

COMUNE DI GROTTAMINARDA

ENTE

ANNO 2014

CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO INTEGRATIVO

C.C.N.L. 2006/2009

CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO INTEGRATIVO ANNO 2014

L'anno 2014 il giorno 27 del mese di Gennaio alle ore 10,00, 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 e del CCNL sottoscritto in data 31.07.2009, avente validità economica per gli anni 2008/2009, alla definizione del Contratto collettivo decentrato integrativo per l'anno 2014

Sono presenti:

A) parte Pubblica

Dott. Francesco Maitta
Ing. Giancarlo Biasi
Dott. Luigi Morelli

B) delegazione Sindacale
Sig. Marco D'acunto
Sig. De Padua Tullio
Geom. Raffaele Bruno
Sig. Del Grosso Pietro Antonio
Sig. De Luca ugo

Art. 1 – Campo di applicazione

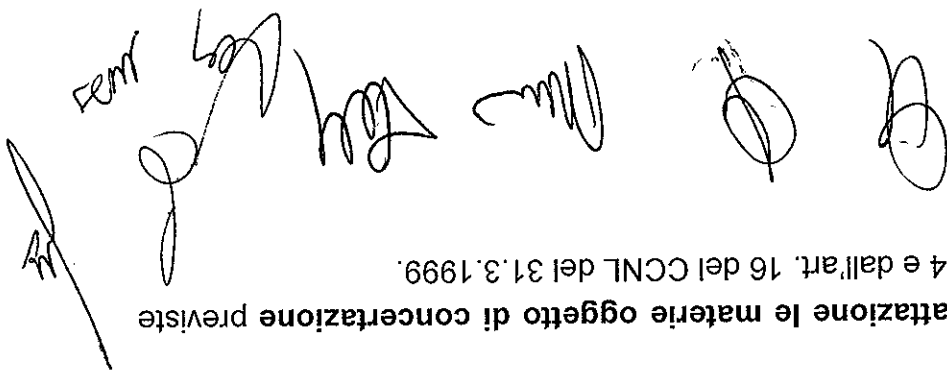
Il presente contratto collettivo decentrato integrativo (in seguito CCDI) si applica a tutto il personale con rapporto di lavoro a tempo determinato ed indeterminato, dipendente dell'Amministrazione con esclusione dei Dirigenti.
Ai fini del presente contratto, per CCNL si intende il contratto collettivo nazionale di lavoro del comparto del personale delle Regioni - Autonomie locali, sottoscritto in data 11 aprile 2008, quadriennio normativo 2006/2009 e il contratto collettivo nazionale di lavoro del comparto del personale delle Regioni - Autonomie locali, sottoscritto in data 31 luglio 2009, biennio economico 2008/2009.

Art. 2 – Oggetto del CCDI

Il presente CCDI è stipulato ai sensi del D. Lgs. 165/2001 ed ai sensi del CCNL relativo al Comparto Regioni - Enti Locali 2006/2009.
Sono oggetto di contratto collettivo nazionale di lavoro, le materie indicate nell'art. 4 del CCNL del 1.4.99, con le integrazioni di cui all'art. 16, comma 1, del CCNL del 31.3.1999 e degli specifici rinvi contenuti in altri articoli dei contratti collettivi nazionali di lavoro vigenti.

Fermi restando i principi di autonomia negoziale e di comportamento le parti, nel rispetto dell'art. 4, comma 3, del CCNL del 1.4.1999, riassumono libertà di iniziativa e di decisione nelle materie indicate dallo stesso comma.

Restano riservate a separata trattazione le materie oggetto di concertazione previste dall'art. 6 del CCNL del 22.1.2004 e dall'art. 16 del CCNL del 31.3.1999.



Le parti concordano che, fino ad avvio e conclusione di nuova contrattazione sulle materie di cui al precedente comma 2, restano confermati i provvedimenti in vigore e le procedure attualmente in uso.

Il presente contratto collettivo integrativo decentrato ha efficacia dal momento della sottoscrizione, fatta salva diversa decorrenza indicata negli articoli seguenti.

Art. 3 – Tempi e procedure per stipula e rinnovo

Il presente contratto ha validità per l'ANNO 2014

Sono comunque fatte salve eventuali modifiche o integrazioni derivanti da:

- la ripartizione annuale delle risorse del fondo per il salario accessorio;
- la volontà delle parti di rivederne le condizioni.

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 2014

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 e in applicazione dell'art. 9 D.L. 31.5.2010, n. 78, convertito nella L. 30.7.2010, n. 122.

Art. 5 – Straordinario

Il fondo per il lavoro straordinario, ridotto del 3% rispetto al fondo dell'anno 2013 e delle ore utilizzate o assegnate ai dipendenti individuati in posizioni organizzative per il corrente anno è costituito in €. 15.049,00.

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.

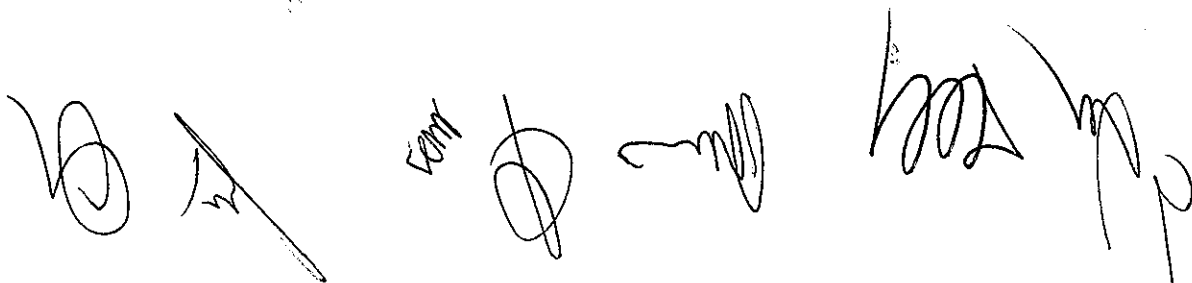
Le prestazioni di lavoro straordinario devono essere retribuite con cadenza periodica, sulla base dei provvedimenti autorizzativi sopra indicati, mediante apposita certificazione dei Responsabili dei Servizi.

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 richiamo CCNL 2002/2005.

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



Prospetto di ripartizione

Fondo €.	Dipendenti	Assegnazione n. 34 ore pro-capite
Settori/servizi	N°	4
1 - Serv. Gener. e Personale	15.	7.281,75
2 - Serv. Finanziari	4	1.941,85
3- Ser. Utiliz. e assetto territorio	6	2.912,70
4 - Comando V.U.U.	5	2.912,70
Totale escluso dirigenti e posizioni organizzative	31	15.049,00

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 2009, come di seguito quantificate:

RICOSTITUZIONE FONDO-ART.15 CCNL 1.4.99 ANNO 2013			
RISORSE DECENTRATE ART.31 COMMA 2	Previste	Spese	Residuo
Strordinario	15.514,00	11.021,57	4.492,43
Risorse certe, stabili e continue anno 2005, art. 15 lett. a, b, c, f, g, h, i, j, l. + risorse variabili	149.035,84	107.363,94	41.671,90
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
Totalli	182.795,66	136.631,33	46.164,33 - rec. L. 133/2008 = 496,99
Economia risorse anno 2013			45.667,34
RISORSE DECENTRATE Anno 2014			
Risorse aventi carattere di certezza e stabilità art. 31 comma 2			
			40.115,84
Somme relative alla Progressione Economica Orizzontale già effettuata			
			128.340,12
I. CCNL 1.4.99, escluse le somme relative alla/e Progressione Risorse certe, stabili e continue anno 2006, art. 15 lett. a, b, c, f, g, h, i, j,			

(Handwritten signatures and initials)

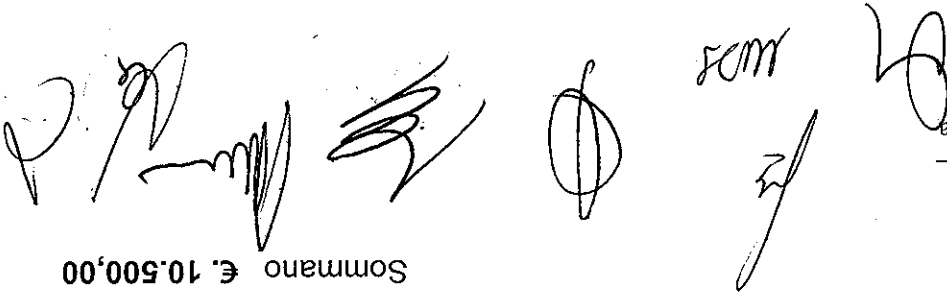
Con decorrenza 01/01/2002 è stata istituita l'indennità di comparto prevista dall'art. 33 del CCNL 2002/2005, che ha carattere di generalità e natura fissa e ricorrente. Essa risulta essere così determinata e finanziata:

- 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 stati incrementati secondo le misure previste dalla colonna 2 della ripartita 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);

Art. 7 – Indennità di comparto

0000	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
465,00	Somme derivanti dalla riduzione dello straordinario, nella misura minima del 3%, art.14 c. 4 CCNL 1.4.99
0000	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
168.920,96	Totale RISORSE DECENTRATE ART. 31 COMMA, 3 E 5:
000	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 x istat
45.667,34	Economia risorse stabili non utilizzate anno 2013- Applicazione art.31 comma 5
214.588,30	Totale risorse stabili e variabili 2014
11.302,00	Riduzione per cessati 2010/2014 – Art. 9 c. 2 bis D. L. 78/2010
5.445,00	Riduzione fondo per cessati 2010/2013 – Art. 9 c. 2 bis D. L. 78/2010 (Recupero 2011/2013)
197.841,30	Totale risorse decentrate anno 2014

Sommano € 10.500,00



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 6 x 11 mensilità = € 10.500,00 (Compreso Turni festivi)

Gli istituti del rischio, disagio,urnazione, 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:

art. 10 – Indennità

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 – Posizioni organizzative apicali

- Somme destinate per P.E.O. effettuate nel 2004, 2007 e 2010,2011 e 2012 € 40.115,84
Il personale dipendente ha partecipato a varie selezioni per l'attribuzione PEO:

Art. 8 – Sistema delle progressioni

- con decorrenza dal 31.12.2003 ed a valere per l'anno 2004, gli importi della indennità di comparto sono stati ulteriormente incrementati, per il personale in servizio a gennaio 2004, nelle misure indicate nella colonna 3 della ripetuta tabella D, determinando 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 pari ad € 21.850,00.
- Per l'anno 2014 tale importo si è ridotto a € 18.850,00

Il fondo è costituito nel suo ammontare da una somma pari a € 119.201,46 ed è finalizzato a compensare gli effettivi incrementi della produttività e di miglioramento qualitativo dei servizi erogati, legati alla produttività collettiva ed individuale, così come previsto dall'art. 37 del CCNL2002/2005, biennio economico 2002/2003. 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. L'importo di € 119.201,46 è destinato per il 60%, pari a € 71.520,88 alla produttività collettiva o performance organizzativa e per il 40%, pari a € 47.680,58

Art. 11 – Compensi per produttività

- b) per le aree di pronto intervento individuate dall'Ente è attivato il servizio di reperibilità nel seguente modo:
per Serv./Uff. Anagrafe Stato Civile, per Serv./Uff. Comando Vigili (Reperibilità al di fuori del turno) e Serv./Uff. Ufficio Tecnico tecnici turni mensili
Sommano € 4.000,00
- c) 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
Indennità di maneggio valore agli agenti contabili € 2.630,00
Sommano € 3.000,00
- d) indennità specifiche responsabilità personale cat. B, C e D – Art. 17, CCNL 1.4.99, lett. i)
Sommano € 1.800,00

a progetti obiettivi o performance individuale. La somma destinata alla produttività collettiva sarà ripartita tra i diversi Settori in rapporto alle unità assegnate e alle categorie 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

- Dopodiché ad ogni Dirigente/Responsabile sarà assegnata la risorsa economica individuata con i criteri di cui sopra, che verrà destinata ad incentivare la produttività correlata ad effettivi incrementi quali-quantitativi del Settore e/o Servizio

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, qualificazione, specializzazione professionale dovrà essere adeguatamente pianificata e programmata, in modo tale da garantire 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.

Che al fine del rispetto dell'art. 6, comma 13 del D. L. 78/2010, la spesa per formazione, per l'anno 2014, dovendo essere non superiore al 50% della medesima spesa sostenuta per l'anno 2009, non può superare la somma di € 374,00. Pertanto, l'Ente destina a tale scopo la suddetta somma.

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 24/1/1990 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.

Handwritten signatures and initials at the top of the page.

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

Art. 15 – Norme Finali

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. 14 – Interpretazioni autentiche del presente contratto

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. 183/2010 e sulle disposizioni del vigente CNL, per i componenti della specifica commissione (CUG approvato con determinazione del Responsabile del I° Settore n. 103/2012).

Art. 13 – Pari Opportunità

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. Quora 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.

2

