

ART.

LINEE DI INDIRIZZO PER LA FORMAZIONE E L'AGGIORNAMENTO PROFESSIONALE

1. La formazione è un fondamentale strumento di aggiornamento e di crescita professionale del personale in servizio, di inserimento nei processi organizzativi del personale di nuova assunzione e di garanzia e miglioramento della sicurezza sul lavoro.
2. Il massimo impulso alla formazione professionale viene garantito attraverso un sistema progressivo di attività formative volte ad accrescere l'efficacia e l'efficienza del servizio reso ai cittadini.
3. La formazione è finalizzata esclusivamente ai compiti d'istituto, è improntata a criteri di razionalità che evitino sovrapposizioni e ripetizioni di processi, è erogata in modo uniforme, garantendo la pari opportunità di tutti i dipendenti.
4. L'attività formativa è mirata inoltre al miglioramento del grado di autonomia dei lavoratori, in special modo di coloro che appartengono a qualifiche che prevedono compiti di direzione e coordinamento, ed a favorire l'adeguamento ai processi di riorganizzazione, ivi compresi i sistemi di informatizzazione.
5. I programmi formativi tengono conto:
 - della normativa vigente da applicare;
 - delle caratteristiche tecnologiche ed organizzative dell'ambiente di lavoro e delle innovazioni introdotte nell'organizzazione del lavoro;
 - dell'obiettivo di far conseguire agli operatori il più alto grado di operatività ed autonomia in relazione alle funzioni da svolgere.
6. La formazione del personale di nuova assunzione si svolge mediante corsi teorico-pratici la cui durata è stabilita per le singole qualifiche di accesso dal Decreto legislativo n. 217/2005.
7. Per quanto non previsto dal presente articolo si applicano le disposizioni dell'art. 142 del D.Lgs. n. 217/2005.

ART.

TAVOLO TECNICO PER LA PROGRAMMAZIONE DIDATTICA

1. L'Amministrazione istituisce un tavolo tecnico, cui partecipano le Organizzazioni Sindacali rappresentative, allo scopo di elaborare un progetto generale della formazione da perseguirsi attraverso:
 - l'attivazione di un sistema permanente di addestramento, aggiornamento e qualificazione di tutto il personale avvalendosi anche di strumenti informatici e multimediali;
 - l'attivazione di percorsi formativi di qualificazione collegati ai passaggi tra le aree ed all'interno delle aree professionali;
 - la partecipazione, garantita a tutto il personale, ad una congrua attività formativa sulla base di progetti individuati e funzionali alle esigenze di servizio.

2. Il tavolo tecnico individua le varie tipologie dei corsi (basici, di aggiornamento, di qualificazione e di specializzazione) fissandone la durata, gli obiettivi e, ove previsto, i criteri per il loro superamento.

3. Il tavolo tecnico determina i criteri per la realizzazione di appositi albi di formatori suddivisi per le aree tematiche-disciplinari ai fini dell'applicazione dei programmi formativi sul territorio nazionale.

ART.

LIBRETTO INDIVIDUALE PER LA FORMAZIONE

1. L'Amministrazione assicura l'aggiornamento costante del libretto nominativo professionale in cui sono annotati i titoli scolastici ed accademici posseduti, il percorso di qualifica effettuato, le specializzazioni conseguite, i corsi di qualificazione e di aggiornamento effettuati anche all'esterno dell'Amministrazione e comunque inerenti alle attività istituzionali.

ART.

LINEE DI INDIRIZZO PER LA GARANZIA ED IL MIGLIORAMENTO DELLA SICUREZZA SUL LAVORO E PER LA GESTIONE DELLE ATTIVITA' SOCIO ASSISTENZIALI DEL PERSONALE

Con successivo accordo integrativo saranno definite linee di indirizzo per la garanzia ed il miglioramento della sicurezza sul lavoro e per la gestione delle attività socio assistenziali del personale

Art.
CONGEDI DEI GENITORI

1. Al personale dipendente si applicano le vigenti disposizioni in materia di tutela della maternità contenute nel d.lgs. 151/2001 e successive modificazioni ed integrazioni.

2. Oltre a quanto previsto dal d.lgs. 26 marzo 2001, n. 151, al personale del Corpo nazionale dei vigili del fuoco si applicano le seguenti disposizioni:

a) Nel periodo di astensione obbligatoria, ai sensi degli artt. 16 e 17, commi 1 e 2 del d.lgs.151/2001, alla lavoratrice o al lavoratore, nell'ipotesi di cui all'art. 28 del citato decreto legislativo, spetta l'intera retribuzione fondamentale, gli istituti di retribuzione aventi carattere fisso e ricorrente.

b) In caso di parto prematuro, alle lavoratrici spettano comunque i mesi di astensione obbligatoria non goduti prima della data presunta del parto. Qualora il figlio nato prematuro abbia necessità di un periodo di degenza presso una struttura ospedaliera pubblica o privata, la madre ha la facoltà di rientrare in servizio, richiedendo, previa la presentazione di un certificato medico attestante la sua idoneità al servizio, la fruizione del restante periodo di congedo obbligatorio post-parto ed del periodo anti-parto, qualora non fruito, a decorrere dalla data di effettivo rientro a casa del bambino.

c) Nell'ambito del periodo di astensione facoltativa dal lavoro previsto dall'art. 32 comma 1, del d.lgs.151/2001 per le lavoratrici madri o, in alternativa, per i lavoratori padri, i primi trenta giorni di assenza, fruibili anche in modo frazionato, non riducono le ferie, sono valutati ai fini dell'anzianità di servizio. Per tale assenza spetta l'intera retribuzione fissa mensile, compresi gli istituti di retribuzione avente carattere fisso e ricorrente, con esclusione dei compensi per lavoro straordinario e le indennità per prestazioni disagiate, pericolose o dannose per la salute nonché qualsiasi altro compenso collegato all'effettivo svolgimento delle prestazioni.

d) Successivamente al periodo di astensione di cui alla lettera a) e sino al compimento del terzo anno di vita del bambino, nei casi previsti dall'art. 47 del d.lgs.151/2001, alle lavoratrici madri ed, in alternativa, ai lavoratori padri sono riconosciuti, per ciascun anno di età del bambino, trenta giorni di assenza retribuita secondo le modalità indicate nella lettera c).

e) I periodi di assenza di cui alle lettere c) e d), nel caso di fruizione continuativa, comprendono anche gli eventuali giorni festivi che ricadano all'interno degli stessi. Tale modalità di computo trova applicazione anche nel caso di fruizione frazionata, ove i diversi periodi di assenza non siano intervallati dal ritorno al lavoro del lavoratore o della lavoratrice.

f) Ai fini della fruizione, anche frazionata, dei periodi di astensione dal lavoro, di cui all'art. 32 comma 1, del d.lgs.151/2001, la lavoratrice madre o il lavoratore padre presentano la relativa domanda, con la indicazione della durata, all'ufficio di appartenenza di norma quindici giorni prima della data di decorrenza del periodo di astensione. La domanda può essere inviata anche a mezzo di raccomandata con avviso di ricevimento purché sia assicurato comunque il rispetto del termine minimo di quindici giorni. Tale disciplina trova applicazione anche nel caso di proroga dell'originario periodo di astensione.

g) In presenza di particolari e comprovate situazioni personali che rendano impossibile il rispetto della disciplina di cui alla lettera f), la domanda può essere presentata entro le quarantotto ore precedenti l'inizio del periodo di astensione dal lavoro.

h) Secondo quanto previsto dall'art. 41 del d.lgs. 151/2001, in caso di parto plurimo i periodi di riposo sono raddoppiati e le ore aggiuntive rispetto a quelle previste dall'art. 39, comma 1 del medesimo decreto possono essere utilizzate anche dal padre.

3. I controlli di malattia non sono estensibili alle assenze dal servizio della madre o del padre per malattia del proprio bambino.

ART.

TUTELA DELLE LAVORATRICI MADRI

1. Ferma restando l'applicazione dell'art. 7 del d.lgs.151/2001, qualora durante il periodo della gravidanza e fino a sette mesi dopo il parto si accerti che l'espletamento dell'attività lavorativa comporta una situazione di danno o di pericolo per la gestazione o la salute della lavoratrice madre, l'amministrazione provvede al temporaneo impiego della medesima e con il suo consenso in altre attività - nell'ambito di quelle disponibili - che comportino minor aggravio psicofisico.

2. Le lavoratrici madri adibite al servizio di soccorso, dovranno essere impiegate a servizi giornalieri connessi con l'attività operativa che non comportino pericoli per la gestazione, a partire dall'accertamento dello stato di gravidanza e fino a sette mesi dopo il parto.

3. Sono escluse dalla effettuazione di turni notturni le donne dall'inizio dello stato di gravidanza e nel periodo di allattamento fino ad un anno di vita del bambino.

4. A domanda, la madre in situazione monoparentale può chiedere l'esonero dal turno notturno o da turni continuativi articolati sulle 24 ore sino al compimento del terzo anno di età del figlio;

5. I genitori che espletano funzioni tecnico operative possono richiedere l'esonero dalla sovrapposizione completa dei turni fino a sei anni di età dei figli.

6. La lavoratrice madre con figli di età inferiore a tre anni che ha proposto istanza per essere esonerata dai turni continuativi e notturni e dalla sovrapposizione dei turni, non può essere inviata in missione fuori sede per più di una giornata, senza il consenso.

ART.
PRINCIPI DI CARATTERE GENERALE
PER LA MOBILITA' VOLONTARIA

1. L'Amministrazione, compatibilmente con le complessive esigenze di servizio e sulla base della accertate vacanze di organico delle varie qualifiche, avvia periodicamente, mediante apposite circolari, la raccolta delle istanze di trasferimento per le sedi disponibili.
2. I criteri di mobilità ordinaria vigenti mantengono la loro validità in attesa che l'Amministrazione e le OO.SS. rappresentative pervengano alla revisione.
3. Le parti s'impegnano, in sede di revisione dei criteri di trasferimento di cui al comma 2, ad individuare le soluzioni più idonee ad evitare che il fenomeno del pendolarismo pregiudichi il buon andamento del servizio anche con riferimento alla particolare situazione dei trasferimenti temporanei disposti ai sensi delle leggi 104/1992 e 267/2000.

ART.
ASSEGNAZIONE TEMPORANEA

1. L'amministrazione, compatibilmente con le esigenze di servizio, può concedere al personale che ne abbia fatto domanda, per gravissimi motivi di carattere familiare e personale debitamente documentati, l'assegnazione anche in sovrannumero temporaneo all'organico in altra sede di servizio per un periodo non superiore a sessanta giorni, rinnovabile per altri sessanta giorni, a condizione che l'interessato comprovi – per ciascun periodo- l'attualità delle condizioni.
2. L'assegnazione temporanea non comporta la corresponsione del trattamento di missione.
3. I criteri vigenti per l'assegnazione temporanea a domanda mantengono la loro validità in attesa che l'Amministrazione e le OO.SS. rappresentative pervengano alla revisione.