alla incentivazione di prestazioni o di risultati del personale, da utilizzarsi secondo le disposizioni dell'art.17 (L.109/94, ICI, etc.)	000
Incrementi dovuti all'attivazione di nuovi servizi o di processi di riorganizzazione finalizzati ad un accrescimento di quelli esistenti, già previsti in Bilancio art.4, c.5, CCNL 5/10/01	000
Economia risorse stabili non utilizzate anno 2007 – Applicazione art.31 comma 5	15.315,24
Totale risorse decentrate anno 2007	179.580,55

Art. 7 – Indennità di comparto

E' stata istituita, con decorrenza 01/01/2002, l'indennità di comparto prevista dall'art. 33 del CCNL 2002/2005, che ha carattere di generalità e natura fissa e ricorrente. Essa risulta essere così determinata e finanziata:

- decorrenza dall'1.01.2002, secondo gli importi indicati nella tabella D, allegata al richiamato contratto, con oneri a carico del bilancio degli enti interessati;
- con decorrenza dal 1.1.2003 gli importi in godimento dal 2002 sono incrementati secondo le misure previste dalla colonna 2 della ripetuta tabella D, con finanziamento a carico del fondo, mediante prelievo dalle disponibilità previste dall'art.32 c.1, (che, come ricordiamo, prevede un incremento delle risorse stabili decentrate dello 0,62% del monte salari 2001, a partire dall'anno 2003);
- con decorrenza dal 31.12.2003 ed a valere per l'anno 2004, gli importi della indennità di comparto sono ulteriormente incrementati, per il personale in servizio al gennaio 2004, nelle misure indicate nella colonna 3 della ripetuta tabella D, che determina il valore finale indicato nella colonna 4, da finanziarsi con oneri a carico del fondo e

prelievo a carico delle risorse di cui all'art.31, c. 2 (risorse stabili) per un importo di €. 21.850,00.

- Per l'anno 2008 tale importo si riduce a €. 20.460,00.

Si evidenzia che le risorse di cui al secondo e terzo punto, sono riacquisite nelle disponibilità delle risorse stabili in occasione di cessazione dal servizio del personale che ne ha beneficiato, come sono a carico del Bilancio per i nuovi assunti e per chi viene riclassificato nella categoria superiore a seguito di progressione verticale.

Art. 8 – Sistema delle progressioni

Il personale dipendente ha partecipato alla selezione per la progressione economica orizzontale nell'anno 2004.

- Somme destinate per P.E.O. effettuate nel 2004 e 2007 (Da sottrarre al fondo 2008)	€ 24.465,11
- Somme destinate per P.E.O. da effettuare nel corso del 2008	€ 0,00
Sommano	€ 24.465,11

art. 9 – Posizioni organizzative apicali¹

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. 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 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 Comando VV UU, sarà corrisposta il mese successivo alla prestazione .
personale impegnato n. 8 x 11 mensilità = €. 15.250,00 (Compreso Turni festivi)

Sommano € 15.250,00

¹ Solo per gli Enti privi di dirigenza

- b) pagamento dell'indennità di **rischio**, pari ad €. 30,00 mensili lorde, per il periodo di effettiva esposizione al rischio, agli operatori esterni (Capo Operaio e Operatori Ecologici).

personale impegnato n. 3 x €. 30,00 x 11 mesi = **€. 990,00**

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

per Serv./Uff. Anagrafe Stato Civile turni mensili n. 120 (60 festive e 60 feriali) x
€. 1.859,40

per Serv./Uff. Comando Vigili turni mensili n. 130 festivi x
€. 2.685,80 (Reperibilità al di fuori del turno)

per Serv./Uff. Ufficio Tecnico tecnici turni mensili n. 120 (60 festive e 60 feriali)
€. 1.859,40

per operai turni mensili n. 120 (60 festive e 60 feriali)
€. 1.859,40

Sommano **€. 8.264,00**

- 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 e secondo quanto stabilito nella contrattazione decentrata 2002 e 2003:

per l'Economo Comunale €. 370,00

9) Indennità di maneggio valore agli agenti contabili €. 2.066,00

Sommano **€ 2.436,00**

- e) pagamento di **indennità** per compensare in misura non superiore a € 2.500 annui lordi l'eventuale esercizio di compiti che comportano **specifiche responsabilità** da parte del personale delle categorie B e C, quando non trovi applicazione la speciale disciplina di cui all'art. 11, comma 3, del CCNL del 31.3.1999; le specifiche responsabilità affidate al personale della categoria D, che non risulti incaricato di funzioni dell'area delle posizioni organizzative, secondo la disciplina degli articoli da 8 a 11 del CCNL del 31.3.1999 (art. 17 lett. f CCNL 1.4.99 come modificato dall'art. 7 del CCNL 09.05.2006);

1. dipendenti di Cat.: D e C cui sia attribuita la responsabilità degli uffici e servizi formalmente individuati secondo il sistema organizzativo autonomamente definito ed adottato, a €. 2.500,00 per i seguenti profili professionali e categorie:

Cat. C n. 19 x €. 2.500,00 = €. 47.500,00

Cat. D n. 2 x €. 2.500,00 = €. 5.000,00

Sommano **€ 52.500,00**

Le parti concordano che tale indennità viene corrisposta in via definitiva e per gli anni successivi previa approvazione del Regolamento per la

individuazione delle responsabilità per ciascun servizio o procedimento complesso.

Art. 11 – Compensi per produttività

Il fondo è costituito nel suo ammontare da una somma pari a **€. 55.215,44** 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.

La somma parte pari a **€. 55.215,44**, di cui il 60% pari a € 33.129,27 per la produttività collettiva e il 40% pari a € 22.086,17 per progetti obiettivi, sarà ripartita tra i diversi Settori in rapporto alle unità assegnate e alla categoria di appartenenza, a cui si attribuiscono i seguenti parametri percentuali:

Categoria A	parametro 0,50
Categoria B	parametro 0,70
Categoria C	parametro 0,90
Categoria D	parametro 1,00

Prioritariamente, prima dell'assegnazione ai settori, dalla somma destinata al pagamento dei progetti obiettivi sarà prelevato l'importo di € 1.000,00 da destinare al finanziamento del progetto intersettoriale realizzato dal vigile f.f. anche di autista.

Dopodiché 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 del Settore e/o Servizio e per consentire a tutti i dipendenti di partecipare al raggiungimento degli obiettivi definiti dall'Amministrazione e desumibili, di norma, attraverso i P.E.G.

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 e previo nulla osta del responsabile del servizio, qualora persona diversa, proponendone la suddivisione tra i dipendenti impegnati secondo i parametri riportati nel Regolamento comunale sulla metodologia permanente di valutazione del personale per l'incentivazione della produttività e il miglioramento dei servizi approvato con delibera di G.C. n. 182 in data 26.09.2006.

Art. 12 – 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. 13 – 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. 14 – 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. 15 – Norme Finali

A decorrere dalla data di sottoscrizione del presente CCDI 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.

Letto, confermato e sottoscritto, li _____

LE DELEGAZIONI **di parte:**

Pubblica:

SINDACALE

