

COMUNE di SAN MARZANO SUL SARNO
Provincia di Salerno

COMUNE DI SAN MARZANO SUL SARNO
Provincia di Salerno
Prot. 0008264 del 12-06-2012
in Arrivo Ore 8:50:11
I SINDACATI



COMUNE S. MARZANO S/SARNO
ALBO ON-LINE
N° 550

GIOVANNI PALMA



Contratto Collettivo Decentrato Integrativo

Stipulato il 12 Giugno 2012

Parte economica 2011

Firma Parte Sindacale Territoriale

Della Rocca Vincenzo(Cisl-FP)
Lonardi Alessandro(CSA)
Di Napoli Giovanni (C:G:I:L)

Firma R.S.U

Franza Giuseppe
Marsico Matteo
Gagliardi Adele
Pagano Giovanni



**Firma Parte Pubblica
Il Presidente**

Segretario Generale
Dott.ssa Paola Pucci

Firma Responsabili Settori

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 o indeterminato dipendente dall'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 vigente.

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/applicazione, per la rivisitazione del presente CCDI.

Art. 2
Oggetto del CCDI

Il presente CCDI è stipulato ai sensi dell'art. 40 del d.lgs. n. 165/2001 ed ai sensi del contratto collettivo nazionale relativo al Comparto Regioni e Autonomie Locali per il periodo 2006-2009.

Esso disciplina le materie previste dall'art. 16, comma 1 del CCNL 31/03/99 e dagli artt. 4, 5 e 6 del CCNL 01/04/99 come modificati dal CCNL del 22.01.2004.

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 del presente 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 per la parte economica anno 2011.

Esso è attuato dall'Amministrazione immediatamente dopo la stipula che si intende avvenuta con le procedure di cui all'art. 5 del CCNL del 01.4.1999 così come modificato dall'art. 4 del CCNL del 22.01.2004, e conserva la sua efficacia fino alla stipulazione del successivo contratto collettivo decentrato integrativo.

Ad inizio di ogni anno e comunque non oltre il 31 marzo 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/applicazione, per la rivisitazione del presente CCDI.

Art. 4
Risorse decentrate

Le risorse finanziarie destinate alla incentivazione delle politiche di sviluppo delle risorse umane e della produttività per i dipendenti a tempo indeterminato (vedi dichiarazione congiunta n. 6), sono, secondo le modalità definite dai commi 2 e 3 dell'art. 31 e con le integrazioni previste dall'art. 32 del vigente CCNL del 22.01.2004, dall'art. 4 del CCNL del 09.05.2006 e dall'art. 8 del CCNL dell'11.04.2008, quantificate, per l'anno 2011, complessivamente in Euro = 140.022,00 =.

Art. 5
Fondo per la produttività collettiva ed individuale per il miglioramento dei servizi

Il fondo, per l'anno 2011, è costituito nel suo ammontare da una somma pari a euro 12.435,00 =
da attribuire, previa determinazione del Responsabile di ciascun Settore, per 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, si adegua ipso iure con le economiche a qualsiasi titolo derivanti dalla gestione dei fondi di cui al presente contratto, fatta eccezione per quello relativo alle PEO.

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.

Il fondo è ripartito, per l'anno 2011, nel modo seguente:

Il fondo per la produttività di €. 12.435,00 sarà assegnato ad ogni singolo Responsabile di Settore in base al numero di dipendenti assegnati al Settore per la somma risultante dalla divisione tra il totale fondo e il totale del numero di dipendenti in servizio.

I responsabili di settore hanno l'obbligo di predisporre uno o più piani di produttività che, coinvolgendo l'insieme del personale, siano collegati ad effettivi incrementi della produttività e di miglioramento quali - quantitativo dei servizi.

Ciascun piano dovrà indicare il responsabile, gli obiettivi, l'importo complessivo del piano, il numero del personale diviso per categorie e per profilo professionale, le attività da svolgere, i tempi di attuazione.

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

La liquidazione dei compensi avverrà con determinazione del Responsabile di Settore interessato sulla base della partecipazione di ciascuno al piano di produttività.

Contro le risultanze della determinazione di cui sopra, il dipendente, entro 15 giorni dalla data di firma della stessa, può presentare ricorso al Segretario Comunale, il quale, di concerto con il Responsabile di Settore, convoca, entro 10 giorni dalla data di presentazione dell'istanza, il lavoratore interessato, eventualmente assistito da un rappresentante sindacale.

Nel caso in cui, nel corso dell'anno, il dipendente venga trasferito in un altro Settore il compenso verrà determinato dai diversi Responsabili.

Durante il periodo di svolgimento del piano:

a) - non si terrà conto delle assenze per:

- Ferie;
- Permessi sostitutivi delle festività sopresse,
- Assenze per congedo di maternità, compresa l'interdizione anticipata dal lavoro, e per congedo di paternità;
- Assenze dovute alla fruizione dei permessi per lutto, per citazione a testimoniare e per l'espletamento delle funzioni di giudice popolare, nonché le assenze previste dall'art. 4, comma 1, della legge 8 marzo 2000, n. 53, e per i soli dipendenti portatori di handicap grave, i permessi di cui all'art. 33, comma 3, della legge 5 febbraio 1992, n. 104;

b) - i provvedimenti disciplinari definitivi comminati nell'anno di riferimento, riguardanti esclusivamente la prestazione lavorativa, comporteranno una decurtazione dalla quota di produttività relativa allo stesso anno nella misura del:

- 5 % in caso di censura;
- 10 % per multa con importo non superiore a quattro ore;
- 30 % per sanzioni superiori.

Sono esclusi dalla partecipazione alla produttività collettiva ed individuale:

- a. i dipendenti inseriti negli incentivi derivanti da specifiche disposizioni di legge: lett.K) e art.12 del presente CCDI - Parte economica-~~2011~~;
- b. il personale per il quale è espressamente esclusa l'applicazione di questo istituto.

I compensi della produttività sono corrisposti con lo stipendio del mese successivo a quello della liquidazione da parte del Responsabile interessato; la liquidazione è prevista nel mese successivo alla conclusione del piano, quando questo interessa un periodo temporale inferiore all'anno. E' possibile la liquidazione di acconti (anche mensili) sui progetti con determinazione di liquidazione del Responsabile di Settore interessato.

Qualora non si raggiunga l'obiettivo prefissato, secondo la valutazione del responsabile del piano e/o del responsabile del servizio, verrà erogata ai partecipanti la somma percentuale corrispondente alla maggiore produttività, purché 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 degli incaricati delle posizioni organizzative con obbligo dei Responsabili di Settore di trasmettere tutta la documentazione riguardante i compensi della produttività a tale organismo.

I Responsabili di Settore dovranno attivarsi per il miglioramento dei servizi;

Sentito anche l'Amministrazione al fine della valutazione complessiva del personale assegnato.

Art. 6

Fondo per il finanziamento delle progressioni economiche del nuovo ordinamento

Il fondo è costituito, ai sensi dell'art.34, del vigente CCNL ed ammonta, quale costo delle progressioni economiche determinate fino all'anno 2010, ad una somma pari a euro = 72.175,40 =.

La somma totale di cui sopra è portata in decremento dal totale delle risorse stabili.

Il fondo è finalizzato a corrispondere gli incrementi retributivi collegati alla progressione economica nella categoria, nei limiti massimi delle somme previste.

In tale fondo restano comunque acquisite, anche dopo la cessazione del rapporto di lavoro, le risorse destinate alle posizioni di sviluppo della progressione economica orizzontale attribuite a tutto il personale in servizio.

Art. 7

Esclusa l'area.

1/3

[Handwritten signatures and initials on the right margin]

Fondo per la retribuzione delle posizioni organizzative apicali.

I responsabili delle strutture apicali secondo l'ordinamento organizzativo dell'ente sono titolari delle posizioni organizzative disciplinate dagli artt. 8 e segg. del CCNL 31.03.1999 e succ. mod..

**Art. 8
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 di posizione e di risultato, nonché dei criteri e procedure sul sistema di valutazione affidato al controllo interno.

**Art. 9
Fondo per la remunerazione di particolari indennità legate a condizioni di disagio, pericolo, danno etc.**

Il fondo per l'anno 2011 ammonta ad una somma pari a euro = **21.686,00** = ed è finalizzato a compensare gli istituti:

- Turnazione
- Maggiorazioni per orario festivo, notturno e festivo notturno
- Reperibilità
- Rischio
- Nocività/Disagio
- Compenso per attività prestata in giorno festivo infrasettimanale o in giorno di riposo settimanale.

a) L'istituto della turnazione è attuato nei seguenti servizi ed è finanziato, per l'anno 2011, con euro = **14.036,00** =

SERVIZIO VIGILANZA - € 11736,00.

Il pagamento della relativa indennità è subordinato alla turnazione equilibrata tra mattino e pomeriggio nell'arco del mese del personale impegnato nel turno. L'indennità consiste nella maggiorazione della tariffa oraria del lavoro effettivamente prestato in ogni turno di lavoro, come disciplinato dall'art. 22 del C.C.N.L. 14.09.2000.

ADDETTI CIMITERO - € 2300,00.

b) Le maggiorazioni orarie per orario ordinario festivo, notturno e festivo notturno si applica nei seguenti servizi ed è finanziato, per l'anno 2011, con euro = **0** = :

L'orario ordinario notturno o festivo, quando non rientra in turni di lavoro per i quali è prevista l'indennità di turnazione, viene compensato con una maggiorazione della paga oraria del 20%. Quello festivo e notturno viene compensato con una maggiorazione della paga oraria del 30%. I responsabili dei servizi sopra elencati, provvederanno, nei limiti dei finanziamenti sopra indicati, alla calendarizzazione delle prestazioni.

c) L'istituto della reperibilità è attivato nell'ambito dei seguenti servizi ed è finanziato, per l'anno 2011, con euro = € **4050,00** = :

Il responsabile del settore vigilanza provvederà alla calendarizzazione delle prestazioni, rispettando i limiti sopra indicati. Il dipendente non può essere adibito a più di sei turni mensili di reperibilità. In caso di chiamata, il dipendente dovrà raggiungere il posto di lavoro entro trenta minuti.

d) L'indennità di rischio è concessa alle seguenti figure professionali ed è finanziato, per l'anno 2011, con euro = **3600,00** = :

OPERAI cat. A n. 9.

MESSO COMUNALE cat. B - n.1

L'indennità è fissata in € 30,00 mensili lordi per dodici mensilità.

e) L'indennità di nocività/disagio è finanziata, per l'anno 2011, con euro = **0** = :

f) I dipendenti che hanno prestato attività in giorno festivo infrasettimanale hanno titolo, a richiesta, ad equivalente riposo compensativo o alla corresponsione del compenso per lavoro straordinario nei termini di cui all'art. 24, comma 2 del C.C.N.L. 14.09.2000. Al dipendente che per particolari esigenze di servizio non usufruisce del giorno di riposo settimanale deve essere corrisposta, ai sensi dell'art. 24, comma 1 del C.C.N.L. 14.09.2000, la retribuzione giornaliera di cui all'art. 52, comma 2, lett. b) del medesimo contratto maggiorata del 50%, con diritto al riposo compensativo. Il fondo è finanziato, per l'anno 2010, con Euro = **0** = .

**Art. 10
Fondo per compensare la responsabilità del personale delle categorie B, C e D**

Somma totale Euro 9.950,00

Il fondo, previsto dall'art.17, comma 2, lettera f) del CCNL 1/4/1999, è costituito nel suo ammontare da una somma pari ad euro 8.750,00 * 1.200,00 =. E' finalizzato a compensare i dipendenti di categoria D, C con particolari responsabilità, nei confronti dei quali sia stato emesso il relativo atto formale d'incarico per gli importi annui di euro = 1.500,00= per ciascun dipendente di categoria D, ed euro = 1000,00 = per ciascun dipendente di categoria C.

In ordine a quanto sopra le parti si riservano di verificare all'inizio di ciascun esercizio finanziario, nell'ambito della disponibilità delle risorse esistenti, sia la quota individuale da assegnare che la variazione del numero dei beneficiari anche in funzione di nuove assunzioni o progressioni.

Per le categorie B vengono destinate risorse per Euro 1.200,00.

L'importo singolo è di Euro 400,00 a seguito di verifica di atto informale di incarico da parte dei Responsabili di Settore;

Art. 11

Fondo per compensare la responsabilità del personale delle categorie B, C e D

Il fondo, previsto dall'art.17, comma 2, lettera i) del CCNL 1/4/1999, come aggiunto dall'art. 36 comma 2 CCNL del 22.01.2004, è finanziato per €300,00 destinato a dipendenti per importo di €300,00 ciascuno per funzioni inerenti Sato Civile e Anagrafe.

Art. 12

Fondo per incentivare specifiche prestazioni da Leggi

Il fondo, per l'anno 2011, è costituito nel suo ammontare da una somma di euro 10.000,00 ed è finalizzato ad incentivare le specifiche attività e prestazioni appresso indicate e previste da specifiche disposizioni di legge, ai sensi della lettera g) art. 17 del CCNL 1/4/1999 e art. 4 comma 3 del CCNL 5.10.2001:

- | | |
|---|----------------|
| • D.Lgs 163/2006 art.92 – Servizi progettuali | euro 0; |
| • D.Lgs 163/2006 art.92 –urbanistica | euro 0; |
| • Compenso incentivante ICI. | Euro 0; |
| • Notifiche, contenzioso tributario | euro 0; |
| • Progetto condono edilizio | euro 8.500,00. |

E' corrisposta al messo notificatore un'indennità pari al 75% delle somme effettivamente riscosse per notifiche effettuate per conto di altri Enti.

Art. 13

Indennità di Comparto

Il fondo pari a euro = 21.897,00 = viene istituito per remunerare la voce retributiva prevista all'art. 33 del CCNL per gli importi indicati nella colonna 2 e 3 della tabella "D" allegata al CCNL. Gli importi riportati nella colonna 1 della medesima tabella sono finanziati dal bilancio. Il valore mensile dell'indennità di comparto è determinata (comma 4 del medesimo articolo) secondo le indicazioni della tabella "D" allegata al CCNL, che prevede un valore unico per ciascuna delle categorie del sistema di classificazione senza diversificazione né in base alle posizioni di accesso né in base alle posizioni di sviluppo economico.

Art. 14

Lavoro straordinario

Per l'anno 2011 le risorse destinate alla corresponsione dei compensi relativi al lavoro straordinario ammontano a euro = 0 =.

I risparmi derivanti dalla disciplina del lavoro straordinario quantificati in euro = 0 = concorrono a determinare le risorse variabili (art. 15, comma 1, lett. m) del CCNL del 01.04.1999).

Ogni settore interessato, prioritariamente, dovrà prevedere nell'importo assegnato la quota da destinare 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.

Art. 15 Banca delle ore

L'Amministrazione applica 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. 14 e da utilizzarsi nell'anno successivo a quello di maturazione.

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

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 tra il Responsabile di Servizio ed 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. 16 Recupero Somme

Qualora le somme stanziare per il finanziamento del fondo di cui all'art. 4 del presente contratto, non siano utilizzate per assenza di prestazioni, nei rispettivi esercizi finanziari, sono riassegnate nell'esercizio dell'anno successivo, in aggiunta a quelle di competenza.

Ai fini della regolarità contabile con la deliberazione che autorizzerà la stipula del presente contratto sarà impegnata l'intera somma del fondo.

Art. 17 Massa vestiaria

L'Amministrazione si impegna a fornire, periodicamente e, comunque, con cadenza massima biennale, la massa vestiaria (estiva - invernale) con le caratteristiche di cui ai dispositivi della legge n. 626/94 e s.m.i., alle seguenti categorie: vigili urbani, operai del settore tecnico-manutentivo, operatori ecologici e usciere cerimoniere.

Al fine di prevenire l'insorgenza ed il diffondersi di infezioni, l'Amministrazione si farà carico dell'onere di lavaggio della massa vestiaria (Cassazione sentenza n. 11139/98).

Nell'anno 2011 l'Amministrazione Comunale ha stanziato in bilancio euro = 0 = da corrispondere quale indennità di lavaggio vestiario.

Art. 18 Criteri generali per le politiche dell'orario di lavoro.

Le politiche degli orari di lavoro sono improntate all'obiettivo di permettere un adeguato funzionamento dei servizi da contemperare con l'efficienza e l'efficacia del lavoro degli uffici, evitando dispersione di risorse e la frammentazione delle competenze e degli interventi, in relazione agli orari di servizio definiti in sede di concertazione.

Ogni mutamento successivo dell'orario di servizio vigente sarà oggetto di concertazione.

Per tutti i servizi che non prevedono orari specifici e vincolati i Responsabili di Servizio valutano le particolari esigenze espresse dal personale che, per motivi adeguatamente documentati, può chiedere di utilizzare forme flessibili dell'orario, compresa l'astensione dal turno pomeridiano. Tale possibilità è riconosciuta in via prioritaria ai dipendenti in situazioni di svantaggio personale, sociale e familiare, tenendo in debito conto le esigenze di quelli con figli in età scolare.

Gli eventuali debiti possono essere recuperati, anche nella stessa giornata, e, comunque, entro il mese successivo, salvo diversa disposizione del Responsabile del Servizio.

Art. 19 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.

(b)

L'attività di formazione, aggiornamento, riqualificazione, qualificazione e specializzazione professionale dovrà essere adeguatamente pianificata e programmata, in modo tale da garantire la partecipazione da parte di tutti i dipendenti, 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%** 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 decreto legislativo numero 81 del 9 aprile 2008 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 la pari opportunità predisponendo una specifica attività di formazione sull'applicazione della legge L. 125/91 e segg. e sulle disposizioni del vigente Ccnl, per i componenti della specifica commissione.
- ✓ favorire una specifica attività di formazione per l'attuazione delle previsioni contrattuali in materia di mobbing e molestie sui luoghi di lavoro ex artt. 8 ccnl 22.1.2004 e 25 CCNL 5.10.2001.
- ✓ 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 responsabili strutture apicali 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 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 un attestato finale, previo superamento di una prova di verifica del grado di apprendimento raggiunto.

I corsi di formazione ed aggiornamento previsti ai precedenti articoli 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.

Interpretazione autentica 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 consensualmente 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. 21 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.

REFERTO DI PUBBLICAZIONE

Il sottoscritto attesta che la presente copia del presente atto è stato pubblicato, in data 13.6.2012 all'albo Pretorio on-line del Comune di San Marzano sul Sarno al n. 550 per rimanervi giorni 15 consecutivi.

Dalla sede Municipale, il 13.6.12

IL PUBBLICATORE ONLINE
Giovanni Palma

