

Al personale che proviene dalla provincia per assistere alle lezioni, deve essere corrisposto il trattamento di missione secondo la normativa vigente.

Articolo 3

(Criteri per la verifica della qualità e della salubrità dei servizi di mensa e degli spacci)

La gestione del servizio mensa deve garantire al personale un servizio efficiente, con la certezza di due pasti al giorno, sette giorni su sette, negli orari inseriti sia nel contratto nazionale che nel presente accordo. Inoltre, qualora il personale per motivi di servizio dovesse permanere oltre gli orari di apertura mensa, la stessa sarà tenuta a ritardare la chiusura, mantenendo inalterato lo standard di qualità.

La verifica, periodica, della qualità e della salubrità dei servizi di mensa è affidata all'apposita Commissione di cui alla lettera "b" dell'art. 26 del DPR 31 luglio 1995 n. 395, integrato dall'art. 28 del DPR n. 164/2002, che redige apposita relazione e formula proposte.

L'Amministrazione garantirà l'accesso ai dati, alle informazioni e agli ambienti, in tutti i casi in cui i membri della Commissione ne facciano richiesta.

La Commissione citata potrà effettuare accessi e ispezioni per verificare la qualità e congruità del vitto nelle mense di Bergamo e di Seriate.

Le verifiche dovranno essere frequenti e potranno essere attuate in orari di funzionamento o apertura delle mense, con un semplice preavviso telefonico al Dirigente dell'Ufficio Personale. Dette verifiche non dovranno incidere sulla normale erogazione dei servizi.

La Commissione deve curare la tenuta di un registro per le ispezioni ove riportare il giorno, l'ora, la durata, il tipo di ispezione, i fatti rilevati, le conclusioni e le firme dei componenti.

Alla Commissione dovranno essere inviate eventuali segnalazioni riguardanti i servizi di cui al presente articolo. Alla stessa, inoltre, dovrà essere trasmessa copia dei contratti di gestione affidati alla ditta di ristorazione delle mense.

Alla cognizione della Commissione dovranno essere obbligatoriamente portate le denunce e gli esposti di ogni tipo che lamentino l'inadeguatezza dei servizi, affinché possa esserne accertata la fondatezza e adottati gli opportuni rimedi.


Articolo 4

(Criteri per la verifica delle attività di protezione sociale e di benessere del personale)

L'Amministrazione si impegna, con il contributo delle OO.SS firmatarie del presente Accordo, a promuovere ogni utile iniziativa a vantaggio del personale che favorisca le attività ricreative, culturali, sportive e di assistenza.

L'Amministrazione dovrà riferire in sede di Commissione di cui alla lettera "c" dell'art. 26 del DPR 31 luglio 1995 n. 395, integrato dall'art. 28 del DPR n. 164/2002, sullo stato di attuazione, in ambito provinciale, delle iniziative promosse in favore del personale, con particolare riguardo all'esigenza di :

- incrementare la stipula di accordi e convenzioni, al fine di offrire, al personale amministrato, più convenienti condizioni d'acquisto di beni e servizi. A tal riguardo

SAP:  SAP CONDA

eventuali segnalazioni potranno essere rappresentate direttamente dal personale alla Commissione periferica di settore oltre che all'Amministrazione;

- garantire una sempre più trasparente gestione della mobilità interna, attraverso l'individuazione di idonei requisiti;
- garantire una trasparente gestione delle assegnazioni degli alloggi di servizio.

L'Amministrazione assume l'impegno di garantire la massima diffusione di tutte le circolari ministeriali emanate in materia di benessere del personale, quali l'ammissione a centri montani, colonie estive, ecc.

La Commissione di cui sopra procederà alla verifica dell'attuazione, in ambito provinciale, delle iniziative promosse e formulerà proposte migliorative e programmi di intervento.

A tal fine, l'Amministrazione trasmetterà alla Commissione, su richiesta dei relativi membri, i dati, gli atti e le informazioni riguardanti le materie di pertinenza.

In riferimento al periodo di fruizione del congedo ordinario, il personale dovrà, quanto al congedo estivo, presentare la relativa istanza entro il 30 aprile di ogni anno ed entro il successivo 15 maggio l'Amministrazione provvederà ad esporre il prospetto approvato.

Quanto al periodo di congedo ordinario natalizio, la presentazione della relativa istanza dovrà avvenire entro il 15 novembre di ogni anno e l'esposizione del prospetto approvato dovrà avvenire entro il successivo 30 novembre.

Articolo 5

(Misure dirette a favorire pari opportunità nel lavoro e nello sviluppo professionale)


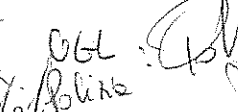

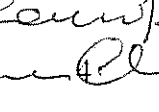

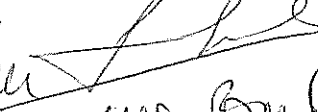

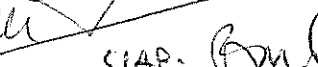

L'Amministrazione, anche in ossequio alle indicazioni fornite dalla Commissione di cui alla lettera "d" dell'art. 26 del DPR 31 luglio 1995 n. 395, si impegna a garantire le misure dirette a favorire le pari opportunità nel mondo del lavoro e nello sviluppo professionale, compresa la mobilità interna, oltre all'eliminazione di pregiudizi e ostacoli che potrebbero sorgere tra il personale anche in relazione al sesso, alle religioni e alle scelte sessuali dei dipendenti.

E' onere della Amministrazione, ai sensi dell'art. 42 del D.Lgs 198/2006, garantire:

- che il personale femminile sia ben rappresentato in ogni ambito lavorativo, valutando le aspirazioni professionali individuali, evitando l'assegnazione sproporzionata per ufficio sia dell'uno che dell'altro sesso, soprattutto in relazione alla qualifica rivestita;
- che l'aspirazione alla mobilità presso uffici c.d operativi segua un iter più completo, fornendo al richiedente i tempi occorrenti e le effettive possibilità di accoglimento, indirizzandolo eventualmente verso altri ambiti lavorativi più immediati;
- che il ricambio negli uffici sia improntato alla massima trasparenza e secondo i criteri generali previsti per la mobilità (anzianità di servizio, curriculum professionale, ec..);
- uguale possibilità di accesso a corsi di specializzazione qualificati per il personale che aspira ad un miglioramento della propria posizione lavorativa, e che mira ad accrescere e diversificare la propria professionalità;
- il rispetto delle norme a tutela delle lavoratrici madri, prevedendo l'esonero, a domanda, delle stesse dai turni di O.P serali e, ove non potesse essere possibile, limitandone il tempo d'impiego.

La Commissione di cui sopra vigilerà e semestralmente riferirà in materia di:

- individuazione ed eliminazione di disparità di fatto nell'accesso a particolari posizioni di lavoro, nella formazione e aggiornamento professionale, nella progressione di carriera, e nella mobilità del personale di sesso maschile e femminile;

SAT:  OGL:    S.S.   
S. S.  C.I.A.P. 

- individuazione e superamento di condizioni di organizzazione e distribuzione del lavoro che provocano effetti diversi, a seconda del sesso, nei confronti dei dipendenti, con pregiudizio nell'accrescimento della formazione professionale, nella carriera e nel trattamento economico e retributivo;
- promozione dell'inserimento di donne e uomini nelle attività e nei settori in cui sono rispettivamente sottorappresentati, con particolare riferimento alle opportunità di accesso alle tecnologie avanzate e ai livelli di responsabilità;
- promozione, anche mediante una diversa organizzazione del lavoro, delle condizioni ottimali per il raggiungimento di un giusto equilibrio tra responsabilità familiari e professionali, anche attraverso una migliore ripartizione di responsabilità fra i due sessi;
- applicazione e rispetto della normativa in materia di tutela della maternità e paternità.

Alla citata Commissione potrà rivolgersi in forma scritta ogni dipendente che assuma l'esistenza di atti, fatti e comportamenti discriminatori, attuati in ragione del sesso o a causa di esso, affinché la stessa commissione ne accerti la sussistenza. A tal fine essa potrà esaminare atti e documenti nonché procedere, eventualmente, anche all'audizione dei responsabili dell'ufficio e del personale esponente.

Al fine di prevenire e affrontare eventuali attività di Mobbing o molestie sul luogo di lavoro, nell'ambito della stessa Commissione saranno individuati due membri, di cui uno di sesso femminile, che presteranno consulenza in via riservata a coloro che assumano di essere esposti o di aver assistito a molestie, secondo i contenuti della Raccomandazione della Commissione Europea del 27 novembre 1991, della dichiarazione del Consiglio di Europa del 29 maggio 1990, concernenti la tutela della dignità delle donne e degli uomini nel mondo del lavoro.

L'individuazione sarà effettuata tra i membri della commissione a designazione sindacale, che possiedano le capacità richieste dal delicato compito, in particolar modo la necessaria riservatezza sui casi che giungeranno alla propria cognizione.

Qualora quanto appreso dagli incaricati nell'esercizio di detta funzione dovesse contenere elementi rilevanti sotto il profilo penale o disciplinare, è loro obbligo riferire al Questore per l'eventuale attivazione degli adempimenti di legge.

Articolo 6

(Gestione e applicazione di quanto previsto dal comma 5, lett. A) dell'art.24 del D.P.R. 164/02)

Le prestazioni da remunerare con il fondo per l'efficienza di servizi istituzionali di cui agli artt. 14 e 24 comma 5 lett. a) del D.P.R 164/02 sono:

- Reperibilità
- Cambio Turno
- Indennità di valorizzazione funzioni di polizia
- Servizi resi in alta montagna.

Per le fattispecie di cui ai punti c) e d) i criteri e le modalità per definizione dei relativi compensi sono individuati in sede nazionale, mentre per la fattispecie di cui alla lettera b), avendo in sede di Accordo Nazionale Quadro definito i criteri oggettivi ai quali legare l'attribuzione dei relativi compensi, la contrattazione periferica null'altro può aggiungere.

Per quanto riguarda la definizione delle modalità di gestione delle risorse, nonché delle modalità di verifica, si fissano i seguenti criteri applicativi in aggiunta alle previsioni dell'Accordo Nazionale Quadro.